

La validation des acquis de l'expérience dans une Formation d'Ingénieur en Partenariat

Ce texte relate l'expérience conduite au sein de l'Institut Supérieur des Techniques Productives (ISTP) Saint- Etienne, formation alternée sous statut salarié de l'Ecole Nationale Supérieure des Mines de Saint- Etienne, concernant le développement et la mise en place d'un dispositif de validation des acquis de l'expérience pour l'une de ses filières ingénieur spécialité Génie Industriel.

Cette expérimentation devenue aujourd'hui offre de formation à part entière s'inscrit en complémentarité des cursus proposés par ailleurs par l'ISTP en apprentissage et formation continue; elle a également permis à l'institut de renforcer son savoir-faire sur les aspects évaluation des compétences en situation professionnelle.

Après avoir présenté de manière succincte l'ISTP, nous reviendrons sur les éléments de contexte qui ont présidé à la mise en place d'un cursus avec validation des acquis de l'expérience (VAE); nous expliquerons également ce que recouvre la procédure de VAE et en détaillerons les étapes. Enfin nous aborderons le bilan des premiers résultats et tenterons de répondre à la question posée par l'atelier dix concernant l'impact de nouvelles formes d'évaluation sur le renouvellement des cursus.

Qui sommes-nous ?

L'ISTP, spécialiste de la formation d'ingénieur par alternance, a développé depuis sa création en 1990, une façon inhabituelle de former des ingénieurs destinés à occuper les postes d'ingénieurs de terrains dont ont besoin les entreprises. L'ISTP apparaît déjà dans les années 90 comme atypique dans le paysage des formations d'ingénieur car il s'appuie sur un dispositif de formation novateur réunissant les caractéristiques suivantes :

- un engagement tri partite réunissant le salarié, l'entreprise et l'institut,
- un dispositif de formation personnalisé, adapté aux exigences à la fois des salariés et de leurs entreprises,
- un entraînement des élèves ingénieurs à évoluer dans un environnement mouvant tout en apprenant et menant à terme des projets d'envergure inscrits dans les objectifs et la stratégie de l'entreprise partenaire.

Pour mémoire, l'ISTP forme aujourd'hui environ 120 ingénieurs chaque année sous statut salarié (sous contrat d'apprentissage et en formation continue).

Depuis sa création, l'institut a toujours travaillé sur l'exploitation de la situation professionnelle, sur l'évaluation des acquis en situation professionnelle développés par les apprenants. La pédagogie de l'alternance qu'a mis en place l'institut, est une pédagogie largement inductive favorisant les allers retours entre savoirs, acquis en formation et compétences développées en activité professionnelle. L'institut s'est également doté d'un pôle recherche et développement/international lui permettant d'anticiper les évolutions législatives, organisationnelles et sociales en matière de formation tout au long de la vie. Ce pôle a également une mission de veille européenne et internationale lui permettant d'échanger avec les acteurs de la recherche ayant engagé des réflexions similaires à celles de l'ISTP. De ce fait, lorsque la validation des acquis de l'expérience a été mise en œuvre dans le cadre de la Loi de Modernisation Sociale du 17 janvier 2002 (JO 18/01/02), l'institut a pu rapidement construire et offrir dans les meilleurs délais, un

dispositif innovant d'accès au titre d'ingénieur répondant autrement à la fois aux attentes des salariés mais aussi des entreprises. Ce dispositif intégrant la validation des acquis, baptisé ISTP Entreprise, a été le tout premier à recevoir l'accréditation de la CTI¹.

La validation des acquis de l'expérience entre parfaitement dans les orientations que s'est donné l'institut en matière de formation tout au long de la vie. En effet, l'intérêt de faire valider son expérience lorsque l'on occupe une fonction d'encadrement est réel car cela permet au salarié d'identifier et de valoriser les compétences acquises par l'expérience professionnelle, personnelle, associative et de les compléter, si nécessaire, pour obtenir le titre visé.

