

LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE EN PSYCHOLOGIE

Des enjeux aux propositions concrètes

PREALABLE

L'alinéa 4 de l'article L900-1 de la Loi de Modernisation Sociale¹ prévoit que : « Toute personne engagée dans la vie active est en droit de faire valider les acquis de son expérience en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification figurant sur une liste établie par une commission paritaire nationale de l'emploi enregistrée dans le Registre National des Certifications Professionnelles. »

En France durant l'année 2002, 7549 candidats sont passés devant un jury. Ils ont été 14374 en 2003, soit une progression de 90.4%. En 2004, la validation des acquis de l'expérience poursuit son développement puisque 19136 dossiers ont été examinés par un jury soit une progression annuelle de 33.1%². Comment expliquer cet engouement ? Les diplômes sont une valeur forte sur le marché de l'emploi. Ils sont socialement valorisés, constituent des références collectives et les salariés sont souvent d'abord jugés sur leur niveau de certification. Symboles d'une culture générale, les diplômes sont ainsi souvent considérés comme la condition essentielle de l'adaptation et du potentiel professionnel. Ils représentent de fait le meilleur rempart contre le chômage et permettent au salarié qualifié de bénéficier de garanties quant à son salaire et à ses possibilités d'évolution de carrière : les conventions collectives, les classifications professionnelles sont souvent indicées selon l'ancienneté et les certifications.

De plus, l'évolution de l'environnement économique fait qu'aujourd'hui les entreprises doivent développer en permanence leur compétitivité. Quant à l'évolution des techniques, elle implique que les salariés multiplient leurs compétences. Les possibilités et les enjeux de cette procédure sont donc nombreux.

¹ Adoptée définitivement le 19 décembre 2001 par les députés, la Loi de Modernisation Sociale est promulguée le 17 janvier 2002. Parue au journal officiel du 15 au 18 janvier 2002 (pages 1008 à 1052), elle est inscrite dans le livre IX du Code du travail et dans le Code de l'éducation.

² Source DEP, enquête n°62 du 29 octobre 2005, la validation des acquis poursuit son développement en 2004.
www.education.gouv.fr/stateval

I- ETAT DES LIEUX

I-1- Les enjeux de la VAE

Au niveau individuel, elle permet de faire reconnaître son professionnalisme, ses compétences, de dynamiser son « employabilité » : en France, près de la moitié des adultes exercent un métier qu'ils n'ont pas appris dans le système de formation initiale. Elle peut également légitimer la position d'un salarié dans son emploi, lui permettre d'avoir une valeur d'échange sur le marché du travail, de répondre à un besoin de reconnaissance personnelle, professionnelle ou sociale, de se prémunir du chômage ... tout en réduisant le temps d'accès à la certification. Elle peut être ainsi une fin en soi ou s'inscrire dans une dynamique de changement, d'évolution personnelle ou professionnelle : reprendre des études, passer un concours, faire évoluer sa carrière, accéder à de nouvelles responsabilités... Cette procédure permet également de faire le point sur ses compétences, de prendre conscience de la densité de son savoir, de découvrir que son expérience est multiple, de reprendre confiance en sa capacité à apprendre...

Au niveau des entreprises, les enjeux se polarisent autour de cinq axes :

- 1- **Un axe économique** : elle permet de raccourcir le temps nécessaire à l'obtention du diplôme visé et donc de réduire le coût de l'opération, puisqu'il n'y a plus de formation complémentaire à financer (d'autant que les frais VAE sont imputables sur le plan de formation de l'entreprise³). A titre d'exemple, l'obtention d'un CAP par la VAE coûte environ quatre-vingts euros⁴ (frais de photocopie, d'envoi...), contre quatre mille euros en formation initiale ou continue. Cela permet de rationaliser les coûts de formation, en redéployant le budget sur d'autres publics et d'autres objectifs et notamment de ne financer que ce que les salariés ont besoin d'apprendre.
- 2- **Un axe stratégique dans une politique qualité** : la qualification des salariés permet de maintenir la compétitivité, de garantir la qualité du travail et de respecter les normes vis-à-vis des pouvoirs publics.
- 3- **Un axe de développement et de valorisation des compétences**: la VAE facilite la mise en correspondance entre le niveau de diplôme du salarié avec le poste qu'il occupe, fournit une cartographie précise des compétences et permet ainsi de les développer. Elle favorise la professionnalisation, lutte contre le déficit de qualification du personnel, notamment dans les secteurs où il y a beaucoup de « faisant fonction », par exemple le secteur de l'aide à la personne, et permet d'instaurer des systèmes souples et progressifs de constructions de qualifications. Cette **valorisation des compétences** individuelles est aussi au service des compétences collectives de l'entreprise.
- 4- **Un axe de gestion des ressources humaines** : la qualification des salariés permet de lutter contre le turn-over et ainsi de professionnaliser les « petits boulots ». Elle dote les salariés les plus anciens d'une certification pour légitimer leur fonction de tuteur auprès des jeunes salariés, permet des promotions, renforce l'attraction vers des secteurs d'activité déficitaires ou dévalorisés (bâtiment, service à la personne...) en professionnalisant. Elle favorise également les reconversions et les mobilités en donnant aux salariés les moyens de rebondir.

³ Journal Officiel du 18.12.02

⁴ Hors coût d'un accompagnement éventuel et du congé VAE

A un niveau social plus général, le cursus scolaire n'étant plus le seul moyen d'accès à la promotion, il va être éventuellement possible de désenclaver les phénomènes d'exclusion des non diplômés et, à terme, de favoriser les parcours d'accès à l'emploi. En France, un ouvrier non qualifié a environ quinze chances sur cent d'entrer en formation chaque année : c'est le double pour un ouvrier qualifié et le triple pour un ingénieur ou un cadre. Cette inégalité est en lien également avec la taille de l'entreprise : dans celles de moins de dix salariés, 15% des personnels ont suivi une formation entre janvier 1999 et février 2000, contre 45% dans les entreprises de cinq cents salariés et plus. Et avec l'âge : la formation continue concerne majoritairement les jeunes actifs de dix-huit à vingt-cinq ans. Au-delà de trente-cinq ans pour les femmes et de quarante ans pour les hommes, le taux de formation diminue, et devient négligeable après cinquante ans⁵.

