

## Fiche descriptive des expérimentations RECTEC+

ECOLE PROVINCIALE D'ADMINISTRATION – ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITÉ  
PROFESSIONNELLE : MOBILITÉ DES CARRIÈRES

### *Porteurs de l'expérimentation*

Coordonnées du/des partenaires RECTEC+, porteur(s) de l'expérimentation (nom/institution/email de référence)
CRF (Conseil régional de la formation) <a href="mailto:info@crf.wallonie.be">info@crf.wallonie.be</a> Laure-Hélène Lecarte Julie Widart Stéphanie Bouveroux

Coordonnées de l'accompagnateur/expert du projet RECTEC+ (nom/email)
Stéphane Vince, <a href="mailto:Stephane.Vince@ac-toulouse.fr">Stephane.Vince@ac-toulouse.fr</a> Alina Ganea, <a href="mailto:Alina.Ganea@ugal.ro">Alina.Ganea@ugal.ro</a>

Description du domaine d'activité visé par l'expérimentation et/ou lien avec les contextes du projet Ex : Universitaire (mobilité, VAE,...), entreprise privée, administration (publique, locale, territoriale,...)
Les écoles provinciales d'Administration proposent une formation en science administrative, valorisable dans le cadre des évolutions de carrière des agents des pouvoirs locaux et provinciaux. La formation complète comprend 3 années de cours (450 heures) et un module complémentaire (60 heures).  La formation en sciences administratives vise l'évolution et la promotion de carrière des agents des Pouvoirs locaux et provinciaux de niveau D1 (niveau CESI, niveau 3 du CEC) → D6 (niveaux 5-6 du référentiel), avec pour objectif final d'acquérir des attitudes, des savoirs et des compétences transversales de niveau 5 ou 6.

## I. Problématisation / Objet

### a) Quels constats ou problèmes ont été identifiés ?

Ex : manque de description des compétences transversales dans les référentiels métiers

L'objectif général poursuivi par le cursus complet en Sciences administratives est de doter les agents des services publics locaux et provinciaux de la capacité à mobiliser un ensemble de connaissances leur permettant d'agir de façon pertinente et avec plus d'aisance pour servir au mieux les citoyens. Il s'agit donc bien d'accéder au développement de compétences reposant sur la mobilisation, l'intégration et la mise en réseau d'une diversité de ressources (ressources propres à l'individu, connaissances, capacités, habiletés, ressources externes, humaines, documentaires et informatiques).

La fonction publique, plus que jamais, requiert une plus grande mobilité des ressources humaines et une plus grande flexibilité de son organisation.

Dans le contexte actuel de l'évolution des métiers, la mobilité professionnelle et la valorisation des compétences au sein du secteur public local, les compétences transversales prennent de plus en plus d'importance mais restent toujours très peu prises en compte à la fois dans le recrutement et dans l'évolution et promotion de carrière.

Il est donc impératif d'identifier les compétences transversales, lesquelles favorisent la mobilité des personnels et le déploiement de projets au sein du service public. En effet, l'obligation d'élaborer des Programmes Stratégiques Transversaux appelle à une meilleure collaboration entre les différents secteurs des services publics et les différents acteurs mais également le partage de référentiels communs.

Une réflexion est actuellement menée au sein de plusieurs instances gouvernementales afin de réviser les cours de sciences administratives proposés par les opérateurs agréés que sont les instituts provinciaux de formation (IPF).

De plus, cette expérimentation entre dans le cadre d'une réflexion continue sur l'adéquation de la formation avec les réalités de terrain. C'est pourquoi les différents acteurs s'accordent sur la nécessité d'offrir une visibilité sur les compétences techniques et transversales à mobiliser à travers l'ingénierie de formation des cours de sciences administrative.

### b) Quel est ou quels sont les objectifs de l'expérimentation ?

Ex : amélioration du recrutement, des actions d'orientation, meilleure intégration dans l'entreprise, modification de procédure existante, VAE, Développement professionnel, mobilité interne, réorientation professionnelle ...

La volonté des sciences administratives étant de former l'agent de manière globale et donc de lui permettre d'acquérir à la fois des savoirs mais également des compétences transversales, il est dès lors nécessaire d'offrir une visibilité sur les compétences transversales à mobiliser à travers

l'ingénierie de formation proposée à travers les cours de sciences administratives. L'objectif de l'expérimentation avec l'école provinciale d'administration de Liège vise à tester et identifier les compétences transversales et les niveaux auxquels elles sont mobilisées dans le cadre de la mobilité professionnelle par leur intégration dans l'ingénierie de formation.

