

LES CAHIERS
D'ETUDES
DU C.U.E.E.P

**L'ACCOMPAGNEMENT
EN
VALIDATION
DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE**

Préface de Danièle Forestier

Claudie DUBOIS-PETIT

juillet
2004

U.S.T.L.
C.U.E.E.P.

N° 55

LES CAHIERS D'ETUDES DU CUEEP

Membres fondateurs

Joseph Losfeld
Paul Demunter

Comité de Direction

les Membres fondateurs
le Directeur du **CUEEP-USTL**
le Directeur du Laboratoire TRIGONE
le Secrétaire de Rédaction

Directeur de la Publication

Le Directeur du **CUEEP-USTL**

Comité de Lecture

P. Astier	C. D'Halluin	P. Demunter	V. Leclercq
E. Charlon	D. Delache	D. Forestier	M. Mébarki
J. Clénet	J.N. Demol	D. Poisson	P. Roquet
R. Coulon	A. Derycke	G. Leclercq	A. Tarby

Secrétaire de Rédaction

Jean-Noël Demol

Conception, Gestion et Diffusion

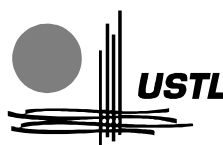
Jean-Noël Demol
Isabelle Logez
Nathalie Masclef

Commande et courrier à adresser à :

Mme Isabelle Logez
Cahiers d'Etudes du CUEEP
Cité Scientifique - Bât. B6
59655 VILLENEUVE D'ASCQ CEDEX

Tél. : 03 20 43 32 70 – Fax : 03 20 43 32 79
e-mail : isabelle.logez@univ-lille1.fr

N° ISSN : 0999-8659
Editeur : CUEEP, 11 rue Angellier – 59046 Lille Cedex



LES CAHIERS
D'ETUDES
DU C.U.E.E.P

L'ACCOMPAGNEMENT
EN
VALIDATION
DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE

Préface de Danièle Forestier

Claudie DUBOIS-PETIT

juillet
2004

U.S.T.L.
C.U.E.E.P.

N° 55

S O M M A I R E

INTRODUCTION	p. 7
<u>1^{ER} PARTIE</u> : LA MISE EN PLACE DE LA CELLULE TECHNIQUE DE VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE : PRINCIPES ET ACTEURS	p. 11
Chapitre 1 : La mise en place de la cellule technique de VAE	p. 13
1. Le principe de la VAE	p. 13
2. Le système de la VAE	p. 16
Chapitre 2 : Un éclairage conceptuel nécessaire	p. 23
1. Acquis et expérience	p. 23
2. La traduction de l'expérience en compétence	p. 25
3. Validation et évaluation	p. 30
4. L'utilisation des référentiels	p. 33
<u>2^{EME} PARTIE</u> : LES DIFFERENTS NIVEAUX D'INTERVENTION DE L'ACCOMPAGNEUR ET LES POSTURES D'ACCOMPAGNEMENT RELEVÉES	p. 35
Chapitre 3 : L'accompagnement dans les Points Relais Conseil (PRC)	p. 39
1. Le cadre de leur intervention	p. 39
2. Les différentes postures de l'accompagnateur	p. 42
3. Les facteurs influant sur les postures adoptées	p. 48
Chapitre 4 : Le pilote de la cellule technique de validation et le formateur	p. 55
1. Le champ d'intervention du pilote de Cellule Technique de Validation	p. 55
2. Les difficultés rencontrées lors de l'analyse de l'expérience professionnelle	p. 58
3. Les différentes postures de l'accompagnement	p. 62
4. Des facteurs pouvant influencer sur les choix de l'accompagnement	p. 70

Chapitre 5 : Les attentes du candidat	p. 73
1. Quatre candidats : quatre parcours différents	p. 73
2. Les différentes motivations repérées	p. 77
3. Quelques effets de la démarche de VAE repérés sur les candidats	p. 79
4. La notion d'éthique	p. 81
3^{EME} PARTIE : INTERROGATIONS ET DIFFICULTES QUANT A LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACCOMPAGNEMENT DANS LA PROCEDURE DE VAE	p. 87
Chapitre 6 : La place accordée à l'entreprise dans le processus d'accompagnement de la VAE	p. 91
1. Les enjeux de la VAE pour l'entreprise	p. 91
2. La place qui lui est accordée par la loi dans la procédure VAE	p. 97
Chapitre 7 : L'accompagnement en cas de validation partielle	p.105
1. La décision du jury et son application	p.105
2. Un retour vers l'alternance	p.110
Chapitre 8 : Un accompagnement au changement	p.121
1. Le changement de certaines de nos représentations	p.121
2. Accompagner les acteurs de la VAE au changement	p.124
3. Les premières difficultés	p.125
CONCLUSION	p.131
BIBLIOGRAPHIE	p.135
INDEX DES SIGLES	p.137
INDEX DES DOCUMENTS PRESENTES	p.138
ANNEXES	p.139

PREFACE

Par Danièle Forestier¹

Dans ce numéro spécial des Cahiers d'Etudes du CUEEP, Claudie Dubois nous propose une réflexion sur l'accompagnement pratiqué dans le cadre de la VAE (validation des acquis de l'expérience), à travers une étude réalisée au centre AFPA de Rousies (59).

Cette étude s'est effectuée dans le cadre du DESS d'ingénierie de la Formation du CUEEP- Université de Lille1. J'ai eu grand plaisir, en tant qu'enseignante dans ce DESS et directrice de mémoire, à suivre Claudie dans sa réflexion et la construction de son outil d'investigation.

Cela fut pour moi l'occasion d'apprécier les capacités de conceptualisation et de modélisation de Claudie, son aptitude à construire un diagnostic de situation en mobilisant les ressources disponibles sur le terrain ainsi que son aptitude à repérer les ouvertures et les perspectives d'innovation du domaine étudié.

Par ailleurs, les aspects psychopédagogiques mobilisés dans la procédure d'accompagnement en VAE me paraissaient a priori intéressants à investiguer et à formaliser. La question étant d'en repérer les usages, de diagnostiquer en quoi ils peuvent être aidants pour les candidats et en quoi ils pouvaient faire émerger en eux un questionnement.

Car au-delà de l'accompagnement, c'est toute la perception de l'expérience acquise et des modalités d'apprentissage qui est à repenser.

Claudie Dubois, dans ce Cahier d'Etudes, nous brosse tout d'abord le cadre juridique de la VAE, puis nous apporte les définitions utiles à la compréhension de cette démarche de validation, notamment à travers les concepts d'acquis, de qualification et de compétences.

Elle montre comment cette procédure amène la personne candidate à verbaliser, analyser et conscientiser l'expérience acquise au cours d'années d'exercice professionnel ou d'engagement syndical ou bénévole.

¹ Maître de conférences en Psychologie, CUEEP

Comment aussi la nécessaire mobilité liée à l'employabilité suppose la mise au jour de compétences flexibles et transférables, qu'il convient de valider et de certifier pour asseoir une politique de gestion des qualifications, dans un esprit de modernisation sociale.

A travers l'exposé de cette démarche, Claudie Dubois soulève tout un ensemble de questions, à savoir :

- la variété des modes d'accompagnement, plus ou moins aidants, plus ou moins approfondis allant parfois jusqu'à une réorientation s'il s'avère que la VAE n'est pas la solution optimale,
- l'implication, encore trop limitée, de l'entreprise et des professionnels du domaine dans la procédure de validation des acquis de l'expérience, alors que c'est au cœur de l'entreprise que sont acquises et actualisées au quotidien, les compétences à valider,
- la diversité des parcours validés pour un même diplôme, qui pose la question du bien-fondé de la formation en Centre de Formation ou à l'Université, qui mobilise plusieurs années de la vie d'une personne et transmet souvent plus de savoirs théoriques (ou en tous cas formalisés) que de compétences rapidement mobilisables sur le terrain,
- la difficulté pour un candidat ayant eu une validation partielle, d'intégrer ensuite une formation déjà en cours et d'intégrer un groupe déjà constitué. D'autant plus si cette formation se déroule à l'Université où les calendriers de formation sont constitués par années universitaires, d'octobre à octobre,
- les problèmes financiers pouvant se poser lors de la procédure, surtout si le candidat ne souhaite pas informer son entreprise de sa démarche de validation.

On trouvera également dans ce Cahier d'Etudes une mine précieuse d'informations quant au vécu des personnes candidates à la VAE.
Comment ce processus est-il intériorisé ? Quels ressentis suscite-t-il ?

Car il n'est pas facile de "se mettre à nu", d'accepter de parler simplement de ses modes opératoires en situation de travail.

Il n'est pas facile non plus de verbaliser l'action, de la réfléchir suffisamment pour en faire une base de connaissances identifiables.

C'est ce que nous enseigne Jean Piaget à travers son concept de connaissances préréfléchies, c'est-à-dire non conscientisées, qui, par un

travail d'évocation et de réflexion, accèdent au statut de savoir conceptualisé et formalisé.

Et c'est là que réside la difficulté d'un accompagnement réussi, qui doit amener le candidat à un véritable autositionnement, sur la base d'un repérage et d'une formalisation des savoirs théoriques et pratiques mis en jeu au cours de l'activité professionnelle ou syndicale/associative.

In fine, la conscientisation de l'action, la formalisation des savoirs-en-action souligne la possibilité d'apprendre autrement et interroge notre système actuel de formation

INTRODUCTION

Dans le cadre de la préparation du D.E.S.S Ingénierie de la Formation de l'université de Lille 1 (CUEEP), j'ai intégré en novembre 2002, l'Association de Formation Professionnelle pour Adulte (AFPA) de Rousies dans la région Sambre-Avesnoise du Nord de la France. Il m'a été demandé d'effectuer un travail sur la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 dans le cadre de la mise en place d'une Cellule Technique de Validation des acquis de l'expérience.

La loi du 17 janvier 2002 et plus précisément les articles consacrés à la Validation des Acquis de l'expérience (VAE) ont introduit dans notre paysage de certification une nouvelle voie quant à l'obtention de diplômes, titres ou autres : la formation peut ne plus être nécessaire, la validation reposant essentiellement sur l'expérience acquise par le candidat dans son travail.

Ce nouveau système est actuellement en train de se mettre en place dans différents ministères : L'Education Nationale, le ministère de l'Emploi et de la Solidarité par l'intermédiaire de l'AFPA, l'Agriculture, la Jeunesse et les Sports...

Son application n'est pas sans soulever de nombreuses interrogations non seulement d'un point de vue purement pratique et juridique, mais également d'un point de vue social car elle remet en question les schémas de notre société en matière scolaire et de certification. Ainsi par exemple en tant qu'étudiante, le fait que l'on puisse valider par l'expérience le diplôme que je préparais par la voie universitaire, m'interpellait quant au choix de mon cursus.

Dans un premier temps il s'est avéré nécessaire de bien délimiter le cadre de cette étude.

Je devais établir en quelque sorte un "listing" des limites et de la portée de la VAE qui permettrait de déterminer les différents paramètres intervenant dans la mise en place des Cellules Techniques de Validation.

J'allais pour ce faire effectuer un travail de réflexion théorique et pratique sur la VAE et relever les difficultés de son application, tant au niveau des centres qui valident que des candidats eux-mêmes. Non seulement une analyse des textes allait être nécessaire, mais également une analyse de ce qui se passe sur le terrain et de la manière dont les acteurs de la VAE travaillent.

Toutefois, pour aborder le sujet, il convenait que je trouve un point d'entrée qui me permette à la fois de balayer une grande partie du champ de la VAE, mais également qui me permette de le délimiter, car le sujet est vaste.

Au regard de la procédure VAE, une phase semblait être cruciale et importante, celle de la formalisation des savoirs acquis dans l'action : parler de ce que l'on fait tous les jours pour faire émerger et formaliser des processus d'apprentissage souvent inconscients et imbriqués dans l'expérience.

Un acteur d'importance intervenait à ce stade de la procédure : l'accompagnateur. Dans le cadre d'un module de formation du D.E.S.S Ingénierie de la Formation que j'ai préparé, une personne pratiquant l'accompagnement est intervenue pour faire part aux étudiants de son expérience. La manière dont elle concevait son travail et l'exerçait me sont

apparues très différentes de celles que j'avais pu voir jusque là. Il m'a semblé alors intéressant de travailler sur l'accompagnement pratiqué auprès des candidats à la VAE et ce tout au long de la procédure, de l'information à la formalisation. Ceci afin de voir qu'elles pouvaient être les différentes pratiques et conceptions sur le sujet, leurs origines et, vérifier éventuellement si des règles pouvaient être posées en la matière.

Au travers de cette étude, je vais tenter de répondre à différentes questions :

Que faut-il entendre par accompagnement ?

Qu'est-ce que l'accompagnement dans la procédure VAE ?

Comment est-il pratiqué et quels sont les facteurs pouvant influencer sur cette pratique ?

Jusqu'où vont les accompagnateurs dans leurs démarches ?

Qu'attendent les candidats de l'accompagnement ?

Il semblait aussi important de resituer l'intervention de l'entreprise du candidat à la VAE, non seulement dans le cadre de la procédure mais également dans le cadre de l'accompagnement. En effet, j'ai participé à une conférence organisée par l'Université de Lille III le 11 avril 2003, sur le thème de la Validation des Acquis de l'Expérience ; lors de cette conférence, des professionnels s'inquiétaient quant à la valeur à accorder à un diplôme obtenu par VAE dans la mesure où les entreprises, où le candidat avait exercé n'étaient pas contactées. La place accordée à l'entreprise dans la procédure était-elle suffisante et l'entreprise ne pouvait-elle pas jouer un rôle dans l'accompagnement ?

Partant de ces deux observations, j'ai posé deux hypothèses de départ pour effectuer mes recherches :

- **Hypothèse 1** - Il y a différents types d'accompagnement à chaque niveau d'intervention de l'accompagnement dans le cadre de la VAE dépendants de paramètres divers ; de l'orientation jusqu'au choix d'un parcours ; de la constitution d'un dossier jusqu'à l'évaluation. Peut-on toutefois envisager de formaliser une démarche d'accompagnement dans le cadre de la VAE ?
- **Hypothèse 2** - La description des activités exercées doit permettre l'identification de certaines compétences et leur mise en relation avec celles exigées par un référentiel en vue de l'obtention d'un titre ou diplôme. Bien que la démarche soit individuelle, l'entreprise - siège de l'expérience - pourrait également avoir un rôle d'accompagnement prépondérant dans ce parcours de reconnaissance et de validation des acquis expérientiels. Je suis donc allée à la rencontre d'accompagnateurs intervenant à chaque stade de la procédure et ce dans différents secteurs d'activité pour recueillir les informations qui m'étaient nécessaires. J'ai croisé les données ainsi recueillies avec celles émanant de textes juridiques, de circulaires et décrets d'application ou encore de notes de service élaborées par des institutions.

Dans une première partie seront présentés les principes, les procédures et acteurs de la VAE. Ce sont des données indispensables pour bien situer par la suite le rôle de l'accompagnement dans le système.

La seconde partie aura trait à l'accompagnement lui-même, aux différents stades de la procédure. Nous verrons comment il est effectué, comment il est vécu et quels sont les paramètres qui pourront influencer sur les pratiques.

Dans la dernière partie l'entreprise sera positionnée dans le système. Les avantages et inconvénients que peut représenter la VAE pour elle y seront évoqués. Ainsi, il pourra être tenté de déterminer si elle peut avoir un rôle à jouer dans l'accompagnement, et si la place qui lui est accordée dans le processus est suffisante.

Pour terminer, nous énumérerons les premières difficultés d'application perceptibles à ce jour et les interrogations que suscitent la VAE².

Je tenais également à souligner deux points importants relatifs au contexte dans lequel s'est déroulée le travail et qui m'ont permis de suivre des parcours complet de validation.

Tout d'abord le système de validation des acquis de l'expérience au sein de l'AFPA a été mis en place très rapidement. Ceci peut s'expliquer par le fait que l'on retrouve en filigrane tout au long de son histoire un même principe : donner une qualification à des personnes ayant déjà une expérience professionnelle ou une qualification s'appuyant sur l'action. L'enseignement dispensé repose sur du concret, avec un système de modularité des formations et de personnalisation. La technique de déclinaison des actions de formation en modules eux-mêmes déclinés en capacités permet également une grande facilité de positionnement et de préconisation en termes de formation pour le candidat.

Deuxième point, la situation économique et sociale de la région Nord est très difficile avec un taux de chômage élevé et une population peu qualifiée. Dans de telles conditions, la VAE va représenter un enjeu d'importance en réduisant des parcours de formation, mais également sur un plan professionnel et social en termes de reconnaissance et de promotion.

² Mes recherches universitaires se sont terminées fin mai 2003. C'est pourquoi dans cette étude, il ne pourra être pris en compte les nouvelles données ayant pu être prises ou publiées ultérieurement à cette date.

1^{ERE} PARTIE :

**LA MISE EN PLACE DE LA CELLULE TECHNIQUE
DE VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE :
PRINCIPES ET ACTEURS**

CHAPITRE 1 :

LA MISE EN PLACE DE LA CELLULE TECHNIQUE DE VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE

Avant d'aborder la question relative à l'accompagnement dans la procédure de Validation des Acquis de l'Expérience, il convient de poser le cadre juridique et procédural de cette nouvelle possibilité d'obtention d'un titre ou diplôme. Poser ce cadre va nous permettre d'identifier les différentes étapes par lesquelles passera le candidat à la VAE, ainsi que les différents acteurs qui interviendront à chacune d'entre elles.

1. LE PRINCIPE DE LA VAE

1.1 Une transformation de la Loi du 23 Juillet 1992

Dans les années 1980, il est constaté un fort déficit de qualifications professionnelles validées en France. Ce constat va impulser la mise en œuvre d'une politique de reconnaissance des acquis. Ainsi, en 1985 va être instauré la Validation des Acquis Professionnels (VAP 85). Cette validation permet à des personnes d'intégrer un cursus de formation, alors que leur niveau d'étude initial ne leur permet pas. Une personne disposant d'un bac va pouvoir intégrer une formation de niveau licence après avoir fait valider ses acquis professionnels. Ce système est toujours utilisé aujourd'hui.

La loi du 23 juillet 1992³ a créé un autre dispositif de Validation des Acquis Professionnels (VAP 92) qui permet la reconnaissance de l'expérience professionnelle acquise pour dispenser le candidat d'une partie de la formation que l'on envisage et de l'examen correspondant. Pour évaluer ses acquis, il est

³ Extrait de la loi du 20 juillet 1992 (Note de service n°94-201 du 11 juillet 1994, BO n°29)
"Toute personne qui a exercé pendant cinq ans une activité professionnelle en rapport avec l'objet de sa demande, peut solliciter la validation d'acquis professionnels qui pourront être pris en compte pour justifier d'une partie des connaissances et des aptitudes exigées pour l'obtention d'un diplôme technologique ou professionnel." "La validation des acquis professionnels s'effectue sous forme d'octroi de dispenses (...). La demande relève d'une démarche individuelle. (...) La fonction d'information, d'accueil et d'accompagnement du candidat répond à plusieurs objectifs, en particulier une aide méthodologique pour la construction de son dossier et notamment la description de son activité de travail dans les différents emplois qu'il a occupés et qui sont susceptibles de répondre à la finalité du diplôme postulé. (...) Un jury de validation statue sur les dispenses qu'il estime pouvoir accorder, à partir de l'analyse approfondi du dossier établi par le candidat, et d'un entretien, s'il estime que celui-ci est nécessaire (...) ... De cette description, le jury de validation déduit la maîtrise de compétences ou de connaissances requises pour l'octroi de la dispense."

demandé au candidat de réaliser un dossier dans lequel il fait état de son expérience.

1.2 La loi du 17 janvier 2002

Avec la validation des acquis de l'expérience, chapitre II de la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 (Annexe) a marqué une étape importante dans l'évolution de la réglementation de la formation professionnelle continue. Dorénavant, toute personne engagée dans la vie active va pouvoir faire valider les acquis de son expérience en vue de l'acquisition de la totalité d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification, sans passer par la case "formation". Cette disposition a été introduite dans le livre IX du Code du Travail (l'article L.900-1) et figure également dans le code de l'éducation. Il s'agit là d'un droit individuel qui va permettre de s'engager dans une procédure d'évaluation et de certification des compétences. Ainsi, les diplômes ou titres professionnels peuvent dorénavant être obtenus, en tout ou partie, par la VAE.

C'est un bouleversement considérable non seulement quant au nouveau paysage de la certification en France, mais également quant à nos représentations relatives à la création de connaissances. En effet, par la mise en place de ce système, il est reconnu que l'on peut apprendre en dehors des situations formelles d'apprentissage et il est admis que les savoirs issus de l'expérience sont équivalents à des connaissances acquises dans une salle de cours.

Tout l'enjeu résidera alors pour le candidat, dans le cadre de sa démarche à la validation, à traduire son expérience en connaissances et, nous le verrons par la suite, en compétences.

Une nouvelle relation s'instaure entre les savoirs théoriques et les savoirs pratiques.

Cette disposition va répondre à différents besoins et attentes qui existaient. Nous ne les évoquons pas tous, mais uniquement les principaux.

Nous assistons depuis quelques années, à une évolution du marché du travail qui nécessite de la part des salariés une adaptation à leur poste de travail et une mobilité professionnelle accrue. Ces modifications ont fait émerger entre autres deux nouvelles notions qui sont celles de la compétence de l'individu et de sa responsabilité. En fait, c'est une plus grande autonomie au travail qui est demandée.

En outre, aujourd'hui 40 % des français n'ont aucune qualification reconnue et nombreuses sont les personnes qui sortent encore du système éducatif sans aucun diplôme, cette catégorie de personne, bien qu'en régression, représentait encore 20,4 % des jeunes en 1996.

**Tableau 1 :
Sortants du système éducatifs⁴**

	1973	1980	1990	1996
Aucun diplôme	54,9%	38,9%	31,2%	20,4%
CAP- BEP	17,9%	30,3%	20,7%	16,5%
BAC	15,5%	15,6%	18,5%	23,5%
Etudes Supérieures Courtes	6,4%	9%	15,5%	17,5%
Etudes Supérieures Longues	5,2%	6,2%	14%	22%

C'est pourquoi, pouvoir faire reconnaître les acquis de son expérience devient un enjeu important pour les salariés et les demandeurs d'emploi, dans une société en mutation perpétuelle, dans laquelle posséder un titre ou diplôme revêt une grande importance pour trouver du travail.

Mais, il est à noter également que le fait de posséder un diplôme, un titre ou une qualification va également conditionner l'accès à certains concours ou parcours professionnels qui permettront parfois une promotion socio-professionnelle aux individus.

La loi de modernisation sociale va donc permettre à un plus grand nombre de citoyens d'accéder à une certification et par la même à une forme de reconnaissance. Elle répond aussi à un souhait qui était celui de ne pas réapprendre ce que l'on savait déjà de par ses acquis extra scolaires et ainsi gagner du temps.

Si la notion de gain de temps est un des facteurs principaux qui encourage les candidats à demander une VAE, la notion de réalisation d'économie sur les parcours de formation est également un facteur à ne pas négliger. En effet, le financement de la formation pourra être effectué par l'entreprise où travaille le salarié. Or, pour cette entreprise, il sera très intéressant que ce parcours soit réduit. Il pourra passer de plusieurs mois à trois jours, comme nous le verrons plus loin.

La certification devient un engagement d'Etat et la VAE un élément structurant de sa politique d'emploi dans un contexte de licenciement, et à un moment où il va rétrocéder aux régions sa compétence en matière de formation.

⁴ Statistiques E.V.A. (Entrée dans la Vie Active)

2. LE SYSTEME VAE

Nous allons maintenant voir comment s'appliquent concrètement les préceptes édictés par la loi du 17 janvier 2002.

2.1 Les principes⁵

▪ Quelle expérience ?

Dans le cadre de la VAE est pris en compte l'ensemble des compétences professionnelles acquises dans l'exercice d'une activité salariée, non salariée ou bénévole, en rapport direct avec le contenu du diplôme ou du titre, exercée en continue ou non d'une durée minimale de 3 ans.

▪ Qui est concerné ?

Sont concernés : les salariés (en CDI, CDD, Intérimaires...), les non salariés (membres d'une profession libérale, commerçants, exploitants agricoles, artisans, travailleurs indépendants...), les agents publics titulaires ou non, les demandeurs d'emploi. La loi relative à la VAE marque bien une volonté de s'adresser à un large public.

▪ Quelle certification ?

La VAE a vocation à s'appliquer à l'ensemble des diplômes, titres et certificats de qualification enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles.

Pourront être obtenus par la VAE : Un diplôme ou titre professionnel délivré par l'Etat, un diplôme délivré au nom de l'Etat par un établissement d'enseignement supérieur, un titre délivré par un ministère (Défense, culture...), un titre d'un organisme de formation consulaire ou privé ou encore un certificat de qualification professionnelle émanant d'une branche professionnelle. Certains diplômes ou titres ne pourront être accessibles par la VAE en raison des conditions d'accès à des professions réglementées ou particularités de certains métiers (par exemple certains titres militaires ou diplômes ayant trait à la médecine)

▪ Quelle validation ?

La demande de VAE et les documents qui l'accompagnent sont soumis à un jury. C'est le jury composé de professionnels de la formation et de professionnels d'entreprises qui prononcera la validation de la certification demandée. Il va vérifier si les acquis dont le candidat fait état correspondent aux compétences, aptitudes et connaissances exigées.

⁵ Site Internet du Ministère de l'Emploi et de la Solidarité : w.w.w.travail.gouv.fr

Les modalités et critères d'évaluation des compétences professionnelles du candidat sont fixés par l'institution ou l'organisme qui délivre la certification. Cela peut être un examen sur dossier, un entretien, une mise en situation professionnelle, des tests, la présentation d'un mémoire ou d'un projet...

Le jury est souverain et se prononce pour :

- Une validation totale et propose l'attribution du diplôme, titre ou certificat de qualification ;
- Une validation partielle et décide de la nature des connaissances et compétences qui doivent faire l'objet d'un contrôle complémentaire pour l'obtention de la totalité du diplôme, titre ou certificat de qualification. Le candidat dispose d'un délai de 5 ans pour effectuer ce contrôle complémentaire et valider ainsi la totalité du diplôme, titre ou certificat de qualification.

▪ Quel statut de l'entreprise ?

Un salarié peut faire valider ses acquis dans le cadre du plan de formation de l'entreprise. La VAE ne peut être réalisée qu'avec le consentement du salarié. Un refus de sa part ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Pendant les actions de VAE, le bénéficiaire conserve son statut de salarié (rémunération, protection sociale...) Le salarié peut demander à bénéficier d'un congé pour validation des acquis de l'expérience (Congé VAE), pris à son initiative. (Décret N° 2202 – 795 du 3 mai 2002)

Sont concernés les salariés titulaires d'un CDI, sans condition d'ancienneté et les salariés en CDD dans des conditions identiques à celles prévues pour le Congé individuel de Formation –CDD (CIF-CDD)

La durée maximale du congé pour VAE est de 24 heures de temps de travail, consécutives ou non. Le salarié peut demander ce congé pour participer aux épreuves de validation, et, éventuellement, pour les périodes d'accompagnement à la préparation de cette validation.

▪ **Quel financement⁶ ?**

Le tableau suivant rassemble les principales modalités de financement de la VAE

**Tableau 2 :
Financement de la VAE**

PUBLIC	FINANCEUR	CADRE DU FINANCEMENT
Salariés (en CDI, CDD, intérim...)	Entreprises	Dans le cadre du plan de financement
	OPCA	Dans le cadre des fonds mutualisés
	OPACIF	
Agents publics (titulaires ou non titulaires)	Administration, Etablissements publics	Dans le cadre du plan de formation
Non-salariés (professions libérales, exploitants agricoles, artisans, commerçants, travailleurs indépendants)	Organismes collecteurs (AGECIF, FIF-PL, FAFEA ...)	Dans le cadre de la prise en charge prévue par ces organismes.
Demandeurs d'emplois (Indemnisés ou non)	Assédic, Etat Conseils régionaux	Dans le cadre du plan PARE (Plan d'Aide de Retour à l'Emploi), du PAP (Projet d'Action Personnalisé).
Toute personne souhaitant acquérir une certification la compléter ou l'adapter	L'intéressé lui-même L'intéressé avec l'aide de l'Etat ou la Région dans certaines conditions.	En tant que stagiaire de la formation professionnelle

2.2 La procédure et les acteurs

A. La procédure

Les différentes étapes ci-après présentées peuvent varier plus ou moins en fonction des institutions qui valident. Toutefois, il s'agit là des principales étapes que l'on retrouvera de manière générale⁷

Phase de candidature

1^{ère} Etape : Définition du projet par le candidat

Prise d'informations générales auprès du point relais conseil sur la VAE, le titre ou diplôme souhaité et l'organisme qui le prépare.

⁶ Source : Note d'information du Ministère de l'Emploi et de la Solidarité.

⁷ La procédure présentée est plus particulièrement spécifique à l'AFPA. Source AFPA.

2^{ème} Etape : Demande de candidature

Entretien avec le pilote de la **Cellule Technique de Validation** pour :

- présenter l'organisation générale de la démarche VAE,
- présenter le dossier à constituer par le candidat,
- fixer les modalités de dépôt de candidature.

3^{ème} Etape : Constitution du dossier de demande par le candidat

Accompagnement au montage du dossier de demande de VAE par le pilote de la Cellule. Il doit préciser le diplôme, le titre ou le certificat de qualification visé ainsi que son statut (salarié, demandeur d'emploi...) au moment de la demande. Celle-ci est accompagnée d'un dossier qui comporte notamment les documents justificatifs des expériences acquises et de leur durée (certificat de travail...), les attestations des formations suivies et des diplômes obtenus précédemment, un CV. Là encore les différentes pièces demandées au candidat peuvent varier d'une institution à l'autre.

La phase d'évaluation

4^{ème} Etape : Constitution du dossier

Accompagnement proposé au candidat par un accompagnateur ou formateur référent pour la constitution du dossier. Ce pourra être la rédaction de mini-mémoire ou autres travaux et/ou la préparation des mises en situation par un accompagnateur référent.

5^{ème} Etape : L'évaluation

Par la Cellule Technique de validation : Etude du dossier de preuves et/ou mise en situation professionnelle. Communication des résultats.

- Evaluation par un binôme d'évaluateurs composé **d'un professionnel et d'un formateur**
- La mise en situation professionnelle. L'autorité qui délivre la certification peut prévoir une mise en situation, réelle ou reconstituée dans le cadre de la procédure VAE.
- **Entretien avec le jury.** L'entretien est mené sur la base du dossier déposé par le candidat et l'évaluation du binôme d'évaluateurs. Il permet de vérifier si l'expérience acquise correspond aux connaissances, aptitudes et compétences exigées pour la délivrance de la certification visée.

La phase de validation

6^{ème} Etape : La Validation

La délivrance de la certification. Le jury décide de l'attribution totale ou partielle, ou du refus de l'attribution.

- La validation est partielle si le candidat n'a acquis qu'une partie des connaissances, aptitudes et compétences exigées. Le jury précise alors celles qui, faisant défaut, doivent faire l'objet d'une évaluation complémentaire, dans un délai maximum de 5 ans à compter de la

notification de la décision du jury, afin de permettre la délivrance de la certification visée.

- La décision est notifiée au candidat par l'autorité qui délivre la certification.

B. Les acteurs

Il s'agit là des acteurs principaux dans le cadre de la procédure de la VAE

▪ **Les Points Relais Conseil**

Ils donnent une première information sur la VAE et les procédures à suivre. Ils orientent vers un titre, diplôme ou autres en fonction des activités exercées et du projet de l'individu. La Région Nord Pas de Calais comprend 85 Points relais Conseil. On les trouve dans les Centres d'Information et d'Orientation (CIO), dans les Agences ANPE, dans les Services d'Orientation Professionnelle de l'AFPA, dans les Universités, les Antennes FONGECIF, les Antennes Agrimédia, les Missions Locales, les Centres Interinstitutionnels de Bilan de Compétences.

▪ **La Cellule Technique de Validation**

Directement rattachée à un organisme qui valide, elle met en place et prépare les sites de validation, elle accueille le candidat et l'aide à la constitution de son dossier administratif - dans certains cas cette aide pourra aller au-delà de ce montage administratif -. Elle assure la logistique nécessaire au système de validation en constituant les jurys, en planifiant et organisant les sessions. Elle se charge du secrétariat, de la gestion des activités administratives et de la formation des jurys.

▪ **Le formateur référent ou accompagnateur référent⁸**

Rattaché à la Cellule Technique de Validation, il assure généralement un accompagnement du candidat dans la constitution de son dossier de validation et à la préparation de l'évaluation. En fonction des organismes cet acteur pourra porter un titre différent. A l'AFPA par exemple on parlera d'un "formateur référent", alors que dans le milieu universitaire on utilisera le terme "d'accompagnateur référent"

▪ **Le "Binôme d'évaluateurs"**

Il a pour mission de prendre connaissance des documents et supports d'évaluation. Lors de sa rencontre avec le candidat, il va observer son comportement professionnel, l'évaluer et attester qu'il maîtrise les

⁸ En fonction des organismes cet acteur pourra porter un titre différent. A l'AFPA par exemple on parlera d'un "formateur référent", alors que dans le milieu universitaire on utilisera le terme "d'accompagnateur référent"

compétences nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle. Le binôme sera composé d'un professionnel et d'un formateur professionnel du secteur d'activité concerné.⁹

- **Le jury**

Sa composition variera d'un organisme valideur à l'autre. Il comprendra toutefois obligatoirement un ou plusieurs professionnels du secteur d'activité concerné. Pour faire partie du jury, ces professionnels devront être en activité dans le champ depuis au moins 5 ans ou avoir été en activité dans le champ professionnel considéré pendant au moins 5 ans et ne pas l'avoir quitté depuis plus de 2 ans. Un professionnel de l'entreprise ne peut être évaluateur d'un salarié de son service ou d'un stagiaire reçu dans son établissement lors d'une période d'application en entreprise.

Tel est le cadre juridique général de la VAE posé par la loi du 17 janvier 2002 : une possibilité de validation s'adressant à un large public, pour des diplômes, titres et certificats de qualification enregistrés dans le répertoire national des certifications, une expérience professionnelle de 3 ans minimum, une validation totale ou partielle attribuée par un jury souverain sur la base d'un dossier préparé au préalable par le candidat, le tout grâce à divers financements. A chaque stade de la procédure interviennent différents acteurs ayant chacun un rôle précis, du Point Relais Conseil au binôme d'évaluateur.

⁹ Là encore cette composition ainsi que les rôles pourront varier d'une institution à l'autre. Ainsi dans certains milieux universitaires, le pilote de la Cellule Technique et l'accompagnateur référent endossent les fonctions du binôme d'évaluateurs en rédigeant chacun un rapport qui est remis au jury lors de la validation. A l'AFPA le formateur professionnel du secteur d'activité composant le binôme ne pourra être en aucun cas celui qui a assuré l'accompagnement du candidat.

CHAPITRE 2 :

UN ECLAIRAGE CONCEPTUEL NECESSAIRE

Avant d'aborder le cœur même de cette étude, il est nécessaire de définir clairement les concepts qui y seront utilisés. Il s'agit de savoir de quoi l'on parle, et de se positionner dans un certain registre de communication.

En conséquence, dans un premier temps seront développées les notions d'acquis et d'expérience, ensuite de compétence, puis de validation et d'évaluation et pour finir sera abordée la notion de référentiel. La citation suivante illustre mon propos :

"La mise en place d'une culture de reconnaissance et de validation des acquis ne peut pas se réaliser uniquement par des décisions politiques et des réglementations, mais par un travail de sensibilisation profonde et de prise de conscience des acteurs impliqués, appelés à utiliser des concepts clairement définis !" (M.Farzad et S.Paivandi, 2000, p.61)

1. ACQUIS ET EXPERIENCE

La validation des acquis de l'expérience a pour fondement, on pourrait dire pour matière première, l'expérience.

Toute la démarche repose sur l'action vécue. L'expérience prise en compte pourra être d'ordre professionnel ou encore privé et personnel. Ainsi les expériences que le candidat aura pu avoir en tant que membre d'une association, d'un syndicat ou dans le cadre d'un mandat pourront être prises en compte.

Toutefois, ce n'est pas l'expérience qui est validée dans la VAE, mais les acquis qu'aura pu en tirer le candidat.

