

La formation continue des archivistes : une expérience universitaire

Bénédicte Grailles, Patrice Marcilloux

Citer ce document / Cite this document :

Grailles Bénédicte, Marcilloux Patrice. La formation continue des archivistes : une expérience universitaire. In: La Gazette des archives, n°218, 2010. La formation professionnelle : enjeux d'hier et d'aujourd'hui. pp. 115-129;
http://www.persee.fr/doc/gazar_0016-5522_2010_num_218_2_4670

Document généré le 15/03/2017

La formation continue des archivistes : une expérience universitaire

Bénédicte GRAILLES

Patrice MARCILLOUX

Introduction

On identifie généralement la formation continue à des stages ou des séquences pédagogiques de courte durée, sur des thèmes bien identifiés, délimités et restreints. C'est oublier que la formation continue peut également se concrétiser par d'autres parcours se caractérisant par leur longueur, l'investissement personnel qu'ils demandent et les objectifs poursuivis. L'université joue alors un rôle important et sans doute méconnu, peut-être parce que l'institution universitaire elle-même n'a pas toujours pleinement revendiqué ce volet de son offre de formation. De nombreuses possibilités existent pourtant : cursus spécifiques, cursus classiques intégrés au système Licence Master Doctorat (LMD), formations en présentiel ou à distance, validation d'acquis ou reprise d'études. À titre d'exemple, l'université d'Angers accueille régulièrement des stagiaires de formation continue. Le présent article se propose d'éclairer le contexte institutionnel, les dispositifs existants, l'offre de formation et d'esquisser un bilan de cette expérience.

Les dispositifs existants

Plusieurs dispositifs peuvent être activés pour permettre une reprise d'études à l'université. Les uns donnent la possibilité de valoriser des compétences

acquises au cours de son parcours professionnel ou personnel¹, les autres de financer une formation de conversion ou de perfectionnement.

La validation des acquis professionnels (VAP)

La VAP permet, sous certaines conditions, d'accéder à une formation post-baccalauréat sans disposer des titres requis, dès lors que l'on est âgé d'au moins vingt ans et que les études initiales ont été interrompues depuis au moins deux ans. Les conditions de la validation sont fixées par le décret n° 85-906 du 23 août 1985. La validation porte sur les études, les expériences professionnelles et les acquis personnels² ; elle permet de s'inscrire directement ou de faire acte de candidature dans les formations pour lesquelles une sélection à l'entrée existe (licence professionnelle ou deuxième année de master par exemple). Sont prises en compte toutes les formations suivies par le candidat quelles que soient les structures les ayant dispensées, les expériences professionnelles qu'elles aient été acquises lors d'un stage ou d'une activité salariée ou non, mais également « les connaissances et les aptitudes acquises hors de tout système de formation »³, par exemple dans le cadre d'activités bénévoles ou associatives, familiales ou de loisirs. La VAP doit s'inscrire dans un projet : reconversion, évolution dans l'organisation, acquisition de nouvelles connaissances, etc.

Chaque établissement d'enseignement est responsable de l'organisation de la procédure et fixe en particulier la liste des pièces et les dates annuelles de retour. Les candidats doivent constituer un dossier qui est examiné par une commission pédagogique dont le périmètre et les modalités de fonctionnement sont définis par le président de l'université. Cette commission, normalement présidée par un professeur des universités, comprend au moins deux enseignants-chercheurs de la formation concernée et un enseignant-chercheur intervenant en formation continue. Elle peut également intégrer des professionnels extérieurs à l'établissement. À l'université d'Angers, la commission compétente pour l'ensemble des parcours de formation aux métiers des archives et des bibliothèques, en licence, en licence professionnelle et en master, est composée d'un enseignant-chercheur en histoire, professeur des universités et intervenant par ailleurs dans ces formations, de trois maîtres de conférences en archivistique et en bibliothéconomie – l'un d'eux étant

¹ Validation des acquis professionnels depuis 1985, validation des acquis de l'expérience depuis 2002.

² Article 1.