L'analyse permettra de déterminer quelles compétences transversales doivent être priorisées à travers les cours de sciences administratives et de déterminer en concertation avec l'EPA à quel niveau elles sont réellement mobilisées (positionnement du formateur par rapport à la grille RECTEC+). Il s'agira dans un second temps de mesurer l'écart entre les compétences transversales prioritaires mobilisées en situation de travail et les acquis attendus dans la formation.

Les résultats obtenus de l'expérimentation serviront à amorcer la réflexion sur la révision des cours de sciences administratives autour de d'adéquation entre la formation, ses objectifs pédagogiques et ses programmes de cours avec la réalité et les besoins de terrain.

## II. Contexte et dispositif d'expérimentation envisagé

- c) Quelles sont les personnes (expérimentateurs et personnes visées par l'expérimentation) impliquées dans l'expérimentation (dénomination, caractéristiques, besoins et attentes) ?**  
**Ex : Etudiants, demandeurs d'emploi, professionnel en reconversion, formateurs, ...**

### L'expérimentation s'adresse :

- D'une part, aux formateurs dispensant les cours de sciences administratives et qui sont également cadres supérieurs dans la fonction publique locale. La réflexion mènera à la réalisation d'une proposition des compétences transversales à mobiliser à travers l'ensemble des cours de sciences administratives.
- D'autre part, aux étudiants ayant suivi les cours de sciences administratives depuis plus de 5 ans. Il s'agira ici de mener une réflexion sur les situations de travail et les compétences mobilisées dans le cadre de la mobilité professionnelle (analyse de l'évolution de leurs pratiques dans le cadre de leur mobilité professionnelle et les compétences développées depuis la formation en sciences administratives).

- d) Quelles sont les institutions impliquées dans l'expérimentation (dénomination, caractéristiques, besoins et attentes) ?**

- L'école provinciale d'administration de Liège (EPA) ; [direction.epa@provincedeliege.be](mailto:direction.epa@provincedeliege.be)  
Isabelle Médery, directrice générale de l'école provinciale d'administration de Liège.

Dans le chef de l'EPA, la plus-value de cette expérimentation est de permettre aux formateurs de se positionner sur un socle commun de compétences transversales qu'ils veulent atteindre à travers leurs cours et de souligner l'importance des compétences transversales dans les sciences administratives.

Les entités locales et provinciales sont en attente d'avoir une vue plus précise sur les compétences qu'ils mobilisent prioritairement dans leurs situations de travail et de réfléchir avec eux en quoi

les cours de sciences administratives leur ont permis de mobiliser ou de développer telle ou telle compétence transversale et quelles compétences transversales doivent encore être développées.

**e) Quel est l'échantillon de personnes impliquées dans l'expérimentation ?  
(nombre, catégorie d'âges des personnes visées par l'expérimentation et expérimentateurs,  
critères de sélection des candidats à l'expérimentation)**

1. Apprenants

3 apprenants ayant suivi la formation en sciences administratives à l'EPA depuis plus de 5 ans dans le cadre d'une promotion de carrière ou pour leur mobilité professionnelle >

2 cheffes de bureau RH (Promotion D6 à A1) et 1 comptable-coordinatrice (D6-B1 spécifique)

Echantillon repris à partir des premières interviews réalisées en 2019. Plusieurs personnes interrogées ont suivi les cours de sciences administratives dans le cadre d'une promotion de carrière.

2. Chargés de cours

4 chargés de cours à l'EPA de Liège ayant une fonction de cadre dirigeant au sein de leur entité (Commune, CPAS, Province) et dispensant des cours dans au moins 1 des 3 modules de sciences administratives > 2 Directeurs généraux, une chef de division et 1 première attachée RH à la Province.

L'entretien collectif a été mené en présence :

- des 4 chargés de cours
- de la Directrice de l'EPA
- de la coordinatrice pédagogique de l'EPA

**f) Y a-t-il éventuellement un promoteur pour soutenir/encourager ces expérimentations ?**

Isabelle Medery - Directrice de l'école publique d'administration de la Province de Liège  
Pierre Petit – Directeur CRF

**g) Quelles sont les ressources logistiques nécessaires pour l'expérimentation ?**

Ex : questionnaires, ordinateurs, plate-forme, jeu de cartes, locaux (si caractéristiques spécifiques nécessaires), ...