La notion d'acquis s'oppose à celle d'inné. L'inné, c'est ce avec quoi l'on naît, l'acquis, c'est ce qu'une action extérieure, une expérience ou encore une information va faire naître en l'individu durant sa vie ou une partie de sa vie. Cela renvoie aux capacités cognitives de l'individu à transformer cette action extérieure en connaissances qui lui seront propres et intrinsèques. Les nouvelles connaissances ainsi acquises viendront s'ajouter à celles que possède déjà l'individu, elles pourront aussi s'y substituer ou encore les modifier et donc, elles pourront modifier les comportements.

Pour illustrer ce propos, je reprendrai une expérience que j'ai vécue dans le cadre de l'exercice d'une fonction, celle de formatrice en histoire pour un public de jeunes apprentis préparant un bac professionnel. Les thèmes abordés avec eux étaient les suivants : "La naissance du sentiment national" et "La montée des nationalismes". A la fin du chapitre, j'ai préparé une évaluation sommative,

nous reviendrons sur ce terme ci-après. J'y demandais notamment de donner la définition de plusieurs notions étudiées ensemble.

Une apprentie me restitua intégralement les définitions du cours apprises par cœur. Je me suis alors demandée ce qui lui resterait de ses définitions une fois le bac passé. Elle avait stocké dans sa mémoire à court terme des informations. En comprenait-elle le sens ?

Une autre élève m'a donné une définition bien moins parfaite dans la forme, mais correcte dans le fond. C'était sa définition. Non seulement elle avait reçu l'information, mais elle l'avait aussi analysée, reconstruite en fonction de sa propre compréhension pour me la restituer avec ses mots à elle. Elle avait assimilé la définition, l'information était devenue connaissance intégrée à la personne et transmissible, nous verrons également l'importance que revêt cette notion de transférabilité.

On voit bien là que ce qui est important, c'est ce qui effectivement a été appris. Certes l'activité exercée par le candidat à la VAE va déterminer le type de certification à laquelle il pourra prétendre, mais les modes et les lieux d'apprentissages importent peu.

Et souvent, on voit le regard étonné de certaines personnes qui, se trouvant face à un conseiller, se retrouvent dans l'obligation de décrire leur activité, d'apporter les preuves de ce qu'elles ont fait et appris. Elles pensent que le simple fait de justifier d'une expérience dans un domaine d'activité pendant trois ans permet à lui seul l'obtention d'un diplôme ou d'un titre.

L'expérience est une matière première, qui pour être utilisée, doit être travaillée pour devenir compétence.

2. LA TRADUCTION DE L'EXPERIENCE EN COMPETENCE

Le modèle de la compétence est plurivocale. Ergonomie, sociologie, psychologie peuvent y apporter leurs définitions et connaissances. Ainsi par exemple, dans une approche psychologique des mots ayant un sens voisin pourront être utilisés pour définir la compétence : Il s'agira de la "capacité" en tant que possibilité de réussite dans l'exécution d'une action.

J'aborderai cette notion sous l'angle sociologique. Plus précisément la sociologie du travail, elle a le plus traité de cette question de la compétence professionnelle qui nous intéresse dans le cadre de la VAE.

2.1 Naissance du concept : de la notion de qualification à celle de compétence

La notion de compétence peut être mise en relation avec celle de qualification. Elle est née par le fait des mutations économiques et technologiques qu'a connu notre industrie au cours du siècle dernier.

Elle va apparaître dans les années 70 suite aux accords de classification de la métallurgie. On ne parle pas encore à l'époque de compétence, mais deux principes émergent mettant en avant la notion d'autonomie. La compétence est liée à l'autonomie reconnue au salarié, à ses capacités individuelles et à leur expression au sein d'un collectif.

L'autonomie peut être définie par ce qui est contraire à la prescription. Conceptuellement, cela s'entend comme la possibilité dont dispose l'individu pour définir l'autonomie de son action (P. Zarifian, 2001)

Cette notion vient en opposition au taylorisme du XIX^{ème} siècle qui avait institué un système normatif des règles de conduite et une forte catégorisation. Taylor, ingénieur et économiste américain, a mis en place au début du XIX^{ème} siècle une organisation scientifique du travail basée sur la mesure pratique du temps d'exécution. Cette nouvelle organisation qui fut importée en France scinda la population salariale en deux : d'un côté les ouvriers, exécuteurs de tâches, de l'autre les ingénieurs, les penseurs. Ce qui était alors demandé aux ouvriers, c'était la maîtrise d'un geste technique.

Mais cette évolution n'est pas seulement du fait des entreprises pour répondre à la crise économique, aux évolutions technologiques et aux impératifs du marché. Il ne faut pas oublier le contexte économique des années 70 et les aspirations exprimées par les différentes catégories socio-professionnelles en mai 68 afin de sortir du modèle normatif imposé.

Le siècle va être également marqué par de rapides évolutions technologiques et la recherche de la compétitivité, face à ces mutations constantes, va devenir un axe prioritaire des entreprises. La réduction des coûts de production va passer par la suppression de certains cycles de production. De ce fait, une plus grande interaction va devoir exister entre les différents pôles de fabrication du système, entre les exécutants et les penseurs.

Il va être demandé au salarié d'être à même d'intervenir aux différents stades du processus de fabrication, c'est à dire d'être polyvalent et polyfonctionnel (effectuer des tâches diversifiées à son poste de travail comme par exemple être capable de réparer la machine sur laquelle il travaille). On va également lui demander d'être capable de prendre certaines initiatives et de réagir face à des situations de travail non prévues. D'ouvrier, l'individu devient salarié ou opérateur. La performance et l'expérience vont devenir des indicateurs de la compétence.

Pour le salarié, il ne s'agit plus tant de tenir un poste de travail, il lui est demandé également de participer activement à la réalisation des objectifs de l'entreprise. Il va devenir gestionnaire de sa compétence, il en devient le responsable, alors que jusque là une qualification ou l'ancienneté lui suffisait pour la justifier.

Pour J.Aubret, P.Gilbert et F.Pigeyre (1993) le savoir perd de son statut d'objet pour gagner en attribut du sujet. Ainsi, la relation cognitive tend à se définir sur le mode de l'être (être compétent) et non plus sur celui de l'avoir (avoir un savoir, au risque de le perdre)

La qualification qui justifie de la maîtrise d'un geste technique en situation de travail ne suffit plus à faire valoir la compétence d'un individu au travail. Il doit apporter la preuve de sa compétence, être réactif aux situations nouvelles qui peuvent se présenter. Ce n'est plus l'organisation que l'on analyse mais l'homme au travail.

Pour compléter cette information, quant au passage de la notion de qualification à celle de compétence, figure dans le chapitre II supra une synthèse d'une conférence de Francis Danvers entendue lors d'une journée table ronde le 11 avril 2003 organisée par l'Université de Lille III, sur le thème de la VAE "Perspectives et Enjeux". Cette conférence traitait du concept de l'orientation dans le paradigme de la qualification.

P.ZARIFIAN (2001, p. 9) sur cette distinction qualification /compétence écrit:

"Pour reprendre l'expression utilisée par les organisations syndicales, la qualification est la "boîte à outil" que détient un salarié. La compétence désigne la manière d'utiliser concrètement cette boîte à outil, de la mettre en œuvre."

2.2 L'approche cognitive de la compétence

Dans les années 70 les sociologues vont essentiellement s'intéresser à la qualification en tant d'objet.

Historiquement, ce sont les ergonomes¹⁰ qui les premiers vont parler de compétence. Pour eux la compétence, c'est l'intelligence au travail, c'est ce qui consiste à maîtriser les écarts entre le prescrit, c'est à dire la définition du poste occupé, et la réalisation de l'activité.

Dans les années 80, les sociologues vont dire que la compétence c'est la maîtrise des événements, des échanges et la prise de responsabilité de

¹⁰ L'ergonomie est l'étude quantitative et qualitative du travail dans l'entreprise, visant à améliorer les conditions de travail et à accroître la productivité

l'individu sur les performances. Ils vont alors s'intéresser autant aux savoir-faire qu'à la manière dont les individus les acquièrent.

Dans une approche cognitive, la compétence est un ensemble de savoirs théoriques, de savoirs procéduraux, de savoirs pratiques et de savoir-faire accompagnés d'une démarche intellectuelle de combinaisons, qui vont permettre de trouver une réponse adaptée à une situation.

G.Malgaive (1990) nous donne une définition de ses différents types de savoirs.

- Les savoirs théoriques sont ceux qui font connaître les lois d'existence et de fonctionnement du réel. Ils s'acquièrent en dehors de l'action et se vérifient dans la pratique.
- Les savoirs procéduraux règlent l'action en décrivant les enchaînements d'opérations, règles et conditions à respecter pour obtenir les effets voulus et n'obtenir qu'eux. Ils s'organisent en plan d'action ou procédures. Ils s'acquièrent en dehors de l'action.
- Les savoirs pratiques sont issus de l'action, de ses réussites et de ses échecs. Ils sont construits dans l'action et dépendent des procédures et des organisations.
- Les savoir-faire quant à eux permettent la réalisation des savoirs procéduraux. Le savoir-faire est évolutif. Ils s'expriment sur le mode agi.

Complémentairement P.Zarifian (2001) parle aussi de savoir social, concept initié par N.Elias. Chaque individu serait héritier d'un savoir issu de la société dans laquelle il a grandi. C'est à l'individu qu'il appartient de se l'approprier, de l'intégrer et de le faire évoluer tout au long de sa vie. Ainsi par exemple, dans des entreprises aujourd'hui, des salariés peuvent être qualifiés d'incompétents parce qu'ils ne maîtrisent pas l'outil informatique.

La combinaison des savoirs ainsi effectuée sera à chaque fois différente. En effet, la compétence s'éprouve dans l'action, dans une situation qui sera toujours singulière car elle dépend d'un cadre et d'un contexte, de composantes différentes pouvant servir de repères ou de ressources. Elle découle également d'un certain problème à résoudre et elle est constituée d'acteurs en interaction ou encore inter-relation entre eux. En outre, chaque situation sera appréhendée différemment par ses acteurs.

De cette conception, on peut dégager quelques principes relatifs à la compétence :

- Elle permet d'agir alors que la qualification permet de faire ;
- Elle n'existe pas en soi, elle n'existe que par rapport à un contexte précis ;
- Les savoirs font partie de la compétence mais ne sont pas la compétence ;
- La compétence ce n'est pas comment on fait mais comment on parvient à le faire.

Cette approche remet l'individu au cœur de la compétence dont il redevient entrepreneur.

Le tableau suivant rassemble les principales distinctions entre qualification et compétence. On remarquera le lien entre les deux pôles : entreprise et salarié,

et également comment le passage de la qualification à la compétence transforme l'appréhension de l'entreprise : du modèle taylorien au modèle systémique.

Tableau 3 :
Les indicateurs de l'évolution de la qualification vers la compétence

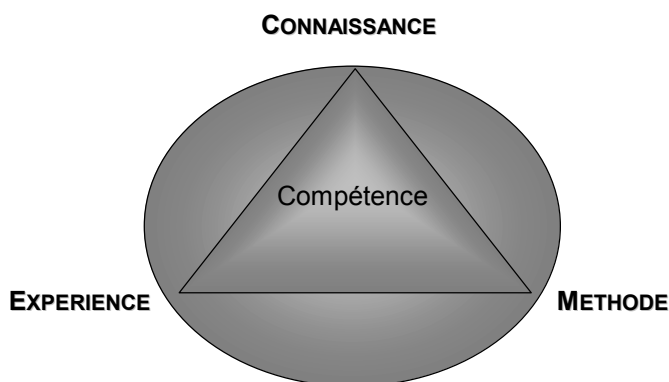
Pôle entreprise		Pôle salarié	
La qualification			
Production de masse planifiée	⇒	Besoins et emplois prédéfinis	
Enchaînements mécaniques du travail	⇒	Salarié/sujet, exécutant	
Prescription hiérarchique	⇒	Positionnement dans la hiérarchie par obtention d'une certification suite à une formation	
Répondre à un besoin formalisé	⇒	Faire	
La compétence			
Incertitudes économiques et évolutions constantes	⇒	Adaptabilité, polyfonctionnalité et polyvalence	
Enchaînements systémiques du travail	⇒	Salarié/acteur s'adaptant aux situations singulières de travail	
Recherche de la performance et de la compétence	⇒	Positionnement dans la hiérarchie par la reconnaissance des compétences, l'expérience et la performance	
Répondre à un besoin en évolution constante	⇒	Agir, autonomie et prise de responsabilités	

L'entreprise est à la recherche de compétences individuelles. En pratique jusque là, c'est le taylorisme qui dominait dans le management. Est apparue une nouvelle gestion des ressources humaines où l'individu devient acteur inventif dans une nouvelle entreprise. Les individus de ce fait doivent être mieux formés, dans le sens où mieux ne signifie pas plus formés, mais formés

compte-tenu des transformations de l'organisation et de la conception de l'entreprise. De ce fait, la formation ne peut se résumer à une sommation de connaissances mais se doit d'intégrer l'expérience vécue au travail.

Dans la procédure de validation des acquis de l'expérience, la recherche de la compétence du candidat se fait à partir de trois points : l'expérience accumulée, les connaissances pouvant être mobilisées et les méthodes, c'est à dire les modèles d'intervention du candidat.

Schéma 1 :
Les trois points de la recherche de compétence



Il est à noter que certaines écoles (V.Ernoult, J-P Gruère, F.Pezeu, 1986) ont donné un poids déterminant au comportement, au savoir être dans la définition de la compétence. Mais, à force de responsabiliser l'individu, on peut se demander si nous n'en sommes pas arrivés à déposséder la société de certaines de ses responsabilités, l'essentiel de ces responsabilités étant attribuées aux individus et non plus au collectif.

3. VALIDATION ET EVALUATION

Faire valider les acquis de son expérience, c'est chercher à faire reconnaître la valeur de ses acquis par des formes variées.

Le processus de reconnaissance de cette valeur va revêtir deux caractères l'un qui est d'ordre personnel et le second d'ordre plus institutionnel.

Dans un premier temps la personne va devoir effectuer un travail de retour sur elle-même, sur son activité, pour l'analyser et faire ressortir les différentes connaissances et compétences qu'elle a pu acquérir au travers de ses actions. On peut parler à ce stade de la procédure d'un travail métacognitif de l'individu qui va élaborer lui-même un nouveau savoir à partir de ce qu'il sait déjà. Le principe de la VAE repose sur ce travail, puisqu'on y pose le postulat selon lequel il n'est pas utile de réapprendre aux individus ce qu'ils savent déjà grâce à leur expérience. Il s'agit donc d'une démarche spécifique à chacun et d'un travail personnel.

Ensuite, cette expérience va être validée par l'institution. La validation dans le contexte de reconnaissance de validation des acquis, peut être entendue comme l'ensemble des procédures qui vont permettre d'institutionnaliser la démarche de validation.

Quelle forme va revêtir la procédure de validation des acquis de l'expérience ?

Au départ, vont être déterminés les acquis et compétences que doit posséder une personne qui postule à une certification A partir de cette base de données, il va être construit une référence, on peut encore dire un modèle idéal à atteindre.

Les évaluateurs vont alors avoir la charge, en s'appuyant sur les travaux et dires du candidat, de mesurer les écarts qui existent entre la norme établie et le candidat. Une fois la mesure effectuée les acquis seront validés ou non, ou partiellement validés.

La procédure de validation des acquis de l'expérience, telle que définie par la loi et présentée précédemment, s'apparente à une procédure d'évaluation. Resituer le paradigme de l'évaluation devient alors nécessaire pour bien appréhender la procédure d'évaluation de la VAE et le type de positionnement qui sera effectué par les accompagnateurs dans cette procédure. Nous le mettrons donc en parallèle avec celui du contrôle ou encore appelé évaluation sommative.

En effet, l'évaluation est devenue un terme générique dans lesquels ont été intégrées de nombreuses pratiques très différentes les unes des autres et dont certaines s'apparentent plutôt au contrôle.

Pour cerner l'évaluation nous reprendrons une définition de J.Aubret, P.Gilbert et F.Pigeyre (novembre 1993, p.51) :

"Dans son acception la plus courante : évaluer, c'est produire un jugement de valeur sur un objet ou un ensemble d'objets, d'êtres, de phénomènes, d'évènements. Tout acte d'évaluation implique la référence (explicite ou implicite) à une échelle de normes ou de valeurs, dont l'origine est soit interne à un individu donné, soit partagé par un ensemble plus ou moins large d'individus". L'évaluation va consister en la mesure de l'écart existant entre un modèle idéal à atteindre - appelé le référent- et les objectifs qui ont été atteints. Elle est empreinte de subjectivité, de part la nécessité de construire un modèle idéal à atteindre.

Le contrôle a une autre dimension que l'évaluation. Son objectif et sa démarche vont être de mesurer les écarts entre un objectif déterminé dès le départ, qui deviendra par la suite une norme, et ce qui a été réellement atteint. Le contrôle reposera essentiellement sur un système de notation.

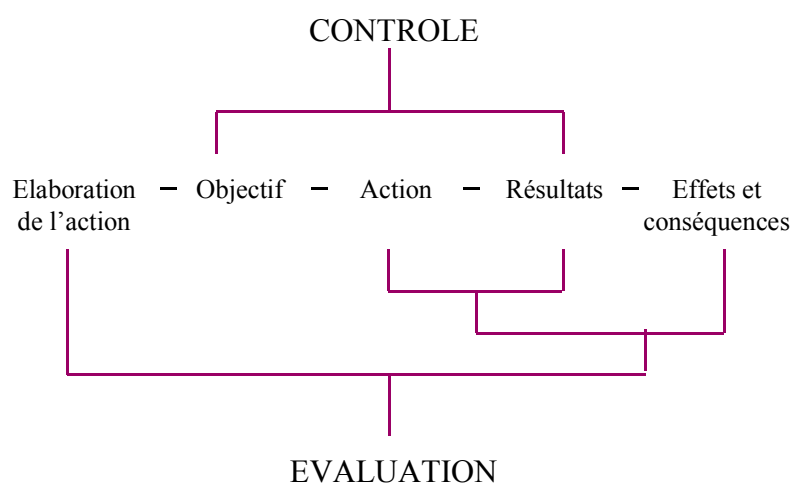
Si certaines composantes du contrôle et de l'évaluation peuvent en être identiques, il n'en est pas de même des buts et fonctions de chacune. Le tableau ci-après reprend les principaux éléments constitutifs de ces deux concepts.

**Tableau 4 :
Une distinction entre contrôle et évaluation**

	CONTROLE	EVALUATION
OBJECTIFS ET FINALITES	Mesurer l'écart entre un modèle de référence et le sujet, référé. Le contrôle sanctionne	Mesurer cet écart, mais le faire suivre d'une analyse. L'évaluation est une recherche de sens. Elle guide.
MODELE DE REFERENCE	Extérieur et élaboré avant la procédure	Extérieur et élaboré avant la procédure, mais resitué contextuellement
REFERENT	Il est clarifié et stabilisé	Il n'est pas intangible et bouge au cours de l'évaluation
DEMARCHE	Décomposition en éléments simples. Démarche analytique rigoureuse et explicative.	Prise en compte de la complexité des situations. Démarche dialectique avec élaboration de signification.
PRATIQUES ET PROCEDURES	Pratiques reproductibles, repérables et mesurables.	Pratiques resituées dans le temps en interaction avec le contexte.
RELATION ENTRE ACTEURS	Le contrôleur est interchangeable et influence peu sur le dispositif.	L'évaluateur s'implique dans la démarche et s'interroge. Son remplacement entraîne des modifications.

A. Pain (1992, p.40) - inspiré par A.Hazebroucq - a schématisé le champ d'observation du contrôle et l'évaluation. Il a ainsi dégagé les principaux éléments pris en compte lors de chacune des procédures et que nous retrouvons dans le tableau ci-dessus.

Schéma 2 :
Le champ d'observation du contrôle et de l'évaluation



L'application de la procédure de validation dans le cadre de la VAE n'est pas aussi simple. Elle oscille souvent entre contrôle et évaluation. C'est pourquoi, je n'ai exploré ici la notion d'évaluation que parallèlement à celle de contrôle. Il était intéressant de le faire car, comme nous le verrons par la suite, certains accompagnateurs lors de leur suivi, vont plus ou moins se positionner dans ou l'autre de ces deux champs en vue de préparer le candidat à l'évaluation – entendu ici sous son sens générique-. Ils analyseront l'expérience du candidat et aideront à sa formalisation à partir de champs d'observation différents. Les difficultés de la mise en œuvre de l'évaluation ainsi que les questions qu'elle soulève seront exposées dans la dernière partie de cette étude.

4. L'UTILISATION DES REFERENTIELS

Les référentiels sont des inventaires de capacités, de compétences acquises et autres qui vont permettre de situer les individus, de les positionner, d'attester et/ou de valider leurs acquis. Ils sont souvent le résultat de négociations collectives.¹¹ Ils seront déclinés en verbes d'action, en termes de capacités à faire quelque chose.

Parmi l'ensemble des référentiels, retenons les principaux :

- Le référentiel emploi : Il donne une information de synthèse sur une activité professionnelle ou sur un métier. Il est obtenu à partir du référentiel des tâches actuelles (description du poste de travail, modalités d'exercice, compétences observées, relations à l'intérieur de l'entreprise et avec l'environnement) et du référentiel des tâches futures (prévision d'évolution des activités et des compétences requises à court ou moyen terme...)
- Le référentiel évaluation. Dans la démarche de validation, le référentiel emploi va être décliné en référentiel d'évaluation qui servira à effectuer la mesure d'écart entre les compétences décelées chez le candidat et celles requises par le référentiel. Ce dernier servant alors à définir des normes à atteindre.
- Le référentiel de formation. Il décrit les objectifs de formation. Ils sont importants pour repérer et évaluer les acquis à l'entrée, pendant et à l'issue de la formation.

La question est alors de savoir où situer et comment traduire les expériences personnelles qui ne sont pas directement rattachées à un poste de travail, et celles qui sont non conformes, parfois issues d'expériences transgressives dans lesquelles on peut notamment trouver la délinquance.

Pour clore ce chapitre, je reprendrai une analyse de J.Aubret quant au terme "acquis". Il souligne la double polarité de ce mot qui recouvre d'un côté une notion de "preuve", puisque l'individu dans le process doit les mettre en évidence pour qu'ils soient mesurés ; d'un autre côté la notion de "pari" à savoir ce qui est sous-tendu et à venir. D'où là encore, des difficultés et des interrogations quant à la procédure à mettre en œuvre pour essayer de réduire les risques d'erreurs.

Cette nouvelle démarche d'acquisition de certification qu'offre la VAE oblige également à une modification de nos représentations dans une société encore très marquée par un schéma de transmission des connaissances et oblige à repenser l'accompagnement. L'individu étant édificateur de ses propres connaissances, l'accompagnateur n'est plus celui qui sait, il doit changer de posture. C'est ce dont va traiter la deuxième partie de cette étude.

¹¹ Références : Centre Inffo.

2^{EME} PARTIE :

**LES DIFFERENTS NIVEAUX D'INTERVENTION
DE L'ACCOMPAGNATEUR ET LES POSTURES
D'ACCOMPAGNEMENT RELEVÉES**

Je commencerai la deuxième partie de l'exposé en rappelant la première hypothèse formulée : "Il y a différents types d'accompagnement à chaque niveau d'intervention de l'accompagnement dans le cadre de la VAE dépendants de paramètres divers ; de l'orientation jusqu'au choix d'un parcours ; de la constitution d'un dossier jusqu'à l'évaluation. Peut-on toutefois envisager de formaliser une démarche d'accompagnement dans le cadre de la VAE ?"

Pour la vérifier, je souhaitais avant tout faire parler les intervenants, non pas sur les missions qui leur étaient confiées, mais sur leur activité d'accompagnement de la VAE, sur la manière dont ils travaillaient avec les candidats qu'ils recevaient.

J'adoptais ainsi la posture qui était la leur quand ils assuraient leur accompagnement.

J'ai rencontré des accompagnateurs travaillant dans diverses structures pour différents ministères et à trois niveaux d'intervention : Les Points Relais Conseil, les Cellules techniques de validation et l'accompagnement à la préparation du dossier. J'ai relevé ainsi deux grands types d'accompagnement et j'ai tenté de mettre en évidence les facteurs ayant pu influencer le choix de positionnement des accompagnateurs et ses incidences sur le parcours du candidat.

Dans un premier chapitre sera présenté le travail d'accompagnement effectué par les Points Relais Conseil, et dans un second chapitre le travail des pilotes de Cellule Technique de Validation et des accompagnateurs.

Il était nécessaire également d'apporter le regard des candidats sur cette nouvelle possibilité de validation qui leur est offerte, non seulement parce qu'elle va influencer sur l'accompagnement, mais également pour relever leurs attentes et voir la manière dont ils ont vécu l'accompagnement.

Je me suis adressée pour ce faire à différents types d'organismes institués Points Relais Conseil, tel que les agences ANPE, les Universités, les Centres d'Informations et d'Orientation, à des pilotes de Cellules Techniques de Validation et des accompagnateurs au sein de différents ministères : Education Nationale, ministères de l'Emploi et de la Solidarité, Agriculture. J'ai eu également la chance de pouvoir suivre des candidats à la VAE dans leur parcours pour obtenir un titre ou un diplôme.

Nous nous référerons au cours de ce travail aux étapes ci-après qui reprennent le parcours du candidat dans la procédure de Validation des Acquis de son Expérience.

Etape 1 : Champ couvert par le Point Relais Conseil (PRC)

- . Le candidat est informé et conseillé
- . Il formule sa demande de validation

Etape 2 : Champ couvert par la Cellule Technique de Validation

Premier acteur intervenant : le pilote de Cellule Technique de Validation

- . Le candidat fait acte de candidature
- . Le candidat prépare son dossier

Deuxième acteur intervenant : l'accompagnateur référent

- . Le candidat analyse ses acquis
- . Il prépare l'évaluation

Troisièmes acteurs intervenants : Le binôme d'évaluateurs et le jury

- . Le dossier est évalué
- . Il candidat obtient en tout ou partie la validation

CHAPITRE 3 :

L'ACCOMPAGNEMENT DANS LES POINTS RELAIS CONSEIL (PRC)

Dans un premier temps, nous allons poser le cadre de l'intervention des Points Relais Conseil tel que défini par les textes, pour ensuite dans un second temps, nous attacher à la manière dont leurs responsables se sont appropriés cette mission et la remplissent.

1. LE CADRE DE LEUR INTERVENTION

1.1 La mission du responsable du Point Relais Conseil

Les Points Relais Conseil interviennent au tout début de la procédure. Ils sont chargés de donner une première information quant à la validation des acquis de l'expérience en terme de procédure.

En outre, ils ont également pour mission d'aider le candidat, au vu de son expérience, de son activité et de son projet, à choisir la certification pour laquelle postuler ainsi que le niveau de certification. A partir de là, ils lui donneront connaissance des centres qui valident la ou les certifications visées.

Un responsable de Point Relais Conseil doit donc être à même d'orienter les candidats. Cela nécessite de sa part une bonne maîtrise du paysage de la certification en France et des centres qui valident.

Peuvent devenir Points Relais Conseil : Les CIO (Centres d'information et d'orientation), les ANPE, les missions locales, les SOP AFPA (Services d'orientation professionnelle), les ALE (Agences locales pour l'emploi), les CIBC (Centres Inter Institutionnels de Bilan de Compétences), les antennes AGRIMEDIA, les antennes FONGECIF.

La désignation des Points Relais Conseil se fait sur la base du volontariat. Elle donne lieu à une convention de fonctionnement.¹²

C'est la circulaire de la Direction Générale de l'Emploi de la Formation Professionnelle N° 2002/24 du 23 avril 2002 qui décrit l'organisation au niveau national, régional et local du service d'information-conseil en matière de

¹² Une enveloppe spécifique a été déléguée pour la contribution du ministère de l'Emploi et de la Solidarité à la mise en place et au fonctionnement de l'information sur la VAE dans les régions (Cellules Inter-services). A titre exceptionnel, ces crédits financeront l'intégralité de la subvention nécessaire à leur fonctionnement. Le financement des "points relais", relève majoritairement des crédits ciblés sur la VAE dans le cadre des Contrats de plan et à titre "exceptionnel" des crédits déconcentrés pourront être mobilisés.

validation des acquis de l'expérience¹³. Elle précise également les conditions de financement d'un tel service dans le cadre d'un dispositif dont les composantes locales et régionales assurent la cohérence.

La circulaire définit les engagements auxquels doivent satisfaire les établissements et organismes d'information qui souhaitent être reconnus comme "Point Relais Conseil en VAE" ainsi que les engagements des Cellules Régionales Inter-service qui assurent notamment la formation des responsables des Points Relais.

Les Cellules Inter-service sont des entités adossées à des structures existantes. Elles ont pour mission de produire une information adaptée au niveau régional sur la VAE et les certifications, de diffuser une information régulièrement actualisée à un réseau de "Points Relais Conseil en VAE", de la mettre à disposition de toutes les structures, de constituer une banque de ressources "partagées" sur la VAE et de professionnaliser et animer le réseau des Points Relais Conseil.

Ainsi, certains responsables de Point Relais Conseil que j'ai pu rencontrer avaient bénéficié d'une formation avant leur prise de fonction. Ils étaient dotés d'outils pour les aider dans leur travail, il s'agissait d'un classeur sur lequel étaient recensés les différents organismes valideurs de la région et les diplômes pouvant être validés.

D'autres responsables, dans d'autres institutions n'avaient reçu aucune formation et devaient se construire eux-mêmes leurs outils. Pour ce faire, ils utilisaient leurs propres connaissances ou encore leur réseau personnel d'informations.

Il est encore très difficile aujourd'hui de penser à l'informatisation d'une telle banque de données et à sa mise en réseaux. En effet, les données ne sont pas encore stabilisées, et il faudrait qu'un acteur se charge de sa constitution et de son actualisation permanente.

Toutefois, de l'avis de tous, ce serait un outil extrêmement intéressant à mettre en place.

1.2 La fin de sa mission

A l'issue du rendez-vous avec le candidat, un dossier "accueil" sera complété par le candidat, il pourra obtenir l'aide du responsable de Point Relais pour le compléter.

On peut constater qu'avec le candidat, le responsable effectue déjà un premier travail d'accompagnement pour permettre la description d'un projet, qu'il soit professionnel ou personnel, la description des activités et des expériences professionnelles et des parcours de formation du candidat. Lors de son premier entretien avec le centre de validation, ce dernier remettra au pilote de la Cellule Technique de Validation le dossier accueil qui aura pu être rempli avec l'aide du responsable du Point Relais Conseil.

¹³ En amont du droit individuel à la validation des acquis de l'expérience, inscrit dans le livre IX du Code du travail, une information et un conseil "objectif" à la personne sont instaurés sur la ou les certifications qui peuvent correspondre au projet de qualification, et sur les voies d'obtention des ces certifications.

Si à ce stade de la procédure un accompagnement peut être nécessaire, d'autres personnes sont suffisamment autonomes pour remplir seules ce dossier.

Trois propositions de validation peuvent alors être formulées.

En fonction des institutions la formulation de ces propositions pourra être plus ou moins précise, le minimum demandé en général est l'indication d'un niveau (DUT, BAC, BEP) dans un secteur (mécanique, vente...). Etant précisé que tous les diplômes ne peuvent pas encore être validés par VAE.

Il ne s'agit là que de propositions, le candidat reste libre de les suivre ou non. Une fois sorti du bureau du responsable du Point Relais Conseil, ce dernier n'a plus aucun contact avec le candidat. Il n'aura aucun retour quant aux choix opérés par le candidat ou encore quant à la réussite du parcours entrepris, ce qui n'est pas sans inconvénients comme nous le verrons plus loin.

2. LES DIFFERENTES POSTURES DE L'ACCOMPAGNATEUR

Le cadre ainsi posé nous permet de voir la mission, la tâche assignée aux personnes qui accueillent dans les Points Relais Conseil. Elles informent et conseillent sur une certification Toutefois, toutes n'accompliront pas leur travail de la même façon. Si certaines se rattachent exclusivement à la prescription qui leur est faite, d'autres vont la modifier et adopter des méthodes différentes, en fonction des marges de manœuvre dont elles disposeront et en fonction d'autres facteurs que nous allons voir plus en détail.

Ainsi, plutôt que de délivrer une information pure et simple quant à la procédure de la VAE et de conseiller "objectivement" des parcours, certains donneront un conseil beaucoup plus large en prenant en compte des éléments propres à la personne et assez privés (comme leur situation familiale par exemple). D'autres encore, plutôt que de proposer trois vœux à partir d'un parcours et d'un projet professionnel, iront jusqu'à orienter sur des parcours complètement différents de ceux de la VAE.

Dans le travail qui va suivre seront indiqués en italique des extraits des différents entretiens qui ont été menés.

2.1 *Entre information et conseil*

Revenons d'abord sur ces deux notions qui sont celles de "la tâche" et de "l'activité".

L'ergonomie et la psychologie du travail sont parvenues à distinguer la tâche et l'activité. Nous retiendrons que la tâche relève de la prescription, elle est ce qui doit être fait en fonction d'un poste déterminé. L'activité quant à elle, est la manière dont elle est réalisée. De par ses travaux sur ce sujet, Y.Clos va introduire une dimension complémentaire à la notion d'activité. Il va parler d'activité réelle, c'est à dire de ce qui se fait, et de réelle de l'activité, c'est à dire de ce qui ne se fait pas, de ce que l'on cherche à faire, de ce qui finalement conditionne et permet l'actualisation permanente de l'activité réalisée.

Cette dimension sera très importante dans le cadre de la formalisation des savoirs en action.

En effet, ce qui est intéressant au cours des entretiens, c'est de faire parler les interviewés sur leur activité et non sur leur tâche, pour voir comment ils travaillent au quotidien, comment ils s'approprient le prescrit de leur tâche et s'ils disposent de marge de manœuvre.

Lors des entretiens, ma première question, après présentation de mon étude, était la suivante :

- "En quoi consiste votre travail en tant que responsable de Point Relais Conseil ?"

Nous relèverons deux phases dans les réponses obtenues, deux temps de description du travail effectué.

Premier temps :

Au début des entretiens, toutes les personnes rencontrées ont commencé par reformuler les différents textes juridiques et ceux qu'elles étaient tenues de faire.

- D'abord les interviewés se replacent dans le système :

"Attention, je ne suis pas responsable du Point Relais Conseil, le directeur est censé être référent, mais il n'a pas encore été formé comme moi"

"Je suis correspondant VAE pour l'ANPE et le bassin de la Sambre Avesnois, je suis un simple conseiller"

"Le travail du service ou le mien en particulier ... Il faut savoir que je suis arrivé en septembre et que la VAE avait déjà commencé plus ou moins à se mettre en œuvre... "

- Ensuite vient la description des tâches :

"En tant que Point Relais Conseil, je reçois les gens, les informe, je fais aussi de la promotion pour la VAE. J'aide dans mon travail à faire émerger les projets, car il n'y a pas de validation d'acquis sans notion de projet... Ensuite dans le rôle de Point Relais Conseil, je dois identifier tous les organismes certificateurs en fonction des trois ans d'activité"

Une autre personne avait repris très méthodiquement les trois missions du Point relais Conseil.

"Premièrement, j'informe la personne sur les conditions d'accès et je vérifie qu'elles sont remplies. Deuxièmement, je recadre bien la démarche VAE. Troisièmement, je détermine le projet de la personne"

L'information sur la VAE est la première mission du responsable de Point Relais Conseil.

Bien souvent, les personnes arrivent en ayant entendu ce slogan "Validez les acquis de votre expérience et obtenez un diplôme". Elles pensent alors qu'il s'agit là d'un droit, certaines s'attendent même à ce que le Point Relais Conseil leur donne le "fameux" papier certificateur.

Ensuite, le responsable vérifie que les conditions sont remplies, notamment les 3 ans d'activité, il cerne le projet, détermine les certifications qui sont accessibles en fonction de l'activité et indique les adresses des centres qui les valident ; telle est la mission des Points Relais Conseil.

"...Notre rôle s'arrête là. Ça c'est le cadre, si on a fait ça on a fait notre boulot en tant que Point Relais Conseil..."

"En aucun cas c'est à nous de faire le Curriculum Vitae de la personne, d'entrer dans le dossier en posant des questions dans le détail sur ce que la personne a fait parce que ça ne servirait à rien...."