Et les enjeux touchent également les organismes certificateurs. A titre d'exemple, dans les universités :

- Les conseils d'administration doivent s'engager et fixer les règles de fonctionnement ;
- Les services de formation continue doivent organiser et promouvoir cette procédure ;
- Les enseignants doivent éventuellement se positionner sur la pertinence de la demande des candidats ;
- Les accompagnateurs doivent élaborer une méthodologie pertinente ;
- Les membres du jury doivent valider des acquis qu'ils n'ont pas eux-mêmes transmis et, de surcroît, conseiller sur les moyens d'acquérir les savoirs encore manquants.

Il faut donc former les acteurs, élaborer de nouvelles stratégies et construire des outils.

I-2- La spécificité de la VAE en psychologie

Il faut, pour bien comprendre les enjeux, avoir à l'esprit les spécificités du texte de 2002. En effet, quatre caractéristiques de la VAE sont à retenir :

1. La Validation des Acquis est désormais un droit individuel. La VAE est ajoutée au code du travail et un congé de validation de 24 heures peut être obtenu par tout salarié. Le financement de la démarche par un organisme paritaire est possible.
2. L'expérience professionnelle n'est plus uniquement prise en compte. Les activités bénévoles, personnelles, syndicales peuvent également être prises en considération. La période minimale d'expérience pour accéder à la VAE est fixée à trois ans.
3. L'offre de diplômes accessibles par validation, jusqu'ici presque uniquement composée des diplômes de l'Education Nationale, s'enrichit désormais de 3000 titres, diplômes et certifications des branches professionnelles. Pour la gestion de cette offre importante de certifications, la Loi de Modernisation Sociale crée une Commission Nationale des Certifications Professionnelles (CNCP) et un Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP). Cette commission permet un échange entre ceux qui offrent des certifications. Elle enregistre les certifications au RNCP. Les titres et diplômes nationaux de l'enseignement supérieur figurent de droit dans le RNCP. Les diplômes d'universités homologués doivent être soumis à la Commission.

⁵ Source : INSEE première, février 2000

4. Le titre, le diplôme ou le certificat peuvent être obtenus sans aucun retour en formation.

En pratique, le candidat dépose généralement un pré-dossier qui va permettre un premier examen de sa demande. Puis, dans un second temps, le candidat devra élaborer un dossier plus complet souvent long à constituer (de 3 à 4 mois puisqu'il faut faire état de l'ensemble de son parcours professionnel et personnel. Les candidats disent qu'il s'agit là d'une espèce de « voyage au bout de leur histoire ») de manière à mettre en évidence l'ensemble de leur compétences afin de les référer à un savoir spécifique délivré dans le diplôme que le candidat demande pour validation. Lorsque le dossier est constitué, il est examiné par un jury de Validation des Acquis de l'Expérience qui entend ensuite le candidat de manière à lui poser quelques questions pour éclairer, développer certains points particuliers du dossier. Les demandes font généralement l'objet d'un examen spécifique puisque rares sont les parcours professionnels et personnels identiques. Il faut donc que le jury VAE se penche sur chaque histoire, et extraie de ces histoires particulières les compétences acquises et les savoirs qui s'y réfèrent de manière à les mettre en correspondance avec les savoirs dispensés dans nos diplômes universitaires.

Un diplôme délivré par la VAE ne se distingue en aucune manière d'un diplôme obtenu dans le cadre d'un cursus de formation initiale, il est simplement obtenu de manière quelque peu différente. En ce sens, une personne ayant obtenu un diplôme par cette voie n'a pas obligation d'en faire mention.

En psychologie, le mode d'administration de la VAE pour les diplômes ne peut être examiné indépendamment des caractéristiques spécifiques du métier de psychologue. Cet exercice professionnel, centré sur l'être humain, parfois en situation de vulnérabilité, de dépendance ou de difficulté, met en question son intimité. Pour offrir une garantie au public, le législateur a établi que l'usage professionnel du Titre protégé de psychologue - loi de 1985 - serait obtenu à l'issue d'un cursus universitaire de haut niveau, comprenant une licence et un master de psychologie, et plusieurs expériences de stages divers, suffisamment longs et structurés pour permettre aux futurs professionnels d'appréhender la complexité croissante des situations auxquelles ils sont confrontés. Le parcours universitaire constitue donc à ce jour la principale garantie quant à l'usage professionnel du Titre de psychologue, complété par l'inscription sur la liste professionnelle ADELI et encadré par le Code de Déontologie des psychologues, issu d'un consensus entre les principales organisations professionnelles et scientifiques. C'est la raison pour laquelle les jurys VAE doivent avoir, en psychologie probablement plus que dans d'autres disciplines, une extrême vigilance dans la mise en œuvre du dispositif de la V.A.E., d'autant plus que le projet de loi actuellement en débat sur la réglementation des psychothérapies va conduire un très grand nombre de personnes à engager une V.A.E. pour faire usage du Titre de psychologue, en jouant sur la polysémie du terme « psychologue », alors même qu'elles ne se sont pas donné les bases d'une connaissance suffisante des différents champs de la psychologie et de leurs méthodologies spécifiques, et en particulier, d'une formation solide en psychopathologie. Il importe, à cet égard, que les universités recherchent un consensus en vue d'une harmonisation des pratiques et des décisions, au risque de précipiter, à terme, une dévalorisation des diplômes en psychologie, les universités réputées les plus "faciles" drainant la plus grande masse des candidats.

Par conséquent, la spécificité des jurys VAE en psychologie est, comme pour tous les autres jurys, de délivrer un diplôme de psychologie, mais aussi de délivrer, par l'obtention de ce diplôme, un titre professionnel, ici le titre de psychologue. On l'aura compris, les décisions sont parfois complexes pour certains de ces professionnels apparaissant compétents dans leur domaine d'activité puisque exerçant parfois depuis de longues années et diplômés d'un troisième cycle de psychologie (de type DESS) et demandant pour l'inscription sur la liste

ADELI la validation de la totalité d'un cursus en psychologie. Certes compétents dans leur domaine d'activité, ils se montrent dans l'incapacité d'afficher la moindre connaissance relative à l'ensemble des éléments de savoirs du cursus de psychologie et particulièrement en ce qui concerne la licence ; diplôme au cours duquel la formation en psychologie est encore générale et aborde l'ensemble des champs sous disciplinaires.