³ Article 5.

responsable pédagogique d'une formation continue en archivistique, en l'occurrence un diplôme d'université – et de deux professionnels, un archiviste municipal et un bibliothécaire. Cette commission émet un avis après examen d'un dossier comprenant une présentation personnelle du parcours de formation initiale et continue ainsi que du parcours professionnel, avec un descriptif des fonctions exercées et des activités extra-professionnelles. Un représentant de la commission rend ensuite compte de cet avis émis auprès d'une instance commune à la composante¹ et présidée par le directeur de l'unité de formation et de recherche (UFR) Lettres, Langues et Sciences humaines ou le directeur-adjoint, assesseur à la pédagogie. La décision finale, motivée, est prise par le président de l'université.

Du point de vue du candidat, le dossier est relativement simple à élaborer mais il doit être exhaustif car ce sera le seul élément dont disposera la commission pour former son jugement. Il s'agit principalement d'un curriculum vitae très détaillé et approfondi auquel doivent être jointes des pièces justificatives. La démarche est gratuite. Si le candidat est accepté, il règle les frais d'inscription inhérents à la formation suivie. La commission délibère avec la ligne de conduite suivante : accepter des candidats motivés, susceptibles de réussir dans le système universitaire, c'est-à-dire présentant des compétences et des savoir-faire – et non des connaissances – devant permettre de valider les examens et d'obtenir le diplôme à l'issue du cursus dans lequel on les a autorisés à s'inscrire. Elle évalue le potentiel, la capacité à suivre une formation et elle attache une importance à la dimension de projet du dossier, en vérifiant si le diplôme visé est bien en adéquation avec la démarche du candidat.

La validation des acquis de l'expérience (VAE)

La VAE permet d'obtenir un diplôme, totalement ou partiellement. Elle s'adresse à des personnes pouvant justifier au moins de trois années d'expérience cumulées dans un ou des domaines en relation avec le diplôme visé. Elle est régie par le décret n° 2002-590 du 24 avril 2002². Dans la démarche de VAE, on prend également en compte l'ensemble des expériences du candidat au-delà même de son métier. En revanche, les activités, connaissances et aptitudes doivent recouper totalement ou partiellement le

¹ Une université comprend des services centraux et des composantes.

² Lequel abroge le dispositif antérieur relatif à la validation d'acquis professionnels pour la délivrance de diplômes nationaux de l'enseignement supérieur (décret n° 93-538 du 27 mars 1993) qui était plus contraignant.

diplôme postulé, puisqu'il s'agit bien de dispenser le candidat de tout ou partie des examens.

Chaque établissement organise pour ce qui le concerne la procédure VAE et désigne un jury de validation composé d'une majorité d'enseignants-chercheurs mais également d'une ou de plusieurs personnalités extérieures compétentes, en tendant à assurer une représentation équilibrée entre hommes et femmes¹. Le jury examine le dossier constitué par le candidat et s'entretient avec lui. Après délibération, le président du jury transmet un rapport au président de l'université précisant l'étendue de la validation accordée et les éventuelles épreuves complémentaires.

À l'université d'Angers, la procédure VAE passe par six étapes : orientation, candidature, recevabilité, rédaction du dossier, examen du dossier et décision. Le candidat est accompagné dans sa démarche par deux personnes bien identifiées : un ingénieur-conseil rattaché au Centre universitaire de formation continue (CUFCO) et l'enseignement-référent du diplôme, à savoir son responsable pédagogique. Le dispositif d'accompagnement pédagogique permet d'abord de cibler la formation adéquate, le diplôme dont le niveau de certification est adapté au candidat et correspondant à son projet personnel et professionnel. Le lien entre le contenu du diplôme et l'expérience doit être étroit. Le niveau de la formation est choisi en fonction du degré de responsabilité et du niveau d'encadrement, de l'ancienneté et/ou de la complexité des missions exercées par le candidat. Un dossier préalable est élaboré, donnant des éléments précis et détaillés sur le parcours et les motivations. Il est examiné par l'enseignant-référent qui émet un avis d'opportunité ou de faisabilité. Au vu des éléments, l'enseignant identifie les unités d'enseignement (ou modules) pour lesquels une validation paraît envisageable et celles qui ne semblent pas couvertes par l'expérience du candidat. Si moins de 50 % du diplôme semble pouvoir être acquis, l'avis est négatif. Le candidat peut s'il le souhaite poursuivre néanmoins sa démarche.