En effet, certains candidats ne cherchent qu'une information lorsqu'ils se rendent dans un Point Relais Conseil, nous verrons dans la dernière partie de

ce chapitre que bien souvent les candidats non satisfaits d'un entretien, le sont par suite d'un manque d'informations quant à la procédure ou quant au financement.

Jusque là, les propos tenus se situent dans le domaine de la prescription avec l'emploi d'un vocabulaire très significatif ; rôle, notre travail, cadre...

Deuxième temps :

C'est au fur et à mesure de l'entretien que le voile va se lever et l'activité faire surface :

"Je regarde aussi le financement quoique c'est pas au PRC de le faire"

"... On peut entendre la variable psycho dans le discours de la personne, dans son histoire parfois même aux générations, les grands-parents, il peut y avoir quelque chose qui s'exprime par la profession. Moi, Point Relais Conseil ce n'est pas mon rôle. Si l'occasion se présente, ce n'est pas de refus, si la personne le souhaite, il faut qu'elle ait envie"

"Moi, je ne dois pas nommer quel diplôme, ce n'est pas demandé dans le Point Relais Conseil, après ça dépend de chaque conseiller..."

On s'aperçoit alors que le conseiller sort parfois du domaine de la tâche. Il a donc une certaine marge de manœuvre et il peut élargir son champ d'informations, notamment en préparant déjà le candidat au parcours qui l'attend :

"Je les préviens, il faut être motivé, après le Point Relais Conseil, il faut encore aller voir 3 centres de validation, remplir des petits dossiers, à chaque fois il faut se justifier, et ce n'est pas évident de se justifier à chaque fois"

"Je leur explique que c'est un vrai parcours du combattant"

Parfois, il prendra même en compte des facteurs propres au candidat et replacera la demande dans la sphère personnelle et familiale :

"Si avec la personne j'ai cerné la certification qui correspond à peu près, les centres de validation, si la personne me demande si ça vaut le coût de dépenser tant d'énergie pour rien, bon je lui dis que ça dépend aussi de sa vie privée, si elle a des soucis actuellement, ce n'est peut-être pas le moment... Si elle ne me le dit pas, je ne peux pas le deviner et je ne vais pas forcément lui demander si elle est en train de divorcer. Mais les gens peuvent se dévoiler. Parce que c'est ça la différence entre un enfant et un adulte. L'adulte va se dire qu'il a intérêt à donner des informations s'il veut un conseil pertinent."

Entre préconisation et orientation

A l'issue de l'entretien trois certifications sont préconisées en fonction de l'activité exercée et du projet.

Il y a donc recherche de la part du conseiller d'une adéquation de l'activité avec une certification en vue de la réalisation d'un projet.

La notion de projet est importante et si le candidat n'a pas de projet, le conseiller doit l'aider à le faire émerger.

"Je vais essayer d'identifier, de faire identifier, de faire prendre conscience à la personne, sa résonance d'où vient son projet."

Le projet n'est toutefois qu'une étape dans le parcours de VAE, un outil comme j'ai entendu dire :

"Avoir un projet, c'est tout simplement un outil pour avancer. On sait très bien que dans la réalité le projet c'est un fantasme quelque part".

La formulation du désir du candidat va permettre au conseiller d'ajuster au mieux sa préconisation quant à une certification. Il va travailler à partir de l'activité exercée et du projet : passer un concours, obtenir une promotion professionnelle ou même encore une valorisation narcissique.

Un travail sur le projet est donc nécessaire, mais il pourra également ouvrir d'autres perspectives quant à l'accompagnement.

"En général, lorsque les personnes arrivent elles en ont un. Si c'est flou, si la personne n'ose pas le dire, parce que le projet est personnel vis à vis de son mari, je dis que ça fait partie de la loi, le projet n'est plus tout à fait personnel. Et même si c'est un projet très personnel vis à vis d'une revalorisation narcissique, on peut aussi l'intégrer dans un projet professionnel, c'est encore mieux si on arrive à joindre les deux. Je pense que c'est un plus pour le jury".

Outre une recherche quant au projet pour ajuster les préconisations, on voit très clairement se dessiner ici la recherche de la réussite du candidat dans son parcours. Il y a déjà préparation du dossier en vue de son adéquation avec l'attente du jury.

Le conseiller, suite au travail de clarification, peut voir apparaître de nouveaux éléments. Il pourra alors orienter le candidat d'une manière totalement différente de celle prévue au début de l'entretien. Il peut lui sembler parfois que la VAE n'est pas le moyen le plus adapté pour réaliser le projet. Ce dernier pouvant même relever de l'utopie.

Ainsi, le conseiller va passer à une fonction d'orientation.

*"On essaye de voir avec eux leur projet et éventuellement on les réoriente"
"Pour moi, l'important quand une personne vient, même si elle s'est trompée, c'est d'évaluer avec elle quelle intention il y a derrière et de trouver un autre lieu. Je pense qu'on ne vient pas par hasard, que dans nos systèmes, on ne veut pas avoir l'air con quand on est en position de demander quelque chose. Donc on formule les choses de façon très*

rationnelle et parfois derrière il y a d'autres enjeux. Je ne réduis pas mon conseil à une simple capacité à évaluer. Le diplôme c'est un moyen de quelque chose, ça s'inscrit dans un projet de vie et je dois favoriser cette interrogation là au niveau des gens...ça va plus loin que la VAE"

Cette notion d'orientation peut être rapprochée du paradigme de la qualification dont il a été parlé ci-dessus dans la première partie. Que peut-on entendre par paradigme de la qualification¹⁴ ?

Le paradigme de la qualification

"Un individu va entrer dans un rapport social qui va faire l'objet d'une négociation : les caractéristiques individuelles s'inscrivent alors dans des caractéristiques de la société. Le paradigme apporté par la qualification, c'est que les individus vont acquérir des compétences et vont sortir de la formation pour entrer dans le monde du travail. Après l'espace familial, c'est l'espace scolaire qui construit l'orientation. Le conseiller est à la charnière de ces deux espaces.

Après la seconde guerre, il y a des modifications fondamentales avec la nécessité de faire face à un manque de qualification, la dynamique de l'orientation s'inscrit alors dans le cadre de l'Etat providence. Le deuxième point source de modifications est le changement social, l'espérance de mobilité sociale, les ouvriers font des efforts pour permettre à leurs enfants d'aller le plus longtemps possible à l'école (ascenseur social). L'enjeu est d'importance autour de la qualification au cours de cette période.

Ce paradigme va être nuancé par la suite par le modèle de la compétence. L'état providence s'effrite et le chômage touche toutes les couches de la société. A la fin des années 60, l'orientation sélection, l'orientation en tant que reproduction sociale est contestée. Mai 68 apportera quelque chose de fondamental à savoir le mouvement d'individualisation des conduites. L'orientation dirigiste n'est plus acceptable, l'orientation doit être projet et non plus planificatrice. C'est une période de révolution des métiers, de transformation des marchés de l'emploi.

Cela donnera lieu à de nouvelles pratiques managériales. En pratique jusque là c'est le taylorisme qui dominait dans le management."

Le travail du conseiller des Points Relais Conseil se modifie à certains moments pour devenir un travail d'orientation. Je reprendrai un témoignage qui montre les basculements qui peuvent être effectués entre la tâche assignée et l'activité du conseiller :

"Je pose le cadre dès le départ, d'ailleurs au début de l'entretien je l'ai tout de suite dit, Point Relais Conseil c'est ça et ça. ... Moi je sais qu'une fois une personne m'a bien aidé en me donnant en 5 Minutes une

¹⁴ Synthèse de la conférence de Francis Danvers lors de la journée conférence du 11 avril 2003 organisée par l'Université de Lille III sur le thème de la Validation des Acquis de l'Expérience, Enjeux et perspectives

adresse et elle ne m'a pas posé de questions, pourquoi ceci, pourquoi cela, elle m'a juste donné une adresse. Il faut parfois rester dans un cadre. Les gens n'ont pas forcément besoin qu'on gratte, qu'on gratte. Des fois oui, des fois non. Si c'est un entretien de VAE, c'est un entretien de VAE, s'il faut du conseil pour autre chose je change de casquette. Je recentre quand même quand il faut. Déborder ne me dérange pas, si c'est le moment, si c'est adapté. Il n'y a pas de problème."

Mais quels sont les facteurs qui vont influencer sur la posture que va prendre le conseiller ? Tout le monde peut-il tenir le même discours que la personne ci-dessus et, à quelles conditions ? Et à partir de quand peut-on parler d'accompagnement ?

3. LES FACTEURS INFLUANT SUR LES POSTURES ADOPTÉES

L'étude menée a permis la mise en évidence de plusieurs facteurs, il s'agit là d'une liste qui se veut non exhaustive. On y recense deux grands types de facteurs, ceux liés à la structure du Point Relais Conseil et à la place qu'y tiennent les conseillers interviewés, et ceux liés aux conseillers eux-mêmes.

3.1 Facteurs liés à la structure du Point Relais Conseil

A. Le facteur temps.

C'est là un des thèmes qui est revenu le plus fréquemment.

En effet, certains organismes ont clairement affiché leur rôle de conseil, notamment en VAE, ils l'ont inscrit au titre de leur tâche principale. Ils ont de ce fait déterminé un espace qui lui est entièrement réservé et des conseillers y ont été affectés. C'est là leur unique mission. On peut citer à titre d'exemple le FONGECIF.

Mais, cette organisation n'est pas partout identique, ainsi pour beaucoup, la fonction de Point Relais Conseil est venue s'ajouter à d'autres fonctions déjà en charge.

Pour certains, des temps de travail consacrés à l'information VAE ont été délimités, il y a des quotas d'heures par semaine qui ont été fixés. D'autres doivent se débrouiller comme ils le peuvent tout en gardant le même rythme d'activité pour leur première fonction.

La gestion du temps devient un élément important. Mais il est très difficile de planifier son temps en la matière, la durée d'un entretien avec un candidat étant très variable

"... On va dire qu'un entretien c'est 3/4 d'heures à 1 heure. Mais un entretien peut aussi durer 1/2 heure. Même 1/4 d'heure, mais c'est rare..."

Il y a des personnes qui arriveront à un entretien avec un projet clairement défini, une idée très précise de la certification visée. Pour eux, l'entretien pourra être plus court.

D'autres auront besoin d'une information qui parfois pourra être transmise par téléphone :

"Un certain nombre de gens n'indiquent pas de diplôme ou niveau sur leur VAE, mais au niveau de l'accueil téléphonique ça prend 15 minutes"

La question que se posent les conseillers qui travaillent dans ce cadre est de savoir comment les choses vont se passer. Si on assiste à un engouement de la VAE, comment parviendront-ils à gérer leur temps de travail, à cumuler leurs fonctions et à justifier le temps de travail consacré à la VAE ?

L'une des conséquences issue de ce facteur est que parfois les conseillers ne pourront pas consacrer autant de temps qu'ils le souhaitent à toutes les

personnes qu'ils recevront. De ce fait ils dispenseront soit une information pure et simple soit un conseil plus étendu :

"... Pour moi ce n'est pas comme à l'ANPE, si j'ai besoin de deux heures, je me bloque deux heures. Bon bien sûr pas tous les jours."

- Vous n'avez pas de quota ?

"Non, pas pour l'instant... Et ça, on peut dire que c'est du luxe, le temps c'est de l'argent. Enfin ça c'est du luxe de pouvoir recevoir quelqu'un aussi longtemps qu'il le faut..."

L'entretien et la posture du conseiller sera différente en fonction du temps qu'il pourra lui consacrer :

"... quand on a peu de temps, là on est plus dans l'intellect parce que si on reste au niveau mental et du raisonnement intellectuel, on a plus le temps."

Les demandes pour l'instant sont ponctuelles. Peut-être, comme le font les Cellules Techniques de Validation, assisterons-nous d'ici quelque temps à des séances collectives d'information sur la VAE. Ce qui ne serait pas sans poser des difficultés quant à la formulation de projets personnels.

B. La double casquette

Il n'est pas rare, de rencontrer des responsables de Point Relais Conseil qui remplissent deux fonctions dans le cadre de la procédure VAE, à la fois celle de Point Relais Conseil, mais également celle de pilote de Cellule Technique. De par leur "double casquette", ces conseillers ont une parfaite connaissance des exigences requises par telle ou telle certification ou encore les jurys. De ce fait, ils sont en mesure d'apporter un conseil supplémentaire aux personnes qu'ils reçoivent :

"Parfois, je propose des alternatives, car parfois il paraît beaucoup plus simple et pas forcément plus mauvais de passer par la VAP 85... Si le dossier est bon, on ne fait pas cette préconisation..."

A partir de ce moment là, ces conseillers ont une double approche. Ils regardent déjà le candidat en tant que pilote de Cellule et conseillent avec deux angles de vue :

"On fait déjà un premier filtrage..."

D'une première information sur la VAE, on en arrive à un premier filtrage des candidats potentiels :

"... Je suis toujours le candidat, même si je sais que la demande n'a aucune chance d'aboutir, si le candidat est déterminé à la poursuivre, je n'ai pas d'opposition à faire, c'est un droit reconnu par la loi, on continue. Mais je lui explique bien, parfois en insistant que ce sera très dur"

L'emploi du "on" dans la formule, "on continue" montre bien l'engagement qui est pris alors par le conseiller vis à vis du candidat. Il s'implique, il va continuer à suivre le candidat dans sa démarche qui pourra ne pas aboutir : .

"Déjà moi en connaissant les critères, je vais pouvoir dire dès le départ au candidat, ce n'est pas la peine vous ne l'aurez pas, et je l'oriente autrement. Mais ce n'est qu'un avis, il peut poursuivre."

"Je regarde le niveau de formation initiale, même si dans la logique de la VAE, ça ne doit pas être essentiel, en tout cas moi je vois bien l'importance des diplômes déjà acquis."

3.2 Les facteurs liés au conseiller

A. Sa formation initiale

Une grande différence d'exercice quant à la fonction peut être constatée. Elle est parfois due à la formation initiale reçue par les conseillers :

"En tant que Point Relais Conseil, ma principale difficulté, c'est la connaissance de l'offre de formation. Pour mon collègue, c'est plus simple, parce qu'il a de l'expérience dans ce domaine, mais moi je n'en ai aucune "

Pour ces personnes qui découvrent, qui apprennent sur le tas, une grande partie de leur travail consistera à faire énormément de recherches :

"Ma fonction initiale est celle de conseiller en Formation Continue, c'est à dire de clarifier le projet à partir de l'intention, mais je garde cette fonction avec la VAE, car la VAE est un épisode dans un projet"

D'autres ont fait un exercice de transposition d'une activité à une autre.

Le fait de posséder un domaine d'expertise permet parfois de gagner du temps sur certains points, notamment sur la recherche de parcours adéquats. Cela permet également de faire un travail plus approfondi sur d'autres points :

"...Nous, conseillers, on a parfois que 10 mn pour traiter avec un élève de ce qu'il veut faire dans sa vie. Il faut avoir l'esprit de synthèse et la psychanalyse ça peut aider Savoir travailler en 10 minutes, c'est aussi parce que derrière pendant 30 ou 40 ans on a travaillé, c'est un résultat. C'est absolument pas conseillé pour un débutant... Si un professionnel arrive à faire vite c'est parce qu'en amont il y a du travail. Mais c'est à éviter quand même parce qu'il faut prendre du temps, ne serait ce que pour le relationnel parce que c'est pas rapide de créer la confiance et le dialogue..."

Des conseillers vont mobiliser les acquis de leur formation initiale :

"J'ai une formation de psychologue à la base, donc je m'autorise certaines choses"

La personne qui m'a dit cela va par exemple aller plus loin dans la définition du projet. Elle évoque à ce sujet un cas qu'elle a rencontré :

"J'ai rencontré une fille qui avait échoué pour la énième fois en médecine. Mais quand il y a échec c'est plus dans le processus que dans la discipline."

Elle a vécu dans une famille traditionnelle où la place de la femme, c'est de se marier et d'avoir des enfants. Ce message est très fort. C'est une femme européanisée, mais cette culture là, elle est intégrée. Réussie ta vie ou ce que toi tu as envie de faire. Et la meilleure façon de résoudre ce dilemme c'est d'entreprendre ce que j'ai envie et échouer pour faire plaisir au deuxième message et à la fin se marier et avoir des enfants. Donc tant qu'elle n'aura pas pris conscience des mécanismes sous-jacents au fait de refuser de choisir, elle échouera. Là, il y a un travail de clarification du projet, mais pour ça il y a un service qui s'en occupe. Il faut qu'elle prenne en charge ce problème, je ne peux pas le prendre à sa place. Mon travail va jusque là, j'en ai la formation, j'estime que je peux prendre ce rôle là"

Certes, tous les conseillers ne peuvent pas le faire. C'est peut-être même là un très grand élargissement du rôle du Point Relais Conseil.

B. Ses représentations et son vécu

Chaque conseiller va aborder et mener l'entretien avec des caractéristiques qui lui sont propres, lesquelles influenceront sur le type d'accompagnement qu'il dispensera.

- Caractéristiques liées à la personnalité :

"Moi je suis d'une nature encourageante. Je ne vais pas dire aux personnes : Mais vous n'y pensez pas !"

Autre posture radicalement différente :

"Je m'autorise à dire non et pourquoi, parce qu'entre un désir individuel et les conséquences que peuvent avoir son acte au niveau des individus, j'ai choisi mon camp. Il faut d'abord résoudre les faux problèmes avant de s'orienter."

- "Çà c'est un trait de ma personnalité, j'aime bien être directe quand je peux le faire tout de suite, je le fais tout de suite"

- Caractéristiques issues d'un bagage expérientiel :

"... J'ai moi-même été en difficulté dans la vie et je sais combien c'est important, quand l'opportunité est donnée de progresser socialement, affectivement, intellectuellement, moi je dis, il faut y aller. Çà c'est mon langage."

"Je sais à quel point on a besoin d'avoir sur soi le regard positif d'un professionnel... C'est important de sentir sur soi que le regard du professionnel qui est en face est positif, encourageant et accueillant. Après, ce que les gens en font de ce regard, s'ils sauront rebondir avec ça, peut-être pas. Mais au moins, ils auront rencontré un professionnel qui aura eu un regard sur leur destin professionnel..."

J'ai également rencontré une conseillère qui avait "raté sa VAE". Elle craignait, suite à cette expérience négative, d'avoir tendance à déconseiller cette voie de

certification. Pour éviter de tomber dans ce travers, elle a décidé avec ses collègues conseillères, de constituer un petit groupe de réflexion sur ce sujet pour pouvoir évoquer ses propres représentations, les confronter avec celles des autres et effectuer un réajustement en quelque sorte.

3.3 Des souhaits formulés

Une fois la personne sortie de leur bureau, les conseillers ne la voient plus, sauf si elle a besoin d'un complément d'informations. Ils n'ont aucun retour sur l'aboutissement des démarches des candidats.

Sans ce retour sur le devenir des candidats, il est difficile pour eux d'affiner ou réajuster leurs entretiens. En effet, le taux d'échec ou de déperdition des candidats peut être dû à une mauvaise information ou une mauvaise orientation de départ. Ils pourraient ainsi, par un suivi, essayer de comprendre quel type de public ne poursuit pas.

Mais ce retour ne serait utilisé qu'à une fin de régulation des techniques d'entretien et d'une amélioration du conseil :

"Tout dépend sur quel plan on se place. Si on se place d'un point de vue technique, j'ai envie de dire dans un premier temps, ne serait-ce que pour moi me perfectionner, ça pourrait être intéressant que j'ai un retour, c'est à dire que j'ai pas fait trop de bourdes, du style taper à côté d'un diplôme, ne pas comprendre ce qu'on me demandait."

"Maintenant, je sais que les collègues voudraient des retours, dans un premier temps, je suis d'accord, mais après si on donne quelque chose à quelqu'un, est ce qu'il faut savoir ce qu'elle en a fait..."

Un souhait a été formulé celui de la création de lieux de concertation pour les responsables des Points Relais Conseil, pour échanger sur les pratiques, pour créer un réseau d'informations. Cette création a été effectuée par l'AFPA dans son centre d'Arras où les conseillers se réunissent. Dans certains organismes, à l'interne, comme nous l'avons évoqué ci-dessus des groupes de concertation se sont créés.

"Çà dans un premier temps quand on apprend un métier, on a besoin du regard des autres, d'un retour"

Pour conclure cette première partie, nous pouvons dire que les conseillers des Points Relais Conseil travaillent de différentes façons. La posture qu'ils vont adopter va dépendre de différents éléments qui leur seront propres, c'est à dire liés à leur histoire, leur personnalité et leur formation, ou encore des facteurs externes tels que leur place dans l'institution ou leur charge de travail.

On voit bien là qu'aucun accompagnement par les Points Relais Conseil ne pourra être le même car chaque conseiller évoluera dans une sphère personnelle et professionnelle qui lui sera propre et singulière.

Au-delà de l'information pure et simple qui leur est demandée de délivrer par la loi et leur institution, les conseillers pourront aller chercher d'autres éléments

pour conseiller ou pour aider le candidat à y voir plus clair dans son parcours et son projet.

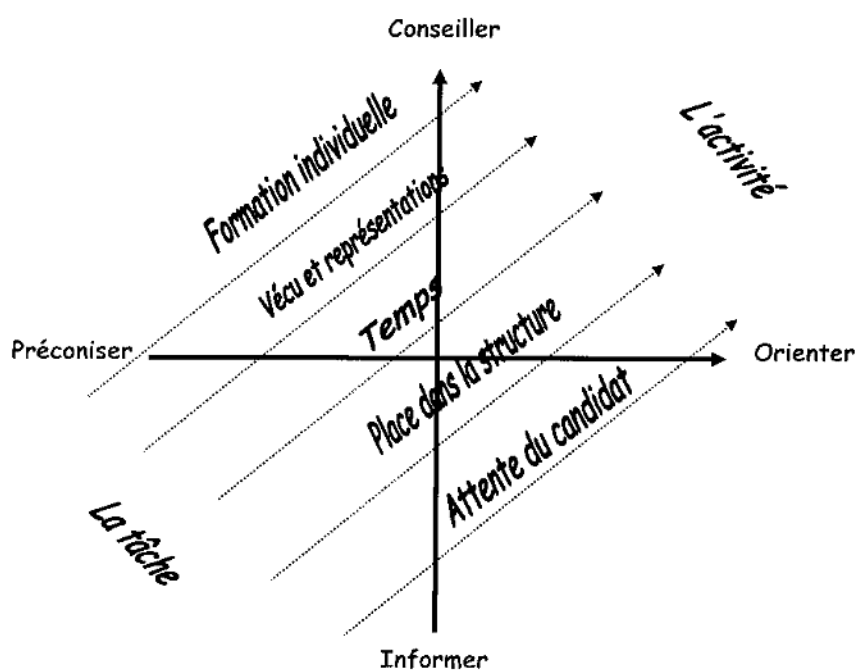
Dans ce cas plutôt que de parler de conseil, on peut peut-être déjà parler d'accompagnement ?

Difficile de déterminer une frontière précise entre les deux postures, d'ailleurs y en a t'il, bien que certains conseillers prennent clairement parti ?

"Moi, je ne fais pas de l'accompagnement, j'informe."

Le schéma ci-après représente les différents champs que nous qualifierons "d'accompagnement" au sein desquels le conseiller pourra se mouvoir. En effet, suite aux interviews menés nous pouvons constater que les responsables de Point Relais Conseil sont parfois amenés dans le cadre de leur fonction à quitter le champ de l'information et de la préconisation (domaine du prescrit et de la tâche), pour s'inscrire progressivement dans le champ de l'orientation et du conseil (domaine de l'activité effectivement réalisée). Le passage progressif entre les deux champs s'effectue en fonction de différents facteurs qui pourront intervenir : la formation individuelle du responsable, son vécu et ses représentations, le temps dont il dispose, sa place dans la structure. Un autre facteur est d'importance dans le processus : l'attente du candidat.

Schéma 3
Les différents champs d'accompagnement des conseillers
des Points Relais Conseil



CHAPITRE 4 :

LE PILOTE DE LA CELLULE TECHNIQUE DE VALIDATION ET LE FORMATEUR OU ACCOMPAGNATEUR REFERENT.

Dans ce chapitre nous parlerons du rôle d'accompagnateur des pilotes de Cellule et des accompagnateurs référents. En effet, ce terme est spécifiquement utilisé dans la loi pour décrire les missions de ces acteurs. Il est ici rappelé que les accompagnateurs référents et formateurs référents ont un rôle identique, seule leur dénomination change en fonction des institutions où ils exercent.

Leur travail se complète et se croise à plusieurs moments de la procédure, parfois le pilote est également accompagnateur, c'est pourquoi l'étude des postures d'accompagnement adoptées par chacun pourra être traitée simultanément.

Dans un premier temps, nous allons les positionner au sein du process VAE et préciser leurs tâches. Ensuite, nous verrons la manière dont ils travaillent et les méthodes qu'ils adoptent

1. LE CHAMP D'INTERVENTION DU PILOTE DE CELLULE TECHNIQUE DE VALIDATION

1.1 Ses fonctions

Pour resituer les moments où ils interviennent dans le process VAE, nous allons nous reporter au schéma infra.

La Cellule Technique de Validation couvre tout le champ depuis le dépôt de candidature jusqu'à la certification.

Elle va comprendre plusieurs acteurs :

- Le pilote local de la Cellule Technique de Validation
- Les accompagnateurs/référents
- Dans certains cas le personnel administratif chargé du traitement et du suivi des dossiers.

Le pilote de la Cellule Technique de Validation est chargé de piloter la Cellule. Il a pour fonctions essentielles:

- d'accueillir les demandeurs, d'analyser l'expérience professionnelle et de la rapprocher au projet de certification, de les accompagner dans la mise en œuvre de leur projet ou les conseiller dans leur démarche. Pour ce

faire, il devra avoir une bonne connaissance des divers types de certification délivrés par la Cellule dont il a la charge, ainsi que de ses exigences.

- De coordonner les intervenants internes et externes, de planifier et d'organiser les sessions de validation et d'assurer la mise en place des plateaux techniques.
- De former et d'accompagner les évaluateurs professionnels et jurys.
- D'assurer les liaisons avec les services extérieurs.

Dans cette étude, nous allons nous intéresser uniquement au premier volet de ses fonctions, plus spécifiquement à la phase d'analyse de l'expérience professionnelle et du rapprochement au projet de certification

L'accompagnateur référent a pour fonctions essentielles :

- De communiquer au candidat les éléments sur lesquels il va être évalué (le référentiel activités, de compétences), les critères requis et les modalités d'évaluation.
- D'aider le candidat à réfléchir sur sa propre expérience, à identifier les compétences acquises, les niveaux de maîtrise, à réfléchir sur les dimensions attendues du métier.

A la différence du pilote de Cellule Technique, l'accompagnateur exerce essentiellement sa mission auprès des candidats.

1.2 Un travail de concertation

Le pilote de la Cellule va aider le candidat à monter son dossier administratif. Il vérifiera que toutes les conditions d'admissibilité du dossier sont remplies. La composition de ce dernier variera en fonction des organismes valideurs. Une pièce y apparaîtra toujours, le curriculum détaillé du candidat.

Ensuite, il va effectuer un premier travail de "débroussaillage" de l'expérience professionnelle pour vérifier sa concordance avec la certification visée. Une fois la certification clairement déterminée, il va transmettre le résultat de ce travail effectué avec le candidat, à un accompagnateur référent qui travaille dans le champ de l'activité concernée.

Il a donc une parfaite connaissance des exigences de l'activité pour laquelle la certification est demandée et sera à même d'effectuer avec le candidat un travail plus approfondi sur son expérience.

Pilotes et accompagnateurs travaillent de manière complémentaire. Il arrive souvent qu'un pilote soit également accompagnateur pour certaines certifications ou encore qu'il fasse plus ou moins le travail de l'accompagnateur en concertation avec ce dernier :

"Il y a communication d'impressions et échange de point de vue avec le pilote. On a un aperçu sur ce qu'est le candidat. Il y a un travail avec le pilote, un aller-retour..."

Leur démarche avec le candidat sera la même et c'est à elle que nous allons nous intéresser. Il s'agit de faire ressortir de l'expérience du candidat, les compétences et connaissances acquises et les faire coïncider avec un

référentiel métier. C'est pourquoi nous traiterons des fonctions de ces deux acteurs que sont le pilote de Cellule et l'accompagnateur référent dans une même partie et sous un même vocable celui "d'accompagnateur".

2. LES DIFFICULTES RENCONTREES LORS DE L'ANALYSE DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE

Il y a deux étapes dans ce processus. La première est la phase de verbalisation de l'action réalisée en situation de travail. Ensuite, vient la phase d'élaboration des connaissances et compétences acquises par ces actions. C'est un exercice très difficile, car les acquis sont extrêmement intriqués à l'expérience. La plupart du temps, il ne suffit d'énoncer l'action pour qu'apparaissent instantanément au candidat les compétences ou connaissances qu'il a pu en tirer. L'accompagnateur interviendra alors pour aider le candidat dans cet exercice.

2.1 Verbaliser et comprendre l'action

"Je saurais le faire, mais je ne saurais pas le dire".¹⁵

Voici une première difficulté formulée par une candidate lors de son accompagnement.

Il y a une grande difficulté à parler de ce que l'on fait. D'ailleurs, quand on nous pose la question : "Qu'est-ce que vous faites ?" la plupart du temps, on répond en citant la fonction pour laquelle on est employé : formateur, maçon, etc. Deux difficultés sont relevées par les demandeurs :

- "Quand on nous demande ce que l'on fait, on évoque sa fonction."
- "Les choses se compliquent quand on se doit d'expliquer clairement son action."

Comment peut s'expliquer cette difficulté ?

P. Vermersch (1994, p 71) avance notamment une difficulté d'ordre psychologique quant à cette évocation de l'action : L'action est autonome, et l'individu pour réussir l'action *"n'a pas besoin d'avoir conscientisé les moyens de sa réussite..."*

Il évoque aussi une difficulté ayant trait à l'évocation d'une situation passée, à la mémoire concrète.

Ce n'est pas parce que l'on a réussi une action qu'on a forcément compris le processus qui a mené à la réussite. J.Piaget¹⁶ a fait des études sur ce point montrant le décalage pouvant exister entre la réussite et sa compréhension et montrant qu'on peut réussir sans comprendre. Une partie de l'action n'est donc pas consciente. Elle pourra le devenir par un travail d'évocation et de réflexion. Pour J.Piaget, ce travail réflexif consiste à mettre en pensée un geste. C'est une activité de conceptualisation pour voir l'action à nouveau. S'appuyant sur les travaux de J.Piaget, P. Vermersch (1994 p 76) parle à propos de cette partie non-consciente de l'action, de connaissances préréfléchies, *"c'est à dire de connaissances que le sujet possède déjà sous une forme non conceptualisée,*

¹⁵ Réflexion relevée lors d'un suivi d'accompagnement.

¹⁶ On peut citer notamment l'ouvrage "La prise de conscience" Paris, PUF, 1974

non symbolisée, donc antérieure à la transformation qui caractérise la prise de conscience"

On peut évoquer une autre raison relative à cette difficulté de verbalisation.

Lorsqu'un individu parle de ce qu'il fait, ce qui sera évoqué dans un premier temps sera la tâche qui est assignée, "le faire" et non l'activité réalisée. Pour illustrer ce point, je reprendrai le cas d'un entretien mené auprès d'un conseiller de point Relais Conseil de l'ANPE.

Notre entrevue s'est déroulée à son bureau, c'est-à-dire autour d'une table située dans un hall de réception et séparé des autres bureaux par de simples cloisons. Enregistrer notre entretien était impossible tant il y avait du bruit.

J'ai eu le sentiment en sortant de ce rendez-vous que mon entretien ne m'avait rien apporté. Or, en reprenant mes notes, je me suis aperçue que mon interlocuteur, lorsqu'il m'a parlé de ce qu'il faisait était toujours resté dans le domaine du prescrit, de la tâche. La configuration des lieux et le fait que ses autres collègues puissent entendre ce qu'il me disait ne lui avait pas permis de passer au stade suivant, celui de la description de son activité, de ce qu'il faisait réellement.

C'est ce que j'ai retrouvé au cours de mon analyse et, en général, c'est ce que l'on retrouve au début des entretiens. Ainsi par exemple, les conseillers de Point Relais Conseil ont toujours commencé les entretiens par l'évocation de leurs tâches, c'est au cours de la discussion qu'ils ont été amenés à parler de leur activité.

Il convient de faire sortir les interviewés du domaine de la prescription, afin qu'ils puissent aussi faire référence à leur action.

Pour ce faire les conditions dans lesquelles est mené l'entretien sont capitales. Tel est l'enseignement que m'a apporté cette entrevue. Il y a toujours à apprendre de toute situation.

De plus, il y a un écart entre les notions d'activités et de tâches. Dans cet espace se crée également de la connaissance et de la compétence. Dans la première partie de cette étude nous avons notamment évoqué les travaux de Y.Clos en la matière. Le travail ne se répète jamais, le sujet est toujours confronté à son activité pour remplir la tâche qui lui est confiée. Ignorer cet écart et ne pas amener le candidat à y réfléchir risque de ne pas permettre la mise en lumière de certains acquis. Pour ces deux raisons notamment, il est difficile de formaliser l'action, d'en parler. Le candidat ne dira pas ce qu'il fait précisément, mais dira ce qu'il juge bon de dire en fonction de son intérêt, de ses propres enjeux.

2.2 L'intervention de l'accompagnateur

C'est à ce stade de la procédure que l'accompagnateur va dans certains cas intervenir pour aider le candidat à faire ressortir ses acquis liés à l'expérience et les conscientiser. Pour ce faire, il peut utiliser différentes techniques, notamment celle de l'entretien d'explicitation.

L'entretien d'explicitation selon P. Vermersch (1994)

L'auteur part de l'idée que tout ce qui parle de l'action parle du préréfléchi. Il s'agit alors de ramener à la conscience de la personne ce qui ne l'a pas été. Pour cela, il faut parler de l'action et non plus de fiches de poste, de ce qui est

dit du travail. L'entretien a pour but notamment d'activer la mémoire concrète qui est une mémoire très sensorielle.

La personne doit être mise de ce fait en position de revivre l'action, P. Vermersch parle de position d'évocation¹⁷. C'est l'activité mentale par laquelle le candidat va reconstituer la situation jusqu'à la vivre à nouveau. Dans son ouvrage, il fait d'ailleurs référence à Proust en évoquant le célèbre passage de la Madeleine. Mais cela reste toutefois un exercice difficile.

Celui qui mène un tel type d'entretien doit se laisser totalement guider par la personne interviewée. Il a juste à sa disposition une trame, un guide. L'enregistrement plutôt que la prise de notes y est conseillé pour permettre une écoute active et éviter également de faire des contre sens quant à la transcription.

La technique repose sur un ensemble de pratiques d'écoute avec des techniques de relances et de reformulations.

Les données recueillies doivent permettre de faire ressortir les raisonnements mis en oeuvre par la personne, les savoirs qu'elle a utilisés.

C'est une mise en mots du vécu de l'action qui sera resituée dans un contexte et qui permettra de repérer, les savoirs, le vécu de l'action et les buts de l'apprenant.

D'autres techniques ont été mises au point et sont utilisées pour permettre la verbalisation de l'action. On peut citer entre autres :

Les instructions au sosie (I. Oddone, 1981)

Cette technique vient d'Italie. Elle a été mise au point à la Fiat dans les années 1970 par Oddone au cours de séminaires de formation ouvrière de l'université de Turin. Au cours de ces formations des opérateurs ont été réunis en vue d'échanger sur la réalité du travail. Ils vont être mis en position de parler de leur travail à des personnes qui n'y connaissent rien à partir d'une consigne :

"Si j'étais ton sosie et que je sois obligé de te remplacer dans ton travail, qu'est qu'il faudrait que je fasse et qu'est-ce qu'il faudrait que tu me transmette pour qu'on ne voit pas que je me suis substitué à toi ?"

Utiliser cette méthode, c'est faire endosser le rôle du candidat à l'accompagnateur, de l'ignorant, celui qui ne sait rien. De ce fait, on va s'intéresser aux détails du travail dans des situations particulières et amener les gens à parler de l'implicite du travail.