Ces savoirs de licence sont supposés acquis par tout professionnel exerçant la fonction de psychologue. La protection des personnes exige au moins cette vérification. C'est le moindre des principes de précautions, voire de responsabilité, pour les jurys, afin de prévenir toute défaillance future.

II- PRESENTATION DE NOS TRAVAUX

Conscients de ces difficultés actuelles ou à venir, nous avons décidé de mener un travail inter-organisationnel. C'est la raison pour laquelle l'AEPU, la FFPP, la SFP et le SNP⁶ ont travaillé ensemble sur la réalisation d'un référentiel des savoirs et des compétences dispensés dans les cursus de psychologie afin que les jurys de VAE puissent travailler en toute connaissance de cause et soient en mesure d'accorder tel ou tel diplôme. Pour disposer d'un tel référentiel, nous avons demandé à l'ensemble des universités de bien vouloir respecter un moratoire de 9 mois (durant lequel aucun diplôme complet de psychologie ne devait être délivré) qui a servi d'une part, à engager une enquête systématique auprès des différentes universités délivrant des diplômes de psychologie, et d'autre part, à définir conjointement ce référentiel.

Parallèlement à ce travail, l'AEPU s'est intéressée aux dispositifs VAE d'un point de vue institutionnel et administratif. Ce travail, à visée exploratoire, montre la disparité de ces dispositifs d'une université à l'autre.

II-1- Comparaison des dispositifs VAE institutionnels et administratifs mis en place dans les universités

Les données recueillies portent sur treize universités : Aix-Marseille 1, Amiens, Clermont-Ferrand, Lyon 2, Montpellier, Nancy 2, Nantes, Nice, Paris 5, Paris 10, Rouen, Toulouse 2 et Tours. Le questionnement est resté de type « informel » dans la mesure où il n'a pas fait l'objet d'un questionnaire standardisé. Néanmoins plusieurs points ont pu être traités :

- 1. Les instances universitaires traitant la V.A.E. sont variées** : service de formation continue, commission pédagogique, enseignants-chercheurs référents ;
- 2. La constitution des jurys** est, elle aussi, variable, quant au nombre de ses membres (de 4 à 8), et quant à leur statut (enseignant responsable du diplôme, enseignants-chercheurs en psychologie et d'autres filières, président de la commission pédagogique de l'U.F.R. de psychologie ou de l'université, représentant du CEVU, professionnels, et pour une voix consultative un représentant de la formation continue, de la scolarité, un administratif, etc.). Ceci correspond bien à l'esprit du texte, selon lequel « Tout jury de validation comprend une majorité d'enseignants-chercheurs ainsi que des personnes ayant une activité principale autre que l'enseignement et compétentes pour apprécier la nature des acquis, notamment professionnels, dont la validation est sollicitée ».

⁶ Les organisations concernées sont notées par ordre alphabétique

3. Le coût d'un dossier est très variable là encore d'une université à l'autre. Souvent décliné en deux phases (une première phase qui correspond à une sorte d'avis de recevabilité de la candidature et une seconde phase qui correspond au dépôt effectif du dossier de demande de VAE), le coût varie en fonction des « prestations » (du simple avis de recevabilité jusqu'à un accompagnement méthodologique) et en fonction du statut du demandeur (chômeur ou en activité, avec ou sans prise en charge d'un organisme, revenu imposable, etc.). De 50 à 150 euros pour la première phase, il est alors variable pour accéder à la seconde phase et différencié selon le statut du demandeur :

- a. pour les chômeurs non pris en charge ou pour les personnes dont le revenu imposable est inférieur à 12500 euros, trois universités ont annoncé chacune un tarif différent : 76, 95, ou 300 euros ;
- b. pour les personnes en activité ne bénéficiant d'aucune prise en charge, les tarifs annoncés sont : 200, 260 et 450 euros ;
- c. pour les personnes bénéficiant d'une prise en charge, les tarifs sont de 450, 600, 630, 760, 800, 900 et 915 euros.

Ce rapide tour d'horizon montre à quel point les tarifs demandés peuvent varier du simple au double, voire au quadruple...

4. La rémunération des intervenants pour le traitement des dossiers a rarement été précisée. Lorsqu'elle l'a été, elle apparaît variable. Dans certaines universités, elle est totalement inexistante, dans d'autres, elle peut être tout ou partie d'une heure TD⁷ (dans une université, le référent pédagogique touche 0,2 HTD⁸ pour la phase 1, 0,6 HTD pour la phase 2, et chaque membre du jury 0,4 HTD par candidat et par jury) ; elle est aussi calculée à partir du nombre de dossiers traités par le responsable VAE de l'U.F.R. (de 1 à 3 dossiers, 5 HTD ; plus de trois dossiers, 10 HTD). Parfois on rembourse simplement les frais de déplacement aux professionnels, parfois ils touchent 2 HTD par jury. Là encore, les règles sont très différentes d'une université à une autre.

5. Les critères permettant l'accès ou non à la validation ne sont pas explicités dans la majorité des universités, les réponses ne se faisant le plus souvent qu'« au coup par coup ».

6. Le nombre de dossiers traités montre combien le filtrage est opérant puisque, au vu des demandes recensées lors de la phase 1, peu de dossiers sont examinés en jury et peu de réponses positives sont finalement accordées. Une université recense une soixantaine de demandes pour 6 dossiers passés en jury, et 2 diplômes accordés (un Master pro demandé a été obtenu, un DEUG a été obtenu pour une demande de licence). On note que l'attribution d'un diplôme complet reste rare et exceptionnel.