À ce stade et compte tenu des informations à sa disposition, l'enseignant-référent peut difficilement envisager une validation totale. Il oriente vers une validation partielle plus ou moins étendue mais le développement du dossier peut amener à revoir à la hausse le périmètre de la validation. À l'issue de ce premier échange, le candidat signe un contrat de prestation ou une convention. Il a dès lors 6 à 24 mois pour réaliser le dossier de VAE et suivre les ateliers méthodologiques (préparation à l'oral). Plusieurs entretiens et échanges avec

¹ Article 5.

l'ingénieur-conseil et l'enseignant-référent lui permettent d'affiner sa démarche et surtout d'appréhender les compétences liées au diplôme pour les identifier dans son expérience. Le mémoire est ensuite présenté au jury, composé de cinq personnes : trois enseignants-chercheurs et deux professionnels.

Le dossier à présenter au jury est conséquent et nécessite une implication forte et un investissement réel. Il suppose des capacités de conceptualisation et de rédaction de type universitaire. Il comporte deux parties. La première retrace le parcours de la personne à travers une lettre de présentation de la candidature et un CV détaillé. Dans la seconde partie, le candidat présente un portefeuille de compétences : il expose l'environnement dans lequel ses missions s'exercent ou se sont exercées, décrit les activités et surtout les analyse, en présentant précisément les connaissances, outils et compétences mobilisés. En annexe sont fournies des pièces justificatives qui peuvent être volumineuses. Des exercices complémentaires peuvent être demandés dans le but de pallier d'éventuelles déficiences nuisant à la validation : rédaction d'un rapport sur un sujet, fiches de lecture, étude de cas, etc. L'ensemble de la démarche est payant et si les frais peuvent être totalement ou partiellement pris en charge par l'entreprise, c'est souvent la personne elle-même qui les assume. Le jury peut refuser la validation, décider une validation totale ou partielle. Dans ce dernier cas, il prescrit les moyens à mettre en œuvre pour acquérir les unités d'enseignement manquantes (reprise d'études en présentiel, mémoire, etc.).

La reprise d'études

Les étudiants en reprise d'études peuvent bénéficier d'aides ou d'incitations qui diffèrent selon leur situation (demandeurs d'emploi, salariés de droit privé, salarié du secteur public, travailleurs non salariés) et la formation suivie¹. Parmi les nombreux dispositifs existants, trois sont principalement activés² : le plan

¹ La conférence des directeurs de service universitaire de formation continue a développé un site de référence (<http://www.fcu.fr/>, consulté le 31 octobre 2009). On peut également consulter le site du Centre INFFO, association sous tutelle du ministère de l'Économie, de l'Industrie et de l'Emploi (<http://www.centre-inffo.fr/>, consulté le 31 octobre 2009).

² Les autres dispositifs – plus récents – sont : les fonds d'assurance formation (artisan, commerçant, entrepreneur), le dispositif objectif cadres (salariés titulaires d'un Bac + 2), le droit individuel à la formation (salariés, 20 h par an cumulables pendant 6 ans), la période ou le contrat de professionnalisation (salariés en CDI). On peut ajouter le congé de validation des acquis de l'expérience de 24 heures qui est de droit et peut être pris en charge par le FONGECIF ou l'OPACIF dont dépend l'employeur. Le congé de formation professionnelle (salariés du secteur public) n'est pas utilisé. Les conseils régionaux ont développé des systèmes d'aide.

de formation de l'entreprise, le congé individuel de formation et l'allocation d'aide au retour à l'emploi.