A l'écoute des besoins des entreprises et de l'évolution des organisations du travail, le pôle recherche et développement de l'ISTP en collaboration avec l'équipe projet dédiée à la mise en oeuvre de ce nouveau dispositif, a donc articulé son offre autour de la réalisation d'un projet stratégique conduit en situation professionnelle permettant à la fois au candidat salarié de :

- valider les acquis de son expérience,
- bénéficier d'un accompagnement pointu,
- accéder à une formation courte,
- limiter les absences - apporter de nouvelles compétences ciblées,
- assurer un retour sur investissement rapide à l'entreprise partenaire.

Le déroulement de la validation des acquis

Le processus VAE tel qu'il a été conçu par l'ISTP se déroule en deux grandes étapes et ce pendant deux mois environ.

Après une phase préalable de recrutement où l'on vérifie par différents moyens (dossier de candidature, tests de repérage dans les domaines scientifiques, techniques, formation générale tests psychotechniques, etc.) l'aptitude des candidats à entrer dans le dispositif ISTP entreprise, l'institut engage les candidats dans le processus de validation de leurs acquis issus de l'expérience.

Lors de la première étape, l'ISTP présente de façon détaillée le référentiel lié au titre d'ingénieur afin que les candidats puissent se positionner en terme de compétences. Les postulants suivent des présentations panoramiques des savoirs et savoir-faire attendus en terme d'objectifs grâce auxquels ils se positionnent par rapport au métier.

Les postulants à la validation des acquis participent également à des entretiens de stratégie de validation des acquis (avec le responsable du cursus et les responsables de groupes pédagogiques) à partir desquels ils définissent ce qu'ils veulent valider au regard de leur expérience. De leurs côtés, les responsables de groupes pédagogiques définissent des études de cas qui permettront de valider les savoirs et savoir-faire demandés lors de la deuxième phase de validation.

Les candidats à la validation sont aussi appelés à remplir un dossier d'auto-évaluation suivant un cahier des charges précis qui leur est remis par l'ISTP. Ce dossier est destiné à aider les postulants à analyser leurs situations professionnelles et à faire la démonstration des acquis qu'ils souhaitent mettre en évidence dans la perspective d'une validation. Cette phase dite de préparation se déroule durant un mois environ. Le cahier des charges qui leur est remis, les aide à bâtir leur dossier à travers une analyse de leur situation passée et actuelle (point sur l'historique de leur formation et activités professionnelles), une analyse de leur situation personnelle, une analyse de leur activité fonctionnelle, une analyse par domaine, une analyse des activités relatives aux projets et actions de progrès, une analyse des savoirs mobilisés dans leur activité professionnelle (vérification de leurs méthodes d'accès aux savoirs autrement dit leur potentiel d'apprentissage).

¹ Commission des Titres d'Ingénieur

Ils peuvent également, s'ils le jugent pertinent au regard du titre visé, valoriser les compétences qu'ils ont mises en œuvre en dehors de leur activité professionnelle (par exemple : participation active au sein d'une association en tant que président ou secrétaire général, activité logistique par rapport à l'aide humanitaire, etc.)

En tout état de cause, le candidat doit être capable dans le cadre de la description de ses activités, en terme de fonction exercée ou de projets conduits, de mettre en symétrie les objectifs et exigences spécifiés dans le référent. La constitution de ce dossier est difficile à réaliser car elle demande un effort important d'analyse de la part du candidat.

Une fois les candidats informés sur les modalités de préparation de ce dossier, ils repartent dans leurs environnements respectifs et travaillent seuls sur leur dossier d'auto-évaluation. Durant cette période, ils se remettent également à jour, si nécessaire, sur les enseignements et ont accès à distance aux intervenants et aux contenus formatifs habituels via une plate-forme e-learning. Ils bénéficient également d'une rencontre avec un consultant ISTP qui les aide à réfléchir sur le contenu et l'articulation de leur dossier. Une fois le dossier d'auto-évaluation terminé, il doit être signé par le responsable hiérarchique du postulant et doit être remis à l'ISTP pour être évalué par les experts de l'ISTP qui vérifient sur la base de l'écrit, l'adéquation métier et l'accessibilité aux savoirs.

Lors de la deuxième phase de validation, les candidats sont invités à vivre une semaine de présentation orale, d'études de cas et d'entretiens de spécialité.