L'analyse collective du travail ou représentation par l'action (C. Teiger, 1993)

Cette technique consiste là encore à mettre les gens en groupe. Celui qui guide l'entretien doit là encore faire émerger l'implicite. Ceci peut notamment amener à explorer des champs autres que professionnels pour faire sortir les individus de la prescription. On pourra ainsi faire parler sur ce qui se passe dans des lieux qui ne font pas partie du prescrit, la cafétéria, la cantine...car on apprend aussi beaucoup dans ces endroits.

Les auto-confrontations (J. Theureau, 1992)

Cette technique part de l'idée qu'une situation de travail ne peut être reconstituée. Il est donc essentiel d'aller observer ce qui se passe pour recueillir des traces sur les situations de travail. Ce recueil sera effectué à partir de

¹⁷ Evoquer c'est resituer dans l'espace et le temps.

photos, films, travaux, des brouillons même de documents, car ils permettent de mettre en lumière le cheminement intellectuel de la personne dans la construction de l'action. Ensuite, ces pièces sont soumises à la personne qui va se retrouver confrontée avec elle-même. Par exemple on repasse le film à la personne. Ainsi le préréfléchi est reflété à l'image.

Un premier axiome a été posé précédemment quant à la validation des acquis de l'expérience : ce qui est validé ce sont les acquis et non l'expérience.

Nous venons d'évoquer les difficultés que va rencontrer le candidat quant à l'évocation de son expérience et sa reliance avec des acquis. Le rôle de l'accompagnateur peut être d'importance dans cette mise en lumière. Toutefois, il est là encore à noter que certains candidats seront capables d'effectuer seuls ce travail.

La question que nous pouvons maintenant nous poser est la suivante :

Quelle utilisation sera faite de ce travail de verbalisation et quels éléments seront pris en compte dans la validation ?

Nous allons voir que cet accompagnement à la formalisation de l'action n'aura pas toujours les mêmes finalités et que l'accompagnateur adoptera des attitudes différentes en conséquence. Même si d'une façon générale, il est celui qui aide le candidat à formaliser ses savoirs afin qu'ils puissent être évalués et validés.

3. LES DIFFERENTES POSTURES DE L'ACCOMPAGNEMENT

Aux termes des entretiens menés et de l'analyse qui en a été faite deux grandes finalités du travail de l'accompagnement se sont dessinées. Elles engendrent des accompagnements différents.

3.1 La mise en lumière des résultats

A. La recherche de l'adéquation

Un premier type d'accompagnement se dessine en vue d'une évaluation des acquis dans une perspective qui s'apparente au behaviorisme ou néo-behaviorisme.

Le courant behavioriste dont Watson (Psychologue américain 1878 – 1958) est à l'origine, a dominé la psychologie scientifique de la première moitié du XX^{ème} siècle. C'est un courant qui s'appuie entre autre sur la découverte du conditionnement par PAVLOV. Il s'est opposé à la psychologie de l'introspection et à l'idée de la conscience en partant du postulat qu'il n'est d'étude psychologique possible que des comportements observables.

Pour ses partisans tel Skinner¹⁸, l'ensemble du comportement se trouve sous la dépendance de stimuli internes ou externes qui vont déclencher l'action selon des mécanismes toujours indépendants du sujet.

Ce courant va être à l'origine d'un modèle d'apprentissage qui va insister sur les conséquences du comportement et les interactions entre l'individu et son environnement, l'individu modifiant son comportement en fonction des réactions qu'il provoquera sur l'environnement. L'apprentissage aura pour rôle de faire prendre de bonnes habitudes à l'apprenant en mettant en place des "contingences de renforcement". De ce modèle va naître la pédagogie par objectif où l'enseignement est programmé.

Dans une telle perspective, l'évaluation sera basée sur des données et des comportements observables et les informations recueillies porteront essentiellement sur les résultats obtenus et les performances. Ces données seront comparées avec des critères qui seront pré-établis en fonction d'objectifs souhaités.

Une forme d'accompagnement apparaît en vue de préparer le candidat à une évaluation de ce type.

Dans cette perspective, l'accompagnateur va essentiellement faire un travail de formalisation qui permettra de mettre en avant les résultats obtenus par le candidat suite à une demande qui lui est faite. Il cherchera ainsi à mettre en évidence les compétences qu'a pu développer le candidat dans l'action en s'attachant surtout à sa performance. A partir de ces données et en s'appuyant sur un référentiel d'évaluation : pour telle tâche, le candidat est capable ou non,

¹⁸ Skinner est un psychologue américain qui dans ces travaux sur l'apprentissage et les conditionnements opérants du début du XX^{ème} siècle a développé une forme particulière du behaviorisme

plus ou moins autonome..., la carte signalétique des compétences du candidat va être établie.

Cette carte va être mise en relation avec le référentiel métier qui a été préalablement établi pour l'activité pour laquelle la certification est demandée. L'évaluation consistera alors en la mesure de l'écart existant entre la carte du candidat et les normes du référentiel (l'idéal en soi)

Ainsi qu'il a été dit, pour établir la carte, l'accompagnateur va s'appuyer sur différents documents ou encore utiliser des outils qui vont lui permettre d'obtenir des données observables.

Certaines institutions dans le cadre de l'accompagnement, vont faire travailler les candidats sur des logiciels qui leur permettront déjà d'avoir une première mesure quant aux capacités et compétences du candidat. A partir de cela, ils pourront envisager éventuellement de retarder le moment de la validation pour permettre au candidat de pouvoir s'y engager avec les meilleures chances de réussite. Cela permet aussi au candidat de voir ce à quoi il peut prétendre tout en le mettant déjà plus ou moins en situation d'évaluation.

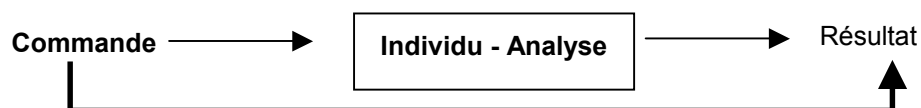
D'autres institutions demanderont aux candidats de leur apporter des traces observables de leur travail. Ce pourra être des écrits, des travaux réalisés... il a même été relevé des demandes de listes de tâches effectuées dans le travail, validées par l'employeur.

Mais dans ce cas sur quels critères s'appuyer pour valider les acquis d'une expérience bénévole ?

La palette de moyens mise à la disposition de l'accompagnateur pour recueillir ces données est vaste et leur choix variera en fonction des institutions et des représentations des rôles de l'accompagnement en VAE. Dans un tel accompagnement, il va être recherché l'adéquation entre le référentiel préétabli et les compétences clairement identifiées du candidat.

Dans ce cas, l'accompagnateur s'intéressera essentiellement à l'action concrète, au geste, qu'il tentera de faire détailler au candidat, en lui faisant utiliser des verbes d'action qu'on retrouve dans les référentiels. Le schéma ci-après, illustre la relation directe entre la demande (prescrit) et le résultat attendu.

Schéma 4 :
1^{er} type d'accompagnement dans une perspective behavioriste



Accompagnement : La commande et le résultat

B. Les limites de ce type d'accompagnement dans la recherche d'adéquation

La grande difficulté d'application de ce principe se retrouve dans certains milieux de l'éducation nationale, notamment dans les milieux universitaires. L'université par exemple a eu l'habitude de décliner son offre de formation en termes de contenu, parce que jusqu'ici elle n'avait pas à se préoccuper des finalités du diplôme délivré. Or, avec la massification qu'elle a subie, le premier cycle universitaire aujourd'hui est devenu un cycle d'orientation. Selon un pilote de Cellule Technique :

"Ce qui est le plus difficile pour moi, c'est de faire sortir d'une carrière des compétences, ce qui est déjà en soi difficile, mais ce qui l'est d'autant plus chez nous qu'aucun de nos diplômés n'est décliné en compétences. Quand on nous demande de faire des comparaisons entre les compétences d'un candidat et les compétences du diplôme, on sait déjà qu'il y aura un élément qu'on n'aura pas. C'est ce qui pose une grande difficulté ainsi qu'aux jurys dans la mesure où on ne peut pas mettre face à face deux listes"

Certaines universités - entre autres celles de Rennes, Tours, Brest, Besançon - ont déjà fait ce travail de déclinaison de leur programme en compétences, afin de permettre cette recherche de l'adéquation avec un référentiel métier. C'est pourquoi, dans ces milieux, la formation initiale du candidat et les diplômes qu'il a pu obtenir sont des renseignements importants. Sur ces points, les accompagnateurs ont des critères bien déterminés, ils savent de quoi ils parlent. L'exercice devient plus délicat quand ils abordent le thème des compétences. Ainsi, comme le dit un accompagnateur :

"Par exemple pour un diplôme d'archéologie, dans le contenu du programme de maîtrise, une partie du diplôme concerne la connaissance des structures administratives, culturelles et financières liées à l'archéologie. Là, à partir de l'expérience du candidat, des postes occupés, je vais essayer de voir s'il a une réelle connaissance de ces différents domaines. Mais pas en terme de compétences"

Certains accompagnateurs se construisent leurs outils pour pallier ce manque. C'est le cas par exemple de personnes qui ont pu évoluer à la fois dans la sphère universitaire et la sphère professionnelle. Cette double expérience leur a permis de collationner de nombreux référentiels métiers et formation :

"Je travaille également à partir de référentiels implicites qui seraient une espèce de méta-référentiel, qui n'existe que dans ma tête ... Ce méta-référentiel, c'est mon outil.."

Pour d'autres accompagnateurs les questions demeurent :

"On peut plus facilement déterminer les capacités d'un physicien et d'un chimiste que des sciences de l'éducation ou même de l'anglais, puisqu'il doit y avoir des notions de culture et de civilisation. Par exemple un journaliste qui va me demander une licence de lettre moderne, quand on regarde les programmes, il y a la poésie du 17ème siècle. Pourquoi pas, on va lui délivrer un niveau licence, mais si on dit que c'est la même chose que les autres je dis non..."

La VAE va être l'occasion de se poser certaines questions sur la réalité de l'offre de formation et va soulever d'autres interrogations que nous verrons plus loin.

Contrairement à des pratiques de l'Education Nationale, l'ingénierie AFPA repose déjà sur tout un système prévu et conçu dans la projection de validation et de modularisation de la formation

Son ingénierie de formation part de 4 documents clés : le système du travail pour lequel est fait le Référentiel Emploi Activité Compétence (REAC) qui décline un emploi en activités, elles-mêmes déclinées en compétences. Les activités vont correspondre aux référentiels de formation et aux modules. Les modules étant rangés par Certificats de Compétences Professionnels (CCP). Ainsi, pour valider un titre par VAE, il faudra valider 1, 2 ou plusieurs modules consécutifs. Les accompagnateurs ont à leur disposition tout un ensemble d'outils.

Toutefois, certains accompagnateurs refusent de communiquer lors du premier entretien les référentiels des titres. Ils préfèrent que le candidat fasse d'abord un travail sur sa propre activité. Ils veulent éviter qu'il y ait des interférences entre l'activité et le référentiel et que l'écrit du candidat soit influencé par ce qui apparaît sur le référentiel, comme le dit un accompagnateur :

"Plutôt que de chercher à voir si ce qu'il a fait entre dans le référentiel, il faut qu'il travaille d'abord sur ce qu'il a fait et le décompose."

L'existence de référentiels adéquats est une première difficulté, mais leur existence ne résout pas tous les problèmes. Ainsi, une accompagnatrice m'a précisé que la plupart du temps les personnes qui échouaient dans leur VAE étaient celles dont on n'avait pu apprécier les capacités d'analyse au cours de leur accompagnement.

C'était une fois en situation d'évaluation - notamment la mise en situation professionnelle - que les formateurs évaluateurs s'apercevaient que le candidat n'arrivait pas à analyser une situation de travail et à agir en conséquence.

Les outils ne permettraient pas tout !

3.2 La mise en lumière des processus d'apprentissage

Dans la partie qui précède, nous avons posé le cadre de l'évaluation des acquis dans une perspective béhavioriste. Nous allons maintenant poser dans un autre champ au sein duquel peuvent se positionner les pilotes et les accompagnateurs. Ce cadre fait référence aux travaux psycho-pédagogiques de J.Piaget et à son modèle constructiviste d'apprentissage.

Piaget a effectué de nombreux travaux sur la manière dont les connaissances se forment. Son idée centrale est que l'on apprend en agissant sur les choses et les gens qui nous entourent. Pour lui, à l'origine, tout individu possède déjà un certain nombre de comportements, de réflexes. L'individu va devoir progressivement s'adapter face aux stimulations qui lui proviennent de l'extérieur. Pour s'adapter, il va mettre en œuvre deux processus : celui de l'assimilation et celui de l'accommodation. L'assimilation ou encore incorporation est le processus par lequel l'individu va assimiler la situation, l'information qu'il reçoit. L'accommodation étant la manière dont il va se transformer face à cette information. Piaget nomme ce double mécanisme

d'assimilation-accomodation de théorie de l'équilibration. Ce processus se fera à partir de schèmes qui sont propres à chaque individu. C'est lui qui, avec la notion de schème, donne le concept le plus directement utile pour analyser l'activité.

A partir de cela, G.Vergnaud (2000, p.195) propose deux définitions plus précises du schème :

Définition 1 : "Un schème est une forme d'organisation invariante de l'activité pour une classe de situations données"

Définition 2 : "Un schème est composé nécessairement de quatre sortes d'éléments :

- Un but, qui peut se décliner en sous-buts et anticipations ;
- des règles d'action, de prise d'information et de contrôle ;
- des concepts-en-acte et théorèmes-en-acte qui permettent au sujet de prélever l'information pertinente et de la traiter ;
- des possibilités d'inférence en situation."

On notera donc que ce qui est invariant dans un tel processus ce n'est ni l'activité, ni la conduite observable mais bien la manière dont s'organise l'activité.

Dans une telle approche, encore appelée approche cognitive, l'accompagnateur va non seulement s'intéresser aux savoirs et savoir-faire spécifiques au candidat, mais également à la manière dont il a traité les informations disponibles dans son environnement et à la manière dont il les a structurées pour les mettre en oeuvre.

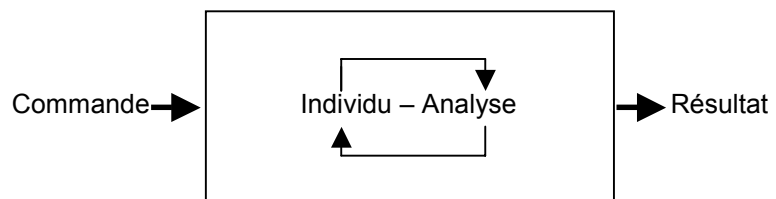
L'accompagnateur va chercher à comprendre le fonctionnement cognitif du candidat et privilégiera les données relatives aux processus d'apprentissage et aux procédures.

Dans cette perspective, il est assez difficile de définir un cadre de référence précis, comme l'illustrent les propos suivants :

"Je vais regarder la progression de la personne dans sa carrière... Je ne connais pas non plus la capacité de la personne à prendre de la hauteur par rapport à son travail pour le critiquer, l'améliorer et quelle part de nouveauté et d'innovation a été introduite dans le dossier... J'essaye de creuser quelles sont les démarches intellectuelles..."

"Je ne sais pas qu'elle est la capacité de conceptualisation et de formalisation de cette personne. Est-ce qu'elle le fait naturellement ou en s'armant d'outils théoriques?...car on gagne du temps quand on sait conceptualiser et formaliser pour transmettre ce savoir, pour le transférer et assurer une utilisation conforme aux idées de départ..."

Schéma 5 :
2^{ème} type d'accompagnement dans une perspective cognitive



Accompagnement : De la commande au résultat

A la différence du schéma précédent, ici ce n'est pas la commande qui pilote le résultat mais l'individu et son auto évaluation.

3.3 Deux cas d'illustration

Je vais ici reprendre deux cas particuliers d'accompagnement s'inscrivant dans chacun de ces deux champs. Le premier bien que n'ayant pas trait à la VAE est très intéressant car il illustre bien le travail de mise en perspective des schèmes d'apprentissage.

A. Le cas de Marie

Le cas de Marie est le fruit d'une expérience qui nous a été rapportée par Dominique Sinner, Directrice de la société Aide au Changement Professionnel (ACP) de Montpellier, lors d'une intervention dans le cadre du DESS – Ingénierie de la formation. Elle a eu l'occasion d'organiser des stages d'insertion professionnelle pour des femmes en Irlande du Sud. Elle avait été informée par des formateurs qu'une prénommée Marie avait énormément de difficultés. Elle refusait notamment d'assister à certains cours pratiques comme ceux d'informatique. Elle prétextait qu'elle était incapable de faire quoi que ce soit, qu'elle était bien trop vieille pour apprendre à nouveau.

Madame Sinner partant du principe qu'un accompagnateur doit garder ses distances et ne pas penser à la place de la personne qu'on accompagne, l'a laissé libre de penser ce qu'elle voulait.

Toutefois, lors d'une conversation en cours, Marie a indiqué qu'elle avait appris à nager.

Elle l'a alors interrogée, non pas pour savoir pourquoi elle avait appris à nager, mais pour savoir comment elle l'avait fait. Il s'est avéré que Marie avait procédé d'une certaine manière.

Tout d'abord, elle s'était renseignée auprès de la piscine pour connaître les horaires de cours. Elle avait effectué le trajet de son domicile à la piscine en autocar, là encore pour avoir une meilleure connaissance des horaires et du trajet. Ensuite, Marie a cherché à instaurer une relation de confiance et de convivialité avec les membres du personnel de la piscine. Elle leur a même

apporté des petits gâteaux de sa confection. Elle s'est également documentée sur les techniques de natation en se rendant à la bibliothèque. Elle a donc recueilli un ensemble de données formelles et informelles sur son environnement et l'activité visée. Ensuite seulement, elle a suivi les cours de natation.

Le processus d'apprentissage que Marie a développé peut se décomposer en 3 étapes principales :

- Une 1^{ère} étape consiste pour elle à poser des bases de sécurité en recueillant des données formelles (horaires, trajets) et informelles sur son environnement (ce que disent les autres)
- Une 2^{ème} étape lui permet de s'imprégner, en se forgeant une image mentale de l'action à venir. C'est un exercice de projection (documentation)
- Une 3^{ème} phase est celle des cours où elle apprend une action nouvelle.

Marie s'aperçoit alors qu'elle a mis en œuvre le même processus lorsqu'elle a appris à conduire.

Marie n'est donc pas trop vieille pour apprendre, mais il lui est nécessaire avant de passer à la pratique, d'appivoiser son environnement et de passer par une série d'étapes qu'elle s'est construites elle-même pour pouvoir faire cet exercice d'assimilation-accomodation. Une fois qu'elle a pris conscience de son mode d'apprentissage, elle peut éventuellement changer son discours et ne plus prétendre qu'elle n'est pas capable.

B. Le cas d'une candidate à la VAE

J'ai eu la possibilité de suivre en tant qu'observatrice l'accompagnement d'une candidate à la VAE.

Lors de ce suivi les questions qui lui ont été posées portaient essentiellement sur les gestes effectués et leur décomposition.

"Qu'est ce que vous faites ?... Et là qu'est-ce que vous faites... ?"

Souvent elle a eu cette réflexion déjà citée :

"Je saurais le faire, mais je ne saurais pas le dire"

A ce moment là, son accompagnatrice reprenait la description des tâches effectuées :

"Mais vous faites quoi alors concrètement..."

Elle a eu également à éclaircir des points :

"Quand vous dites que vous faites du secrétariat classique, vous mettez quoi derrière ?"

Nous nous sommes retrouvées un mois plus tard sur son lieu de travail et ensemble nous avons revécu cet accompagnement. Nous avons revu toute la démarche effectuée avec l'accompagnatrice.

J'ai voulu revenir sur une phrase qu'elle avait dite à plusieurs reprises.

"Comment expliquer vous le fait que vous ne sachiez pas le dire ?"

-(Silence) çà c'est difficile ce que vous me demandez là. (silence).

A ce moment là, une trappe s'est ouverte et elle m'a parlé d'une expérience professionnelle douloureuse qu'elle avait vécue et qui faisait qu'aujourd'hui elle avait des difficultés à parler de ce qu'elle faisait dans son travail. En effet, elle

avait été obligée, sous la contrainte d'un patron, de réaliser des tâches de manière illicite.

Il y avait eu là toute une expérience professionnelle, qu'elle n'avait pas réussie à formuler dans le cadre de son accompagnement, non seulement parce qu'à aucun moment elle n'avait eu le moyen de le dire, mais également parce que derrière sa demande, il y avait pour elle de tels enjeux que d'en parler aurait pu donner une vision négative de son travail et d'elle-même. Tout ce vécu douloureux n'était pas relatif aux gestes, mais à la manière dont il avait été exécuté.

Pour clore notre entretien, je lui ai demandé de bien vouloir me dire comment elle avait vécu cet accompagnement ?

Elle m'a répondu qu'elle avait le sentiment de ne pas avoir été au bout des choses, elle a précisé :

"J'ai eu l'impression qu'on avait mis un miroir en face de moi, je me suis vue faire..."

Cette remarque renvoie aux travaux de P.Vermersch (1994, p.64) qui parle de la notion de réfléchissement dans le processus d'évocation de l'activité par l'interviewé. Comme elle le dit, cette candidate avait été mise en position d'évocation et s'était vue faire.

"Mais je me suis aperçue que je ne respectais pas les procédures par rapport aux autres. C'est pas normal, pas juste vis à vis des autres qui respectent les procédures... Mais bon, mes employeurs sont contents de moi".

Elle s'était vue faire, certes ; mais elle s'était vue mal faire et l'accompagnement ne lui avait pas permis de faire un travail sur la manière dont elle procédait pour faire.

Elle estimait que pour atteindre un résultat, elle ne mettait pas en œuvre les procédures qui convenaient.

Et pour terminer elle a ajouté :

"Mes employeurs sont en général contents de mon travail... en fin de compte c'est le résultat qui compte."

4. DES FACTEURS POUVANT INFLUER SUR LES CHOIX DE L'ACCOMPAGNEMENT

4.1 Des facteurs liés à l'institution

On retrouvera ici le facteur temps. Quelle part de son activité l'accompagnateur doit-il ou peut-il consacrer au suivi VAE, tout en conservant la charge de ses fonctions initiales, la plupart du temps, il s'agit de celle de formateur.

Comment ce temps sera-t-il géré en cas d'augmentation des demandes ?

Des accompagnateurs se trouvent déjà confrontés à ce problème de gestion de leur temps de travail. Ils organisent des sessions collectives d'information et de préparation de dossiers. Ceci ferait naître aux dires de certains "une émulation de groupe". Ils y présentent la procédure très en détail, et ensuite chacun à tour de rôle va parler de son expérience et voir comment il va pouvoir la rapprocher d'une certification.

Mais c'est une technique qui pose des problèmes pour quelques candidats. Une préparation collective sera complètement différente d'une préparation individuelle. Le collectif ne permettra pas de rentrer dans un questionnaire d'ordre plus personnel et privé. Bien entendu dans ce type de système, une place reste ouverte à l'accompagnement individuel à la demande du candidat.

Le facteur coût a aussi de l'importance dans ce choix. Nous traiterons de ce paramètre en dernière partie de l'étude. Certaines institutions, de par la manière dont leur offre de formation a pu être déclinée vont adopter une certaine posture d'accompagnement en s'appuyant beaucoup plus sur les outils mis à leur disposition, notamment les référentiels.

4.2 Des facteurs liés à l'accompagnateur

A. Sa formation initiale

La formation qu'a pu recevoir l'accompagnateur, ou parfois qu'il n'aura pas reçue influera sur la manière dont il assurera l'accompagnement du candidat :

"Au niveau des entretiens, je n'utilise aucune technique... J'ai un profil administratif. Les techniques d'entretien, c'est un domaine que je ne connais absolument pas, je m'adapte. Je me débrouille, j'essaye parfois de créer des petits outils d'accompagnement pour les aider à décrire pas vraiment leur parcours, mais certaines phases, les compétences qu'ils ont pu acquérir. Mais je n'ai pas de technique, c'est vraiment de l'improvisation".

Généralement se débrouiller c'est donner des exemples :

"Le mieux c'est de partir sur des exemples parce que c'est plus parlant pour eux".

"... Pour d'autres, ils ont plus de difficultés au-delà de la description de faire ressortir tout ce qu'ils ont pu apprendre concrètement. J'essaye de leur expliquer comment on peut faire ça en donnant des exemples, pas forcément qui ont trait à leur cas..."

Il y a forcément des situations dans lesquelles s'appuyer sur les référentiels s'avérera une nécessité et présentera un certain confort.

B. Ses représentations

Des accompagnateurs estiment que leur démarche ne s'arrête pas à la mise en mots d'une expérience, ils cherchent également à la faire mettre en question, à faire en sorte que le candidat se demande pourquoi il a réussi ou non. D'emblée, ils s'inscriront dans un type d'accompagnement ou le faire ne sera pas la seule donnée prise en compte, comme l'illustrent leurs propos.

"Je récupère des gens qui ont 20 ans de pratique sans diplôme comme éducateur ou enseignant dans des structures privées. Ils ont beau avoir 20 ans de pratique, moi j'ai envie de leur dire parfois qu'ils sont complètement sclérosés. Qu'est-ce que ça prouve ? Certes, ils gèrent ceci, le projet de financement... Mais quand on regarde, ils font toujours la même chose, il n'y a que l'emballage qui change."

"Le travail va permettre de formaliser des pratiques et de prendre de la hauteur par rapport à ce que l'on fait tous les jours de manière automatique sans vraiment y penser."

"Les gens se disent que bon, dans le cadre de leur activité, elles ont eu à rédiger des écrits professionnels, elles ont l'habitude de répondre à des appels d'offre, c'est toujours sensiblement la même chose. On l'a fait 2, 3 fois après on le recopie et ça y est, on sait le faire. Le problème c'est qu'un travail de réflexion sur ce que l'on a fait c'est pas dans le champ professionnel qu'il est en fait..."

"Si la VAE permet de formaliser des pratiques et de sortir son nez du guidon. Dans ce cas, elle a du sens. Mais il faut sortir son nez du guidon et ne pas être uniquement dans le faire, avec toute la bonne conscience..."

Nous pouvons conclure cette partie sur cette dernière citation d'un accompagnateur.

En effet, la posture qu'il adoptera dépendra de la finalité, du sens qu'il donne à la VAE, en fonction des facteurs ci-dessus énoncés.

La VAE est-ce uniquement valider les acquis ou est-ce la manière dont on les a acquis ?

L'accompagnement consiste-t-il à permettre l'énumération de savoir-faire pour les mettre en adéquation avec des compétences exigées par une certification, ou à mettre en lumière des processus d'apprentissage ?

Pour certains ce sont les deux questions qui se jouent ensemble.

Pour l'instant aucune réponse ne peut être apportée à cette question. Mais nous tenterons ci-après, avec l'éclairage de l'entreprise sur ce point, d'apporter un premier élément de réponse.

CHAPITRE 5 :

LES ATTENTES DU CANDIDAT

Jusqu'ici nous avons parlé depuis la place de l'accompagnateur. Or, le candidat qui se retrouve face à lui aura une demande bien spécifique dont il devra tenir compte.

1. QUATRE CANDIDATS : QUATRE PARCOURS DIFFERENTS

Quatre expériences vont ci-après être évoquées. Elles sont très différentes les unes des autres et reflètent quelques-uns des principaux motifs qui font, qu'à un moment donné de son parcours, une personne va s'engager dans une procédure de validation des acquis de l'expérience. Je les ai rencontrées et elles m'ont raconté.

1.1 Candidat 1 : La curiosité et le "fun"

Ce premier candidat est en cours de procédure de validation. Il occupe un poste de responsable de formation depuis déjà quelques années. Il a appris "sur le tas". Il souhaiterait obtenir un diplôme. Il n'attend aucune reconnaissance de la part de son entreprise en entreprenant cette démarche. Il est déjà "reconnu" par ses supérieurs, il estime avoir une bonne place et réussir ou échouer sa VAE ne changera rien pour lui dans son travail. S'il s'est engagé sur cette voie, c'est pour "le fun". A presque de 50 ans, il aimerait faire quelque chose d'exceptionnel, passer un diplôme pourquoi pas ?

"Et puis à ce niveau, c'est pas mal !"

En plus, dans l'exercice de son activité, il a déjà été amené à rencontrer des personnes qui souhaitaient faire une VAE. Le meilleur moyen pour lui de les conseiller, c'est de suivre lui-même le parcours. Il s'est débrouillé seul pour monter son dossier et il en parle.

Et le Point Relais Conseil ?

"Je savais ce que je voulais faire, je leur ai dit. Ils m'ont remis un dossier et donné une adresse, c'est tout. Ils m'ont juste donné une information... C'est au candidat de remplir son dossier et d'indiquer ses trois vœux."

Et le pilote de Cellule Technique ?

"J'aurais aimé qu'il soit un peu plus précis sur les étapes de la procédure et qu'il m'indique clairement ce qu'on allait me demander de faire. A chaque fois que je vais le voir, il me dit : Bon, maintenant il va falloir faire ça... Peut-être que si j'avais su ce que cela allait être et entraîner comme charge de travail, je ne l'aurais pas fait"

Ce candidat ne savait pas qu'on pouvait bénéficier d'un accompagnement. Il n'a jamais rien demandé, mais on ne lui a jamais rien proposé. De toute façon, il estime que lorsqu'on prétend à un diplôme d'un certain niveau, on doit être à même de rédiger tout seul des documents. Il a aussi été très étonné d'apprendre qu'il pouvait obtenir le diplôme sans aucune formation. Il pensait ne pouvoir en valider qu'une partie et avait déjà prévu de s'inscrire à l'université en septembre pour suivre une formation complémentaire. C'est incroyable pour lui, mais si on lui donne tant mieux.

Pour l'instant, il n'a pas encore vu son accompagnateur, mais son dossier est déjà bien "avancé".

Et le jury ?

- *"J'espère avant les vacances !"*

Pour lui, la procédure est trop lente, il a commencé ses démarches en septembre.

"Pour moi l'accompagnement, c'est faire un état des lieux après lecture, ensuite expliquer tout le phasage, expliquer ce qu'on souhaite vraiment que je fournisse comme travail"

1.2 Candidat 2 : La professionnalisation

Ce second candidat exerce depuis quelques années de nouvelles fonctions au sein d'une organisation.

Il a évolué d'un poste administratif à un autre poste portant plus sur le conseil à la personne. Depuis quelques années, son entreprise développe ce nouvel axe d'activité.

Il a donc également appris "sur le tas" son nouveau métier. Aujourd'hui, il aimerait faire valider cette expérience apprise au travail et ainsi "montrer son professionnalisme" et obtenir un diplôme. Son entreprise le suit et le soutient dans son parcours car au travers de ce processus, elle pourra aussi faire reconnaître le professionnalisme de ses salariés.

Malheureusement, notre candidat n'a rien réussi à valider et le jury a préconisé le suivi de l'intégralité d'une formation permettant l'obtention du diplôme.

"J'ai vu une personne qui pendant ½ heure, m'a expliqué les choses succinctement. Elle m'a dit d'apporter un CV des plus détaillé, de faire une étude sur une semaine quinze jours de tout ce que j'avais fait et puis de tout lui rapporter pour que ça passe devant le jury. En fonction de ça le jury trancherait... Je me suis mis à l'écriture... Il y a eu montage, passage devant le jury sans aucune préparation"

Il avait eu quand même un retour sur son travail. Il avait été appelé pour fournir un complément d'informations.

Il a très mal vécu son entretien, la façon dont il s'est déroulé surtout. Il ne connaissait pas le jury, ils ne se sont pas présentés et puis :

"Mon professionnalisme en a pris un coup... et mon employeur est au courant..."

Il a préféré suivre la formation préconisée plutôt que d'abandonner, parce qu'il a besoin de se professionnaliser, d'avoir une reconnaissance par un diplôme,

pour lui personnellement, pour continuer éventuellement après afin d'obtenir un diplôme plus élevé.

"Mais c'est dévalorisant, quand on voit le programme, techniques d'entretien, conseil, ça fait 5 ans que je fais ça."

Et de conclure par la suite

"Un accompagnateur aurait pu m'aider à mettre en mots, lors de l'accompagnement pour me permettre de passer outre la formation. Mais il faut voir comment le jury aurait réagi, il n'aurait peut-être pas tout validé"

1.3 Candidat 3 : Le changement

On retrouve ici la candidate que j'ai pu rencontrer deux fois. J'avais aussi assisté à son accompagnement.

Elle a été assez satisfaite de son suivi. Toutes les phases de la procédure lui avaient été clairement expliquées. Elle a été très bien informée de la manière dont se déroulerait l'évaluation, sur ce qui allait lui être demandé. Son accompagnatrice lui a également conseillé de travailler sur certains points préalablement à l'évaluation

En outre, elle avait eu le sentiment de s'être vue travailler, elle avait donc était mise en position d'évocation par son accompagnatrice. Bien sûr, persiste le sentiment de n'être pas allée au bout des choses.

Si le suivi s'est relativement bien déroulé, par contre elle a souffert d'un manque d'informations quant au financement. Ainsi, c'est seulement après 5 heures d'accompagnement avec le pilote et l'accompagnateur, que le problème du financement a été soulevé. Il s'est avéré que cette candidate, compte tenu de son statut, ne pouvait en obtenir aucun. Elle a dû tout abandonner :

"Depuis, je n'ai plus rencontré cette personne. Elle n'a pas pris de mes nouvelles"

Grosse déception pour elle, d'autant plus qu'elle comptait sur cette certification pour passer des concours qui lui auraient permis de progresser dans sa carrière et d'obtenir plus facilement un emploi stable. La VAE lui aurait fait gagner du temps. Reprendre une formation, aurait représenté une trop grande charge de travail supplémentaire pour elle.

Finalement, c'est encore ici l'accompagnement qui est interrogé.

- *C'est ce que vous attendiez de l'accompagnement ?*

- *"J'ai trouvé ce que je cherchais. Tout était bien expliqué."*

- *Votre accompagnement répondait à vos attentes ?*

- *"Oui sauf pour l'information sur le financement... Mais c'est long un mois pour avoir un premier rendez-vous"*

Les 5 heures d'accompagnement dont elle a bénéficié ne lui seront pas facturées par l'institution, consciente d'un manque d'information de sa part.

1.4 Candidat 4 : Se trouver une identité professionnelle

C'est une grande détresse qui anime ce candidat rencontré un après-midi lors d'une séance d'information collective.

Il est âgé de plus de 50 ans. Silencieux, il ne dira rien au début, écoutant les explications du pilote de Cellule et le récit des expériences d'autres personnes. Arrive son tour, le pilote lui demande de bien vouloir indiquer au groupe, quels sont ses souhaits et ce qu'il désire faire valider. Sa réponse fuse :

"Toujours expliquer, toujours reprendre, devoir se justifier"

Le pilote s'explique ; il a besoin de savoir ce qu'il a fait comme travail pour le conseiller au mieux et l'orienter vers une certification qui lui convienne. Avec les autres membres du groupe, nous nous proposons de quitter la salle. Cet homme n'a sûrement pas envie de raconter son histoire à tout le monde, cela ne nous regarde pas. Mais, il nous interpelle :

"Non, non restez. De toute manière, j'ai bien entendu, ce que vous avez dit, il vous faut des justificatifs, des fiches de paie. Mais les patrons, ils mettent ce qu'ils veulent sur les fiches de paie pour vous payer moins. C'est toujours eux qui mènent la barque"

Il s'en ira furieux, frustré. Le pilote se rappelle alors que son épouse l'avait appelé la semaine précédente, en disant que son mari avait travaillé toute sa vie, qu'il n'avait aucune qualification, aucun diplôme. Il méritait d'après elle d'obtenir quelque chose, il fallait lui donner sa certification.

Bien entendu, je ne pouvais pas enregistrer ce suivi, les circonstances ne le permettaient pas, j'ai pu juste noter quelques phrases et remarques vives et assez percutantes.

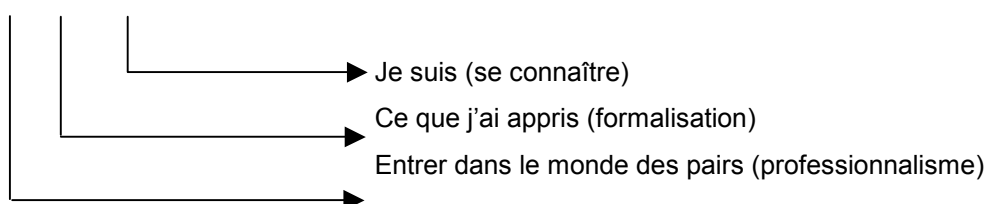
2. LES DIFFERENTES MOTIVATIONS REPEREES

Suite à ces exemples, il nous faut aller plus loin en essayant notamment de comprendre les motivations pouvant animer chaque candidat.