⁷ TD : Travaux dirigés

⁸ HTD : Heure de Travaux Dirigés

II-2- L'élaboration du référentiel

A - Rappel du contexte de l'enquête

Le 28 avril 2004, un courrier des Présidents des principales organisations de psychologues concernées (AEPU, FFPP, SFP et SNP) a été adressé aux Présidents des Universités offrant un cursus de psychologie d'une part, et aux praticiens susceptibles de participer à des jurys VAE d'autre part. Ce courrier avait pour objectif d'attirer l'attention des uns et des autres sur les aspects précédemment évoqués, à savoir le mode d'administration de la loi d'avril 2002 sur la validation des acquis d'expérience pour les diplômes en psychologie qui ne peut s'envisager indépendamment des caractéristiques spécifiques du métier de psychologue, notamment des contraintes liées au titre protégé par la loi de 1985. Il demandait la mise en place d'un moratoire de neuf mois au cours duquel aucun diplôme de psychologie complet ne serait attribué afin de nous permettre la réalisation d'un référentiel des savoirs et des compétences dispensés dans les cursus en psychologie qui permettrait une certaine harmonisation dans les pratiques.

Le travail réalisé à ce jour concerne principalement la licence de psychologie. Le questionnaire envoyé à l'ensemble des départements et des UFR de psychologie devait permettre de dresser un constat sur l'état actuel des formations proposées, et les compétences effectives des étudiants licenciés de nos universités. Suite à l'envoi de notre questionnaire, 18 universités l'ont complété et renvoyé dans le délai restreint que nous leur imposions. Les résultats de cette enquête apparaissent dans les pages suivantes.

B - Méthodologie de l'enquête

a- Population enquêtée

18 universités sur les 30 contactées ont donc répondu à notre questionnaire. Deux raisons peuvent au final expliquer ce retour assez décevant. Il est possible que pour certaines universités, la VAE ne soit pas une mesure sur laquelle on s'investit beaucoup, parfois par volonté de ne pas délivrer de diplôme par ce biais, parfois (rarement) par absence de demande de validation. La période au cours de laquelle le questionnaire a été envoyé n'a sûrement pas non plus été propice à son renvoi, car de nombreux collègues se trouvaient alors dans l'urgence de la mise en place du LMD.

b- Matériel : le questionnaire réalisé (cf Annexe 1)

Le questionnaire a été réalisé en respectant trois types de savoir censés renvoyer à trois types de compétences : des savoirs, des savoir-faire et des savoir-être. Partant de l'idée que la compétence est un concept abstrait sous-tendu par des savoirs, des savoirs stratégiques (savoirs opératoires) et des savoirs intériorisés (savoirs implicites), nous avons retenu la définition proposée par Lévy Leboyer (1996)⁹ selon laquelle la compétence est une capacité à mettre en œuvre ou savoir mobiliser ses *connaissances* et *qualités* pour *faire face à un problème donné*. Autrement dit, une compétence désigne des connaissances mises en situation. Elle a un *caractère dynamique* et il s'agit bien d'une interaction entre un individu et une organisation qui a des *attentes*.

⁹ Levy Leboyer, C. (1996). *La gestion des compétences*. Paris : Les Editions d'Organisations (3^{ème} tirage 1999).

Concernant le diplôme de licence, nous sommes parvenus à l'idée qu'un diplôme à niveau bac plus trois devait s'évaluer au travers de trois types d'apprentissage très différents les uns des autres. D'abord des apprentissages concernant les **connaissances disciplinaires**, puis des apprentissages concernant des **savoir-faire disciplinaires** et enfin des apprentissages concernant les **savoir-faire généraux** qui correspondraient aux savoir-faire acquis dans l'ensemble des diplômes de niveau licence. Nous verrons dans ce qui suit que chacun de ces apprentissages devait faire l'objet d'un examen spécifique. En ce qui concerne la psychologie, les connaissances disciplinaires devaient référer aux connaissances sous disciplinaires minimales censées être enseignées dans les départements et UFR de psychologie. Les savoir-faire disciplinaires devaient renvoyer aux acquis méthodologiques spécifiques, sinon à la psychologie, au moins aux sciences humaines. Et enfin les savoir-faire généraux devaient permettre l'examen d'acquis attendus d'un étudiant titulaire d'un diplôme à bac plus trois, c'est-à-dire des capacités d'expression orale et écrite et de synthèse argumentée. Le questionnaire ainsi constitué est présenté dans sa totalité dans l'annexe 1 de ce document.

c- Procédure

Le questionnaire ainsi élaboré a été envoyé à l'ensemble des départements et des UFR délivrant un diplôme de psychologie. A l'ensemble des unités pédagogiques, il a été demandé de bien vouloir compléter le questionnaire en présentant l'intitulé, le contenu et le volume horaire de l'enseignement susceptible de satisfaire les apprentissages de chacun des savoirs, savoir-faire disciplinaires et savoir-faire généraux présentés et explicités dans le tableau proposé. A l'issue de questionnaire, il était proposé à chacun de mentionner les enseignements importants qui n'auraient fait l'objet d'aucune mention explicite dans le tableau complété. Ces enseignements devaient alors être relevés et renvoyés à des compétences qui auraient pu faire l'objet d'un oubli de notre part.

d- Résultats

L'analyse des résultats est strictement descriptive et porte sur 18 départements et UFR de psychologie qui ont renvoyé leur questionnaire. Ces départements et UFR sont Aix-Marseille 1, Amiens, Besançon, Bordeaux, Brest, Caen, Clermont, Lyon, Metz, Nancy, Nantes, Paris 5, Paris 8, Paris 10, Reims, Rouen, Strasbourg, Tours.

1. Connaissances disciplinaires
1.1. Connaissance de l'éthique de la recherche, de la déontologie professionnelle des psychologues, de la législation qui concerne spécifiquement les psychologues
Il s'agit pour 13 universités d'un enseignement obligatoire qui se déroule dans au moins la moitié d'entre elles dès la première année. Cet enseignement est souvent renforcé (dans au moins 1/3 des 18 universités) dans les années de licence 2 et 3.
1.2. Connaissance de l'histoire et de l'épistémologie
Il s'agit pour 17 universités d'un enseignement obligatoire qui se déroule dans la plupart des départements et UFR dès la première année. Cet enseignement n'est que très rarement renouvelé dans les années suivantes. Il s'agit vraisemblablement d'une assise enseignée au cours de la première année qui ne sera par la suite plus jamais l'objet d'un enseignement spécifique. Il semble, en effet, que dans les années suivantes, les collègues engagent leur

enseignement par un point d'histoire sans que l'approche historique ne constitue le coeur d'un enseignement spécifique.