Le dossier d'auto-évaluation, évalué par ailleurs à l'écrit, est alors soutenu par les candidats devant un jury. Cette présentation orale permet de vérifier les capacités organisationnelles, fonctionnelles ainsi que la maîtrise du dispositif d'amélioration continue. Ceci permet également au jury de positionner le candidat par rapport au référentiel d'activité ingénieur. Les membres de ce jury d'évaluation sont formés au préalable sur les attendus du métier.

Ensuite les candidats sont invités à valider les savoirs et savoir-faire sur lesquels ils se sont positionnés. Si les individus sont titulaires d'un diplôme de niveau II au minimum, ils peuvent valider en totalité certains domaines. Pour cela, ils doivent fournir les objectifs et les programmes du diplôme correspondant au domaine à valider. En ce qui concerne les savoirs et savoir-faire à caractère technique, les études de cas que réalisent les postulants doivent être complétées d'un entretien de spécialité. Ces entretiens sont déterminants dans la validation des acquis.

A l'issue de ce processus de validation des acquis de l'expérience, des préconisations peuvent être faites aux candidats par le jury en terme de formation complémentaire. Une restitution commentée est faite aux postulants concernant la validation de leurs acquis. Cependant, quel que soit le résultat de la validation, tous les candidats intégrant le cursus individualisé ISTP Entreprise doivent réaliser un projet stratégique dans leur entreprise, d'une durée minimum de 12 mois, pour lequel ils sont accompagnés individuellement par un consultant issu de l'institut. Le cursus d'accompagnement ISTP Entreprise peut alors varier entre 12 et 36 mois en fonction des compléments de formation à réaliser et de la problématique définie par l'entreprise en accord avec son salarié. Dans ce cadre, il y a déconnexion entre le temps de formation, en terme d'acquisition de savoirs et le temps passé sur le terrain, générateur de compétences.

Le choix de l'ISTP a été de proposer dès le départ, une validation partielle du titre d'ingénieur car l'institut souhaitait s'assurer au préalable, dans le cadre d'évaluations et de validations en situation professionnelle, que le candidat faisait bien preuves de compétences éprouvées en lien direct avec le référentiel métier définissant les exigences attendues à l'issue de la mise en œuvre

des objectifs. Mais cette évaluation seule ne satisfait pas aux impératifs d'excellence que s'est fixé l'institut ; il est également demandé aux candidats de démontrer à travers la rédaction d'une thèse professionnelle, en fin de parcours (c'est-à-dire lorsqu'ils ont finalisé leur projet en entreprise), que les outils et orientations utilisés pour résoudre les difficultés rencontrées peuvent se traduire en une méthodologie suffisamment généralisable pour pouvoir constituer un outil de développement personnel destiné à les accompagner tout au long de leur vie professionnelle.

Difficultés rencontrées lors de la mise en œuvre de la VAE

Si l'on fait le point sur les difficultés liées à la mise en œuvre de la validation des acquis de l'expérience au sein de l'ISTP, on peut citer parmi les résistances les plus souvent émises :

- celles concernant la perception sociale du diplôme d'ingénieur

on a trop souvent l'habitude de considérer la certification d'ingénieur comme le résultat d'un long et difficile parcours de formation, semé d'évaluations et de tests à différentes étapes; tout particulièrement lorsqu'on parle des diplômés des grandes écoles,

- celles liées aux enseignants-chercheurs démunis face au chantier de la VAE

pour les enseignants-chercheurs, participer à la validation des acquis de l'expérience d'un salarié ou d'un non salarié qui se présente au jury de validation, constitue une compétence supplémentaire à acquérir et à développer. Pour l'heure, ils n'ont pas été véritablement préparés à évaluer l'expérience d'un individu en rapport avec un référentiel d'activités et sont demandeurs d'accompagnement sur cette thématique,

- celles consistant à relier un titre ou diplôme bâti sur les savoirs à une expérience professionnelle construite et développée sur le terrain

l'évaluation des dossiers des salariés rédigés essentiellement en termes de savoir-être, de savoir-faire, de savoir-devenir à relier à des référentiels déclinés en termes de disciplines, de savoirs, nécessite un effort important de la part des acteurs de l'enseignement supérieur, peu préparés à cet exercice,

- celles qui consistent à exprimer sous la forme d'un référentiel d'activités le métier visé par le titre ou diplôme

les établissements d'enseignement supérieur ne sont malheureusement pas habitués à procéder de cette manière et le chantier des référentiels d'activités leur paraît délicat à mettre en œuvre. Toutefois, les établissements vont devoir y travailler pour que leurs titres et diplômes soient répertoriés dans le RNCP², qui met à disposition des personnes et des entreprises une information globale sur les diplômes, les titres à finalité professionnelle et les certificats de qualification.