2.1 La reconnaissance

Pour certains accompagnateurs le processus d'accompagnement doit permettre de passer par les trois niveaux du processus de reconnaissance. Je reprendrais ici une formule de D. Sinner ci-dessus citée.

RECONNAISSANCE



La reconnaissance revêt deux aspects l'un qui est individuel et l'autre collectif. Au travers de la reconnaissance l'individu va chercher à se construire ou à se forger une identité professionnelle. Cette construction ou confirmation passera par son propre regard sur son parcours et par celui des autres qui par leur validation accepteront de le reconnaître comme un pair. La reconnaissance suppose en fait la prise en compte des finalités professionnelles (professionnalisme) et de ce qui relève de soi (identité).

Ainsi :

- La reconnaissance d'un professionnalisme
Le professionnalisme va regrouper l'ensemble des compétences mise en œuvre pour l'exercice de la profession en dehors de toutes procédures. Il dépend directement de la valeur que lui reconnaîtront les autres. La validation va entériner le sentiment individuel et collectif d'appartenance au groupe professionnel.
- La reconnaissance d'une identité professionnelle
L'identité pour E.Erickson (1978), c'est la conscience par chacun de son unité et de sa continuité dans le temps et dans l'espace, c'est aussi le sentiment d'être reconnu comme "celui-là" dans le regard des autres. On peut rejoindre cette quête à celle du quatrième candidat qui n'arrive pas à trouver sa place professionnelle au sein de la société. Il n'est reconnu professionnellement par personne.

2.2 La reconstruction et la progression

Valider tel titre ou diplôme va permettre à certains de s'engager sur des parcours qu'ils n'auraient pu emprunter sans cette carte de visite que leur donne la VAE. Passer des concours, disposer d'une certification qui assurera un poste plus stable (CDI), obtenir une promotion, accéder à un nouveau poste de travail... Le tout très rapidement sans passer par la case formation. Ainsi, comme le remarque un pilote de Cellule Technique :

"La préconisation de formation n'est pas toujours bien perçue car elle demande de l'implication personnelle, il faut demander à l'entreprise et ce n'est pas toujours facile pour ceux qui n'ont pas impliqué l'entreprise dans leur démarche"

A cela, il convient d'ajouter que la valorisation narcissique est également un élément moteur qui pourra inciter à demander une VAE.

3. QUELQUES EFFETS DE LA DEMARCHE DE VAE REPERES SUR LES CANDIDATS

Le récit de certains candidats a permis de mettre en évidence que les échecs peuvent avoir de graves répercussions. Ils entraînent des modifications quant à l'image que peuvent avoir d'elles-mêmes les personnes, mais également quant à celle qu'elles peuvent donner à leur entourage professionnel ou privé. Elles ont échoué. Si certaines relèvent le défi, d'autres ne peuvent ou ne veulent pas le faire. Le risque est d'obtenir une dévalorisation plutôt qu'une reconnaissance, comme ce candidat qui suite à son échec en VAE devait suivre une formation, où on lui enseignait ce qu'il estimait savoir déjà de par 5 ans de pratique professionnelle. Malgré tout :

"Oui, j'ai été déçu, mais je vise plus haut... Mais, je n'ai pas baissé les bras, je ne me suis pas découragé."

Autre conséquence. Le travail de réflexion que va effectuer le candidat avec son accompagnateur, va l'amener à porter un regard non seulement sur ses propres pratiques, mais également sur l'organisation où il travaille et parfois même sur son environnement familial et privé, comme le montre l'extrait suivant :

"La VAE vous a permis de modifier certaines choses ?

- De me dire que ce n'est pas parce que j'aurais fait un travail bien fait en temps et en heure qu'il est valable pour moi, peut-être aux yeux de la personne à qui je le rends, il sera valable, mais à mes yeux... Est-ce que j'ai respecté les règles. C'est vrai moi, j'ai vu ça dans cette VAE, ce que j'ai vu ça ne correspond pas à une bonne secrétaire."

Que dire des effets : effets souhaités en vue d'une progression, effets pervers qui vont mettre mal à l'aise ? Un accompagnateur s'exprime :

"Dans mon travail, je vais aider le candidat à accoucher de choses désagréables : en quoi il me manquait des choses, en quoi j'ai eu tort, en quoi j'ai été légère pour faire ça. Mais aussi des choses agréables. Pour lui donner envie d'aller plus loin"

Quoiqu'il en soit, le candidat ne sortira sûrement pas indemne de cette expérience, quelque chose aura changé :

"Préparer son dossier, son mémoire, comme suivre une formation, c'est de toute façon, et ça on ne le sait pas quand on s'y engage, être obligé de porter un regard critique sur son institution et ses collègues. On change de peau comme le crabe..., ça veut dire que le retour dans son institution est douloureux et que la plupart du temps, il est souhaitable si on n'est pas promu à l'interne de partir. Ça c'est quelquefois difficile à dire à la personne. Si elle le pressent tant mieux, sinon, si elle n'a jamais mis le doigt là dessus... je leur dis attention qu'est ce que vous voulez faire de votre mémoire, pour partir, grandir, pour vous."

J'ai recueilli d'autres témoignages très intéressants quant aux effets du travail de préparation à la VAE sur le candidat et ceci suite à une question relative au

taux de déperdition des candidats en cours de procédure. Ainsi s'expriment des pilotes de Cellule Technique :

"Il y a des déperditions, des gens qui n'ont pas donné suite. J'en ai revu après, et ils n'avaient pas donné suite parce qu'ils avaient changé d'orientation, au regard de leur expérience, elles avaient différents titres en vue. L'accompagnement les a peut-être aidés à faire le point."

"Jusqu'à présent, je n'ai eu qu'une candidate qui a abandonné en cours de route. Il s'agissait d'une dame qui était demandeur d'emploi et demandait donc la vae. Nous avons fait ensemble un travail pour retrouver, grâce au référentiel et à l'autopositionnement, tout ce qu'elle avait pu faire. Elle s'est ainsi découvert, au travers de ses activités, des compétences qu'elle ne soupçonnait pas. Elle a relié ses activités avec ses compétences par des mots, elle a retrouvé la méthode. Quinze jours plus tard, elle me téléphonait pour me dire qu'elle ne continuerait pas son dossier et son parcours, elle avait trouvé du travail... Elle avait réussi à se vendre en quelque sorte"

Nous avons vu que chaque accompagnateur allait suivre les candidats de manière différente et avait sa propre conception de la VAE et de l'accompagnement.

Nous venons de voir également que les effets du travail de préparation à la VAE n'étaient pas sans conséquences positives ou négatives sur le candidat et que la réussite ou l'échec n'étaient pas sans répercussions sur le salarié.

Il ne peut en conséquence être fait une impasse sur la notion d'éthique se rapportant à ce nouveau type d'accompagnement qui prend forme peu à peu.

Quelle attitude adopter dans son accompagnement, jusqu'où aller dans l'accompagnement ? Ou encore quelles règles de conduite à respecter éventuellement ?

4. LA NOTION D'ETHIQUE

Une nouvelle forme d'accompagnement prend naissance avec la VAE, une nouvelle façon de travailler qui a des incidences sur la personne accompagnée. Parler d'éthique devient alors nécessaire. Dans un premier temps, la notion interpelle les accompagnateurs afin de les amener à réfléchir sur les effets que peut induire leur accompagnement. Dans un second temps, elle peut amener à déterminer une ligne de conduite.

L'éthique est un concept dont on ne peut faire l'impasse dans le cadre d'un travail qui implique en priorité une relation à l'autre.

4.1 Des points de vue relevés

Certaines réflexions, pour la plupart ci-dessus relatées, peuvent en effet interpeller l'accompagnateur sur un plan éthique :

- Quelle est ma légitimité pour faire ce travail et comment je suis perçu par l'autre ?

Un conseiller de Point Relais Conseil dit sur ce point :

"Les techniques d'entretien, c'est un domaine que je ne connais absolument pas, je m'adapte. Je me débrouille... Mais je n'ai pas de techniques, c'est vraiment de l'improvisation... Mais pour sentir la motivation des gens il n'y a pas de problème, c'est pas forcément une question de technique, un peu de bon sens ça doit suffire"

Il s'en suit alors des commentaires de candidats :

"Vous n'y connaissez rien, vous ne savez que parler et restez derrière vos bureaux..."

- Quel est mon degré de compétences et de connaissance pour le faire ?

Des accompagnateurs sont confrontés à certaines difficultés qui interrogent à nouveau sur leur légitimité à intervenir dans ce domaine. Ils en parlent :

"En tant que Point Relais Conseil, ma principale difficulté, c'est la connaissance de l'offre de formation. Pour mon collègue, c'est plus simple, parce qu'il a de l'expérience dans ce domaine, mais moi je n'en ai aucune"

Propos d'un conseiller Point Relais Conseil.

"C'est le système D pour toutes les phases."

Propos d'un pilote de Cellule Technique

- Quels sont les facteurs qui vont influencer sur le suivi et dont je dois avoir conscience ?

Certains accompagnateurs pensent qu'en effet des facteurs peuvent avoir des incidences sur la manière dont ils vont assurer leur suivi. Ils en énumèrent quelques-uns dont ils ont conscience :

"Je crois que c'est ça le risque. C'est d'être dans le jugement. Voilà et ça peut arriver. Je me souviens d'une personne qui est venue me voir en chaussons avec un jogging sale. Dans des conditions pareilles, il faut rester neutre mais il faut en tenir compte quand même parce que s'il fait tout comme ça pour le jury, c'est pas évident. Cet homme je lui ai donné l'info, mais je ne lui ai pas dit de faire attention à sa présentation. Ce n'est pas le rôle d'un PRC. La grande difficulté c'est la projection, vous savez ce qu'on n'aime pas chez les autres, c'est ce qu'on a au fond de soi même. C'est classique d'être gêné par des paramètres, des choses qu'on perçoit chez les autres et qui en fin de compte sont en nous."

Propos d'un conseiller Point Relais Conseil.

"On est dans une situation difficile, il faut que la personne ait confiance en l'accompagnateur et en elle. Et les accompagnateurs sont-ils toujours dignes de confiance. Car quand on dit à la personne il vous manque telle ou telle chose, il faut que la personne adhère..."

Propos d'un accompagnateur référent.

- Ils tentent alors de trouver des moyens pour contrebalancer les influences pouvant intervenir :

"Je m'efforce de faire le lien entre le contenu classique du diplôme en termes de connaissances et l'expérience du candidat car il n'y a aucune autre possibilité de comparaison... J'aimerais bien travailler en coordination avec un enseignant, mais ça ne se fait pas..."

Propos d'un pilote de Cellule Technique de Validation

"Plutôt que de savoir ce que les gens ont fait de ce que je leur ai dit, ce serait peut-être mieux d'avoir des discussions, des réunions avec des gens compétents qui nous expliquent, qui nous "contrôlent" un peu, qui nous supervisent...Mais c'est une question d'éthique après..."

Propos d'un conseiller Point Relais Conseil.

"Ce qui est important c'est de ne pas être seul pour pouvoir neutraliser tout ce qui pourrait être de l'ordre de l'empathie, du copinage et de la malversation."

Propos d'un accompagnateur référent.

- Jusqu'où puis-je aller en fonction de ce que je suis et à quoi dois-je faire attention ?

La dernière interrogation de cette liste, non exhaustive, que nous énumérerons ici, concerne le degré d'implication de l'accompagnateur dans son suivi et les limites qu'il peut et doit se poser. Sur ce point, ils disent :

"J'ai une formation de psychologue à la base, donc je m'autorise certaines choses"

Propos d'un pilote de Cellule Technique de Validation

"Je m'autorise à dire non et pourquoi, parce qu'entre un désir individuel et les conséquences que peuvent avoir son acte au niveau des individus, j'ai choisi mon camp. Il faut d'abord résoudre les faux problèmes avant de s'orienter."

Propos d'un conseiller Point Relais Conseil.

"L'accompagnement ne peut se faire que dans une relation positive, si la personne se sent jugée, joue sa vie, ce sera une expérience pire qu'un examen et ce sera un examen qui durera encore plus longtemps, puisque la personne va se mettre en auto observation, en auto évaluation, en auto analyse..."

Propos d'un accompagnateur référent.

4.2 En guise d'approfondissement

Donner une définition de l'éthique est difficile, la notion est assez floue. Toutefois, en se référant aux travaux de P.Dupouey (1998), nous retiendrons aux travers des définitions qui lui ont été données, un paradigme constant opposant la morale et l'éthique. L'éthique renvoie à "un comportement en situation" et la morale à celles de règles explicites communes à un groupe. L'éthique reste liée à un contexte et les nombreuses interrogations des accompagnateurs dont certaines sont ci-dessus citées ne sont pas rattachées à la morale (le groupe) mais à l'accompagnateur lui-même, elles sont d'ordre plus personnel que la morale.

"A la différence de la morale et de la déontologie, la réflexion éthique proprement dite n'est pas destinée à générer des règles, mais à soutenir des personnes confrontées à des situations non facilement décidables ..."
(Dupouey 1998, p 202)

D'autres questions sont soulevées par l'aspect même de la relation instaurée entre l'accompagnateur et l'accompagné. Celui qui sait, c'est le candidat. Il s'agit là du modèle socratique de la maïeutique dont parle Dupouey (1998).

Le candidat qui se fait accompagner a de ce fait un rôle central, tandis que la place de l'accompagnateur ainsi que son savoir tend à s'effacer. Il y a une difficulté alors à définir et contrôler les compétences de l'accompagnateur et leur application. De cela découle également une certaine dépendance de l'accompagné pour formaliser ses savoirs vis à vis de l'accompagnateur puisqu'il ne sait pas qu'il sait à priori.

L'accompagnateur va disposer d'un certain "pouvoir" sur celui qu'il accompagne et pouvoir juger de ce qui est bon de dire ou faire et surtout le suggérer. C'est pourquoi, non seulement il est important d'en être conscient dans son travail, mais il serait également important d'établir un corpus éthique collectif se référant à la pratique auquel pourrait s'attacher les accompagnateurs dans ce

nouveau type d'accompagnement. En effet, il est difficile pour ce faire de recourir à des réflexions et des pratiques antérieures.

Une réflexion collective plutôt qu'individuelle conviendrait mieux sur ce point.

"Quel est ce métier et quelle est la finalité de l'accompagnement ?"

Pour l'instant, il n'y a pas encore de bases véritables posées sur ce point. On peut envisager, notamment au travers de cet écrit des pistes de réflexion, ce vers quoi peut tendre l'accompagnement compte tenu de ce qui existe et se pratique à ce jour.

A défaut d'avoir un véritable positionnement collectif, il convient sûrement de réfléchir et de s'accorder plus ou moins sur le métier et les attentes de chacun en tenant compte des différents éléments influant sur l'accompagnement.

On pourrait ainsi définir un ensemble de "méta-règles collectives", (terme emprunté à Dupouey) qui seraient adaptables à la singularité de chaque situation, car l'éthique ne peut se décliner sous forme de théorie, elle s'éprouve dans la pratique et l'action, elle ne peut de ce fait être définitivement établie et imposée.

En outre, s'interroger sur la notion d'éthique est nécessaire dans le cadre d'une démarche de professionnalisation pour un métier qui émerge. Ainsi, des formations à destination des futurs accompagnateurs dans le cadre de la VAE pourraient être mises en place en 2004, au-delà des aspects techniques et juridiques de la procédure qui seront abordés, comment pourra t'on passer outre un questionnement d'ordre éthique et est-il pensable d'y échapper ?

Bien au contraire, c'est au travers de ces lieux de formations qui sont autant de lieux de rencontres et d'échanges que pourra s'instaurer peu à peu des méta-règles en la matière à la base d'une démarche de professionnalisation.

En guise de conclusion provisoire nous pouvons répondre à la première hypothèse posée en introduction qu'il y a bien différents types d'accompagnement à chaque niveau d'intervention de l'accompagnement dans le cadre de la VAE.

Qu'au-delà de la tâche qui leur est prescrite, des accompagnateurs vont entendre, comprendre et mener leur suivi en fonction de divers éléments qui leur sont externes (l'institution pour laquelle il travaille, le temps dont ils disposent, leur charge de travail, l'attente du candidat...) ou propres (leur vécu, leur formation, leur représentation du métier, leur perception de la VAE, leur propre sensibilité).

Un travail d'information pourra ainsi se transformer en conseil ou encore parfois en un travail de mise en évidence de toutes les conséquences que pourra avoir la VAE sur l'individu en le préparant notamment à l'échec.

L'expérience du candidat pourra ne pas être la seule base de travail de l'accompagnateur, il pourra prendre en compte les multiples dimensions de l'être humain. C. Rogers¹⁹ entre autres, a été l'un de ceux qui a recommandé de porter une attention toute particulière au développement global de l'individu. Ce courant de pensée dans lequel il s'est inscrit, le courant humaniste, dominé

¹⁹ Les travaux de C. Rogers, Maslow et F. Pearls notamment ont exercé une influence considérable sur la pratique et la réflexion pédagogique en matière de formation des adultes.

par l'influence psychologique, est né en réaction contre l'emprise du béhaviorisme.

Certains partiront du principe qu'ils doivent préparer la réussite du candidat, pratiquant de la sorte un accompagnement différent. Comme nous l'avons vu, il en est qui vont même jusqu'à préconiser des parcours de formation en cours de préparation, pour permettre au candidat d'aborder l'évaluation avec toutes les chances de réussite.

On pourrait dire dans ce cas qu'ils outrepassent la fonction qui leur est confiée, car c'est au jury normalement à faire les préconisations dans la procédure VAE ?

Alors, quelle posture répond le plus à celle de l'accompagnateur ? Quelle définition peut-on donner à l'accompagnement attendu dans la VAE ?

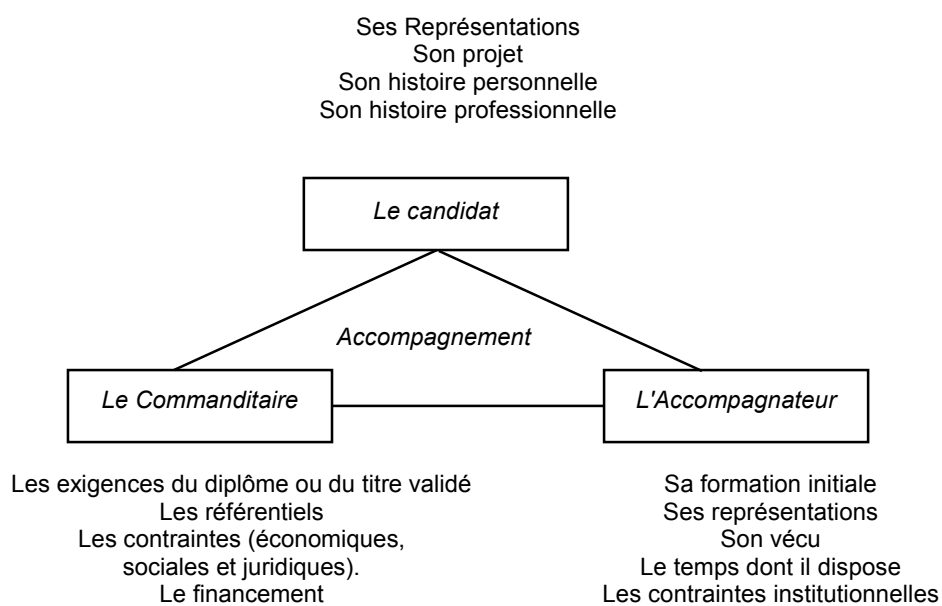
Bien que rien ne puisse être fixé dans l'immédiat, que rien ne puisse être prévu à l'avance dans l'accompagnement et donc véritablement formalisé, il convient aujourd'hui de s'interroger sur ce nouveau type de suivi, afin de poser les bases d'un métier qui instaure une nouvelle relation entre accompagnateurs et accompagnés. Cette relation est lourde de conséquences pour chacun, c'est pourquoi en éclaircir les contours et la portée est nécessaire pour avancer dans une même communauté de vue.

"...L'accompagnement relève en fin de compte davantage d'un métier se construisant que d'une profession formalisée" (J.N Demol, 2002, p.130)

Finalement, l'accompagnement a de multiples facettes, dont chacune est le résultat d'un dosage entre les différents ingrédients propres à chaque composant de l'accompagnement : Le candidat, l'accompagnateur et l'institution commanditaire.

Il n'y aurait pas un accompagnement mais des accompagnements, chacun étant différent en fonction des composants de ce triptyque que le schéma suivant illustre.

Schéma 6 :
Les vecteurs de l'accompagnement



3^{EME} PARTIE :

**INTERROGATIONS ET DIFFICULTES QUANT A LA
MISE EN OEUVRE DE L'ACCOMPAGNEMENT DANS
LA PROCEDURE DE VAE**

Pour terminer, nous allons voir quelles sont aujourd'hui, les premières questions et difficultés que soulève la mise en place de la VAE. Toutefois, il est encore trop tôt pour dresser un bilan de ce nouveau système qui se construit encore. Ses acteurs le découvrent peu à peu, au fur et à mesure de son application et de la publication des textes juridiques. Il s'agira plutôt d'un "arrêt image" sur ce qu'est le système aujourd'hui.

Un premier point concernera la place tenue par l'entreprise dans le processus. L'entreprise est le lieu où siège l'expérience, mais est-elle suffisamment présente dans le processus ?

Le second point sera relatif à la validation partielle du titre ou du diplôme. Comment accompagner les premiers candidats qui n'ont pu obtenir une certification complète ? Qui va les suivre et comment seront-ils intégrés à un cursus de formation ?

Le dernier point consiste à poser un certain nombre de questions relatives à la VAE et à sa procédure, ainsi qu'aux premières difficultés d'application rencontrées, comme :

- Outre ces questions d'ordre plus pratique pour certaines, il reste à changer nos représentations sur le mode de délivrance des certifications. Comment vont être accueillis sur le marché du travail les premiers bénéficiaires du système ?
- L'évaluation a toujours été un exercice très difficile de par l'aspect subjectif qu'elle revêt, le mode d'évaluation de la VAE y apporte une autre dimension qui loin de la simplifier la complexifie encore : Comment évaluer une compétence ?
- Quel financement pour la procédure de la VAE à l'heure actuelle ?

Nous pourrions aussi nous interroger sur la nécessité éventuelle de la mise en place d'un accompagnement pour les acteurs de la VAE et les individus : un accompagnement au changement qu'elle induit.

CHAPITRE 6 :

LA PLACE ACCORDEE A L'ENTREPRISE DANS LE PROCESSUS D'ACCOMPAGNEMENT DE LA VAE

Avant d'aborder la question relative à la place de l'entreprise dans la procédure de validation, nous allons poser certains enjeux que peuvent représenter la VAE.

1. LES ENJEUX DE LA VAE POUR L'ENTREPRISE

Comme nous l'avons vu dans le premier chapitre, la qualification n'a plus ce caractère permanent de quelque chose de déposé en soi. La qualification est devenue compétence et le salarié est devenu gestionnaire de son fonds de compétence. Dans ce contexte, la VAE peut devenir un instrument au service du particulier, mais également au service de l'entreprise pour gérer le portefeuille de compétences.

La VAE pourra ainsi être utilisée comme un outil :

- D'adaptation et de gestion des compétences ;
- De réduction de coût de formation en supprimant des parcours de formation ou en les réduisant ;
- De rationalisation de l'investissement formation ;
- De fidélisation des salariés par une promotion rapide ;
- De création de connaissances.

Mais parallèlement, elle pourra présenter des inconvénients :

- Une hausse des salaires par suite de revendications salariales ;
- L'impossibilité de pouvoir répondre aux attentes des salariés.

1.1 La gestion des compétences

Un premier éclairage a été apporté sur le concept de la compétence dans le premier chapitre. C'est pourquoi nous y reviendrons assez rapidement ici.

Comme il a été dit, l'exigence aujourd'hui est à la polyvalence, à l'adaptabilité et à la réactivité des salariés. Quittant le modèle du taylorisme, les entreprises tendent vers une organisation du travail où la priorité est donnée aux compétences professionnelles. L'entreprise va donc soit se mettre à la recherche des compétences dont elles disposent, soit les créer en tenant compte de ses besoins futurs.

La VAE va permettre à l'entreprise d'identifier les compétences dont dispose l'un ou plusieurs de ses salariés. Elle deviendra un outil de gestion entre les mains des responsables des ressources humaines qui pourront "utiliser" au mieux les potentiels ainsi révélés et validés. Mais, il est un autre effet très important de la VAE.

Dans le cadre de sa démarche, le salarié va être amené à formaliser, à verbaliser son expérience. Par ce travail, son expérience et ses acquis deviennent transmissibles. L'entreprise peut alors devenir dépositaire de ce savoir qui va pouvoir être partagé.

1.2 La création de connaissances

I. Nonaka et H. Tatenki (1997) ont élaboré une théorie de la création de connaissances organisationnelles qui permet de comprendre les différentes étapes par lesquelles passent les individus pour créer leurs propres connaissances et les transmettre. Ils vont expliquer ce que pour eux sont les mécanismes par lesquels les connaissances individuelles sont articulées et amplifiées et/au travers de l'organisation.

Pour élaborer leur théorie, ils ont distingué deux types de connaissances :

- La connaissance tacite qui est personnelle, subjective, liée à un contexte et de ce fait difficilement transmissible "*Je saurais le faire, mais je ne saurais pas le dire*". La connaissance tacite désigne le plus souvent le savoir-faire ancré dans des contextes spécifiques d'action.
- La connaissance explicite qui est issue de la rationalité, objective et scientifique qui de ce fait est codifiée et par là transmissible.

A partir de cette définition épistémologique, I. Nonaka et H. Tatenki ont déterminé quatre modes de conversion des connaissances, quatre modes d'apprentissage à la base de la création de connaissances organisationnelles. Résumons les :

- *La sociabilisation : de connaissance tacite à tacite*

C'est le modèle que l'on retrouve dans l'apprentissage. L'apprenti répète le geste de son maître. C'est ce qu'on appelle plus communément dans les entreprises "apprendre sur le tas". Dans ce type d'apprentissage le geste compte plus que la parole.

- *L'intériorisation : de connaissance explicite à tacite*

La connaissance explicite va devenir tacite par l'expérimentation. C'est apprendre en faisant. Ainsi, une expérience vécue dans le passé peut se transformer en un modèle et faire une erreur professionnelle peut ainsi

devenir source de connaissance. La petite histoire qui va suivre m'est d'ailleurs arrivée :

- *"Madame, vous rendez-vous compte de la situation dans laquelle vous m'avez mis ?"*

J'étais rouge de confusion, et j'aurais donné cher à ce moment là, pour être transformée en petite souris et échapper aux remontrances de mon notaire de patron.

Jeune clerc de 6 mois, je venais de commettre une belle erreur professionnelle. J'avais établi un acte de succession déjà réalisé 10 années auparavant, et mon patron était de nouveau allé le faire signer à une veuve. J'avais oublié de consulter les archives de l'étude pour effectuer cette vérification nécessaire et indispensable.

- *"Au moins cette faute, je suis sûr que vous ne la referez plus."*

En effet, celle-là je ne l'ai plus refaite.

- *"Ce sont des expériences très formatrices, n'est-ce pas ?"*

Certes oui, et des expériences aussi formatrices, j'en ai connues d'autres.

- *La combinaison : de connaissance explicite à explicite*

Ce mode de conversion de connaissance intervient dans le cadre d'échanges, par la combinaison de différentes connaissances explicites. Ce genre de combinaison pourra notamment être effectué dans le cadre de réunions, de comités de pilotage par exemple et favorisera la création de nouvelles connaissances.

- *L'extériorisation : de connaissance tacite à explicite*

C'est là un exercice très difficile dont nous avons parlé amplement. C'est la phase de conceptualisation des connaissances tacites. C'est le moment où l'on va rendre communicables et transférables des connaissances subjectives, c'est le temps de la mise en mots, le temps de l'écriture. C'est un travail très difficile, notamment pour ceux qui n'ont connu principalement que le mode de sociabilisation et d'intériorisation dans la création de leurs propres connaissances.

Un exemple vécu va permettre d'illustrer ce propos. Lors d'un précédent stage, j'ai eu comme tuteur un responsable de formation. Un jour, nous nous sommes retrouvés tous les deux, afin qu'il me montre comment rédiger un dossier de projet. A un moment donné, alors que j'avais commencé la rédaction, il a commencé à plus ou moins "s'embrouiller" dans ses explications. Peu après, il a repris le crayon en me disant qu'il préférerait l'écrire que c'était plus facile pour lui. D'acteur, je devenais observateur. Absorbé par son travail d'écriture, ce qu'il pouvait alors me dire n'avait plus de sens que pour lui. Il pensait à faire et non à m'expliquer.

Une autre fois, il m'indique comment calculer le coût approximatif d'une action de formation. Il utilise pour ce faire un chiffre. Je lui demande alors à quoi

correspond ce chiffre. Il ne sait pas. Il me répond que c'est le comptable qui le lui a communiqué. Il a toujours fait comme ça. Mes questions l'interpellent.

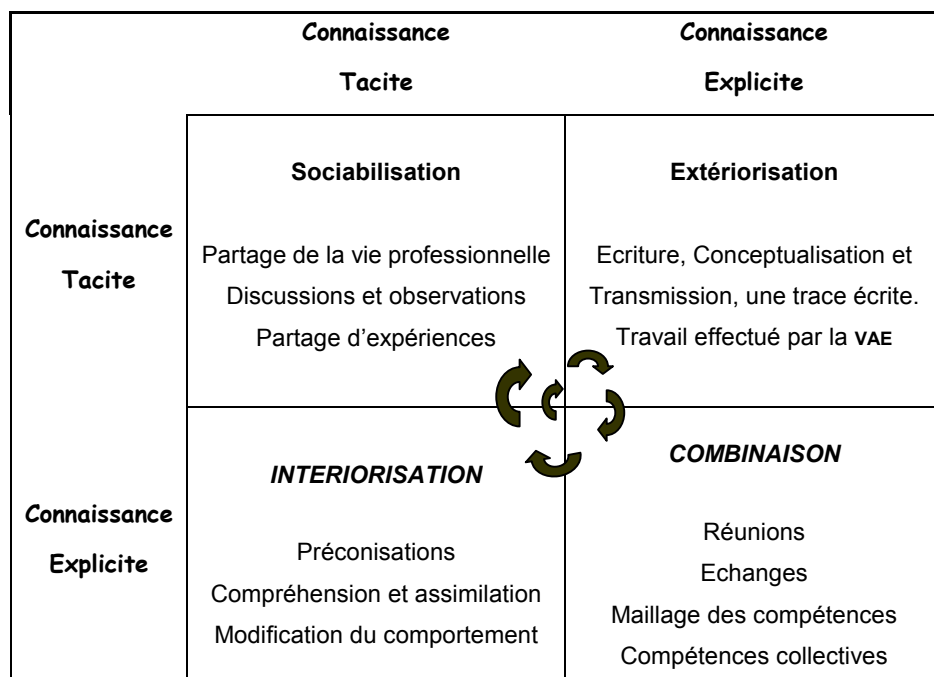
Pour que soit créée une véritable connaissance organisationnelle, ses membres se doivent passer par ces quatre étapes à moins que certaines ne soient déjà franchies. On pourrait comparer ce processus à une spirale.

Le schéma ci-après a été établi à partir d'un tableau de Nonaka et Takenchi, (1997, p 94). Il résume mes propos en croisant les types de connaissances.

J'y ai indiqué les différentes activités, tant théoriques que pratiques pouvant être mises en œuvre, pour parvenir à la création de connaissances. La VAE peut y trouver sa place à différents niveaux mais on la retrouvera surtout au niveau de l'extériorisation.

Schéma 7 :

Processus d'apprentissage de nouvelles connaissances et place de la VAE



Toutefois, pour ce faire, il faut qu'un espace propice à cette activité de production de connaissances et de significations nouvelles soit établi. L'organisation pourra créer cet environnement favorable.

1.3 Les enjeux financiers et les répercussions

Si passer par la VAE permet au candidat d'aller plus vite dans son parcours, elle aide dans la plupart des cas à l'entreprise de faire des économies sur son budget formation.

En effet, le candidat peut obtenir une validation sans passer par la case formation. Certes, la formation est une obligation légale, à laquelle les entreprises doivent se soumettre. Elles ont des taxes à acquitter en conséquence. Si elles forment leurs salariés, le coût de la formation pourra être imputé sur le budget prévu à cet effet. Mais alors que le salarié s'absente 3 ou 6 mois pour suivre une formation, il s'absentera 24 heures (Durée légale du congé) pour faire la VAE. Là encore, les frais occasionnés pourront être imputés sur le plan de formation. Au-delà de ce délai de 24 heures, le coût restera à la charge du candidat. Il en est de même si l'entreprise a décidé de ne pas le suivre dans sa démarche.

Mais pour le salarié, il ne suffira pas seulement de faire valider les acquis de son expérience. Il s'agira aussi de la faire valoriser. Mais valoriser comment ?

- Par une promotion ?
- Par une augmentation de salaire ?

Les entreprises ne répondent pas toujours aux demandes faites par les salariés pour obtenir une valorisation de leurs compétences, soit parce qu'elles ne sont pas prêtes, soit parce qu'elles ne le souhaitent pas, ou pour d'autres raisons.

1.4 La professionnalisation des salariés

Certaines entreprises vont utiliser la VAE pour professionnaliser leurs salariés. On notera parmi elles, les entreprises nouvellement créées dans des secteurs en voie d'émergence, comme par exemple les métiers de médiation ou ceux mis en place avec les emplois jeunes. Pour elles, faire reconnaître le professionnalisme de leurs salariés par le biais de la VAE, c'est asseoir complètement le métier et le légitimer. A partir de cette reconnaissance, des conventions collectives peuvent être modifiées ou mises en place et des grilles de salaires établies dans lesquelles les salariés pourront être positionnés.

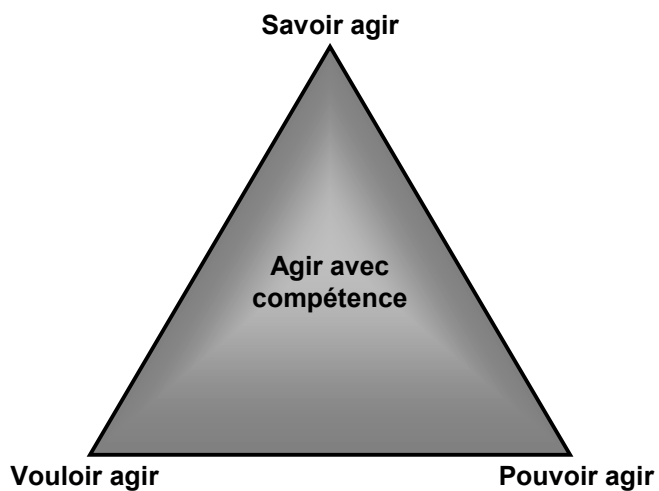
Nous avons également vu avec le cas d'un candidat, que des entreprises souhaitent diversifier leurs activités. Cela nécessite de la part des salariés la construction de nouvelles compétences qui, une fois reconnues, pourront devenir une garantie de qualité de service auprès de la clientèle.

La VAE peut représenter un enjeu important pour l'entreprise. Dans la construction de compétences, le salarié n'est pas seul. Certes, il est acteur, mais l'entreprise par les moyens qu'elle peut mettre à sa disposition va créer des espaces propices au développement des compétences. Elle pourra lui déléguer certaines responsabilités, l'impliquer plus ou moins dans sa stratégie et lui laisser une marge de manœuvre suffisante pour lui permettre de faire preuve d'autonomie.

L'entreprise est le lieu où le salarié va expérimenter en mobilisant plusieurs formes de l'agir :

"L'action compétente peut-être considérée comme la résultante d'un savoir agir, d'un vouloir agir et d'un pouvoir agir." (Guy le Boterf, 2000, p 347)

Schéma 8 :
Agir avec compétence : Une résultante
(Guy le Boterf , 2000, P 347)



2. LA PLACE QUI LUI EST ACCORDEE PAR LA LOI DANS LA PROCEDURE VAE

L'entreprise a un rôle important dans cette production, c'est pourquoi lui réserver une large place dans la procédure VAE semble nécessaire.