1.3. Connaissance des différents champs de la discipline et de leurs courants théoriques.

Il s'agit pour 18 universités d'enseignements obligatoires qui se déroulent dans la plupart des départements et UFR dès la première année. Ces enseignements sur les différents champs disciplinaires sont, dans la majorité des cas, renforcés durant les seconde et troisième années. Il s'agit généralement d'enseignements dont le projet est de présenter les différentes sous-disciplines de la psychologie. Plus spécifiquement, cela recoupe des enseignements de psychologie cognitive, psychologie du développement, psychologie sociale et psychologie clinique et pathologique. Certains départements ont leur spécificité disciplinaire les conduisant à insister plus ou moins sur certaines sous disciplines de la psychologie.

1.4. Capacité à référer une question à un ou plusieurs courants théoriques

Il s'agit pour 16 universités d'un enseignement obligatoire qui se déroule de manière diffuse dans la grande majorité des enseignements proposés et cela dès la première année. Il n'y a pas d'enseignement spécifique destiné à l'apprentissage de cette compétence. Mais il semble néanmoins que ce soit un objectif prioritaire que s'assigne la plupart des collègues lorsqu'ils enseignent les connaissances de bases de leur sous disciplines d'appartenance. Cette compétence voit son apprentissage renforcé lors des seconde et troisième années de licence.

1.5. Capacité à intégrer des connaissances d'autres champs disciplinaires

14 universités participent à l'apprentissage de cette compétence par les enseignements de diversification qui peuvent couvrir des disciplines proches de la psychologie et issues des sciences humaines et sociales, mais qui peuvent aussi référer à d'autres champs disciplinaires choisis dans un univers aussi vaste que l'ensemble des disciplines enseignées dans une université.

2. Savoir-faire disciplinaires

2.1. Savoir-faire méthodologique (initiation)

- **observations,**
- **expérimentations,**
- **entretiens,**
- **enquêtes,**
- **questionnaires/échelles,**
- **dynamiques de groupe,**
- **psychométrie**

Il s'agit pour 18 universités d'enseignements obligatoires qui se déroulent dès la première année. Des enseignements spécifiquement centrés sur l'observation, l'expérimentation, la méthodologie des entretiens, la méthodologie de l'enquête, la méthodologie du questionnaire et la psychométrie existent dans au moins l'une des trois premières années dans toutes les universités enquêtées. Seules 5 universités déclarent proposer un enseignement concernant la dynamique de groupe. La maîtrise des savoir-faire méthodologiques apparaît donc comme une compétence incontournable d'un titulaire d'une licence de psychologie.

2.2. Traitements statistiques et analyses des données

Il s'agit pour 18 universités d'un enseignement obligatoire qui se déroule dès la première année, puis qui se voit renforcé dans les deux années qui suivent.

2.3. Initiation à la recherche :

- **Connaissance des différents paradigmes de recherche**
- **Conception d'un projet de recherche**
- **Choix de la méthodologie pertinente**

La licence de psychologie (généralement en L3) insiste à un moment ou à un autre de son déroulement sur des enseignements concernant la recherche et la méthodologie de la recherche. En première année d'abord, mais souvent de manière diffuse dans les enseignements sous disciplinaires, puis en L3 de manière plus spécifique par le recours à la réalisation d'un rapport de recherche effectué par les étudiants.

2.4. Sensibilisation à la pratique professionnelle

Il s'agit pour 15 universités d'un enseignement obligatoire qui se déroule généralement lors de la troisième année de licence. Il s'agit dans la plupart des cas d'un enseignement spécifique sous forme de conférences professionnelles au cours desquelles des professionnels confirmés viennent témoigner de la richesse de leur pratique. Quelques universités (5) proposent à leurs étudiants un stage sur le terrain susceptible de les familiariser avec une certaine pratique professionnelle.

3. Savoir-faire généraux

3.1. Capacités d'expression écrite et orale

15 universités déclarent insister sur cette compétence dès la première année. Quelques universités proposent un enseignement spécifique comme « méthodologie universitaire » mais la plupart disent renforcer cette compétence par les enseignements en travaux dirigés qui, dans chacune des sous disciplines, insistent sur cette compétence à présenter un argument sous forme écrite et orale.

3.2. Utilisation de l'informatique (bureautique et internet)

Obligatoire dans 15 universités, cette compétence se voit enseignée dès la première année mais trouve des enseignements également au cours des deux années suivantes.

3.3. Capacité à lire un texte en langue étrangère et à le résumer

16 universités insistent sur cette compétence par le recours à des enseignements spécifiques en anglais, mais aussi en psychologie par la lecture d'articles scientifiques écrits dans une autre langue que le français (très souvent en anglais). Ces enseignements se déroulent tout au long des trois années de licence.

3.4. Elaboration d'une documentation sur un thème précis

Obligatoire dans toutes les universités ayant répondu, cette compétence ne fait que très rarement l'objet d'un enseignement spécifique, mais renvoie plutôt à une pratique que l'on acquiert dans chacune des sous disciplines de la psychologie. Il semble, en effet, que la plupart des collègues insistent, au cours de leur enseignement, et ce d'une manière ou d'une

autre (rédaction de rapport, exposé, synthèse sur un thème précis ...), sur l'acquisition de cette compétence.

3.5. Constitution d'une bibliographie et utilisation de bases de données

Commentaire identique au point précédent (Cf. 3.4)

3.6. Capacités d'analyse, de synthèse et de distance critique

Commentaire identique au point précédent (Cf. 3.4)

e- Commentaires

Outre quelques enseignements particuliers que nous n'avons pas repris dans la synthèse des résultats (« Maîtrise de l'entretien clinique », « Neurosciences », « Biologie », « Approches psychothérapeutiques », « Les thérapies cognitivo comportementales », « Analyse des pratiques »), les savoirs disciplinaires, savoir-faire disciplinaires et généraux proposés dans le questionnaire paraissent effectivement correspondre à l'état de la formation dans nos départements et UFR de psychologie.