Plusieurs outils ont été utilisés pour mener à bien les expérimentations : Classes virtuelles, référentiel RECTEC+, objectifs des cours de sciences administratives, fiches de postes, etc.

Outils utilisés :

- Grille Rectec+ (sous-forme de tableau)
- Tableau explicatif des niveaux du CEC

- Présentation visuelle du projet (Powerpoint)
- Travail préparatoire qui a été envoyé en amont de l'entretien :  
Un travail spécifique pour les apprenants : les amenant à se positionner sur le référentiel de compétences par l'explicitation des situations de travail et à évaluer les compétences acquises avec la formation.  
Un travail spécifique pour les chargés de cours, leur demandant de positionner leurs objectifs de cours sur le référentiel et d'explicitier par des situations de travail.  
Fiche de poste des apprenants (avant et après mobilité professionnelle)
- Entretiens individuels et collectifs par visioconférence (Teams)

#### h) Quelle méthodologie est proposée pour l'utilisation du référentiel RECTEC+ ?

Le travail à réaliser dans le cadre de l'expérimentation consistait en :

- Une analyse par le CRF du programme des Sciences administratives pour y repérer les compétences transversales qu'il comporte ;
- En parallèle, un exercice préparatoire demandé aux chargés de cours afin de positionner les objectifs pédagogiques de leurs cours sur le Grille Rectec+.
- Une analyse des enseignements réalisés par les chargés de cours au sein de chaque cours des sciences administratives pour confirmer/infirmier les compétences transversales sélectionnées. La récolte de ces informations se fait par le biais d'entretiens avec les chargés de cours.
- Une analyse des descriptifs de fonction des apprenants avant et après promotion de carrière pour y repérer les compétences transversales mobilisées à travers des entretiens individuels.
- Une analyse comparative (chargés de cours vs apprenants).
- Une proposition des compétences transversales à mobiliser à travers l'ensemble des cours de sciences administratives ;

#### Entretiens individuels et collectifs :

Sur base d'un questionnaire prédéfini, réalisé en collaboration avec la Direction de l'EPA, le CRF a mené des entretiens individuels et collectifs avec plusieurs chargés de cours pour illustrer/ mettre plusieurs éléments en lumière :

- L'analyse entre objectifs pédagogiques, compétences transversales et le niveau de compétences mobilisés.
- Analyse de situations et d'activités de travail en lien avec les compétences transversales et les objectifs pédagogiques des cours.

Pour les apprenants : entretien individuel

Présentation du projet et des outils.

- Explication des situations de travail au départ des fiches de poste ou réelles.
- Auto-Positionnement sur le référentiel évidé : priorisation des compétences transversales mobilisées dans les situations de travail et dans le cadre de la mobilité professionnelle.
- Choix du niveau des compétences mobilisées et priorisées.

### III. Analyse de l'expérimentation

Cette partie a pour objectif de décrire les étapes nécessaires à la mise en œuvre du référentiel dans le cadre du processus modifié.

#### i) Comment s'est déroulée la préparation avec les acteurs impliqués ?

**Comment a été présenté et perçu le référentiel avant l'expérimentation ?**

- Plusieurs réunions préparatoires ont été organisées avec la Directrice générale de l'EPA afin de fixer les objectifs attendus de l'expérimentation, de définir la méthodologie, de réaliser la grille d'entretien. Elle a été impliquée durant toute la durée de préparation de l'expérimentation.
- Une réunion avec la coordinatrice pédagogique de l'EPA afin de définir les modalités d'organisation de l'entretien collectif.

**Comment a été conçue l'appropriation du référentiel ?**

- Présentation par mail du projet Rectec+ et de la grille des compétences transversales > Les personnes interrogées ont pu se familiariser avec la grille de compétences transversales et les questions préalables via l'envoi d'un mail de présentation, de la grille Rectec + et du document de graduation des compétences.
- Exercice préparatoire envoyé en amont de l'expérimentation. Exercice préparatoire envoyé aux chargés de cours afin de positionner les objectifs pédagogiques de leurs cours sur la Grille Rectec+. Nous leur avons demandé d'établir un lien entre les 12 compétences citées et les objectifs à atteindre au sein des différents cours de sciences administratives.



2. Préparation à  
l'entretien EPA\_Con:

- Présentation orale du projet et des différents outils en amont de l'expérimentation sur base d'une présentation Powerpoint.



Powerpoint  
entretien RECTEC+C



Powerpoint  
entretien RECTEC+ ,

- Référentiel évidé pour permettre l'auto-positionnement des personnes interrogées.