L'entreprise va intervenir dans la phase de validation de la procédure VAE. En effet, à un moment de la procédure, un professionnel du secteur d'activité dont la certification est demandée va intervenir. Nous pouvons nous reporter au schéma infra pour resituer cette intervention. Mais est-ce suffisant ? Et quel regard peut porter l'entreprise sur ce système ?

2.1 Le jury

La composition du jury va pouvoir être différente d'une institution à l'autre. Les termes de la loi et des décrets d'application sur ce point étant assez vagues.

Extrait article 134 et 136 de la loi du 17 janvier 2002. Dans les textes et extraits de textes visés ci-après ont été soulignés les passages nous intéressant plus particulièrement pour cette étude, par exemple :

Article 134

... "La validation est effectuée par un jury dont la composition garantit une présence significative de représentants qualifiés des professions concernées.

"Le jury peut attribuer la totalité du diplôme ou du titre. A défaut, il se prononce sur l'étendue de la validation et, en cas de validation partielle, sur la nature des connaissances et aptitudes devant faire l'objet d'un contrôle complémentaire.

"Le jury se prononce au vu d'un dossier constitué par le candidat, à l'issue d'un entretien à son initiative ou à l'initiative du candidat et, le cas échéant, d'une mise en situation professionnelle réelle ou reconstituée, lorsque cette procédure est prévue par l'autorité qui délivre la certification.

"Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application des dispositions des troisièmes et quatrièmes alinéas, notamment les règles selon lesquelles le jury est constitué. Cette composition concourt à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes. Il détermine également les conditions dans lesquelles il peut être dérogé aux dispositions du premier alinéa, pour des raisons tenant à la nature des diplômes ou titres en cause ou aux conditions d'exercice des professions auxquelles ils permettent d'accéder. Le jury fixe les contrôles complémentaires prévus au cinquième alinéa..."

Article 136

... "Art. L. 613-4. - La validation prévue à l'article L. 613-3 est prononcée par un jury dont les membres sont désignés par le président de l'université ou le chef de l'établissement d'enseignement supérieur en fonction de la nature de la validation demandée. Pour la validation des acquis de l'expérience, ce jury comprend, outre les enseignants-chercheurs qui en constituent la majorité, des personnes compétentes pour apprécier la nature des acquis,

notamment professionnels, dont la validation est sollicitée. Les jurys sont composés de façon à concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes.

"Le jury se prononce au vu d'un dossier constitué par le candidat, à l'issue d'un entretien avec ce dernier et, le cas échéant, d'une mise en situation professionnelle réelle ou reconstituée, lorsque cette procédure est prévue par l'autorité qui délivre la certification. Il se prononce également sur l'étendue de la validation et, en cas de validation partielle, sur la nature des connaissances et aptitudes devant faire l'objet d'un contrôle complémentaire..."

Décret n° 2002-615 du 26 avril 2002 pris pour l'application de l'article 900-1 du code du travail et des articles L. 335-5 et L. 335-6 du code de l'éducation relatif à la validation des acquis de l'expérience pour la délivrance d'une certification professionnelle

Article 4

La demande de validation est soumise au jury constitué et présidé conformément au règlement et aux dispositions régissant le diplôme, le titre ou le certificat de qualification postulé.

Ce jury doit être composé à raison d'au moins un quart de représentants qualifiés des professions, pour moitié employeurs, pour moitié salariés, et avec le souci d'assurer une représentation équilibrée des hommes et des femmes.

II. - Lorsque des personnes appartenant à l'entreprise ou à l'organisme où le candidat exerce son activité, ou ayant accompagné le candidat dans sa démarche, sont membres de ce jury, elles ne peuvent participer à ses délibérations concernant le candidat concerné.

Décret n° 2002-590 du 24 avril 2002 pris pour l'application du premier alinéa de l'article L. 613-3 et de l'article L. 613-4 du code de l'éducation et relatif à la validation des acquis de l'expérience par les établissements d'enseignement supérieur

Article 5

Le conseil d'administration ou l'instance qui en tient lieu fixe les règles communes de validation des acquis de l'expérience par l'établissement et de constitution des jurys de validation ainsi que, le cas échéant, les modalités particulières applicables aux divers types de diplômes.

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.

Lorsque des personnes appartenant à l'entreprise ou à l'organisme où le candidat a exercé son activité sont membres du jury de validation, elles ne peuvent participer aux délibérations concernant ce candidat.

Les membres des jurys de validation sont nommés par le chef d'établissement en considération de leurs compétences, aptitudes et qualifications et en vue

d'atteindre l'objectif complémentaire d'assurer une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes.

Décret n° 2002-1029 du 2 août 2002 relatif au titre professionnel délivré par le ministre chargé de l'emploi

Article 6.

Le jury du titre et des certificats complémentaires est désigné par le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Il est composé de professionnels du secteur d'activité concerné par le titre.

Se prononcent sur l'obtention des certificats de compétences mentionnés à l'article 3 du présent décret un des professionnels membres du jury ainsi qu'un formateur du secteur d'activité concerné, à l'exception de celui ayant assuré directement la préparation ou la formation du candidat.

Les membres salariés des jurys prévus au présent article bénéficient des dispositions prévues à l'article L. 992-8 du code du travail.

La composition du jury va donc être très variable. Aucun chiffre n'est précisé quant au nombre des membres du jury ou encore quant à leur qualité. On parle de "personnes compétentes". Par contre, un point est précis : le jury devra comprendre au moins un professionnel du champ d'activité.

Rappelons que pour valider ou non, le jury s'appuie sur l'évaluation du binôme d'évaluateurs qui lui est transmise et qu'un entretien est mené avec le candidat sur la base du dossier qu'il a déposé. A partir de cela, le jury vérifiera si l'expérience acquise correspond aux connaissances, aptitudes et compétences exigées pour la délivrance de la certification visée. A cet effet, l'autorité qui délivre la certification peut prévoir une mise en situation, réelle ou reconstituée dans le cadre de la procédure. La présence du professionnel est la bienvenue :

"Le jury travaille un peu aussi au feeling avec ce qu'il connaît du diplôme, de ce qu'il en sait. Et comme dans le jury, il y a aussi un professionnel, c'est lui qui apporte un éclairage."

Propos d'un pilote de Cellule Technique de Validation

Pour faire partie du jury les professionnels devront remplir certaines conditions : Ils doivent être en activité dans le champ professionnel depuis au moins 5 ans ou avoir été en activité dans le champ professionnel considéré pendant au moins 5 ans et ne pas l'avoir quitté depuis plus de 2 ans.

Dans certaines institutions, le professionnel d'entreprise fera partie du binôme qui va évaluer le candidat en situation de travail, sur production de dossier... C'est le cas notamment pour la procédure de l'AFPA où l'on parlera de commission d'évaluation²⁰

Avec le formateur évaluateur, il va prendre connaissance des documents et supports d'évaluation, observer le comportement professionnel du candidat et

²⁰ La commission d'évaluation est composée d'un professionnel et d'un formateur qui évaluent à partir d'une mise en situation (entretien complémentaire sur l'activité type) et d'entretiens de restitution ou dossier.

l'évaluer. Il attestera que le candidat maîtrise les compétences nécessaires à l'obtention de la certification visée.

Dans d'autres institutions, le professionnel d'entreprise n'interviendra que dans le cadre du jury. Ainsi, dans certains milieux universitaires, le professionnel n'intervient qu'au moment du jury, la phase d'évaluation étant réservée à des formateurs et parfois au pilote de la Cellule Technique.

Il est ici rappelé que le professionnel de l'entreprise ne sera jamais évaluateur d'un salarié de son service ou d'un stagiaire reçu dans son établissement lors d'une période d'application en entreprise. Normalement, l'entreprise où est salarié le candidat ne doit pas intervenir dans la procédure. La démarche se veut individuelle et personnelle. Le législateur a voulu éviter ainsi qu'il y ait des interférences ou des blocages provenant de l'entreprise qui emploie le candidat. C'est pourquoi, le regard qui va être porté par l'entreprise sur les compétences du candidat, est un regard extérieur à l'entreprise où ce même candidat exerce son activité.

Pourtant, comme nous l'avons vu précédemment, cette dernière a un rôle important dans le processus de production de compétences, mais aussi en tant qu'entité valorisant ces compétences. La procédure ainsi mise en place n'est pas sans susciter quelques interrogations de la part de certains responsables de ressources humaines.

Quelle valeur peut bien avoir une validation d'acquis d'expérience pour un salarié travaillant dans mon service sans que j'y sois associée ?

Comment le jury a-t-il apprécié les compétences de mon salarié ? Sur quels critères s'est-il appuyé ?

Bien sûr, il y a un professionnel du champ dans le jury ou encore plusieurs. Mais qui sont-ils ?

De plus, la démarche étant individuelle et personnelle les résultats ne sont pas transmis aux entreprises. Il s'agit là de premières interrogations, entendues lors de la journée conférence organisée à l'Université de Lille III sur le thème de VAE. Il n'y a pas encore de retour sur ce point dans les organisations, car il est trop tôt.

Mais on voit poindre d'autres questionnements :

"Jusqu'ou vont-ils dans leur accompagnement ? Ils ne leur tiennent pas leur stylo quand même !"

Telle fut la remarque de ma voisine, alors que j'assistais à une séance de professionnalisation des jurys.

Il va être très important pour les organismes qui valident de créer ou préserver avec les organisations professionnelles, ainsi que les lieux où s'exercent les métiers et les personnes de vrais liens réels et actifs.

Quoiqu'il en soit, les jurys vont être des lieux d'échanges et d'expérience.

2.2 Un paradoxe, un détour théorique nécessaire.

La VAE est une démarche personnelle, l'entreprise où travaille le salarié n'a rien à y faire. Pour illustrer mon propos, je vais reprendre des extraits d'entretiens.

"C'est une démarche individuelle, un droit. Ça me gênerait de devoir demander le quitus de l'entreprise. C'est pour la personne, pour acquérir un diplôme, que ça lui serve ou non au sein de l'entreprise."

Propos d'un pilote de Cellule Technique de Validation

Pourtant, il semblerait que beaucoup d'accompagnateurs aient besoin de ce regard de l'entreprise où travaille le salarié.

Reprenons l'exemple de ce candidat qui a quitté bruyamment une réunion d'information parce qu'il fallait qu'il apporte des preuves de son activité.

L'accompagnateur qui dirigeait la séance avait indiqué à un candidat juste avant :

"Si vous pouvez joindre à votre dossier une attestation de votre employeur décrivant les activités que vous faites ce sera encore mieux."

Propos d'un pilote de Cellule Technique de Validation également accompagnateur référent

Il était un peu gêné ce candidat, car il ne voulait pas que son employeur soit informé de sa demande.

Ensuite, il demandait à ce que soit joint au dossier, des fiches de paye pouvant permettre d'attester des postes occupés. Mais les dénominations de postes reflètent-elles la réalité de l'activité ? Comment apporter ses preuves parfois ?

"Parlons de reconnaissance : Est-ce que votre entreprise va appuyer votre demande ? Avez-vous des preuves à fournir.... Car il faut apporter la preuve, des témoignages, attestations de stages..."

Propos d'un pilote de Cellule Technique de Validation

Comment ne pas impliquer son entreprise dans sa démarche face à de telles demandes ?

Un autre accompagnateur conseille de faire relire le dossier par un collègue notamment par des personnes qui ont obtenu la certification visée.

L'entreprise dispose de certaines données sur le candidat, de données quant à sa compétence au travail, puisqu'il la met à l'épreuve au quotidien. L'accompagnateur n'y ayant pas accès, il va tenter de la reconstituer par le biais de demandes annexes.

"Ce n'est pas une recommandation qui est souhaitée, de toute façon ce n'est pas parce qu'il y en a une que ça montre ce que la personne est capable de faire. Mais c'est intéressant pour avaliser un parcours"

Propos d'un pilote de Cellule Technique de Validation

Le législateur, en voulant exclure l'entreprise qui emploie le candidat de la procédure, a peut-être privé certains accompagnateurs de données essentielles pour la construction du dossier.

Si quelques accompagnateurs se réfèrent exclusivement aux dires des candidats pour bâtir le dossier de validation, laissant le soin au pilote de réunir les documents administratifs nécessaires à sa recevabilité, beaucoup d'autres s'appuieront en partie sur ces pièces et attestations pour travailler avec le candidat et convaincre le jury.

Paradoxe ou contradiction au sein du système VAE ?

Pour répondre à cette question, je me suis appuyée sur les travaux de Y. Barel et en particulier sur le système et le paradoxe (1993).

Ici le paradoxe ne doit pas être entendu dans son aspect d'absurde logique qu'on lui attribue généralement. L'un des plus célèbres en la matière est celui du menteur :

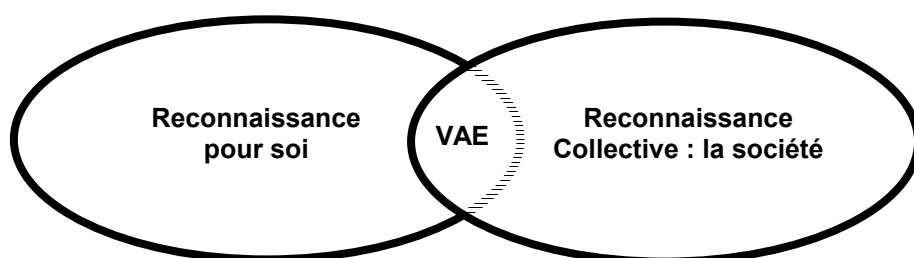
Epiménide, un orateur crétois aurait dit : "Tous les Crétois sont des menteurs" et aussi "Je mens" ou "cette affirmation est fausse".

Le paradoxe, c'est le possible impossible, l'impossible possible.

Pour Barel, il y a paradoxe quand il est impossible de choisir entre deux pôles, l'un renvoyant systématiquement à l'autre.

Revenons au système VAE, c'est un système qui se veut éminemment personnel dans une volonté de reconnaissance. Toutefois, la reconnaissance passe par le regard que les autres pourront porter sur son parcours et la valeur qu'ils voudront bien lui accorder. La VAE s'inscrit dans un double processus de reconnaissance : pour soi, pour les autres en tant que membre de la société mais aussi d'un corps professionnel.

Schéma 9 :
Implication paradoxale de reconnaissance en VAE



Dans ces conditions, si on veut que le système survive, il faut prendre en compte toute la dimension collective nécessaire à sa reconnaissance. Là réside le paradoxe et il devient difficile voire impossible de vouloir tenter de supprimer un élément du système puisqu'il en fait, qu'on le décrie ou non, partie.

"On est perplexe, pour ne pas dire plus, lorsque le paradoxe devient la double obligation de choisir et de ne pas choisir entre deux ou plusieurs solutions d'un problème donné" (Barel, 1993 p 42)

Il y a contradiction à demander un justificatif de l'employeur du candidat dans un processus qui se veut personnel, mais la contradiction est la résultante de la forme paradoxale du système qui a été créé. Et, c'est pour concilier les différents pôles du système, personnel et collectifs, que ses acteurs ont

cherché un moyen qui puisse lui permettre de s'auto-réguler ; l'auto-régulation devant permettre une certaine crédibilité et/ou une assise dans la société et par-là même sa survie.

C'est en quelque sorte un compromis qui est cherché, un compromis reposant sur la contradiction et le paradoxe prendra en compte toutes les contradictions du système.

"Ce n'est pas en soi parce qu'un système est contradictoire qu'il disparaît. On peut même soutenir l'idée inverse que la reproduction du système repose en partie sur la reproduction de ses contradictions. ... La contradiction n'est pas le contraire de régulation..." (Barel, 1993 p 47)

Il convient alors de voir autrement le système. C'est là, d'ailleurs un des effets de la prise de conscience du paradoxe pour appréhender la complexité du système. C'est de la sorte que le paradoxe sera maîtrisé.

C'est une approche qui nécessite la présence simultanée des contraires au même endroit. C'est penser le système par le non-système.

Ainsi, alors que les deux termes d'une contradiction sont unis dans et par leur opposition -unité des contraires - le paradoxe implique l'identité des contraires.

Finalement, c'est la façon de penser qui fait et défait le paradoxe. Quant au paradoxe du menteur ci-dessus évoqué, un philosophe français nommé Koyré a montré que la version crétoise du menteur pouvait se résoudre facilement si on prenait en compte conjointement le sens du jugement prononcé par Epiménide et le fait que ce soit lui qui le prononce. La conclusion sera toujours qu'Epiménide a menti, car s'il dit la vérité, tous les Crétois sont des menteurs, et lui aussi, or, un menteur ne dit jamais la vérité, donc il ne dit pas la vérité.

2.3 L'entreprise comme moteur ?

Revenons à l'entreprise par cette expression :

"On a quand même un meilleur taux de réussite quand l'entreprise est porteuse du projet ou est derrière le candidat"

Propos d'un pilote de Cellule Technique de Validation également accompagnateur référent

La motivation serait plus grande, le travail plus facile pour le candidat, s'il a son entreprise derrière lui, s'il sait que la validation sera reconnue par elle.

Elle l'aide dans la constitution du dossier administratif, réunit les pièces qui lui sont nécessaires et lui donne du temps pour la préparation.

C'est un avantage ; mais des accompagnateurs se méfient de cette présence :

"- ... L'entreprise peut soit enjoliver le tableau, soit le contraire. Attention c'est une demande individuelle ..."

Propos d'un pilote de Cellule Technique de Validation également accompagnateur référent

"... Il ne faut pas non plus que l'entreprise pousse la personne plus loin qu'elle ne puisse aller, il faut aussi qu'elle reste neutre"

Propos d'un pilote de Cellule Technique de Validation

"Il faut faire attention parce qu'on peut aussi avoir un regard pas du tout objectif des entreprises, je ne veux pas souiller mes préconisations avec des choses comme ça."

*Propos d'un responsable de Point Relais Conseil
Propos d'un responsable de Point Relais Conseil*

L'entreprise qui emploie le candidat aurait sûrement un rôle à jouer dans l'accompagnement du candidat, pour l'aider au montage de son dossier administratif, mais également pour l'aider à la formalisation et à la verbalisation de son expérience. En effet, elle est "utilisatrice" de ses compétences.

Accompagnatrice, oui, mais pas moteur. Elle ne devrait pas être à l'origine de la demande du candidat pour sauvegarder l'esprit de la loi et la dimension individuelle et personnelle que le législateur a voulu lui donner.

Mais l'entreprise a elle-même des intérêts en jeu et à sauvegarder. Sa stratégie n'est pas la même que celle de l'individu. Trouver le moment où les logiques individuelles et collectives convergeront vers un même objectif pour favoriser un accompagnement dans le parcours de Validation des Acquis de l'Expérience paraît extrêmement difficile. Alors, dans l'attente de voir comment le système va évoluer, s'adapter et réagir, c'est le regard d'une entreprise extérieure qui sera porté sur l'expérience du candidat.

Je voudrais terminer ce chapitre par une réflexion qui m'a été faite par deux pilotes de

Cellule, elle questionne finalement sur le rôle du jury et par la même sur la place réellement accordée à l'entreprise dans la procédure, lorsque celle-ci n'intervient qu'en dernier ressort. Pour eux, le jury ne serait là que pour entériner une décision déjà prise par le binôme d'évaluateurs et l'accompagnateur.

"Le jury fait aussi confiance aux accompagnateurs qui vont expliquer ce qui a été fait, ce qui a été recherché, c'est les accompagnateurs qui vont proposer et dans 90% des cas, je pense que les jurys vont les suivre..."

Propos d'un pilote de Cellule Technique de Validation

"Ce n'est pas parce qu'on dit qu'il y a un professionnel dans le jury que ça change quelque chose...la parole reste aux universitaires. Si bien que chez nous, il est clair à 99% qu'une VAE s'effectuera d'abord sur l'itinéraire du diplôme et que l'expérience viendra en second lieu. A expérience égale quelqu'un qui est bachelier et qui demande un DESS et quelqu'un qui est bac + 3 est demande un DESS, il est clair que le bac + 3 aura la VAE, pour l'autre l'écart est trop grand dans l'imaginaire des gens."

Propos d'un pilote de Cellule Technique de Validation

C'est là un dossier à suivre !

A noter également que si le jury a besoin de preuves, venant notamment de l'entreprise pour asseoir sa décision, sur quoi va-t-il s'appuyer pour valider les acquis issus d'expériences bénévoles ?

CHAPITRE 7 :

L'ACCOMPAGNEMENT EN CAS DE VALIDATION PARTIELLE

Le jury, suite à l'étude du dossier du candidat et des rapports d'évaluation va prononcer une validation totale ou partielle. Il pourra demander au candidat de parfaire ou compléter ses connaissances de différentes manières.

Mais il est des accompagnateurs qui avant même que le candidat engage sa procédure, préconisent des parcours individualisés comprenant de l'alternance. Ils estiment alors qu'il sera plus simple pour le candidat de s'engager sur cette voie plutôt que d'échouer son parcours de VAE "classique" ou encore que ce système sera plus enrichissant pour eux. C'est ce que nous allons voir dans ce chapitre illustré lui aussi par des extraits d'entretiens.

1. LA DECISION DU JURY ET SON APPLICATION

1.1 Les préconisations du jury

Le jury est souverain. Il pourra délivrer la totalité du titre ou diplôme ou seulement une partie s'il estime que le candidat ne dispose pas de toutes les compétences nécessaires.

La loi parle de validation totale ou partielle, mais pas de refus total de validation. Il y aurait toujours un minimum d'acquis d'expérience qui pourrait être validé. Le jury pourra alors préconiser des parcours qui permettront au candidat d'acquérir les connaissances et compétences qui lui manquent.

Il pourra s'agir :

- De parcours professionnels spécifiques

Il pourra ainsi être conseillé au candidat d'occuper pendant un certain temps un poste différent au sein de son entreprise.

Bien entendu, ce type de préconisation nécessite un travail en partenariat avec l'entreprise. Elle doit permettre à son salarié d'aller travailler dans un autre secteur et d'exercer une activité différente. Ce qui n'est pas toujours le cas. Mettre en œuvre un tel parcours sera impossible pour des salariés qui n'auront pas souhaité, pour diverses raisons, associer leur employeur à leur démarche. Et qu'en est-il des demandeurs d'emploi ?

- De parcours de formation

Si un parcours professionnel n'est pas possible ou encore si le jury l'estime nécessaire, il pourra également être préconisé au candidat un parcours de formation.

Là encore, la mise en œuvre d'un parcours de formation n'est pas chose aisée. Les salariés dans ce cas de figure auront le choix entre deux possibilités :

- Informer leur employeur ; Demander à bénéficier d'un congé individuel de formation - Décret N°2202 – 795 du 3 mai 2002 - et demander une prise en charge des frais de formation (salaires, frais de déplacement et frais pédagogiques). L'entreprise pourra alors intégrer la formation du candidat à son plan de formation. La procédure à suivre non seulement n'est pas simple, surtout si l'entreprise n'adhère pas au projet du salarié, mais elle est aussi relativement longue et retarde d'autant plus le moment de la validation.
- Ne pas informer son employeur et dans ce cas de figure prendre en charge tous les frais de formation et la suivre sur son temps libre. C'est un investissement considérable, sans être certain qu'une fois la validation effectuée elle soit reconnue par l'entreprise.

Quoiqu'il en soit, s'investir dans une formation est un acte qui généralement peut rebuter les candidats, non pas parce qu'ils l'estiment inutile, mais parce que cela va leur demander du temps et un effort financier qu'ils ne sont pas prêts à faire.

Les demandeurs d'emploi qui ont adhéré au Plan d'Aide au Retour à l'Emploi (PARE) vont pouvoir obtenir des rémunérations spécifiques et des aides financières à la formation par les ASSEDIC. Toutefois, toutes les actions de formations ne pourront pas bénéficier d'une même prise en charge, certaines en seront même exclues. Pour bénéficier de la prise en charge, elles devront répondre à certains critères fixés par les ASSEDIC à un niveau local.

La sélection des actions de formation qui peuvent en bénéficier est opérée en fonction des orientations générales retenues par un groupe paritaire national de suivi. C'est une instance paritaire des ASSEDIC composée de représentants patronaux et syndicaux.

Il s'agit des actions de formation répondant aux besoins de qualification identifiés à un niveau local.

Dans chaque ASSEDIC (à peu près une par région depuis un groupement récent), des commissions "ad hoc" sont chargées de relever dans le bassin de l'emploi les secteurs où les employeurs déplorent des "tensions" dans le recrutement, c'est à dire un manque de candidats à l'embauche. Les informations transmises au bureau des ASSEDIC, où siègent les représentants syndicaux et patronaux, servent à établir des "catalogues" de formations.

Ainsi, pour suivre la formation préconisée par le jury, il faudra que celle-ci entre dans un cadre bien déterminé au niveau institutionnel et pas seulement dans le cadre d'un projet personnel. Quant aux demandeurs d'emploi non indemnisés, il existe certes des modes de financements spécifiques, mais leur obtention est difficile et nécessite des démarches longues et compliquées.

- Un travail supplémentaire

Il arrive également que le jury demande au candidat de lui fournir un travail supplémentaire, il estime qu'il n'a pas eu suffisamment d'éléments pour s'assurer de la capacité du candidat sur certains points. Le travail pourra se présenter sous forme de dossier par exemple. Il y sera développé des points sur lesquels le jury souhaiterait avoir des éclaircissements

Rappelons ici, qu'il est des accompagnateurs qui vont faire ce travail de préconisation bien avant la réunion du jury. Ils préconiseront ce type de parcours au candidat estimant que cela fait partie de leur travail d'accompagnement pour amener le candidat à la réussite.

Si la validation totale n'est pas obtenue, qui va le suivre dans la suite de son parcours ?

Dans l'immédiat, les personnes que j'ai pu rencontrer supposent que ce sera au pilote de Cellule à suivre le candidat. On ne peut parler que de supposition car rien n'a été prévu par la loi. Il est encore trop tôt pour pouvoir répondre à cette question. On en est à une phase de démarrage, la plupart des candidats abordent la première partie de la procédure. Il faut encore attendre pour avoir des retours et voir comment les choses vont s'organiser au sein de chaque Cellule.

Ce qui est envisagé, c'est qu'une fois que le candidat aura suivi les préconisations qui auront été formulées, le même jury se réunisse à nouveau pour faire une vérification.

Les jurys pourront également lors des délibérations prévoir la manière dont le suivi s'effectuera par la suite, il sera fait du "cas par cas" :

"J'ai eu le cas d'un candidat pour lequel un complément d'informations a été demandé par le jury. Le jury a décidé de nommer deux membres du jury pour assurer le suivi du candidat, un professionnel et un enseignant, sauf que c'est moi qui le fait..."

Propos d'un accompagnateur/référent

Quelle forme prendra ce suivi ?

Pour les parcours de formation, on peut supposer que l'attestation de suivi avec appréciation du formateur pourra suffire, quant aux autres préconisations... ?

Mais déjà, les pilotes de Cellule qui seront chargés de réunir un nouveau jury, se demandent s'il sera possible aussi aisément de réunir le même jury, de solliciter aussi souvent ses membres ? Quelles vont être leurs réactions face à toutes ces demandes ?

1.2 Les difficultés de mise en œuvre des parcours de formation

Si vérifier qu'un parcours de formation a été suivi est une chose relativement aisée, par contre faire intégrer une formation à un candidat le sera moins, surtout dans les milieux universitaires à moins qu'il s'agisse d'unité de formation. Dans le cadre des formations reposant sur le principe de la modularisation, telles les formations dispensées par l'AFPA, le candidat va pouvoir intégrer un module faisant partie de la formation.

Le système universitaire ne présente pas les mêmes particularités. Je reprendrai un exemple qui m'a été donné par une accompagnatrice. Lors de suivis, il lui est déjà arrivé de conseiller à des candidats d'aller suivre tel module dans tel dispositif. Jusqu'à présent, ça n'a jamais pu fonctionner. Elle s'est rendu compte que l'organisation de certaines disciplines, qu'elle pensait modulaire et semestrielle avait des modules annuels et donc aucune souplesse permettant à un candidat d'aller chercher des enseignements en cours d'année. Il fallait qu'il y ait un phasage dans un calendrier très strict.

C'est une particularité qui représente un fort handicap.

Un autre accompagnateur avait voulu faire suivre à un candidat un cursus en philosophie, mais il n'a pu le faire, il ne savait pas en quelle année l'inscrire. Le candidat devait être inscrit, mais il ne pouvait le faire dans l'année qu'il souhaitait en fonction de ses besoins. Il ne pouvait pas être auditeur, parce que pour l'être il ne faut pas de diplôme et avoir plus de 40 ans et il ne pouvait pas être étudiant car pour cela il faut être inscrit dans une année précise.

"Il faut prendre tout le menu même si on n'a pas faim, parce qu'il n'y a pas de carte."

Propos d'un pilote de Cellule Technique de Validation

Ne sachant comment ils pourront par la suite mettre en place un parcours de formation pour le candidat, des accompagnateurs vont faire le choix de ne présenter et de n'encourager que les candidats dont ils sont sûrs de la réussite. C'est peut-être là un autre aspect qui est à l'origine du fait qu'il y ait peu de validations partielles aujourd'hui.

"On va s'arranger pour qu'il n'y ait pas de préconisations, parce qu'on va se trouver dans des cas d'espèce au niveau des jurys, parce qu'on ne sait pas ce qu'on va faire..."

Propos d'un pilote de Cellule Technique de Validation

"Chez nous, 2 VAE ont seulement été acceptées, mais on ne prête qu'aux riches, c'est à dire qu'on était sûr qu'elles allaient aboutir avec des types sur boockés qui écrivent des bouquins, donc qui savent formaliser"

Propos d'un pilote de Cellule Technique de Validation

Il y a un autre aspect qu'il convient de ne pas négliger, c'est le fait qu'il n'est pas simple pour un individu d'intégrer un groupe, très hétérogène la plupart du temps et déjà constitué. Comment vont coexister des gens qui vont être là de façon intermittente, comment va vivre le groupe ? Comment va s'organiser l'ingénierie pédagogique ? Comment va être perçue l'arrivée d'un nouveau membre qui peut ne pas suivre la formation en totalité ?

En outre, une difficulté consistera en la gestion des groupes dont le nombre variera en fonction des entrées et sorties des candidats envoyés dans le cadre de la VAE.

Se pose aussi un problème d'équité pour ceux qui intègrent une filière en cours de route. Il y a des filières de formation où des quotas doivent être respectés. Les stagiaires non-reçus ne sont pas forcément mauvais. Ils ne sont pas pris en général parce qu'il y a un manque de places.

On risque alors de se retrouver avec des personnes qui vont choisir de travailler pendant 3 ans et se présenter ensuite à la VAE pour avoir la possibilité d'intégrer un parcours de formation.

La VAE risque de devenir un moyen de sélection.

Face à ces incertitudes et aux difficultés d'application qui commencent à apparaître, des enseignants notamment tentent d'en revenir à d'anciens systèmes :

"A mon avis il y avait une très bonne loi de 1985²¹. Les enseignants qui traînaient la patte pour la VAP, lui accordent aujourd'hui plus de crédit puisqu'il y en a une qui est encore plus libérale..."

Propos d'un pilote de Cellule Technique de Validation également accompagnateur référent

Parallèlement, des systèmes de validation comprenant des parcours individualisés ont été mis en place. L'alternance y tient un rôle important.

²¹ Validation des acquis professionnels de 1985

2. UN RETOUR VERS L'ALTERNANCE

2.1 Une nouvelle voie d'accès

Le ministère des affaires sociales du travail et de la solidarité, par arrêté en date du 25 novembre 2002 (J.O N° 291 du 14 décembre 2002 p.20658), a institué un nouveau mode d'accès au titre comprenant une alternance entre des périodes de travail et des périodes de formation. Rappel de l'arrêté :

Arrêté du 25 novembre 2002 relatif aux conditions de délivrance du titre professionnel du ministère chargé de l'emploi

Article 1

Peuvent se présenter aux sessions de validation, visées à l'article 8 du décret du 2 août 2002 susvisé, en vue de l'obtention du titre professionnel délivré au nom du ministre chargé de l'emploi :

1° Les candidats ayant effectué une formation professionnelle continue dans les centres visés à l'article 8 du décret du 2 août 2002 susvisé, selon une des deux modalités suivantes :

- a) Un parcours composé exclusivement de périodes de formation ;
- b) Une succession de périodes de formation et de périodes d'emploi dans des activités en correspondance avec le titre visé. Dans ce cas, le titre est obtenu par capitalisation de certificats de compétences professionnelles et dans les conditions prévues à l'article 6 (b) ci-après.

Le premier certificat de compétences professionnelles doit être présenté à l'issue d'une période de formation.

2° Les candidats souhaitant faire valider les acquis de leur expérience. Dans ce cas, le titre est obtenu par capitalisation de certificats de compétences professionnelles au cours d'une seule ou de plusieurs sessions de validation et dans les conditions prévues à l'article 6 (b) ci-après.

Pour l'application de l'article 2 du décret n° 2002-615 du 26 avril 2002, la durée totale d'activité cumulée exigée, en rapport avec le titre professionnel, est de trois ans et peut être prise en compte jusqu'à cinq ans après la cessation de cette activité. Toutefois, l'arrêté prévu à l'article 2 ci-dessous peut prévoir des adaptations et, notamment, une période de référence spécifique, pour tenir compte des caractéristiques particulières à l'activité professionnelle à laquelle le titre donne accès.

Ce système tente à s'appliquer de plus en plus à l'AFPA. Ainsi, dans le cadre d'une formation de formateur, a été intégrée une personne ayant bénéficié de ce type de parcours.

Elle avait rencontré dans un premier temps le responsable de la formation pour demander une VAE. Après étude de son parcours, ce dernier lui a conseillé de suivre plutôt un parcours individualisé. Ensemble, ils ont construit ce parcours. Elle s'est ainsi positionnée sur certains modules de formation après avoir repéré ses manques de connaissances et de compétences. Parallèlement à

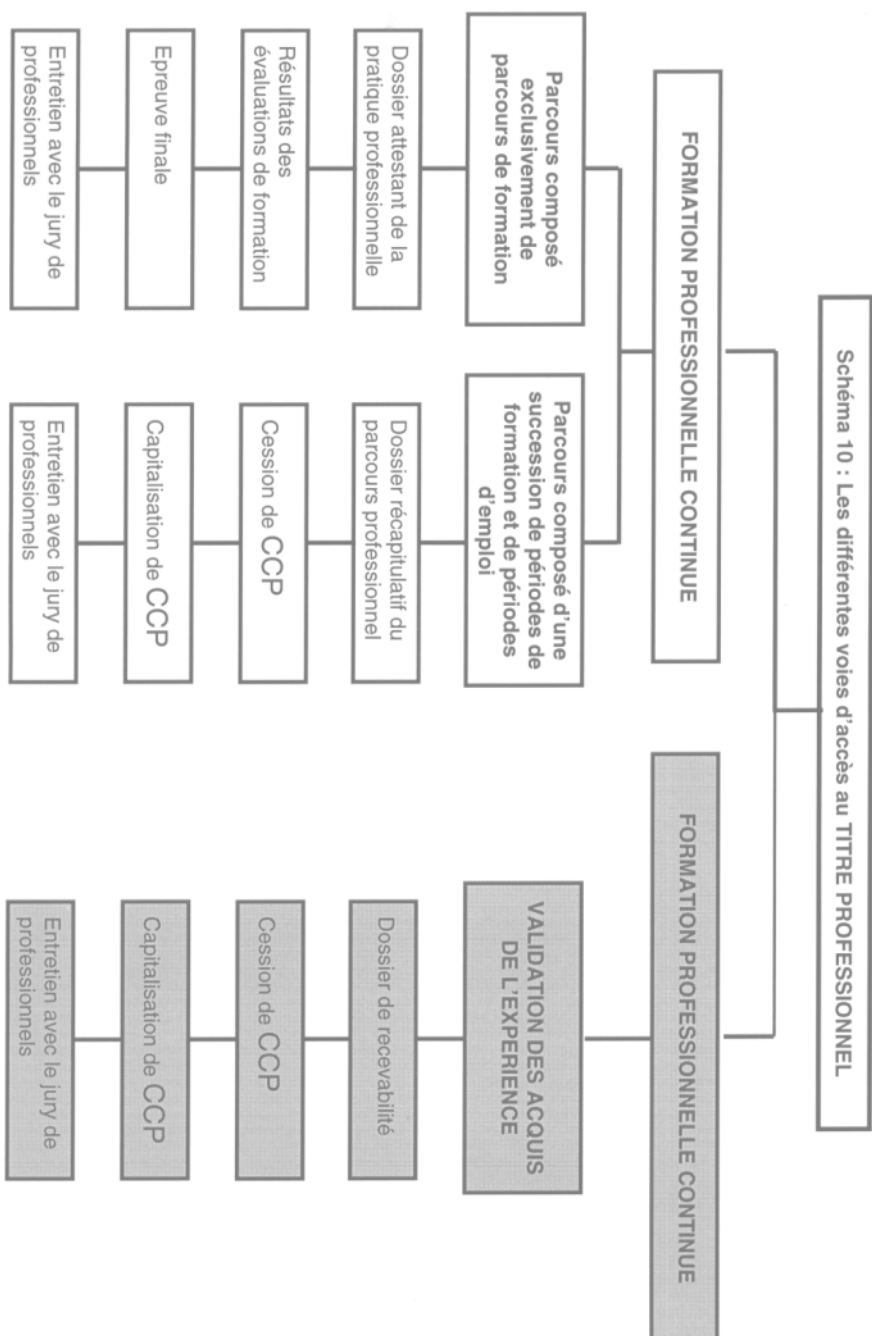
cela, elle a validé des certificats de compétences professionnelles (CCP) pour lesquelles elle avait, grâce à son expérience, acquis les compétences exigées. Cette validation s'est faite suite à une évaluation en situation de travail. Pour les autres CCP, elle suivra la même procédure que les autres stagiaires du groupe et aura les mêmes évaluations.