Il reste maintenant à en extraire ceux qui nous semblent incontournables à évaluer, et donc à mettre en évidence, chez les personnes qui demandent validation d'une licence, à partir des compétences acquises au cours de leurs expériences professionnelles ou personnelles. Il reste également à imaginer la méthodologie la plus adaptée pour réaliser cette évaluation. En effet, il pourrait être proposé, à partir de cette enquête, un listing de ces savoirs disciplinaires, savoir-faire disciplinaires et savoir-faire généraux en vue de demander aux collègues d'évaluer, chez les personnes concernées par la VAE, la maîtrise de chacune d'elle. Il faudrait alors que chaque établissement dispose d'un outil d'aide à la vérification et à l'évaluation de ces savoirs listés. Cet outil ne peut se limiter à la réalisation d'un simple questionnaire de type QCM (Questions à Choix Multiples) ou QROC (Questions à Réponse Ouverte et Courte) qui risquerait, après quelques sessions d'utilisation, de perdre sa spécificité d'outil d'évaluation pour devenir un outil d'aide à la préparation du dossier d'un candidat à la VAE. Il faut donc envisager une autre approche qui devrait nous orienter vers la mise au point d'outils de mises en situation, de manière à ce que le candidat puisse mettre en avant ses compétences, et que les collègues composant les jurys puissent, de cette manière, en déduire les savoirs et savoir-faire acquis. Comme le montrent les résultats précédents, ces compétences sont non seulement relatives à la psychologie, mais sont aussi, pour certaines d'entre elles, relatives à des savoirs et savoir-faire génériques que l'on est en droit d'attendre de l'ensemble des titulaires d'un diplôme à bac + 3 de l'enseignement supérieur.

III- PRECONISATIONS ET PROPOSITIONS D'OUTILS D'EVALUATION

En premier lieu et sous forme d'avertissement, nous préconisons de ne pas recourir aux tableaux des savoirs disciplinaires, des savoir-faire disciplinaires et des savoir-faire généraux comme s'il s'agissait d'un outil d'évaluation. Tout au plus pourrait-il constituer un outil d'aide à la décision.

A partir des résultats obtenus grâce aux réponses des collègues de 18 départements ou UFR de psychologie, nous proposons trois préconisations pour s'engager dans la voie de la qualité lors de l'évaluation des compétences d'un candidat à la VAE pour l'obtention d'un diplôme de psychologie.

1. Le tableau constitué de savoirs disciplinaires, de savoir-faire disciplinaires et de savoir-faire généraux pourrait constituer une grille d'analyse des pré-dossiers déposés par les candidats lors de la première phase de la démarche de validation (cf supra p. 3). En effet, les candidats à la VAE déposent dans la plupart des cas un pré-dossier de manière à ce que celui-ci soit l'objet d'un examen par un membre spécialiste de la discipline. Cet examen a pour objectif de proposer au candidat une orientation disciplinaire et un niveau de diplôme, ou de lui conseiller une autre voie d'accès à la certification plus adaptée à son parcours (autre certificateur, reprise d'étude, validation des acquis professionnels-VAP85-...). Le recours à la grille constituée par notre questionnaire et précisément complétée par la commission pédagogique du département ou de l'UFR concerné permettrait au juré, non seulement de prendre une décision argumentée, mais aussi donnerait les moyens de lui indiquer les manques ou les faiblesses sur lesquels le jury de VAE sera susceptible d'orienter son questionnement lors de l'audition légale pour l'obtention du diplôme convoité.
2. Lors du jury de validation, il nous semble important de distinguer ce qui relève des savoirs de ce qui relève des savoir-faire :
 - a. **Pour les savoirs disciplinaires** : le recours à un jeu de questions/réponses ou d'examen sur table de type QCM ou QROC est, selon nous, envisageable pour évaluer la capacité du candidat à référer à d'autres sous disciplines de la psychologie les questions auxquelles son activité de praticien le confronte. Le projet n'est pas de poser au candidat des questions de cours en vue d'évaluer de manière rigide les connaissances concernant précisément tel ou tel auteur et tel ou tel paradigme (la loi ne nous l'autorise pas) mais est davantage d'apprécier la capacité du candidat à se situer dans des champs disciplinaires qui ne font pas directement écho à sa pratique. Ainsi, la commission pédagogique devra, au préalable, se mettre d'accord sur les connaissances disciplinaires incontournables à maîtriser par un candidat demandant validation d'une licence 1, 2 ou 3, puis devra référer ces questions à des activités spécifiques du métier de psychologue. Quelques questions pour chaque sous discipline devraient suffire. En effet, il faut garder à l'esprit que nos étudiants en formation initiale peuvent, dans la plupart des cas, procéder à une compensation de leur note pour obtenir validation de leur diplôme. Cela sans perdre de vue que l'objet d'une VAE n'est pas de contrôler si les candidats sont de vrais experts dans chacune des sous disciplines de la psychologie, mais plutôt de faire en sorte que le candidat dispose d'une connaissance disciplinaire suffisante et d'une ouverture nécessaire à la mise en œuvre d'une pratique de psychologue.
 - b. **Pour les savoir-faire disciplinaires et les savoir-faire généraux** : nous préconisons le recours à une mise en situation comportant une étude de cas susceptible de donner au candidat les moyens de mettre en évidence ces types de savoir-faire. A l'appui de documents que nous avons pu consulter, par exemple, dans le cadre du concours externe et interne pour le recrutement de psychologues de la Protection Judiciaire de la Jeunesse, nous préconisons la constitution, par la commission pédagogique, d'une étude de cas spécifique qui permettra au candidat d'exprimer sa compétence sur les points suivants :

Savoir-faire généraux :

- i. Ses capacités d'expression écrites et orales : réalisation d'un dossier remis au jury de VAE et défendu devant quelques-uns ;
- ii. Utilisation de l'informatique et capacité à lire un texte en langue étrangère : le dossier devra être rédigé sur traitement de texte en référence à la consultation de texte en langue étrangère ;
- iii. Elaboration d'une documentation et d'une bibliographie sur un thème précis : le dossier devra faire apparaître un état de l'art qui aura conduit le candidat à consulter les bases de données bibliographiques ;
- iv. Capacité d'analyse, de synthèse et de distance critique : une appréciation de l'ensemble du dossier devrait donner moyen aux évaluateurs de se forger un avis sur ce point précis ;