Au titre du plan de formation, un salarié du secteur privé ou public, pour des motifs personnels ou à cause de critères d'évaluation prédéterminés, présente à son employeur un projet de formation identifiant le contenu de la formation, l'organisme formateur, la durée et un devis. S'il en est d'accord, l'employeur finance sur ses fonds propres ou fait appel aux fonds de formation auxquels il cotise. Dans les faits, ce type de financement est réservé aux formations courtes ou nécessitant peu de déplacements (regroupements ponctuels, formation en partie à distance). Dans les offres de formation universitaires, cela correspond à des certificats ou diplômes d'université mais demeure inadapté à des formations plus longues et exigeantes en assiduité, comme les licences professionnelles ou les masters professionnels. Le congé individuel de formation est utilisé dans des conditions comparables, y compris pour des salariés en fin de contrat à durée déterminée. En revanche, les formations universitaires plus classiques, et singulièrement les masters, nécessitent de mobiliser soit une allocation d'aide au retour à l'emploi délivrée par le Pôle emploi soit une aide financière accordée par un conseil régional. Il convient de rappeler que le statut de demandeur d'emploi est incompatible avec celui d'étudiant en formation initiale et qu'il faut obtenir le statut de stagiaire de la formation professionnelle continue pour voir maintenu un certain nombre de droits sociaux (maladie, invalidité, maternité, retraite, allocation chômage, etc.). En 2009-2010, dans l'ensemble des formations dispensées par l'université d'Angers en archivistique et bibliothéconomie (DU, licence professionnelle, licence et master), une dizaine d'étudiants émerge à l'un de ces dispositifs, soit 15 % environ des inscrits. Si l'on s'en tient aux seules formations bénéficiant d'une habilitation ministérielle (licence professionnelle, licence et master), ce chiffre tombe à 6 %.

L'offre de formation

Les stagiaires de formation continue peuvent être intégrés à des cursus classiques ou bénéficier de diplômes dédiés. Chaque type de diplôme présente des caractéristiques et contraintes qu'il est important de connaître.

Des diplômes propres à chaque université

Chaque établissement universitaire est libre d'organiser une offre de formation spécifique en organisant des cursus et en délivrant des diplômes qui lui sont propres, en dehors de la procédure d'habilitation des diplômes nationaux par le ministère en charge de l'Enseignement supérieur : diplôme d'université (DU) et certificat d'université (CU)¹. Ce sont des mécanismes diplômants, créés et certifiés par une université, sanctionnant un parcours de formation spécifique, conçu pour répondre à des besoins locaux ou régionaux non couverts par les diplômes nationaux. De durée variable, les DU peuvent être des diplômes de premier, second ou troisième cycle.

Chaque établissement choisit de se doter ou non d'un cadre et de règles en la matière. À l'université d'Angers, tout projet de création de ce type nécessite l'élaboration d'une maquette suivant le même modèle que celles des diplômes nationaux. Les DU et CU ne bénéficiant d'aucune dotation budgétaire automatique par étudiant, la formation doit s'équilibrer financièrement. Un budget et une étude de faisabilité sont donc nécessaires. Sur le plan du contenu, la maquette est soumise à l'avis d'experts extérieurs. Les CU comprennent une centaine d'heures de formation au plus. Les DU doivent proposer 150 heures d'enseignement au moins. Les maquettes de CU et de DU sont examinées pour avis par le conseil des études et de la vie universitaire (CEVU) puis validées par le conseil d'administration. Certificats et diplômes d'université autorisent des réponses adaptées aux exigences de la formation continue, permettant notamment de constituer des petits groupes relativement homogènes. Depuis 2001, l'université d'Angers propose un DU de second cycle intitulé « Conduite de projet en archives, documentation et *records management* ». Il comprend 300 heures d'enseignement réparties sur deux ans. La sixième promotion s'est achevée en septembre 2010. Un DU « Conduite de projet et archives de la santé » est en cours de validation par les conseils de l'université.

¹ Circulaire n° 5 du 12 avril 1994 (RLR 540-6). Ils sont très nombreux dans certains domaines, par exemple en médecine, pharmacie et odontologie où ils bénéficient d'une réglementation nationale. Les CU sont propres à l'université d'Angers.

Des diplômes universitaires habilités par l'État

Tous les diplômes nationaux font l'objet d'une habilitation par voie d'arrêté ministériel après évaluation par le ministère en charge de l'Enseignement supérieur. Tous les quatre ans, chaque université négocie son offre de formation avec le ministère et passe un contrat englobant l'offre de formation dans un projet global de développement. Depuis 2007, l'État est assisté dans cette tâche par une agence d'évaluation dédiée ayant le statut d'autorité administrative indépendante : l'Agence d'évaluation de l'enseignement et de la recherche (AERES). Ses rapports sont publics et consultables sur le site internet de l'agence¹. L'offre de formation est aujourd'hui systématiquement découpée en fonction du triptyque licence, master, doctorat (LMD). Coexistent des formations courtes (licence professionnelle achevant le cycle licence et n'autorisant pas de droit une inscription en master) et des formations longues (parcours professionnalisé dans une licence générale, suivi d'un master, voire d'un doctorat). À l'université d'Angers, il existe une licence professionnelle « traitement et gestion des archives et des bibliothèques »² comportant un tronc commun et des enseignements de spécialité (archives ou bibliothèque), une licence mention histoire parcours « patrimoine écrit option archives », un master « histoire et métiers des archives et des bibliothèques » parcours archives. L'inscription en doctorat est possible.