On retrouve plus ou moins dans cette démarche, celle des accompagnateurs qui effectuent déjà des préconisations avant le passage devant le jury.

Ainsi, il existe aujourd'hui 3 voies d'accès au titre professionnel comme le présente le schéma suivant²². Ils conduisent tous à un entretien final.

²² Source : Site Internet de l'AFPA, 2002

Schéma 10 :
Les différentes voies d'accès au TITRE PROFESSIONNEL



Mettre en place un tel système comprenant des périodes en entreprise et en formation sous tend deux idées :

- L'alternance peut être entendue comme un processus de création de compétences efficace à partir de trois composantes : l'entreprise qui est le lieu d'exercice et d'expérimentation, la formation qui est un lieu où se transmet la connaissance et le candidat ou encore stagiaire qui effectue un travail de reliance et d'appropriation de ses différents éléments.
- On ne pourrait se passer entièrement de la formation, elle serait à l'origine de certains apports que le milieu de l'entreprise ne peut fournir.

Dans l'immédiat on ne peut faire une étude sur les choix de parcours qui seront fait par les candidats ou sur leur taux de réussite à la VAE par rapport à ce choix.

On notera toutefois une grande liberté laissée au candidat quant au parcours qu'il suivra, mais l'accompagnateur aura une influence certaine sur les choix qui seront opérés.²³

²³ Cet arrêté est très récent, c'est pourquoi ce travail ne comprendra pas d'étude approfondie quant aux raisons qui ont amené à l'élaboration de cette disposition et ses répercussions.

2.2 L'alternance créatrice de compétences

La compétence est une intelligence pratique au travail "*une pensée en œuvre dans l'acte*" (G. Mendel, 1998). L'homme apprendra toujours plus en faisant. Il affinera ses théories et pratiques.

D. Jedliczka et G. Delahaye, (1994) ont mis en image une spirale de connaissance établissant ainsi que les échanges entre travail et apprentissage s'organisent selon une spirale ascendante si l'organisation est agencée en conséquence, selon les schémas suivants :

Schéma 11 :
La spirale de la connaissance

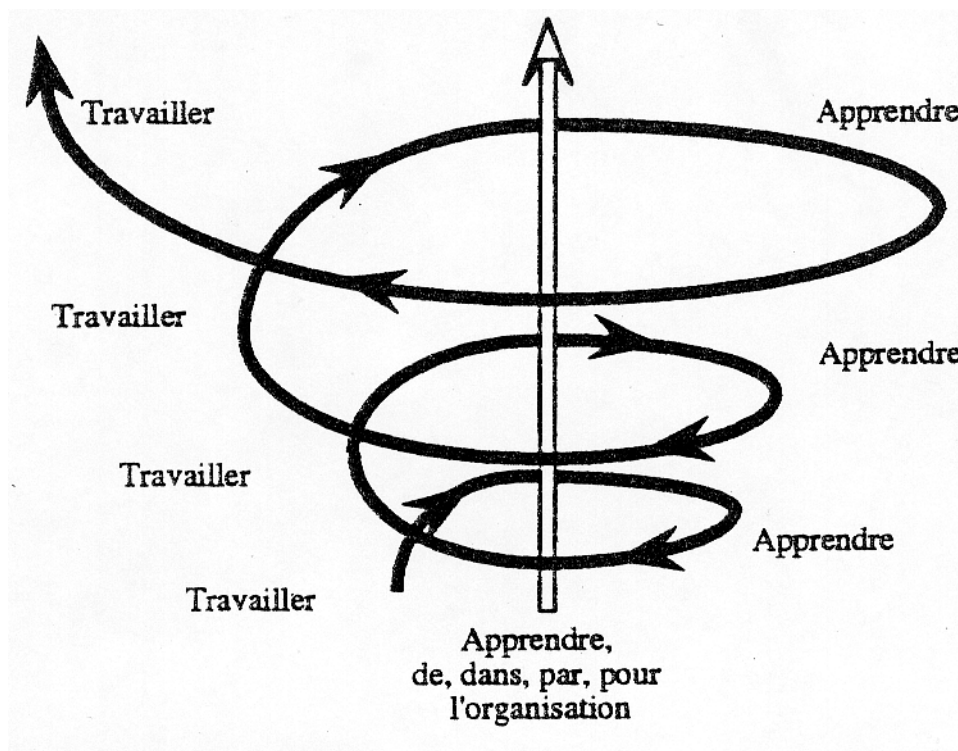
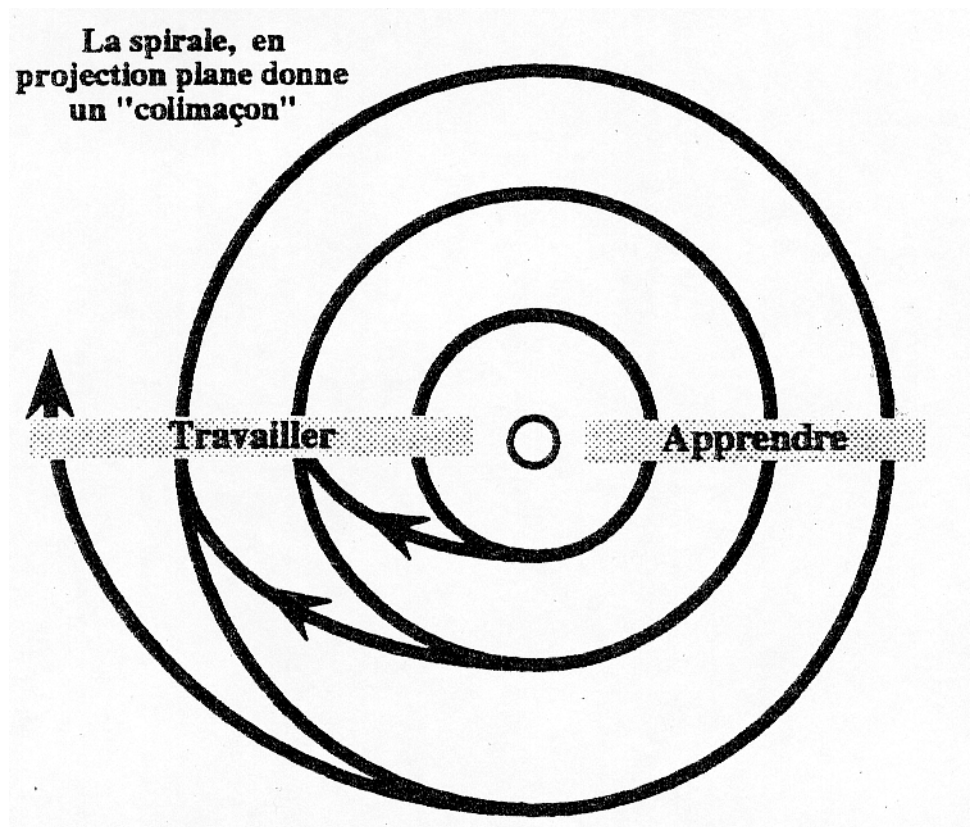


Schéma 12 :

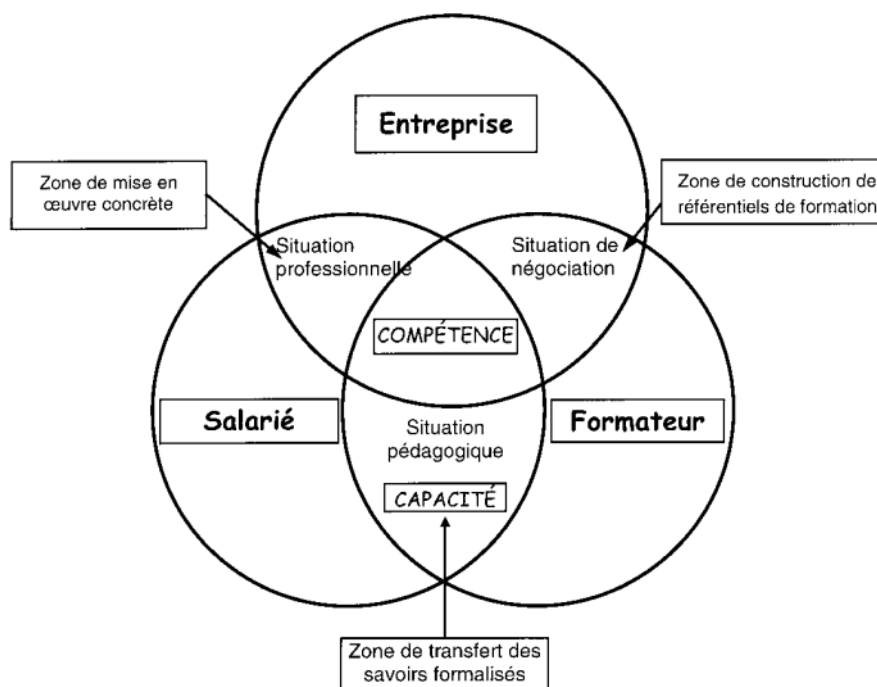


L'alternance par les mouvements d'allers et retours qu'elle favorise entre théorie et pratique, réflexion et expérience, va agir sur les différents champs de la compétence.

A la base de l'alternance, il y a un partenariat entre un stagiaire, un centre de formation et une entreprise. Chacun y a un rôle spécifique et important. Dans sa relation avec l'entreprise, le stagiaire va être en situation professionnelle et développer sa capacité à faire, dans sa relation avec le formateur, il va être en situation pédagogique et développer sa capacité à penser et théoriser et dans leur relation formateur et entreprise vont construire des référentiels de formation, ils vont s'entendre en ce qui concerne la formation à dispenser au stagiaire.

Le schéma ci-après extrait de l'ouvrage de D. Jedliczka et G. Delahaye (1994, p.110) présente le système partenarial mis en œuvre par l'alternance, ses zones de jonctions et ses apports.

Schéma 13 :
La compétence, un partenariat entre acteurs



C'est un point sur lequel les avis sont très partagés. Pour certains, la formation est indispensable car elle apporterait certaines connaissances nécessaires à la construction de compétences que le milieu de l'entreprise ne pourrait fournir. Pour d'autres, elle serait inutile, c'est en travaillant qu'on apprend et non dans une salle de cours. Nous verrons toutefois que ces derniers sont peu nombreux.

- Les pro-formation : parmi les accompagnateurs²⁴ ou candidats interrogés, il y en a qui ont affirmé que la formation était un atout. Elle permettrait au stagiaire de prendre du recul par rapport à ce qu'il fait, de développer ses capacités d'analyse et de réflexion et de lui faire acquérir une certaine méthodologie. Elle permettrait également un travail de réflexion sur soi, en apprenant au stagiaire à se connaître. Ainsi outillé, il pourrait intervenir dans différents champs et domaines.

Ce qu'en disent les accompagnateurs

"Bien sur la VAE c'est un gain de temps, mais il y a la difficulté à prendre du recul, à s'interroger si ce que l'on fait est bien ou pas, il y a un manque de

²⁴ On rencontrera les accompagnateurs partageant cet avis aussi bien dans les milieux universitaires que ceux qui sont beaucoup plus axés sur la professionnalisation, c'est surtout en fonction de la discipline dispensée que les avis varieront.

réflexion, d'un travail sur soi. Parce que même dans la VAE, on ne va jamais aussi loin que lorsque l'on suit un parcours de formation. Certes, un jeune quand il a son diplôme il va seulement entrer sur le marché du travail, il a encore des tas de choses à apprendre mais il est censé avoir appris au moins ça, savoir analyser les choses savoir comprendre, et après prendre du recul et après il acquiert le côté professionnel... Il faut un minimum de référents théoriques..."

Propos d'un responsable de Point Relais Conseil

Sur ce point un autre ajoute également :

"Ceux qui échouent à la VAE, c'est à cause d'un manque d'analyse, faire et créer. Il ne suffit pas d'appuyer sur un bouton. Ils sont dans une logique d'exécutant"

Propos d'un pilote de Cellule Technique de Validation

Il en est, qui avance même l'idée selon laquelle la VAE, en permettant la suppression de la formation, va nous permettre de nous interroger à nouveau sur ses vertus et le rôle des établissements qui dispensent un savoir essentiellement théorique.

"Qu'est ce qu'apporte finalement la formation, elle apporte quelque chose de fondamental dans les processus intellectuels, c'est à dire une capacité de formalisation, de compréhension qui engendre une facilitation dans les savoir-faire nouveaux. Un Directeur de Ressources Humaines m'a dit un jour qu'il avait pris un licencié d'anglais pour un poste alors que ce n'était pas vraiment ce qu'il recherchait, parce que son niveau lui avait fait penser qu'il n'était pas sot et qu'il pourrait s'adapter, voire en faire plus que ce qu'on lui demanderait et être mis ailleurs.

... quand on fait du latin, de la philo, on travaille sur des textes, sur la pensée des autres, il y a un entraînement mental à la prise de distance, au travail de synthèse et de conceptualisation dans l'abstraction, ce dont on a besoin..."

Propos d'un pilote Cellule Technique de Validation

Ce qu'en disent les candidats

Dans la deuxième partie de ce travail, j'ai évoqué le cas d'un candidat à la VAE qui avait échoué et qui avait accepté de suivre le parcours de formation que le jury lui avait préconisé, contrairement à une de ses collègues qui avait refusé. Interrogé sur ce que peut lui apporter la formation qu'il a commencé, il m'a répondu :

"Je vais acquérir d'autres compétences certes, comme le module Ressources Humaines, référentiels, dans mes entretiens personnels je vais pouvoir mieux aider... mieux comprendre des mécanismes, parce que ça je l'ai appris sur le tas quand même.

Apprendre sur le tas ne suffit pas, il me manque des concepts, des méthodologies. Ma recherche au niveau de la licence elle est double, c'est à dire au niveau de mes propres compétences, mais également une grosse reconnaissance par un diplôme..."

J'ai changé mes méthodes depuis, enfin pas complètement, mais je m'attache beaucoup plus à des choses en fonction de certains modules

suivis. Il y a des choses qui m'éclairent beaucoup plus. Au niveau de la reconnaissance de l'individu, sur l'identité de la personne, sur ses modes d'organisation au niveau du travail par exemple. Je le ressens dans mes entretiens. C'est des choses que je faisais de manière innée, intériorisée et là j'ai pu mettre un nom en fonction de ce que je demandais aux gens..."

Il serait intéressant de s'informer de sa progression professionnelle par rapport à sa collègue, qui n'a pas suivi la formation.

Des étudiants du DESS²⁵ ont organisé cette année, dans le cadre d'un enseignement négocié, une journée d'étude sur les effets de la formation. En matinée, différents témoignages sur ce thème ont été rapportés par d'anciens stagiaires ayant suivi des formations. En voici quelques extraits notés :

"J'ai cheminé dans la profession grâce à la formation continue ..."

"C'est au travers de la formation que je me suis constitué professionnellement..."

"Moi ce que je venais chercher dans la formation, c'était des outils, car je ne me sentais pas à même de me les construire seule. Ces outils par la suite, j'allais éventuellement les adapter. Mais, je ne me sentais pas à même de les construire, j'avais besoin de bases, de méthode..."

"Suivre une formation pour moi a été une démarche intentionnelle pour réactualiser mes compétences, la formation permet de combler les trous dans le gruyère"

"La formation m'a permis de reprendre confiance en moi"

Un intervenant a précisé :

"La formation amène une valeur idéologique, éthique, des outils nombreux. Mais je dois encore faire mes preuves, la formation ne donne pas tout, il faut expérimenter pour apprendre. Ma formation commence aussi sur le terrain."

Je n'ai eu qu'un seul témoignage ne reconnaissant pas vraiment d'atouts à la formation.

"Et puis, on peut mieux apprendre sur son lieu de travail, dans l'action.... moi il faut que j'active, j'apprends en action."

Propos d'une candidate à la VAE

D'une manière générale la préconisation de formation est bien acceptée :

"Elles reconnaissent que la formation va leur apporter un plus et elles l'acceptent"

Propos d'un pilote de Cellule Technique de Validation

²⁵ DESS Ingénierie de la Formation de l'Université de Lille (CUEEP)

"C'est assez rare d'entendre la réflexion : c'est inutile la formation. Le refus est dû à un manque de disponibilité, ils ne sont pas rétifs au fait de reprendre des études"

Propos d'un pilote de Cellule Technique de Validation

"En général les candidats sont très preneurs de formation"

Propos d'un responsable de Point Relais Conseil

"Personne ne m'a encore dit qu'il considérait la formation comme inutile, ils disent plutôt que le travail demandé est un exercice intellectuellement intéressant. Mais, je pense qu'il faut être à un certain niveau pour le faire."

Propos d'un pilote de Cellule Technique de Validation

Au-delà de ces différents aspects et questionnements : je me forme "pour quoi", donc j'intègre une formation "de" pour être formé "à", suivre une formation, c'est également intégrer un groupe, rencontrer d'autres personnes venant d'horizons différents. C'est s'ouvrir parfois à d'autres expériences et partager la sienne afin de s'enrichir :

"Le moins de la VAE, ses limites, c'est qu'elle ne permet pas tous les échanges que l'on peut avoir lorsque l'on est en formation. La formation c'est un groupe, une vie."

"Dans ma formation au niveau de la vente, je n'ai pas vraiment appris quelque chose mais au niveau des personnes..."

Outre un effet de promotion sociale, la formation permet d'induire une certaine conscience critique du formé sur son environnement et lui-même, et lui permet de s'ouvrir au système socio-organisationnel :

"Suivre une formation quand on est adulte, c'est de toute façon, et ça on ne le sait pas quand on s'y engage, être obligé de porter un regard critique sur son institution et ses collègues. On change de peau comme le crabe... ça veut dire que le retour dans son institution est douloureux..."

Propos d'un accompagnateur référent

La formation va bien au-delà de l'enseignement. En plus d'un travail de transmission de savoir et de connaissance, former implique une toute autre dimension au processus, celle de mutation, de transformation de l'individu, permettant ainsi l'association du savoir à sa pratique et plus largement à la vie (M.Fabre, 1994).

Commencer son dossier, c'est commencer sa formation par une activité réflexive sur son travail et tenter de "combler les trous dans le gruyère", comme le disait un intervenant ci-dessus.

On peut alors se demander si la VAE, par le travail qu'elle demande au candidat quant à l'analyse de son activité et de sa démarche dans le processus, ne constitue pas déjà un outil de formation pour lui.

Jusqu'à présent nous avons traité de l'accompagnement du candidat à la VAE. Nous allons maintenant voir ce qui a été mis en œuvre pour accompagner les acteurs de la VAE aux changements qu'elle entraîne ou qu'elle stimule.

CHAPITRE 8 :

UN ACCOMPAGNEMENT AU CHANGEMENT

La VAE nous oblige à porter un autre regard sur les modes d'obtention des certifications, remettant en question un certain nombre de nos représentations, ainsi que sur la valeur attribuée à l'expérience. Cela n'est pas sans poser problèmes pour des personnes, que ce soit pour les enseignants, les formateurs et même les professionnels. Nos schémas d'apprentissage sont bouleversés. Une nouvelle possibilité d'accès à la certification est offerte.

Juridiquement, aucune distinction n'est faite entre une certification obtenue par la VAE ou d'une manière "classique", mais dans la pratique va t'on lui attribuer la même valeur qu'une certification ?

Les jurys se retrouvent face à de nouvelles formes d'évaluation où l'expérience est une matière première à exploiter. Quant aux accompagnateurs, ils se retrouvent face à une nouvelle forme d'accompagnement.

Comment sont-ils préparés à ces changements ?

1. LE CHANGEMENT DE CERTAINES DE NOS REPRESENTATIONS

Nous ne reviendrons pas sur tous les changements induits par la VAE, nous avons déjà tout au long de ce travail exposé les répercussions qu'elle pourrait avoir et la manière dont elle pouvait être appréhendée. Je reprendrai ceux qui ont été évoqués de manière récurrente lors des entretiens qui ont été menés sur le sujet, en fonction de la connaissance que pouvaient en avoir les personnes interrogées à ce moment là.

1.1 Un nouveau regard sur l'expérience

Comme il a été indiqué au début de ce travail, la VAE va donner de la valeur et des valeurs différentes à l'expérience vécue.

Dans notre culture, nous avons essentiellement un rapport au temps linéaire : le passé, le présent et le futur ; j'ai fait, je fais et je voudrais faire.

La VAE introduit un nouvel aspect à cette notion du temps linéaire qui organise notre représentation et fige parfois notre compréhension des expériences vécues. Ce nouvel aspect est celui de la temporalité – historicité, c'est à dire de la signification que je donne à ce que j'ai fait à un moment donné et pour quoi je l'ai fait.

Intégrer cette notion au temps va permettre le passage à la connaissance, en amenant le candidat à réfléchir sur le sens qu'il attribue ce qu'il a fait par

rapport à une trajectoire. En reliant ces deux aspects de l'expérience, le candidat à la VAE pourra faire une lecture globale de ses apprentissages. Il va revisiter son histoire et porter à tout moment un nouveau regard sur ce qu'il a vécu.

1.2 Un nouveau mode d'apprentissage

"J'ai l'impression d'avoir fait le chemin à l'envers"

Telle est l'expression qui a été utilisée par une dame lors de la journée table ronde organisée à l'Université de Lille III sur la VAE. Après une brillante carrière, elle décide alors que la retraite est proche, de valider son expérience pour obtenir un diplôme. Ceci à l'encontre de ce qui est couramment répandu. En effet, notre société est très centrée sur le mode transmissif du savoir. Tout notre système éducatif repose sur ce principe. On va à l'école, on apprend ; ensuite, on active ce savoir sur un lieu de travail. L'apprentissage d'ailleurs, alternant périodes de travail et de formation, est encore plus ou moins considéré comme une voie de garage lorsqu'on a échoué dans ses études. C'est pourquoi, il est difficile parfois d'accepter d'emblée, le fait que l'on puisse tout à fait apprendre et obtenir un diplôme, titre ou certification sans passer par une salle de cours ou encore de formation.

Le rite initiatique du passage du diplôme est difficile à rompre.

Il est tout aussi difficile d'imaginer le fait de commencer à travailler sans qualification et de ne l'obtenir qu'après, d'où cette expression d'avoir l'impression d'avoir fait le chemin à l'envers.

De ce fait, les avis sont très partagés quant à la valeur à attribuer à la certification obtenue. Les propos, ci-après relatés sur ce point, semblent être plutôt le fruit d'une réaction spontanée et très personnelle face à quelque chose qui bouleverse une représentation que l'on a des choses, face à quelque chose, qui "quelque part" dérange.

D'une part :

"Je n'aurais aucun scrupule à obtenir mon diplôme par VAE sans suivre de formation, j'ai l'expérience et je vaudrais autant qu'un diplômé."

Propos d'une candidate à la VAE responsable des ressources humaines ²⁶

Et d'autre part :

"Moi, à diplôme égal j'engagerai plutôt celui qui l'a obtenu suite à une formation plutôt qu'à une VAE."

- *Mais vous ne pourrez pas le savoir, rien n'est indiqué sur ce point sur le diplôme !*

Mais je le verrai quand même. Si j'ai devant moi une personne d'un certain âge et que je vois qu'elle a déjà travaillé et obtenu son diplôme depuis peu, je suis presque sûre qu'elle vient de la formation continue. Et alors là, je lui demande comment elle a fait pour l'avoir.

Mais un diplôme obtenu par VAE vaut un diplôme obtenu par la voie normale. C'est la même chose !

²⁶ Propos recueillis lors de la table ronde organisée par les étudiants du DESS Ingénierie de la formation de Lille I (CUEEP) sur les effets de la formation.

Ah, non. Mais comment font-ils au juste pour valider ?"

Discussion avec une Directrice des Ressources Humaines²⁷ :

Il y a beaucoup d'a priori derrière ce jugement et un manque de connaissance du système de VAE.

Il va falloir attendre qu'il soit parfaitement "rodé" et connu pour voir comment ces nouveaux diplômés et qualifiés seront accueillis sur le marché du travail, dans leur entreprise et par leurs autres collègues. Nous verrons, si en effet, une discrimination sera faite à l'embauche par les employeurs.

Si la loi ne fait aucune distinction entre les certifications quelle que soit la manière dont elles sont obtenues, sur le terrain les choses pourraient être différentes. Ainsi, un salarié qui a suivi une formation de deux ans pour obtenir une qualification, avec toutes les contraintes que cela entraîne, pourrait mal percevoir le fait qu'un collègue puisse obtenir la même en deux mois par VAE et à partir de là revendiquer une plus value-formation à son titre ou diplôme.

La VAE va devoir faire ses preuves et elles sont attendues avec impatience et curiosité :

"La VAE est arrivée trop tôt, je suis pour la reconnaissance des acquis, mais pas pour la VAE, elle pose plus de problèmes qu'elle n'en résout.

Et puis on n'a pas fait la preuve que ce que l'on délivre par VAE est de même nature ce qui est délivré par le système formation. Je suis convaincu qu'on ne délivre pas la même chose ..."

Propos d'un Pilote de Cellule Technique de Validation

A titre d'a priori, on entend parfois des personnes dire qu'il est plus facile d'obtenir tel diplôme dans telle faculté plutôt que dans une autre. Il en sera sûrement de même pour la VAE, tout dépendra de la manière dont les différents jurys appréhenderont et évalueront l'expérience.

Quoiqu'il en soit, il y a un gros travail à effectuer sur nos représentations !

²⁷ Propos recueillis lors du colloque organisé à l'Université de Lille III sur le thème des enjeux de la VAE.

2. ACCOMPAGNER LES ACTEURS DE LA VAE AU CHANGEMENT

Les différents acteurs de la VAE, les responsables de Points Relais Conseil, les pilotes de Cellules et accompagnateurs vont pouvoir bénéficier d'une formation préalablement à la prise en charge de leur fonction. Mais, certains devront encore "apprendre sur le tas".

A l'AFPA, les membres du jury et les professionnels vont pouvoir bénéficier d'une formation au cours d'une demi-journée dite de "professionnalisation".

Cette formation paraît indispensable. Elle permet la communication d'informations relatives à la VAE, notamment les conditions d'accès, les modes d'évaluation et la procédure en fonction des différents domaines de certification. C'est un temps qui pourra également être consacré à l'échange de points de vue, de réflexions et de questionnements, notamment d'ordre éthique sur cette nouvelle fonction.

C'est pourquoi, il serait sûrement dommage que la dimension de l'information ne prenne le pas sur celle de la formation et n'oublions pas cette dimension de transformation que revêt la formation. Il ne suffit pas de savoir comment on doit faire ; Partager ses opinions, discuter sur le comment faire, permet également de nous faire avancer et réfléchir sur nos propres représentations. Cet échange peut être à la base d'une meilleure harmonisation des procédures. C'est également à partir de ce dialogue, tout comme au sein des jurys, que la VAE pourra également se construire, se parfaire et évoluer pour s'adapter au mieux aux besoins de chacun.

A la deuxième hypothèse formulée, il semble que nous puissions répondre qu'en effet l'entreprise peut avoir une place importante dans le dispositif de Validation des Acquis de l'Expérience des salariés, ainsi qu'en cas de validation partielle préconisant des parcours de formation.

Elle peut intervenir comme élément moteur, en soutenant le candidat, en apportant une aide au financement, en dégageant du temps au profit du salarié, en lui donnant la possibilité de parfaire son expérience dans certains domaines, en reconnaissant par la suite sur son lieu de travail la certification obtenue.

L'entreprise peut favorablement jouer un rôle d'accompagnateur auprès du candidat. Mais, pour rester dans l'esprit de la loi, à savoir la VAE est une démarche individuelle, seule une place en fin de process a été accordée à l'entreprise.

Les pratiques révèlent toutefois que son appréciation sur le candidat est parfois souhaitée ou recommandée par certaines institutions pour aider à la validation, l'entreprise ne peut être totalement occultée dans la phase d'accompagnement.

L'associer étroitement au processus, c'est également l'associer au changement qu'induit la VAE quant au nouveau regard à porter sur l'expérience, les modes d'apprentissage et la création de compétences. Tout comme les autres accompagnateurs intervenants dans la VAE, responsables de Point Relais Conseil, pilote de Cellule Technique de Validation, accompagnateur-référent, l'entreprise a un rôle d'action à jouer. Lui donner toute sa place pourrait

également permettre d'asseoir plus facilement la reconnaissance et la valeur des certifications obtenues par VAE.

3. LES PREMIERES DIFFICULTES

Pour terminer nous allons pointer les premières difficultés rencontrées dans le cadre de la mise en place de la VAE. Des entretiens menés, trois difficultés principales, dues aux changements qu'impliquent la VAE, sont ressorties.

La première, d'aspect plutôt théorique, a trait au moment de l'évaluation ; la seconde et la troisième, d'ordre plus pratiques, concernent les modes de financement de la VAE et l'enclenchement de la procédure.

3.1 L'évaluation

L'évaluation est un moment crucial dans un parcours qu'il soit de quelque nature que ce soit. Ce sera soit le temps de la consécration, soit celui l'échec. C'est pourquoi il représente, tant pour la personne évaluée que l'évaluateur, un moment très délicat.

Dans le premier chapitre, nous avons traité de l'aspect conceptuel de la notion d'évaluation. Nous allons y revenir mais en axant principalement notre réflexion sur le questionnement qu'elle suscite dans la VAE.

En effet, en instituant un nouveau champ d'évaluation qui est celui de l'expérience à partir de laquelle des acquis sont dégagés, la VAE vient interroger à nouveau ses acteurs.

Premièrement : Le caractère subjectif de l'évaluation ; une constante.

Dans le cadre de la procédure de la VAE subsiste toujours la crainte de l'arbitraire dû à l'aspect subjectif de l'évaluation qui peut, dans la procédure, masquer certains acquis du candidat.

Le regard que posent l'évaluateur et le jury sur l'expérience et les acquis du candidat n'est pas neutre. Ils vont eux aussi traduire l'expérience et les acquis rapportés par le candidat, aux travers d'un filtre constitué de leur propre vision de l'activité, de leur expérience, de leur personnalité, mais également de la manière dont ils appréhendent la VAE. Chaque évaluateur va avoir son échelle de valeur personnelle, qu'il devra parfois conjuguer avec celle qui lui sera donnée par l'organisme certificateur.

Deuxièmement : Comment évaluer une compétence ?

L'évaluation est un exercice de comparaison entre un référent, représentant un objectif ou idéal à atteindre, et un référé en l'occurrence pour la VAE, les acquis de l'expérience du candidat. On procède ainsi à l'évaluation de connaissances acquises, à l'évaluation d'actions de formation, de résultats ou de performances. Une situation de départ est comparée à une situation d'arrivée à

partir de normes et d'objectifs qui sont fixés au préalable. Dans la VAE, l'évaluation repose sur une expérience et sur ce que va en dire le candidat au cours d'entretiens ou dans un dossier.

La compétence, ainsi qu'il a été dit ci-dessus en première partie, peut être définie comme une démarche intellectuelle combinatoire permettant à l'individu d'agir dans certaines situations données. Elle est donc directement liée à l'action.

C'est pourquoi, on peut se demander si toutes les compétences pourront être évaluées ?

Si on peut à peu près mesurer une compétence technique chez un opérateur, ceci est beaucoup plus délicat pour des compétences pédagogiques pour un formateur ou commerciales chez un vendeur. En effet, pour procéder à de telles évaluations on ne peut disposer d'indicateurs quantifiables ou observables. Toutes les compétences ne sont pas de même nature.

Il a de ce fait été mis en place, dans certaines disciplines, la reconstitution de situations professionnelles. Les mises en situations auxquelles assistent les évaluateurs leur donnent la possibilité d'observer l'activité du candidat pour lui permettre d'évaluer ses compétences en action. Se pose alors la question suivante :

Troisièmement : Comment définir et reconstituer une situation de travail ?

"Une situation n'est pas entièrement réductible au problème qu'elle porte ; il ne s'agit pas seulement des objets et des relations entre objets, à partir desquels on peut poser le problème à résoudre. Une situation, ce sont aussi des acteurs, des enjeux entre eux, une inscription dans un lieu (qui en fait quelque chose de singulier et de concret) et dans un temps, une histoire..."
selon P. Pastré (1999 p.27).

Une situation de travail est complexe, c'est à dire composée de différents éléments en inter relation entre eux. Il suffit parfois qu'un élément soit modifié pour qu'il entraîne tout un ensemble de relations en chaîne très diverses. La situation de travail est en quelque sorte un système. P. Bernoux (1990, p.143) appréhende le système sous la forme de quatre modèles dont le modèle mathématique que je reprendrai ici pour illustrer cette analogie :

"Considérons un système soluble à n équations à n inconnues. Si on modifie la valeur d'un quelconque des coefficients, la valeur de toutes les inconnues sera en général affectée..."

Comment alors reconstituer une situation de travail qui va refléter toute la complexité du réel et la part de hasard, d'élément fortuit qui bien souvent va venir s'ajouter au système ?

Non seulement le fait de reconstituer une situation peut conduire parfois à réduire la complexité des situations, mais elle ne permet pas de révéler tout le potentiel "compétence" dont dispose le candidat. Chaque situation est singulière et unique et le candidat peut l'analyser et y réagir de différentes façons.

Sophie Couran (2000, p 50) écrit sur ce point :

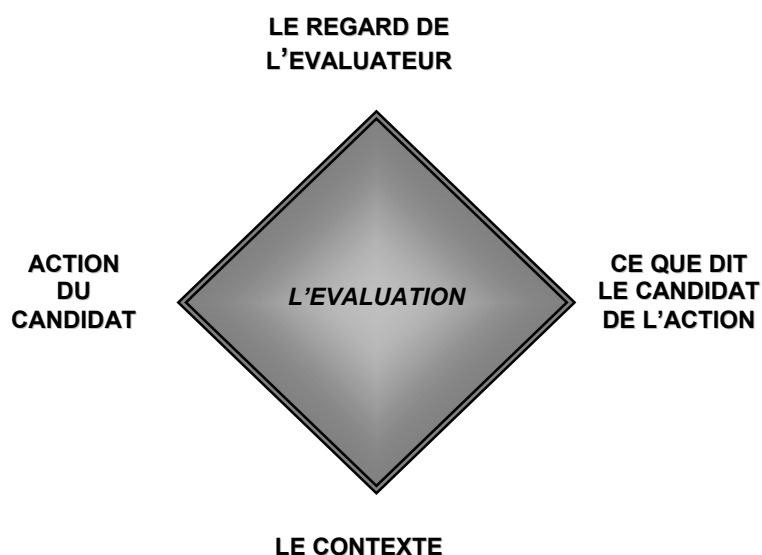
"...Tout ne s'évalue pas ou alors le saucissonnage des compétences complexes en comportements observables génère immédiatement le clonage...La tendance cartésienne à scinder la complexité en plus petits

éléments simples, descriptibles et indiscutables appauvrit considérablement la réflexion..."