Savoir-faire méthodologiques

- v. Capacité à sélectionner les informations pertinentes ;
- vi. Capacité à développer une logique adaptée de questionnement ;
- vii. Capacité à ne référer les interprétations qu'aux données objectives présentées dans le dossier ;
- viii. Capacité à proposer des élaborations diagnostiques et des préconisations valides et réalistes ;
- ix. Le dossier devra faire apparaître plusieurs recueils d'information faisant appel à plusieurs types de méthodologie (observations, expérimentation, entretiens, enquêtes par questionnaires ...) ;
- x. Traitements statistiques et analyse de données : le dossier devra donner au candidat les moyens de montrer ses capacités à analyser le contenu d'un recueil statistiques de données ;
- xi. Initiation à la recherche : le dossier devra laisser au candidat la possibilité d'afficher des modalités d'actions par le recours à la mise en place d'une recherche de laboratoire ou de terrain.

In fine, l'étude de cas pourrait reposer sur des documents remis au candidat comme, par exemple, des rapports élaborés au sein de l'éducation nationale et constitués par des psychologues scolaires et/ou des conseillers d'orientation psychologues, des rapports de signalement réalisés par les environnements médicaux, sociaux, éducatifs etc... Le candidat aurait alors à s'approprier cette information de manière à ce que l'épreuve lui donne les moyens, par les questions posées, de faire valoir sa capacité à analyser des documents issus de psychologues de terrain d'horizons divers, et d'interroger, de manière raisonnée, les informations fournies par le dossier. Cette étude de cas serait proposée en contrainte temporelle (par exemple sur une journée), et donnerait lieu à un dossier soutenu devant un jury disciplinaire.

CONCLUSION

La loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 concernant la VAE est un formidable progrès social. Nous devons, en psychologie, encadrer cette loi en tenant compte des contraintes particulières inhérentes à la profession de psychologue, au risque, dans le cas contraire, de faire que certaines universités délivrent des diplômes de psychologie au regard d'une expérience qui ne correspondrait en rien aux savoirs et savoir-faire dispensés dans nos cursus universitaires, et que d'autres universités se cabrent et prennent décision de ne plus délivrer aucun diplôme par VAE. Nous porterions, nous psychologues, la responsabilité collective d'être dans les années 2000, passés à côté du progrès !

Annexe 1 : questionnaire

Le 2 avril 2005

Association des Enseignants de Psychologie des Universités - AEPU (membre de la FFPP)
Fédération Française des Psychologues et de Psychologie - FFPP
Société Française de Psychologie - SFP
Syndicat National des Psychologues - SNP (membre de la FFPP)

Questionnaire VAE

LICENCE de PSYCHOLOGIE

Chers Collègues,

Par un courrier en date du 28 avril 2004, nous avons souhaité attirer l'attention de la communauté sur le mode d'administration de la VAE pour les diplômés en psychologie qui, selon nous, ne peut s'envisager indépendamment des caractéristiques spécifiques du métier de psychologue. En vue de la recherche d'une certaine harmonisation dans les pratiques, nous nous sommes engagés dans la réalisation d'un référentiel des savoirs et des compétences dispensés dans les cursus en psychologie et avons demandé un moratoire de 9 mois durant lequel aucun diplôme de psychologie ne devait être délivré en totalité. A échéance de ce moratoire, il nous faut maintenant faire appel à vous pour finaliser le processus.

Le travail que nous avons réalisé concerne dans un premier temps la licence de psychologie. En ce qui concerne ce diplôme, les savoirs et les savoir-faire ont été catégorisés en trois ensembles : les connaissances disciplinaires, les savoir-faire disciplinaires, et les savoir-faire généraux. Pour l'instant, nous sommes parvenus à une liste de 15 rubriques que nous souhaiterions maintenant confronter à l'existant de nos formations en psychologie. C'est la raison pour laquelle nous comptons sur votre participation pour renseigner (en format électronique) le questionnaire ci-joint.

Nous vous en remercions par avance.

Consigne pour compléter le tableau proposé :

Vous disposez d'un tableau dont l'objectif est la répartition des savoirs et des savoir-faire d'un étudiant ayant réalisé la totalité d'un cursus de licence en psychologie (L1, L2, L3 dans la nouvelle dénomination, ou DEUG et Licence dans l'ancienne mouture). Nous vous demandons de le compléter en référant à chacun des savoirs et savoir-faire mentionnés les enseignements dispensés au cours des trois premières années du cursus proposé dans votre université. Plusieurs enseignements peuvent correspondre à un savoir ou savoir-faire, et de même plusieurs savoirs ou savoir-faire peuvent être concernés par le même enseignement.

Cette liste est un outil de travail ; il est donc probable que plusieurs savoirs et savoir-faire proposés ne seront pas concernés par vos enseignements, cela ne pose évidemment pas de problème. En revanche, si certains de vos enseignements ne trouvent pas de correspondance avec les savoirs et savoir-faire dont nous avons dressé la liste, il faudrait alors nous les indiquer à la fin du tableau et les mettre en correspondance d'une compétence ou d'un savoir-faire censé être enseigné au travers de cet enseignement.

Chacun pourra demander la collaboration d'autres collègues, dont le(la) responsable pédagogique de licence, le(la) directeur(trice) du département ou de l'UFR, etc.

Merci de remplir le questionnaire directement dans le fichier électronique en utilisant toute la place dont vous avez besoin, et de le renvoyer, toujours par voie électronique, à Christine Jeoffrion, présidente de la commission pédagogique de l'AEPU (christine.jeoffrion@univ-nantes.fr), avant le 14 mai 2005. Le respect de cette date permettra en effet de proposer un référentiel d'ici la fin de l'année universitaire.

Afin d'éviter des relances inutiles, n'oubliez pas de mentionner le nom de votre université sachant que nous vous garantissons l'anonymat dans l'exploitation qui suivra.