Le stagiaire en formation continue effectue son choix en fonction des critères de financement, de sa situation professionnelle (en emploi ou pas), des objectifs poursuivis, notamment en termes d'évolution professionnelle.

Retours d'expérience

Dès l'origine, les formations proposées à Angers ont eu vocation à accueillir des stagiaires de formation continue, même si une offre spécifique n'est développée qu'à partir de 2001. De cette expérience, on peut tirer quelques enseignements à la fois sur les conditions de la formation, les attentes des stagiaires et sur le vécu conjoint des stagiaires et de l'enseignant-chercheur responsable de formation.

¹ <http://www.aeres-evaluation.fr/>, rubrique « Rapports ».

² Les licences professionnelles sont soumises à des procédures particulières d'habilitation.

Les conditions de la formation

Si certains stagiaires, notamment en DU, bénéficient d'une prise en charge de leur formation incluant les transports, un forfait hébergement et séjour et les frais d'inscription, tous ont pourtant l'impression de financer au moins partiellement leur formation : acquisition de manuels, frais annexes et marginaux comme la reproduction de documents ou de mémoires, déplacements supplémentaires. Pour les inscrits en DU, les séances de formation ont lieu sur le temps de travail. Néanmoins, le temps de transport n'est pas comptabilisé et se déroule généralement en partie le week-end (samedi matin ou dimanche après-midi) ou en soirée. Le travail personnel engendré n'est que partiellement réalisé pendant les horaires habituels de travail, sous réserve d'un retour ou profit pour l'organisme employant le stagiaire. La formation a donc des incidences sur le temps des loisirs et le temps familial. De même, l'agent en formation continue est rarement remplacé, ce qui induit une intensification de ses tâches ou un allongement du temps de travail, parfois à domicile. Quand le travail est effectué en équipe, c'est la charge de travail des autres membres qui se voit augmentée. Pour des formations universitaires, tous ces facteurs sont défavorables car ces cursus demeurent longs et exigeants. Le retentissement sur la vie professionnelle et familiale est réel. L'engagement dans la formation devient la priorité. Le stagiaire se retrouve dans l'obligation de « réussir » son parcours. Il n'a pas le droit à l'erreur, ni dans son organisation, ni dans son milieu familial¹. Cette situation constitue un frein incontestable à toute formation continue longue et diplômante. Le stagiaire qui s'y engage le fait après avoir mûrement réfléchi à son projet et après avoir réalisé, généralement de manière isolée, une analyse de sa situation et de ses compétences. Ce travail sur soi est déjà une étape de la formation car elle permet à la personne de changer de posture : de professionnel compétent et détenant des savoir-faire, elle accepte de devenir élève, apprenant. Elle se remet en question. Or, le contexte dans lequel s'opère ce choix montre qu'il doit y avoir « un coût pour la personne », un « prix à payer »².

¹ FOURNIER (Christine), « Concilier vie familiale et formation continue, une affaire de femmes », *Bref Cérég*, n° 262, mars 2009, 4 p.

² PENNEC (Simone), *Les Adultes en reprise d'études à l'université : des parcours complexes et diversifiés*, Université de Bretagne occidentale, dossier URAFF n° 9, février 2004, 18 p., p. 5. Elle souligne que « les modèles d'autres pays semblent bien moins coûteux pour les individus, l'investissement en formation étant considéré comme suffisamment "prenant" pour ne pas engager d'autres secteurs et temps de la vie. »

Les attentes des stagiaires de formation continue

L'écrasante majorité des stagiaires a décidé d'entamer cette démarche de sa propre initiative : il est, en effet, rare que l'employeur soit à l'origine de l'inscription. Quand c'est le cas, cela correspond généralement à des situations de crise, par exemple une refonte difficile de l'organigramme. Parfois, cela accompagne une étape de professionnalisation de la fonction archives dans l'entreprise.