### Des outils ont-ils été développés ?

- Exercice préparatoire
- Grille/questionnaire d'entretien
- Présentation Powerpoint du projet
- Présentation du travail de synthèse des entretiens individuels

### Quel était le climat dans lequel s'est déroulée la préparation, quelles questions ou problèmes peut-on relever ?

- Climat serein, forte collaboration avec la Directrice de l'EPA pour la définition de la méthodologie d'expérimentation.
- Nous avons rencontré une certaine difficulté afin de définir la méthodologie en fonction du public visé. La trame d'expérimentation pour les chargés de cours ne pouvant être identique à celle des apprenants. Et plus particulièrement concernant la considération pédagogique de l'expérimentation avec les chargés de cours.

### Comment est perçu / analysé le référentiel à la suite de l'expérimentation, par rapport à quoi ?

- Prise de conscience de la nécessité d'intégrer les compétences transversales dans les objectifs pédagogiques des différents cours.
- Si l'expérimentation avait pour objectif d'établir un lien entre les 12 compétences citées et les objectifs à atteindre au sein des différents cours de sciences administratives, les compétences transversales, bien qu'elles s'appuient sur les contenus des matières pour pouvoir être exercées et intégrées par les étudiants, ne sont pas toujours liées à un objectif pédagogique.
- Avec l'analyse du référent pédagogique, certaines compétences transversales ne concernent qu'un module précis. Il est par conséquent difficile de réaliser une carte de compétence globale pour l'ensemble des modules des cours de sciences administratives. Par exemple, si l'on considère la compétence transversale « Développer des compétences », les 3 premiers niveaux correspondent aux compétences développées au sein du cours de méthodologie de l'apprentissage (M1) et les 5 derniers niveaux relèvent davantage du management.

### Quels sont les résultats obtenus ?

a) Comment ont-ils été obtenus ?

Ex : évaluation/satisfaction des acteurs/analyse des discours-verbatim, comparatif en début et en fin d'expérimentation... ?

- Les résultats ont été obtenus via des entretiens oraux basés sur un travail de préparation préalable et une synthèse globale en fin d'entretien.
- Une discussion ouverte a été menée par rapport à la pertinence de l'usage du référentiel.
- Pour l'entretien collectif, une rapide synthèse de résultats des entretiens individuels à été présentée afin d'ouvrir le débat sur la pertinence du référentiel et de la corrélation avec les compétences transversales.

### Combien de personnes ont-elles été impliquées réellement par rapport à l'échantillon prévu ?

L'ensemble des personnes sollicitées (7 personnes) se sont investies et impliquées dans l'expérimentation.

### En quoi sont-ils conformes aux résultats prévus ?

- Avis obtenus sur la grille Rectec+.
- Priorisation des compétences.
- Analyse croisée pour faire correspondre les besoins aux objectifs de cours : plusieurs informations remontées du terrain.
- Si 'l'échantillon n'est pas représentatif, des constats communs sont ressortis (compétences transversales identiques), tant pour les apprenants que pour les chargés de cours.
- L'expérimentation a permis de faire ressortir des tendances générales mais non représentatives. Elle a toutefois permis de questionner le référentiel de compétences d'une part et la place des compétences transversales dans l'ingénierie de formation d'autre part. Toutefois, au contraire d'une carte de compétence globale pour l'ensemble des modules, il ressort de l'expérimentation qu'une carte par module serait plus adéquate.

### Quels sont les enseignements à tirer de l'expérimentation ? Si c'était à refaire, comment améliorer la mise en œuvre ?



- L'échantillon n'est pas suffisamment représentatif.
- A posteriori, nous pensons qu'il aurait été plus opportun de procéder par étape, avec un premier entretien collectif pour présenter le projet et ensuite la mise en place des entretiens individuels. Cela aurait favorisé des échanges plus spontanés ? Cela aurait facilité le débat.
- Prise de conscience de l'importance du travail préparatoire aux entretiens.
- Bien réfléchir aux personnes 'ressource' à intégrer dans la méthodologie.

- 1) Quelle est la plus-value de l'usage du référentiel dans le contexte envisagé par l'expérimentation ?
- a) Quelles sont les compétences et les descripteurs associés qui ont été fortement mises en évidence ?