Nous vous remercions par avance de votre participation. »

1. Connaissances disciplinaires

1.1. Connaissance de l'éthique de la recherche, de la déontologie professionnelle des psychologues, de la législation qui concerne spécifiquement les psychologues

Enseignement(s) concerné(s) ?

Obligatoire(s) ? Optionnel(s) ? Si ce n'est pas en licence, est-ce en M1, M2 ? Nulle part ?

Remarques éventuelles sur cet(ces) enseignement(s) :

1.2. Connaissance de l'histoire et de l'épistémologie

Enseignement(s) concerné(s) ?

Obligatoire(s) ? Optionnel(s) ? Si ce n'est pas en licence, est-ce en M1, M2 ? Nulle part ?

Remarques éventuelles sur cet(ces) enseignement(s) :

1.3. Connaissance des différents champs de la discipline et de leurs courants théoriques.

Enseignement(s) concerné(s) ?

Obligatoire(s) ? Optionnel(s) ? Si ce n'est pas en licence, est-ce en M1, M2 ? Nulle part ?

Remarques éventuelles sur cet(ces) enseignement(s) :

1.4. Capacité à référer une question à un ou plusieurs courants théoriques

Enseignement(s) concerné(s) ?

Obligatoire(s) ? Optionnelle(s) ? Si ce n'est pas en licence, est-ce en M1, M2 ? Nulle part ?

Remarques éventuelles sur cet(ces) enseignement(s) :

1.5. Capacité à intégrer des connaissances d'autres champs disciplinaires
Enseignement(s) concerné(s) ?
Obligatoire(s) ? Optionnelle(s) ? Si ce n'est pas en licence, est-ce en M1, M2 ? Nulle part ?
Remarques éventuelles sur cet(ces) enseignement(s) :

Remarques complémentaires relatives à ces connaissances disciplinaires

2. Savoir-faire disciplinaires

2.1. Savoir-faire méthodologique (initiation)

- observations,
- expérimentations,
- entretiens,
- enquêtes,
- questionnaires/échelles,
- dynamiques de groupe,
- psychométrie

Enseignement(s) concerné(s) ?

Obligatoire(s) ? Optionnelle(s) ? Si ce n'est pas en licence, est-ce en M1, M2 ? Nulle part ?

Remarques éventuelles sur cet(ces) enseignement(s) :

2.2. Traitements statistiques et analyses des données

Enseignement(s) concerné(s) ?

Obligatoire(s) ? Optionnelle(s) ? Si ce n'est pas en licence, est-ce en M1, M2 ? Nulle part ?

Remarques éventuelles sur cet(ces) enseignement(s) :

<p>2.3. Initiation à la recherche :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Connaissance des différents paradigmes de recherche - Conception d'un projet de recherche - Choix de la méthodologie pertinente
<p>Enseignement(s) concerné(s) ?</p>
<p>Obligatoire(s) ? Optionnelle(s) ? Si ce n'est pas en licence, est-ce en M1, M2 ? Nulle part ?</p> <p>Remarques éventuelles sur cet(ces) enseignement(s) :</p>
<p>2.4. Sensibilisation à la pratique professionnelle</p>
<p>Enseignement(s) concerné(s) ?</p>
<p>Obligatoire(s) ? Optionnelle(s) ? Si ce n'est pas en licence, est-ce en M1, M2 ? Nulle part ?</p> <p>Remarques éventuelles sur cet(ces) enseignement(s) :</p>

Remarques complémentaires relatives à ces savoir-faire disciplinaires

3. Savoir-faire généraux

3.1. Capacités d'expression écrite et orale

Enseignement(s) concerné(s) ?

Obligatoire(s) ? Optionnelle(s) ? Si ce n'est pas en licence, est-ce en M1, M2 ? Nulle part ?

Remarques éventuelles sur cet(ces) enseignement(s) :

3.2. Utilisation de l'informatique (bureautique et internet)

Enseignement(s) concerné(s) ?

Obligatoire(s) ? Optionnelle(s) ? Si ce n'est pas en licence, est-ce en M1, M2 ? Nulle part ?

Remarques éventuelles sur cet(ces) enseignement(s) :

3.3. Capacité à lire un texte en langue étrangère et à le résumer

Enseignement(s) concerné(s) ?

Obligatoire(s) ? Optionnelle(s) ? Si ce n'est pas en licence, est-ce en M1, M2 ? Nulle part ?

Remarques éventuelles sur cet(ces) enseignement(s) :

3.4. Elaboration d'une documentation sur un thème précis
Enseignement(s) concerné(s) ?
Obligatoire(s) ? Optionnelle(s) ? Si ce n'est pas en licence, est-ce en M1, M2 ? Nulle part ?
Remarques éventuelles sur cet(ces) enseignement(s) :
3.5. Constitution d'une bibliographie et utilisation de bases de données
Enseignement(s) concerné(s) ?
Obligatoire(s) ? Optionnelle(s) ? Si ce n'est pas en licence, est-ce en M1, M2 ? Nulle part ?
Remarques éventuelles sur cet(ces) enseignement(s) :
3.6. Capacités d'analyse, de synthèse et de distance critique
Enseignement(s) concerné(s) ?
Obligatoire(s) ? Optionnelle(s) ? Si ce n'est pas en licence, est-ce en M1, M2 ? Nulle part ?
Remarques éventuelles sur cet(ces) enseignement(s) :

Remarques complémentaires relatives à ces savoir-faire généraux

Quels sont les savoirs et savoir-faire non recensés dans la liste proposée et qui sont enseignés dans votre cursus ? Mettez les en regard des enseignements correspondants.

Savoirs et savoir-faire :
Enseignements correspondants :
Savoirs et savoir-faire :
Enseignements correspondants :
Savoirs et savoir-faire :
Enseignements correspondants :
Savoirs et savoir-faire :
Enseignements correspondants :
Savoirs et savoir-faire :
Enseignements correspondants :

A partir de l'ensemble de ces savoirs et savoir-faire (proposés ou rajoutés par vous-même), quelles sont les compétences que vous attendez d'un étudiant à l'issue de la licence (afin de répondre à cette dernière question, vous pouvez vous référer à l'annexe au diplôme

Merci de votre participation