Généralement, les stagiaires ne sont pas titulaires d'un diplôme professionnel dans le domaine des archives¹ mais ils bénéficient d'une expérience se révélant variable. Leur motivation principale est d'acquérir de nouvelles connaissances qui leur permettront soit de prendre en main un nouveau poste, soit de pallier des manques qu'ils ressentent dans leur travail quotidien ou de se maintenir à niveau par rapport à des évolutions contemporaines affectant la pratique archivistique. Les lacunes identifiées par les stagiaires peuvent correspondre à des connaissances pures, en particulier du côté des documents électroniques, mais également à des notions juridiques ou à des méthodologies (conduite de projet notamment). D'une manière ou d'une autre, l'objectif est bien de construire un projet personnel nouveau. L'enjeu est aussi de se faire reconnaître à l'intérieur de l'organisation comme une personne ressource dans son domaine. Dans cette perspective, l'obtention d'un diplôme est ressentie comme un processus fortement légitimant. Être diplômé, c'est être professionnel, c'est voir affirmer par un tiers – et en l'occurrence par l'Université donc par l'État – que les missions exercées nécessitent des compétences précises.

La formation correspond aussi à un moment dans sa vie personnelle et professionnelle de remise en cause. Il s'agit de prendre du recul et de la hauteur par rapport à des manières de faire quotidiennes et routinières, dans lesquels les personnes se sentent parfois comme engourdis ou englués. Beaucoup de stagiaires ont le sentiment d'un monde se complexifiant sans cesse ou de devoir gérer leurs missions dans la précipitation : ils souhaitent ainsi acquérir des outils d'analyse et d'approfondissement. Leurs attentes dépassent donc largement, de fait, l'acquisition de techniques ou de savoirs opérationnels pour lesquels ils se dirigent vers des formations courtes hors université, même si elles ne sont pas forcément expressément verbalisées.

¹ À l'exception des personnes engageant une VAE, souvent déjà diplômées de l'université et titulaires d'un diplôme en archives ou en documentation.

Avoir recours à une formation universitaire, c'est également affirmer une différenciation avec les modèles de formation internes aux organisations et singulièrement aux entreprises. Pour des archivistes, souvent isolés dans leur métier, il s'agit aussi d'une quête identitaire.

Évaluation qualitative

Il convient de distinguer nettement trois cas de figure : la formation spécifiquement ouverte aux professionnels, la formation initiale susceptible d'accueillir des stagiaires de formation continue et l'accompagnement en VAE.

Dans le premier cas, celui du DU, les promotions accueillent des professionnels d'origine différente (secteur public et secteur privé), exerçant dans des services parfois spécialisés (documentation, archives voire bibliothèque), parfois plus généralistes avec des compétences sur la documentation interne de l'organisation, à des niveaux de responsabilité variables (chef de service et cadre opérationnel, expert, chef d'entreprise mais aussi profils d'exécution). La plupart n'ont pas d'expérience universitaire, ce qui ne signifie pas qu'ils ne sont pas diplômés. Ils partagent tous une grande envie de suivre une formation puisqu'ils acceptent de s'y engager pour deux années consécutives au rythme d'un regroupement mensuel. Clairement, c'est l'acquisition de nouvelles compétences qui est en jeu, ainsi que la reconnaissance interne. Généralement, les stagiaires redoutent les exigences universitaires qu'ils identifient mal. Ils craignent également d'être confrontés à un niveau perçu *a priori* comme élevé. En même temps, c'est ce défi qu'ils viennent relever. On s'efforce donc d'adapter la pédagogie à ce public et non de diminuer le niveau d'exigence. Ainsi, les stagiaires ne maîtrisent pas ou plus, compte tenu du délai écoulé depuis leurs études initiales, ce que l'on identifie désormais comme la « méthodologie du travail universitaire »¹, en particulier la prise de notes, la construction d'exposés et la rédaction d'un rapport ou d'un mémoire. Il est donc utile de mettre à disposition systématiquement des supports de cours les plus complets possibles, de favoriser la prise de parole libre mais construite, de prendre le temps de travailler l'élaboration de plans, les techniques de rédaction, sous toutes les