Les chargés de cours de l'EPA qui ont été approchés par l'équipe RECTEC du CRF ont priorisé les trois compétences transversales suivantes :

1. Traiter des informations et des savoirs
2. Assurer les procédures et la qualité
3. Développer des compétences

Le détail de l'analyse des compétences priorisées par les chargés de cours est repris dans le tableau ci-joint



Analyse des  
compétences prioris

La compétence « ***Communiquer à l'écrit en une ou plusieurs langues*** » : cette compétence transversale peut/doit s'exercer au sein de tous les cours des sciences administratives par le biais d'exercices écrits tels que la rédaction de synthèses, de résumés, de rapports, etc. sur différentes thématiques de recherche et dans différents domaines. Ainsi, il est tout à fait concevable d'intégrer cette compétence dans un cours de droit, comme au sein d'un cours technique (finances, marketing, etc.) ou encore un cours à option (CPAS, Intercommunales, etc.).

Cette compétence, dès lors qu'elle serait exercée régulièrement quelle que soit la matière enseignée, pourrait également être évaluée dans toutes les épreuves de certification des acquis.

La compétence « **Utiliser les ressources numériques** » prend tout son sens dans le contexte actuel et est très facilement intégrable à l'ensemble des cours qui peuvent notamment requérir l'utilisation des ressources numériques telles qu'une plateforme d'apprentissage ou un logiciel informatique (en finances notamment) ?

La compétence « **Piloter ou organiser l'activité** ». Cette compétence pourrait se décliner à travers tous les cours en termes de méthodologie. Chaque chargé de cours

serait alors amené à développer des méthodologies de travail dans le domaine qui le concerne, de façon à ce que tous les étudiants puissent transposer ces méthodologies au sein de leurs pratiques professionnelles. Les 5 derniers niveaux seraient uniquement accessibles à partir du module 3 puisqu'il s'agit d'organiser l'activité d'une équipe et non plus uniquement sa propre activité.

Il y a une résonance entre les compétences priorisées par les chargés de cours et celles mises en avant par les apprenants :

1. Piloter et/ou organiser l'activité
2. Assurer les procédures et la qualité
3. Traiter des informations et des savoirs



6. Synthèse  
résultats apprenant:

b) Quelles sont les compétences qui sont apparues occasionnellement ?

1. Piloter et/ou organiser l'activité (2x)
2. Favoriser la collaboration (2x)
3. Prendre en compte les usages sociaux et culturels (2x)

c) Quelles compétences n'ont pas fait l'objet de l'expérimentation ?

Selon la référente pédagogique, la compétence « **Gérer des données mathématiques, financières, budgétaires et statistiques** » ne peut, par définition pas être considérée comme une compétence transversale au sein des cours en sciences administratives. En effet, comment développer cette compétence au sein d'un cours de droit ?

Elle n'a pas été citée par les chargés de cours.

La compétence : 'Construire son parcours professionnel'.

La compétence 'Communiquer à l'oral en une ou plusieurs langues (1x)'.

d) Y a-t-il des compétences ou des descripteurs qui ne sont pas formulés ?

e) Comment sont perçues les graduations proposées pour chaque compétence ?  
Correspondent-elles aux postes/fonctions et/ou activités ?

Il y a dissonance entre les différents modules de cours, lesquels mobilisent des compétences à des niveaux distincts. Selon la coordinatrice pédagogique de l'EPA, seul le troisième module concerne des fonctions de management qui mobilisent des compétences transversales à des niveaux supérieurs au niveau 5.

Par exemple, selon la référente pédagogique, la compétence « **Coopérer et favoriser la collaboration** » se développe par le soutien des travaux de groupe au sein des différents cours. Là aussi, les 2 derniers niveaux relèvent du rôle des responsables d'équipe et ne concernent dès lors que le Module 3.

Si l'on considère la compétence transversale « **Développer des compétences** », les 3 premiers niveaux correspondent aux compétences développées au sein du cours de méthodologie de l'apprentissage (M1) et les 5 derniers niveaux relèvent davantage du management.

Les niveaux des compétences mobilisées sur le terrain par les apprenants concernent davantage des postes de management, avec des compétences mobilisées à des niveaux supérieurs.

f) Y a-t-il des compétences ou des descripteurs qui, selon vous, devraient être reformulés/modifiés, lesquels, pourquoi ?

La compétence « **Agir face à l'imprévu** » a posé question au niveau de sa formulation. Selon la référente pédagogique, d'abord par ce que l'imprévu n'engendre de solutions que par « intuition » ou par l'expérience. Ensuite, il est assez évident que l'on attende d'un agent en fonction qu'il alerte sur la présence d'un problème. Par contre, la gestion des « risques » relève uniquement des fonctions de responsables.