Bilan de l'expérimentation VAE

Onze élèves-ingénieurs, venus de toute la France, âgés de 26 à 49 ans et issus de PMI ou de grands groupes de la chimie, pharmacie, mécanique, céramique, sociétés de conseil ...ont ainsi

² Répertoire National de Certification Professionnelle par la Loi N°2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale, le répertoire national des certifications professionnelles a pour objectif de tenir à la disposition des personnes et des entreprises une information constamment à jour sur les diplômes et les titres à finalité professionnelle ainsi que sur les certificats de qualification figurant sur les listes établies par les commissions paritaires nationales de l'emploi des branches professionnelles. Il vise à faciliter l'accès à l'emploi, la gestion des ressources humaines et la mobilité professionnelle. Pour la première fois, toutes les certifications reconnues par l'État seront réunies dans un même espace : le répertoire national.

pu postuler au titre d'ingénieur spécialité Génie Industriel tout en restant en situation de responsabilité dans leur entreprise et en validant un maximum d'acquis issus de leurs expériences respectives.

Ce processus individualisé apporte au-delà d'un titre d'ingénieur voire d'un complément de formation, une véritable solution qui permet aux entreprises de bénéficier d'un accompagnement dans leur démarche de progrès, tout en permettant à un collaborateur à fort potentiel d'évoluer.

Aujourd'hui, après deux ans d'expérimentation et l'obtention du titre d'ingénieur en 18 mois par 7 postulants sur 11 engagés dans le dispositif, les premiers résultats montrent que de réels progrès ont bénéficié aux trois acteurs principaux de ce dispositif d'acquisition et de développement des compétences :

- tout d'abord aux salariés eux-mêmes qui sont désormais mieux armés pour gérer leurs situations professionnelles futures avec plus d'efficacité,
- aux entreprises partenaires qui ont également développé des savoirs collectifs et amélioré leur potentiel interne d'évolution et d'innovation,
- à l'ISTP qui bénéficie du retour de nouvelles expériences et observations effectuées en situation professionnelle directement auprès de milieux industriels, eux-mêmes pourvoyeurs de nouvelles tendances techniques, socio-économiques et managériales.

On peut donc estimer, en appui sur cette expérience réussie, que la validation des acquis de l'expérience participe grandement au renouvellement de l'offre de formation dans l'enseignement supérieur, que ce soit dans les formations d'ingénieur et l'ensemble des formations supérieures.

La validation des acquis de l'expérience constitue au-delà d'une opportunité d'évolution sociale pour les individus, une réelle opportunité de développement pour les écoles et universités car la demande en matière de formation continue va progressivement se déplacer vers ce dispositif qui se révèle utile pour les entreprises dans l'accompagnement de leurs cadres à potentiel.

Pour ce qui concerne l'ISTP, la validation des acquis apporte aux côtés de la formation initiale et continue, un renouveau dans l'accès restreint aux titres d'ingénieur si prisés car socialement reconnus.

Pour conclure il faut également souligner l'impact réel de la validation des acquis de l'expérience sur l'ingénierie de formation, particulièrement dans l'enseignement supérieur où la référence était jusqu'à présent calquée sur les référentiels de formation des diplômes préparés et sur la suprématie des savoirs.

L'évaluation des acquis de l'expérience qu'introduit désormais la loi, conduit inévitablement les établissements d'enseignement supérieur et les universités à s'appuyer non plus seulement sur leur référentiel de formation mais sur le référentiel d'activités vers lequel conduit le cursus, produit d'une ingénierie de formation renouvelée.

Ceci va donc nous conduire à nous interroger non plus seulement sur l'impact de la validation des acquis sur le renouvellement des cursus mais également sur la manière de rapprocher une expérience de terrain productrice de savoir-faire, de savoir-être et de connaissances, d'un programme pédagogique conçu et organisé jusqu'à ce jour essentiellement sur des contenus de savoirs.