¹ Cette expression correspond à un enseignement désormais généralisé en première année de licence (MTU).

formes. Pour ce faire, on prend appui sur l'expérience de chacun et sur la connivence s'établissant dans le groupe autour de problématiques métier. Paradoxalement, c'est dans la confrontation avec les disciplines les plus éloignées du cœur de métier, perçues comme universitaires par essence, comme l'histoire du livre, de la lecture ou des archives que la satisfaction du dépassement de soi est la plus tangible. La découverte d'une archivistique historique, conçue non seulement comme une histoire des institutions de conservation mais encore comme une histoire des pratiques professionnelles, possède elle aussi une dimension identitaire. Dans un contexte de formations déployées sur une longue durée, la dynamique de groupe est déterminante. Il faut que les stagiaires se sentent solidaires, qu'ils se soutiennent mutuellement, qu'ils aient confiance dans la bienveillance du jugement d'autrui. Il est du rôle du responsable pédagogique de favoriser ces liens et l'instauration d'une ambiance de confiance. Du lien doit également se créer entre les temps de formation par le biais d'échanges divers (plate-forme électronique de formation à distance, courriels, forums, blogs). La formation doit être comme une parenthèse, un moment de rupture avec le milieu professionnel, un moment permettant parfois d'échapper aux pressions, aux angoisses ou aux routines du quotidien.

Les stagiaires de formation continue accueillis dans des formations principalement initiales, sanctionnées par un diplôme national, ont, quant à eux, l'obligation de s'intégrer dans un fonctionnement universitaire normal et dans un groupe d'étudiants « professionnels », maîtrisant les us et coutumes de l'université, avec lesquels il existe souvent une différence d'âge et de maturité. Ces stagiaires revendiquent souvent la nécessité d'obtenir un diplôme professionnalisé ou un diplôme plus élevé que ceux qu'ils possèdent déjà. Mais cette motivation ne suffit pas à garantir le succès. Le stagiaire devra se départir d'une position de juge, évaluant les cours dispensés à l'aune de sa propre expérience, pour accepter la remise en cause de ses connaissances et de ses pratiques. Ce peut donc être un parcours partiellement douloureux¹. En même temps, et pour ces mêmes raisons, la présence de stagiaires de formation continue est toujours bénéfique à l'ensemble d'une promotion et source d'échanges fructueux.

¹ Ce phénomène a été analysé en VAE sous le nom de « réduction de l'expérience ». SAVOYANT (Alain) et MAYEN (Patrick), « Élaboration et réduction de l'expérience dans la validation des acquis de l'expérience », *Relief, échanges du Céreq*, n° 28, octobre 2009, 108 p.

L'accompagnement en VAE est un exercice très différent pour le formateur, ne serait-ce que parce qu'il n'est pas solitaire et que sa mission s'accomplit en compagnie d'un ingénieur-conseil, ignorant de la discipline et du métier mais compétent en termes de pédagogie adaptée et de sciences de l'éducation. C'est aussi à chaque fois une aventure différente en fonction de la demande du candidat. S'il existe des rendez-vous obligatoires, libre à lui de faire appel ou non à l'enseignant-référent. Il existe donc autant d'expériences que de VAE. Le formateur a bien évidemment une marge de manœuvre et d'adaptation à l'expérience du stagiaire beaucoup plus grande dans les dispositifs spécialement dédiés à la formation continue mais, pour autant, l'intégration de professionnels à l'intérieur des cursus classiques s'avère une richesse dont bénéficient également les étudiants en formation initiale.

Pour l'institution universitaire, bien qu'une forte proportion des candidats à la validation des acquis ne recherche qu'un diplôme de niveau III, la formation continue est devenue un enjeu important¹. La mise en place des pôles de recherche et d'enseignement supérieur (PRES) favorise la coordination des efforts des universités en la matière et l'affichage d'une politique universitaire de formation continue. Ainsi, la création du PRES Nantes-Angers-Le Mans (UNAM) par décret du 31 décembre 2008 s'est, entre autres, traduite par la diffusion d'une brochure *Formation continue universitaire-Pays-de-la-Loire*, l'organisation du premier salon de la formation continue universitaire en Pays-de-la-Loire le 22 octobre 2009 et l'ouverture d'un site internet². On y découvre un annuaire des formations faisant connaître 219 formations pour les trois universités, inégalement réparties : 81 pour le domaine sciences et technologies (37%) ; 59 pour le domaine droit, économie, gestion (27%) ; 30 pour le domaine santé (13,7%) ; 31 pour le domaine sciences humaines et sociales (14%) ; 18 pour le domaine arts, culture, lettres et langues (8%).