Et au-delà de la fonction ou du poste qu'il occupe, l'agent devrait idéalement être préparé à pouvoir agir en situation, face à l'imprévu, pour résoudre un problème ou affronter une situation nouvelle.

Enfin, la compétence 'prendre en compte les usages sociaux et culturels peut s'entendre selon deux axes différents. Le premier ciblerait davantage deux des grands principes qui régissent la fonction publique, à savoir l'égalité de traitement des usagers et la neutralité des services publics. Quant au second, il ciblerait davantage les obligations liées à l'exercice d'une fonction au sein des services publics : à savoir, les devoirs de réserve, de disponibilité, de discrétion professionnelle et de loyauté, mais aussi les obligations d'obéissance hiérarchique, de désintéressement et de respect de la déontologie.

La compétence 'organiser et/ou piloter son activité' est selon la coordinatrice pédagogique de l'EPA mal formulée. Comme les personnes interrogées sont quasi toutes des Chefs de bureau, ils ont interprété cette compétence comme « gérer le service » donc ce n'est pas une compétence transversale mais technique, managériale alors. Pour elle, les compétences transversales, c'est hors fonction.

- Traiter des informations et des savoirs. On ne peut pas 'traiter des savoirs'.
- Développer des compétences. Souci de libellé. « Capacité à développer une méthodologie d'apprentissage » ou « capacité de maîtriser les canaux d'apprentissage ».

- 2) Quel(s) usage(s) ultérieur(s) pensez-vous faire du référentiels RECTEC+ ? L'usage expérimenté peut-il être installé au-delà de l'expérimentation ? Si oui, comment ? si non, pourquoi ?

L'objectif sera de voir si les objectifs des cours de sciences administratives ne doivent pas être modifiés pour intégrer davantage les compétences clés de la grille Rectec +.

Travail important pour l'EPA afin d'intégrer les compétences transversales dans leurs objectifs pédagogiques et les redéfinir à leur réalité.

- 3) Comptez-vous développer d'autres usages ? Lesquels ? Comment ?

- Lien avec DF, fiches de postes, évaluation, processus de recrutement

## Protocole d'expérimentation

Les références des expérimentateurs, la partie I et II doivent être complétées en amont de l'expérimentation.

La partie III (Analyse) sera complétée à la suite de l'expérimentation.

### I. Références des expérimentateurs

Le tableau « Porteurs de l'expérimentation » vise à recueillir les informations permettant de contacter les personnes qui seront impliquées dans l'expérimentation. Il faut préciser les fonctions/statuts et coordonnées du partenaires RECTEC et des partenaires associés.

L'accompagnant/expert est un partenaire RECTEC désigné comme référent pour répondre aux questions des expérimentateurs.

Ces références seront reprises dans les documents du projet (guide) afin de permettre la prise de contacts avec les personnes ayant mené les expérimentations.

### II. Partie I

L'objet permettra de décrire les raisons de la mise en place de l'expérimentation. Pourquoi ? Quels sont les constats qui ont été faits et qui ont mené les expérimentateurs à envisager l'usage du référentiel RECTEC+ ?

### III. Partie II

#### Précisions quant aux bénéficiaires

Dans l'expérimentation, il faut distinguer deux types de bénéficiaires :

- (1) Les personnes qui vont bénéficier de l'activité lors de l'expérimentation. Exemples : pour la VAE, ce sont les étudiants ou les professionnels qui veulent bénéficier d'une certification ; pour la mobilité, ce sont les étudiants ERASMUS ; pour l'orientation, ce sont les demandeurs d'emploi ; etc.
- (2) Les institutions bénéficiaires. Exemples : pour la VAE, ce sont d'une part les institutions de validation, mais aussi les organisations qui veulent recruter ; pour la mobilité, ce sont les universités qui envoient leurs étudiants, mais aussi les universités qui accueillent les étudiants ; pour l'orientation, ce sont les institutions qui orientent, mais aussi les organisations qui sont en demande de poste ; etc.

Les besoins d'une part et les résultats obtenus ne sont pas nécessairement exactement les mêmes selon qu'il s'agisse des personnes bénéficiaires ou les institutions bénéficiaires.

### IV. Partie III

#### Précisions concernant les résultats de l'expérimentation

Afin de permettre l'analyse de l'expérimentation, tout élément utile sera joint à la fiche descriptive : Verbatim, schémas, matériel utilisé...

La rédaction peut se faire librement ou à l'aide de schémas ou méthodes de type SWOT ou autres.