Le schéma ci-après reprend différents paramètres intervenant dans la procédure d'évaluation de la VAE. On remarquera en particulier, la distinction entre l'action du candidat et ce qu'il en dit, et la variété des paramètres à prendre en compte par l'évaluateur.

Schéma 14 :

Les différents paramètres qui interviennent dans la procédure d'évaluation de la VAE



3.2 Le coût de la VAE pour le candidat

Suivre une procédure de validation des acquis de l'expérience à un coût. A ce jour toutes les données juridiques ne sont pas encore connues et celles qui ont été publiées ne sont pas encore stabilisées. Quoiqu'il en soit tous ses acteurs n'en ont pas encore connaissance.

Un responsable de Point Relais Conseil par exemple m'a indiqué qu'au niveau de l'AFPA tout était gratuit en ce qui concernait la VAE.

Je ne m'avancerai pas à citer des chiffres précis pour plusieurs raisons²⁸ :

- Ils divergent considérablement d'une institution à l'autre, ils peuvent même parfois être différents au sein d'une même institution,
- Ils sont susceptibles d'être modifiés à tout moment

²⁸ Toutefois, compte tenu des données recueillies par entretien, une fourchette de coût de la VAE peut être avancée. Pour la personne qui s'engage dans cette procédure, il pourra lui en coûter entre 700 et 1.500 euros en fonction de l'organisme auprès duquel elle s'adressera et du choix qu'elle opérera quant à son suivi.

- Je n'ai pas pu vérifier ou regrouper concrètement les chiffres qui m'ont été avancés sur la base de documents officiels.

J'évoquerai plutôt ici des principes généraux vérifiés par divers entretiens.

- En ce qui concerne l'AFPA chaque passage de CCP (constitutifs du titre) et sa préparation a un coût, qui vient s'ajouter à la phase d'auto positionnement.

- En ce qui concerne l'université, le coût de la VAE comprendra le coût de l'inscription universitaire et celui de la procédure VAE dont l'accompagnement.

Dans des universités certaines étapes se font gratuitement. A Lille II par exemple, il a été décidé que les 100 premières VAE seraient gratuites, afin non seulement d'éviter de faire supporter aux usagers les tâtonnements de mise en place et les échecs qui pourraient en résulter, mais également pour éviter tout blocage d'entrée de dossiers dû au coût. Ce coût a également des effets quant à l'engagement de la procédure.

"Si ça cadre, on leur donne un dossier à remplir. Déjà ça donne bonne conscience. Mais, il y en a un sur trois qui ne le renvoie pas, il y a beaucoup de déchets. Déjà le coût rebute, c'est cher. Et on leur a dit qu'ils payent mais que ce n'est pas pour ça qu'ils vont l'avoir. Ils hésitent."

Propos d'un pilote de Cellule Technique de Validation

D'autres institutions tel qu'AGRIMEDIA précisent à leurs candidats que l'accompagnement a un coût mais qu'il est facultatif.

Quant à la prise en charge, si au niveau de l'entreprise les textes sont parus, la Région n'a pas encore pris de décision quant à une éventuelle prise en charge de sa part. Les ASSEDIC pourront supporter ce coût dans le cadre du plan PARE, mais les conditions requises sont strictes et on ne sait pas encore aujourd'hui (2003) dans quelles proportions cela pourrait se faire. L'accompagnement pourrait aussi être considéré comme facultatif dans le cadre d'une prise en charge.

Rien n'est encore précis à ce jour (2003).

Il est très important de souligner le fait que les textes ne prévoient pas un accompagnement pour le montage du dossier du candidat. C'est là un service que les institutions ont mis à la disposition du candidat l'estimant nécessaire, seul les Points Relais Conseil ont un devoir d'information et de conseil.

Ainsi, dans le cadre du CIF, 24 heures d'accompagnement sont financées, il n'y a aucune autre obligation juridique sur ce point.

On peut se demander toutefois, si 24 heures est une durée suffisante pour tout le monde car la VAE nécessite un important travail de réflexion sur l'expérience par le candidat.

Passer outre l'accompagnement pour faire cet exercice, par souci d'économie, n'est peut-être pas la meilleure des options à prendre par le candidat pour aboutir favorablement dans sa démarche.

Mais nous ne pouvons poser ce principe qu'avec un peu plus de recul et de données, sans pour autant négliger la nécessité de l'accompagnement.

"Il faut savoir que le consultant qui vient dans un PRC, déjà peut ne pas venir et passer outre, il a le droit aussi de passer outre la phase d'accompagnement, ce que je déconseille fortement, car j'ai eu le cas de personnes qui ne se sont pas faites aider et qui n'ont rien obtenu, pas un module, alors qu'elles avaient 12 ans d'expérience dans le secrétariat et qu'elles demandaient un BTS de secrétariat de direction. Pas un module, elles ont fait leur dossier toutes seules et ça n'a pas marché... Donc il vaut mieux se faire accompagner."

Propos d'un responsable de Point Relais Conseil

3.3 Enclenchement de la procédure

Une autre question se pose au niveau de l'accompagnement : quand se termine l'information sur la VAE qui est gratuite, et quand commence l'accompagnement proprement dit ? C'est à dire à partir de quel moment "les compteurs commencent à tourner" ?

Cela est très difficile à définir, car bien souvent la première information donnée par le Point Relais Conseil est incomplète – surtout en cette période de démarrage- et le pilote de Cellule doit refaire le travail pour conseiller au mieux le candidat.

Ce dernier peut également avoir été mal orienté, à ce moment là le pilote fera à nouveau un entretien avec lui pour pouvoir le diriger vers une autre Cellule de Validation. Dans ce cas, si le candidat est demandeur d'emploi, il pourra éventuellement recevoir une indemnité pour conseil, sinon, il n'aura rien.

Il est encore trop tôt pour dresser un premier bilan, il faut laisser le temps au système de se mettre en place et attendre que toutes les mesures soient établies et appliquées pour le gérer.

Mais il était intéressant de poser ces premières interrogations et difficultés d'application, car c'est une réalité de tous les jours pour les personnes qui accompagnent les candidats et mettent en place des Cellules Techniques de Validation.

Nous verrons par la suite avec l'utilisation progressive du système et sa meilleure maîtrise, avec les textes et modes de gestion qui seront institués, si des réponses pourront être apportées.

CONCLUSION

Cette conclusion va s'effectuer en trois temps : une synthèse permettant de conceptualiser les fonctions de l'accompagnement, l'évocation de certaines tendances qui semblent marquer la mise en œuvre de la procédure VAE et les enjeux qu'elle représente.

- La démarche de l'accompagnement dans le cadre de la VAE peut figurer en trois phases :
 1. Celle de l'émergence des acquis,
 2. Celle de leur formalisation ou encore structuration
 3. Et celle de la transférabilité qui représente un enjeu important pour l'entreprise.

L'accompagnateur a un rôle très important à jouer dans ce processus. Mais comme nous l'avons vu, s'il y a bien une constante dans l'accompagnement, il sera différent en fonction d'un certain nombre de facteurs qui interviendront : moment de l'accompagnement, demande du candidat, personnalité de l'accompagnateur, variété des paramètres.

De même, en fonction de l'implication qu'aura l'entreprise dans le parcours de validation, un accompagnement différera d'un autre.

L'accompagnement peut donc difficilement être défini et surtout normalisé.

Mais avec la VAE, l'accompagnateur endosse une nouvelle posture. Il n'est plus celui qui sait. Celui qui sait, c'est le candidat. Il n'est plus celui qui est devant. Il est à côté comme un compagnon de route.

A partir du moment où l'on quitte le champ de l'information – Point Relais Conseil – l'accompagnateur plutôt qu'un guide pourrait alors être considéré comme un "facilitateur", qui va aider à mettre en mots l'expérience du candidat, qui va l'aider à "accoucher".

Toutefois, certains accompagnateurs dès le départ préfèrent rester derrière le candidat, le laissant se diriger seul. Nous parlerons alors de suivi.

Il n'y a pas d'accompagnement parfait. L'accompagnement a ses limites et peut même se révéler inutile ou inefficace. L'accompagnateur va essayer de "fonctionner au plus juste", de se positionner en fonction de ce qu'il est et de ce qu'il croit et en fonction de la personne qu'il va aider.

Mais il reste essentiel qu'il soit à même de mesurer l'impact que son action peut avoir sur les candidats compte tenu de ses choix, et qu'il se décentre de la formation en vue de se centrer sur le point de vue de la personne.

- En ce qui concerne les tendances quant à la mise en œuvre de la VAE, il y en a au moins deux qui semblent apparaître :

"Le taylorisme, habillé de frais, pointe son nez" (S. Couran, 2000 p 50)

Les référentiels sont plus ou moins considérés comme des "moules" dans lesquels les individus devraient s'inscrire parfaitement. Or, procéder de la sorte, c'est avancer l'hypothèse selon laquelle chaque individu apprendrait, ou encore devrait apprendre de la même manière, au même moment. C'est

nier la singularité des situations d'apprentissage et des processus d'apprentissage de chaque individu.

Dans une telle perspective l'accompagnement servirait à préparer le candidat à entrer au mieux dans le moule du référentiel.

Pour des accompagnateurs, c'est là leur travail :

"Moi, je vois ça comme un guide, c'est à dire de proposer au consultant un canevas une rhétorique presque pour entrer dans le moule de la présentation du dossier devant le jury. C'est quand même institutionnel, c'est une forme d'examen aussi cette passation devant le jury."

Propos d'un responsable de Point Relais Conseil

Le travail de l'accompagnateur consisterait alors à remplir un dossier et à mettre en parallèle des compétences acquises avec des compétences définissant une certification. La démarche de validation s'apparenterait alors à une démarche assez stéréotypée et quelque peu mécanique de transfert d'une grille à une autre grille. Notre société accordant essentiellement de la valeur à ce qui est quantifiable, on pourrait assister à une technicisation de la procédure de Validation des Acquis de l'Expérience.

Mais l'expérience professionnelle est-elle une matière que l'on peut traiter comme une autre et les compétences professionnelles peuvent-elles être formatées de la sorte ?

La marchandisation de l'accompagnement

L'accompagnement est payant, mais il peut être pris en charge dans une limite de 24 heures. Cette durée pourra paraître importante, acceptable ou insuffisante.

Le candidat peut se débrouiller seul pour préparer son dossier ou se faire accompagner. Rien, légalement, ne peut l'empêcher de demander à une tierce personne, extérieure à l'institution qui valide, de l'accompagner dans sa démarche que se soit gratuitement ou non.

L'accompagnement va pouvoir devenir un produit qui va se vendre sur le marché. C'est pourquoi les notions de validation et d'accompagnement demandent à être précisées.

- En ce qui concerne les enjeux socio-économiques de la VAE

Notre Région est durement frappée par le chômage et souffre d'une pénurie de qualification. La VAE, par les enjeux socio-économiques qu'elle représente, est devenue de ce fait le cheval de bataille de notre Conseil Régional. La Région Nord – Pas de Calais est déjà très avancée en la matière.

- Enjeu économique : la VAE va avoir des impacts d'un point de vue économique. Nous avons pu le voir au niveau des entreprises notamment. La procédure de VAE va réduire les parcours de formation et ainsi permettre une certaine économie. Pour les organismes de formation cela pourra représenter un certain manque à gagner et il conviendra pour eux de trouver de nouveaux créneaux d'activité. Ils pourront essayer de

se positionner sur le marché de la VAE et notamment sur celui de l'accompagnement. La compétition a déjà commencé entre les organismes qui valident. Il faut se vendre et vendre de la VAE. Le risque alors est que l'on parte dans du chiffre et du quantitatif au détriment de l'esprit et de la qualité de la VAE. Quels en seront les moyens de contrôle ou d'évaluation ?

- Enjeu social et professionnel : La VAE représente également un enjeu social et professionnel d'importance pour les individus. Nous vivons dans une société de compétition où le diplôme, le titre, la certification représentent des éléments permettant une hiérarchisation des individus sur une échelle sociale. La validation des acquis de l'expérience est en quelque sorte un exercice par lequel des individus vont se voir attribuer la capacité à jouer un rôle dans la société et sur leur lieu professionnel. Compte tenu des difficultés qui existent aujourd'hui sur le marché du travail, pouvoir valider ses acquis de la sorte est une nouvelle chance offerte. La VAE, c'est non seulement la possibilité d'obtenir une reconnaissance de ses compétences avec toutes les répercussions que cela peut entraîner - financières ou autres -, mais c'est également une possibilité de reconnaissance et d'intégration sociale.

Ceci m'amène à une réflexion qui va clore ce travail provisoire.

En tant qu'étudiante, je poserai une hypothèse qui quoique pouvant paraître impertinente sur le plan de la réalité, peut interpeller :

La logique de la compétence devrait supprimer la notion de diplôme. Le diplôme n'est pas en soi une reconnaissance de compétence. Supprimer les diplômes impliquerait alors une véritable recherche des compétences dont on ne pourrait plus faire l'économie pour mettre en lumière les capacités réelles des individus.

C'est là la preuve que doit apporter, au travers de son expérience, le candidat à la VAE et c'est à ce travail que doit l'aider l'accompagnateur.

La nouvelle voie d'accès à la certification qu'a instituée la VAE, nous oblige à nous interroger à nouveau sur la manière dont s'attribue cette capacité à tenir un rôle dans la société et l'entreprise.

La question est de savoir si la VAE parviendra à s'imposer comme un nouveau mode d'attribution de cette capacité.

Quelques nouvelles de nos candidats à la VAE

CANDIDAT 1 : La curiosité et "le fun"

Il a passé avec succès sa VAE et obtenu un diplôme en juin 2003.

Son sentiment :

"- Le jury c'est très impressionnant. Je ne savais pas qui allait le constituer. Mais il y a un très grand décalage entre la théorie et la pratique. Ils étaient loin de la réalité du terrain. On voyait bien qu'ils n'avaient jamais travaillé dans mon secteur, surtout quand ils m'ont parlé des 35 heures.

- Mais il y a avait au moins un professionnel dans le jury.

- Oui, mais il n'est pratiquement pas intervenu. Il avait choisi un financier, un administratif. Lui non plus ne connaissait pas le terrain. De toute façon, je n'attendais pas après lui, je suis assez grand pour me défendre moi-même. Le professionnel est en minorité dans le jury par rapport aux universitaires.

- Et pour la suite ?

-Pour l'instant je fais une pause. Après on verra..."

CANDIDAT 2 : La professionnalisation

Il a opté pour un parcours sur deux années pour obtenir son diplôme. Il a reçu un courrier à la fin de cette première année lui indiquant qu'il avait validé les deux modules suivis jusque là. Il est content mais étonné, il n'a pas passé d'examens...

Il poursuit en seconde année.

CANDIDAT 3 : Le changement

Après l'échec de sa tentative à la VAE du à un défaut de financement, elle cherche toujours à suivre une formation qui lui permettra d'évoluer et d'obtenir un diplôme afin de passer des concours intéressants. Elle ne se décourage pas et continue ses recherches.

CANDIDAT 4 : Se trouver une identité professionnelle

Il n'a plus donné de nouvelles.

BIBLIOGRAPHIE

- 📖 AMIOT, M, BILLIARD, I, BRAMS, L, Système et paradoxe, autour de la pensée d'Yves BAREL, La couleur des idées, Paris, Seuil, 1993.
- 📖 AUBRET, J, GILBERT, P, PIGEYRE, F, Savoir et pouvoir, Les compétences en question, Paris PUF, 1993.
- 📖 BERNOUX, P, La sociologie des organisations, initiation, Paris, Inédit Essai, février 1990.
- 📖 CLOS, Y, La fonction psychologique du travail, Paris, PUF, 1999.
- 📖 COURAN, S, Les outils d'excellence du formateur, Paris, ESF 4^{ème} édition 2000.
- 📖 - DEMOL, JN, L'accompagnement en alternance : de l'université au travail, in, Education Permanente n° 153, 2002, p 129-143.
- 📖 DUBAR, C, La sociologie du travail face à la qualification et à la compétence, Sociologie du travail, Paris, Dunod,, 1996.
- 📖 DUPOUEY, P, Ethique et formation, Paris, Insep Edition, 1998.
- 📖 ERIKSON, E, Adolescence et crise : La quête de l'identité, Paris, Flammarion, 1978.
- 📖 ERNOULT, V, GRUERE, J-P, PEZEU, F, Le bilan comportemental dans l'entreprises, Paris, PUF, 1986.
- 📖 FABRE, M, Penser la formation, Paris, PUF, 1994.
- 📖 FARZAD, M, PAIVANDI, S, Reconnaissance et Validation des acquis en Formation, Education, Paris, Anthropos, 2000.
- 📖 FRANCHI, A-M, Regards sur l'éducation des adultes en France, évolution et perspectives, sous la direction, Commission Nationale Française de l'Unesco, 1999.
- 📖 JEDLICZKA, D, DELAHAYE, G, Compétences et alternances, Paris, Editions Liaisons, 1994.
- 📖 LE BOTERF, G, De l'ingénierie de la formation à l'ingénierie de la compétence : Quelles démarches ? Quels acteurs ? Quelles évolutions ?, in, Traité des sciences et des techniques de la formation, CARRE, P, CASPAR, P, Paris, Dunod, 2000, p.335-353.
- 📖 MALGLAIVE, G, Enseigner à des adultes, Paris, PUF, 1990.
- 📖 MENDEL, G, L'acte est une aventure, Paris, La Découverte, 1998.

- 📖 NONAKA, I, TATENKI, H, La connaissance créatrice : La dynamique de l'entreprise apprenante, Bruxelles, De Boeck Université, 1997.
- 📖 ODDONE, I, Redécouvrir l'expérience ouvrière, Paris, Editions sociales, 1981.
- 📖 PAIN, A, Evaluer les actions de formation, PARIS, Les Editions d'Organisation, 1992.
- 📖 PASTRE, P, Conceptualisation dans l'action : bilan et nouvelles perspectives, in, Education Permanente N° 139, Apprendre des situations, 1992, p 13-35.
- 📖 PIAJET, J, Réussir et comprendre, Paris, PUF, 1974.
- 📖 PINEAU, G, LIETARD, B, CHAPUT, M, Reconnaître les acquis, Démarche d'exploration personnalisée, Paris, l'Harmattan, 1998.
- 📖 ROGERS, C, Le développement de la personne, Paris, Dunod, 1968.
- 📖 SCHWARTZ, Y, De la qualification à la compétence, Education permanente, n°123, 1995, p 125-137.
- 📖 SINNER, D, De l'agir au connaître, des voies à ouvrir, Biennale de l'éducation juillet 2002.
- 📖 TEIGER, C, Représentation du travail, travail de la représentation, in, Représentations pour l'action, WEILL – FASSINA, A, RABARBEL, P, DUBOIS, D, Toulouse, Editions Octarès, 1993, p 311-344.
- 📖 THEUREAU, J, Le cours d'action : Analyse semio-logique, Essai d'une anthropologie cognitive située, Berne : Peter Lang, 1992.
- 📖 VERGNAUD, G, Le développement Cognitif de l'adulte, in, Traité des sciences et des techniques de la formation, opus cité, p.189-203.
- 📖 VERMERSCH, P, L'entretien d'explicitation, Paris, ESF éditeur, Collection Pédagogie, 1994.
- 📖 ZARIFIAN, P, Le modèle de la compétence, Paris, Editions Liaisons, 2001.

INDEX DES SIGLES

AFPA :	Association De Formation Professionnelle pour Adulte
AFPMO :	L'Association pour la Formation Rationnelle de la main-d'œuvre
AFPMOBTP :	Association pour la Formation Professionnelle de la Main d'Oeuvre du Bâtiment et des Travaux Publics
AFPOM :	Association pour la Formation Professionnelle des Ouvriers des Métaux.
AFROM :	Association pour la Formation Rationnelle de la main d'œuvre.
AGECIF :	Association pour la Gestion des Congés Individuels de Formation
ALE :	Agence locale pour l'emploi
ANIFRMO :	Association Nationale Interprofessionnelle pour la Formation Rationnelle de la Main d'Oeuvre ().
ANPE :	Agence Nationale pour l'Emploi
BEP :	Brevet enseignement Professionnel
BTP :	Bâtiment et travaux publics
BTS :	Brevet de Technicien Supérieur
CCP :	Certificats de Compétences Professionnel
CDD :	Contrat à Durée Déterminée
CDI :	Contrat à Durée Indéterminée
CERP :	le Centre d'Etudes et de Recherches Psychotechniques (C.E.R.P).
CIBC :	Centre Inter Institutionnel de Bilan de Compétences)
CIF :	Congé Individuel de Formation
CIO :	Centres d'information et d'orientation
CNEFAD :	Centre National d'enseignement et de la Formation à Distance
CNRRFPTH :	Le Centre National de Recherches et de Ressources pour la Formation Professionnelle des Travailleurs Handicapés
CSMO :	Centre Scientifique de la Main-d'œuvre
CV :	Curriculum Vitae
DEAT :	Directions des Etudes et de l'Appui Technique
DGEFP :	Direction Générale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
DSI :	Département sectoriel Industrie
DST :	Département Sectoriel Tertiaire
DUT :	Diplôme Universitaire Technologique
FONGECIF :	Fonds de Gestion du Congé Individuel de Formation.
FPA :	Formation Professionnelle pour Adultes
INFCP :	Institut National de Formation de Cadres Professionnels.
INMF :	Institut National de la Formation
INOIP :	Institut National de l'Orientation et de l'Insertion Professionnelle
UP :	Unités de Production
OPACIF :	Organisme Paritaire de Gestion du Congé Individuel de Formation
OPCA :	Organisme Paritaire Collecteur Agréé
PAP :	Projet d'Action Personnalisé
PARE :	Plan d'Aide de Retour à l'Emploi
PRC :	Points Relais Conseil
REAC :	Référentiel Emploi Activité Compétence
SOP AFPA :	Service d'orientation professionnelle
VAE :	Validation des Acquis de l'EXpérience
VAP :	Validation des Acquis Professionnelle

INDEX DES DOCUMENTS PRESENTES

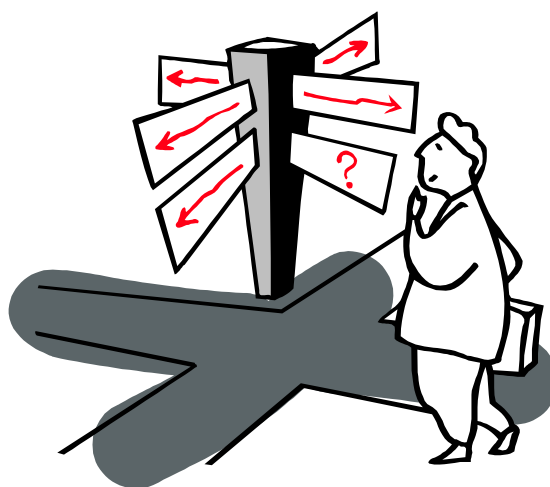
TABLEAUX

- **Tableau 1** : Sortants du système éducatif en France p. 15
- **Tableau 2** : Financement de la VAE p. 18
- **Tableau 3** : Les indicateurs de l'évolution de la qualification vers la compétence p. 28
- **Tableau 4** : Une distinction entre contrôle et évaluation p. 31

SCHEMAS

- **Schéma 1** : Les trois points de la recherche de compétence p. 29
- **Schéma 2** : Le champ d'observation du contrôle et de l'évaluation p. 32
- **Schéma 3** : Différents champs d'accompagnement des conseillers des Points Relais Conseil p. 54
- **Schéma 4** : 1^{er} Type d'accompagnement dans une perspective béhavioriste p. 63
- **Schéma 5** : 2^{ème} type d'accompagnement dans une perspective cognitiviste p. 67
- **Schéma 6** : Les vecteurs de l'accompagnement p. 86
- **Schéma 7** : Processus d'apprentissage de nouvelles connaissances et place de la VAE p. 94
- **Schéma 8** : Agir avec compétence : Une résultante p. 96
- **Schéma 9** : Implication paradoxale de reconnaissance en VAE p. 102
- **Schéma 10** : Les différentes voies d'accès au titre professionnel p. 112
- **Schéma 11** : La spirale de la connaissance p. 114
- **Schéma 12** : La spirale, en projection plane donne un colimaçon p. 115
- **Schéma 13** : La compétence, un partenariat entre acteurs p. 116
- **Schéma 14** : Différents paramètres de la procédure d'évaluation de la VAE p. 127

ANNEXES



J.O n° 15 du 18 janvier 2002 page 1008

EXTRAIT de la LOI
LOI n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale

NOR: MESX0000077L

L'Assemblée nationale et le Sénat ont délibéré,

L'Assemblée nationale a adopté,

Vu la décision du Conseil constitutionnel n° 2001-455 DC en date du 12 janvier 2002,

Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

Chapitre II

Développement de la formation professionnelle

Section 1

Validation des acquis de l'expérience

Article 133

L'article L. 900-1 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

"Toute personne engagée dans la vie active est en droit de faire valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle, 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 la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle, enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation. Lorsque la personne en cause est salariée, elle peut bénéficier d'un congé pour validation des acquis de l'expérience dans les conditions de durée prévues à l'article L. 931-22 et selon les modalités fixées aux articles L. 931-23, L. 931-25 et L. 931-26 ainsi qu'aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 931-24. Les conditions d'application de ces dispositions sont fixées par décret en Conseil d'Etat."

Article 134

I. - Les articles L. 335-5 et L. 335-6 du code de l'éducation sont ainsi rédigés :

"Art. L. 335-5. - I. - Les diplômes ou les titres à finalité professionnelle sont obtenus par les voies scolaire et universitaire, par l'apprentissage, par la formation professionnelle continue ou, en tout ou en partie, par la validation des acquis de l'expérience.

"La validation des acquis produit les mêmes effets que les autres modes de contrôle des connaissances et aptitudes.

"Peuvent être prises en compte, au titre de la validation, l'ensemble des compétences professionnelles acquises dans l'exercice d'une activité salariée, non salariée ou bénévole, en rapport direct avec le contenu du diplôme ou du titre. La durée minimale d'activité requise ne peut être inférieure à trois ans.

"La validation est effectuée par un jury dont la composition garantit une présence significative de représentants qualifiés des professions concernées.

"Le jury peut attribuer la totalité du diplôme ou du titre. A défaut, il se prononce sur l'étendue de la validation et, en cas de validation partielle, sur la nature des connaissances et aptitudes devant faire l'objet d'un contrôle complémentaire.

"Le jury se prononce au vu d'un dossier constitué par le candidat, à l'issue d'un entretien à son initiative ou à l'initiative du candidat et, le cas échéant, d'une mise en situation professionnelle réelle ou reconstituée, lorsque cette procédure est prévue par l'autorité qui délivre la certification.

"Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application des dispositions des troisième et quatrième alinéas, notamment les règles selon lesquelles le jury est constitué. Cette composition concourt à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes. Il détermine également les conditions dans lesquelles il peut être dérogé aux dispositions du premier alinéa, pour des raisons tenant à la nature des diplômes ou titres en cause ou aux conditions d'exercice des professions auxquelles ils permettent d'accéder. Le jury fixe les contrôles complémentaires prévus au cinquième alinéa.

"II. - Le jury d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle délivré au nom de l'Etat ou par des établissements publics ayant une mission de formation peut dispenser un candidat désirant l'acquérir des titres ou diplômes requis pour le préparer. Cette dispense doit se fonder sur les compétences professionnelles acquises par le candidat.

"Art. L. 335-6. - I. - Les diplômes et titres à finalité professionnelle délivrés au nom de l'Etat sont créés par décret et organisés par arrêté des ministres compétents, après avis d'instances consultatives associant les organisations représentatives d'employeurs et de salariés quand elles existent, sans préjudice des dispositions des articles L. 331-1, L. 335-14, L. 613-1, L. 641-4 et L. 641-5 du présent code et L. 811-2 et L. 813-2 du code rural.

"II. - Il est créé un répertoire national des certifications professionnelles. Les diplômes et les titres à finalité professionnelle y sont classés par domaine d'activité et par niveau.

"Les diplômes et titres à finalité professionnelle, ainsi que les certificats de qualification figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle, peuvent y être enregistrés, par arrêté du Premier ministre, à la demande des organismes les ayant créés et après avis de la Commission nationale de la certification professionnelle.

"Ceux qui sont délivrés au nom de l'Etat et créés après avis d'instances consultatives associant les organisations représentatives d'employeurs et de salariés sont enregistrés de droit dans ce répertoire.

"La Commission nationale de la certification professionnelle, placée auprès du Premier ministre, établit et actualise le répertoire national des certifications professionnelles. Elle veille au renouvellement et à l'adaptation des diplômes et titres à l'évolution des qualifications et de l'organisation du travail.

"Elle émet des recommandations à l'attention des institutions délivrant des diplômes, des titres à finalité professionnelle ou des certificats de qualification figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle ; en vue d'assurer l'information des particuliers et des entreprises, elle leur signale notamment les éventuelles correspondances totales ou partielles entre les certifications enregistrées dans le répertoire national, ainsi qu'entre ces dernières et d'autres certifications, notamment européennes.

"Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'enregistrement des diplômes et titres dans le répertoire national ainsi que la composition et les attributions de la commission."

II. - Les titres ou diplômes inscrits sur la liste d'homologation prévue par la réglementation en vigueur à la date de promulgation de la présente loi sont enregistrés de droit dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation pour leur durée restante de validité au titre de ladite réglementation.

Article 135

L'aide aux familles, l'accompagnement social des parents, l'intervention éducative relèvent du secteur des services à domicile et s'appuient en priorité sur les associations. Celles-ci bénéficient d'un soutien dans le cadre de la formation professionnelle continue.

Article 136

Le titre III du livre IX du code du travail est complété par un chapitre IV ainsi rédigé :

"Chapitre IV

"De la validation des acquis de l'expérience

"Art. L. 934-1. - La validation des acquis de l'expérience mentionnée à l'article L. 900-1 est régie par les articles L. 335-5, L. 335-6, L. 613-3 et L. 613-4 du code de l'éducation, ci-après reproduits :".

Article 137

Le code de l'éducation est ainsi modifié :

1° Au deuxième alinéa de l'article L. 611-4, les mots : "les articles L. 612-2 à L. 612-4 et L. 613-5" sont remplacés par les mots : "les articles L. 612-2 à L. 612-4 et L. 613-3 à L. 613-5"

2° Dans la deuxième phrase du deuxième alinéa de l'article L. 613-1, les mots : "Ils ne peuvent être délivrés" sont remplacés par les mots : "Sous réserve des dispositions des articles L. 613-3 et L. 613-4, ils ne peuvent être délivrés" ;

3° L'intitulé de la section 2 du chapitre III du titre I^{er} du livre VI est ainsi rédigé : "Validation des acquis de l'expérience pour la délivrance des diplômes" ;

4° L'article L. 613-3 est ainsi rédigé :

"Art. L. 613-3. - Toute personne qui a exercé pendant au moins trois ans une activité professionnelle, salariée, non salariée ou bénévole, en rapport avec l'objet de sa demande, peut demander la validation des acquis de son expérience pour justifier tout ou partie des connaissances et des aptitudes exigées pour l'obtention d'un diplôme ou titre délivré, au nom de l'Etat, par un établissement d'enseignement supérieur.

"Toute personne peut également demander la validation des études supérieures qu'elle a accomplies, notamment à l'étranger." ;

5° L'article L. 613-4 est ainsi rédigé :

"Art. L. 613-4. - La validation prévue à l'article L. 613-3 est prononcée par un jury dont les membres sont désignés par le président de l'université ou le chef de l'établissement d'enseignement supérieur en fonction de la nature de la validation demandée. Pour la validation des acquis de l'expérience, ce jury comprend, outre les enseignants-chercheurs qui en constituent la majorité, des personnes compétentes pour apprécier la nature des acquis, notamment professionnels, dont la validation est sollicitée. Les jurys sont composés de façon à concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes.

"Le jury se prononce au vu d'un dossier constitué par le candidat, à l'issue d'un entretien avec ce dernier et, le cas échéant, d'une mise en situation professionnelle réelle ou reconstituée, lorsque cette procédure est prévue par l'autorité qui délivre la certification. Il se prononce également sur l'étendue de la validation et, en cas de validation partielle, sur la nature des connaissances et aptitudes devant faire l'objet d'un contrôle complémentaire.

"La validation produit les mêmes effets que le succès à l'épreuve ou aux épreuves de contrôle des connaissances et des aptitudes qu'elle remplace.

"Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions d'application de l'article L. 613-3 et du présent article." ;

6° Le deuxième alinéa de l'article L. 613-5 est supprimé ;

7° Au premier alinéa de l'article L. 613-6, les mots : "par l'article L. 613-5" sont remplacés par les mots : "par les articles L. 613-3 à L. 613-5" ;

8° L'article L. 641-2 est ainsi rédigé :

"Art. L. 641-2. - Les dispositions des deux premiers alinéas du I de l'article L. 335-5 et celles de l'article L. 335-6 sont applicables aux formations technologiques supérieures."

Article 138

Dans l'article L. 124-21 du code du travail, après les mots : "stages de formation,", sont insérés les mots : "en bilan de compétences ou en action de validation d'acquis de l'expérience,".

Article 139

Après l'article L. 124-21 du code du travail, il est inséré un article L. 124-21-1 ainsi rédigé :

"Art. L. 124-21-1. - Sans remettre en cause le principe de l'exclusivité affirmé par l'article L. 124-1, sont également assimilées à des missions au sens du présent chapitre les périodes passées par les salariés temporaires des entreprises de travail temporaire pour des actions en lien avec leur activité professionnelle dans les conditions prévues par voie de convention ou d'accord collectif étendu."

Article 140

L'article L. 900-2 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

"Il en est de même des actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur 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 la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle, enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation."

Article 141

Après l'article L. 900-4-1 du code du travail, il est inséré un article L. 900-4-2 ainsi rédigé :

"Art. L. 900-4-2. - La validation des acquis de l'expérience ne peut être réalisée qu'avec le consentement du travailleur. Les informations demandées au bénéficiaire d'une action de validation des acquis de l'expérience doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'objet de la validation tel qu'il est défini au dernier alinéa de l'article L. 900-2. Les personnes dépositaires d'informations communiquées par le candidat dans le cadre de sa demande de validation sont tenues aux dispositions des articles 226-13 et 226-14 du code pénal. Le refus d'un salarié de consentir à une action de validation des acquis de l'expérience ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement."

Article 142

Le quatrième alinéa (2°) de l'article L. 933-2 du code du travail est complété par les mots : "ou de la validation des acquis de l'expérience".

Article 143

Dans le dixième alinéa (1°) de l'article L. 951-1 du code du travail, après le mot : "compétences", sont insérés les mots : "ou de validation des acquis de l'expérience".

Article 144

I. - Le troisième alinéa (2°) de l'article L. 991-1 du code du travail est ainsi rédigé :

"2° Les activités conduites en matière de formation professionnelle continue par les organismes paritaires agréés, par les organismes habilités à percevoir la contribution de financement visée aux articles L. 953-1, L. 953-3 et L. 953-4, par les organismes de formation et leurs sous-traitants, par les organismes chargés de réaliser les bilans de compétences et par les organismes qui assistent des candidats dans leur demande de validation des acquis de l'expérience ;".

II. - Le premier alinéa de l'article L. 920-10 du même code est ainsi rédigé :

"Lorsque des dépenses faites par le dispensateur de formation pour l'exécution de conventions de formation ou de contrats de sous-traitance de formation ne sont pas admises parce qu'elles ne peuvent, par leur nature ou par défaut de justification, être rattachées à l'exécution de ces conventions ou contrats, ou que le prix des prestations est excessif, le dispensateur est tenu, solidairement avec ses dirigeants de fait ou de droit, de verser au Trésor public une somme égale au montant de ces dépenses."

Article 145

Dans le premier alinéa de l'article L. 992-8 du code du travail, après les mots : "à un jury d'examen", sont insérés les mots : "ou de validation des acquis de l'expérience".

Article 146

Avant l'expiration d'un délai de cinq ans à compter de l'entrée en vigueur du dispositif de validation des acquis de l'expérience, tel que défini par la présente section, un rapport d'évaluation sera adressé par le Gouvernement au Parlement.

Au vu des conclusions de ce rapport, le Gouvernement déposera, le cas échéant, un projet de loi visant à procéder aux adaptations qui lui paraîtraient nécessaires.