¹ En 2007, 35 % des candidats à une VAE par le ministère de l'Éducation nationale recherchaient un BTS ; si on y ajoute les demandes de validation du diplôme d'État d'éducateur spécialisé, on couvre la moitié des demandes. MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE, *Note d'information du DEPP*, mai 2009, 5 p.

² www.fcupaysdelaloire.fr.

Conclusion

La formation continue à l'université est une expérience déstabilisante pour le formé comme pour le formateur enseignant-chercheur.

Pour le premier, il faut accepter de remettre en cause ses pratiques, de mettre à jour ses connaissances, d'acquérir de nouvelles méthodologies, de revenir aux principes et aux théories et de les approfondir. Pour le second, il faut savoir développer une pédagogie différenciée, à base de rapports personnels moins frontaux, de situations d'échange et de collaboration. Pour les enseignants-chercheurs que nous sommes, archivistes en situation professionnelle il y a encore peu, c'est d'abord une séquence enrichissante nourrissant tous nos enseignements, tant sur la forme que sur le fond.

On ne peut que constater néanmoins que, si les dispositifs sont nombreux, le nombre de personnes concernées reste modeste : une dizaine de demandes de VAP seulement par an pour la faculté des Lettres, Langues et Sciences humaines d'Angers, un peu moins de 200 pour l'ensemble de l'université. Les causes de cette désaffection sont complexes et diverses : longueur des formations, coût, déficit d'information, représentations liées aux études universitaires, phénomènes de fermeture professionnelle plus ou moins affirmés. Il faut espérer que le dispositif de VAE existant depuis 2002 soit mieux connu et plus utilisé, voire intégré dans les plans de formation.

De nombreux indicateurs signalent un important désir de formation continue dans le pays : nombre de dossiers de candidature VAE retirés¹ ; importance du différentiel entre nombre de dossiers de VAE déposés et nombre de validations accordées² ; articles de presse dénonçant de trop nombreux obstacles institutionnels³, relayés par les publications spécialisées⁴ ;

¹ Pour le seul ministère de l'Éducation nationale, 50 000 dossiers retirés en 2007, contre 13 247 en 2000. MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE, *Note d'information du DEPP*, mai 2009, 5 p.

² Pour l'ensemble de l'université d'Angers en 2006-2007 : 101 demandes de VAE ; 11 validations totales ; 4 validations partielles. Au plan national, pour l'ensemble du ministère de l'Éducation nationale, 22 073 demandes en 2007 et 13 685 validations complètes.

³ DE LINARES (Jacqueline), « Parcours du combattant », *Le Nouvel Observateur*, n° 2263, semaine du jeudi 20 mars 2008.

⁴ LABUYÈRE (Chantal) et QUINTERO (Nathalie), « Des candidats inégalement soutenus dans leur démarche de VAE », *Bref Cérég*, n° 263, avril 2009, 4 p.

implication des collectivités territoriales à travers les centres et points d'information conseils (PIC)¹. L'université est riche de compétences spécifiques pour y répondre et dispose d'un atout de taille : la délivrance de diplômes qui, nationaux ou non, sont tous certifiés, évalués et contrôlés.

Bénédicte GRAILLES

Maîtresse de conférences en archivistique à l'université d'Angers

CERHIO-Angers UMR 6258

benedicte.grailles@univ-angers.fr

Patrice MARCILLOUX

Maître de conférences en archivistique à l'université d'Angers

Vice-doyen de la faculté des Lettres, Langues et Sciences humaines d'Angers

CERHIO-Angers UMR 6258

patrice.marcilloux@univ-angers.fr

¹ Dispositif « région formation » mis en place par la région Pays-de-la-Loire : numéro vert, réseau de conseillers et actions d'accompagnement, 2 000 entretiens d'aide à la VAE revendiqués depuis 2004.