



Logiques d'accès à la VAE et parcours de validation

éreq

*Françoise Kogut-Kubiak
Christine Morin
Elsa Personnaz
Nathalie Quintero
Fred Séchaud*

RELIEF.12

Rapports du Céreq

janvier 2006

Logiques d'accès à la VAE et parcours de validation

*Françoise Kogut-Kubiak
Christine Morin
Elsa Personnaz
Nathalie Quintero
Fred Séchaud*

C Étude réalisée pour la Direction régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle en Provence-Alpes-Côte d'Azur

Cette étude, initiée et financée par la Direction régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle (DRTEFP) de Provence-Alpes-Côte d'Azur, a reçu également le soutien financier du Fonds social européen (FSE).

Sa réalisation n'aurait pas été possible sans l'aide des personnes qui, au sein des services valideurs, des Points relais conseil (PRC) et du service public de l'Emploi, se sont montrées disponibles et patientes face aux questions et multiples sollicitations des auteurs. De chaleureux remerciements leur sont adressés, ainsi qu'à l'ensemble des personnes qui, engagées jusqu'à différentes étapes dans une démarche de VAE, se sont prêtées au jeu de l'entretien de recherche.

Sommaire

INTRODUCTION	5
PREMIÈRE PARTIE • Promotion, reconversion, protection et insertion différée : quatre logiques d'accès à la validation.....	17
1. Une logique de promotion	20
2. Une logique de reconversion	23
3. Une logique de protection	25
4. Une logique d'insertion différée.....	26
DEUXIÈME PARTIE • Processus clés et points critiques dans la construction des parcours	29
1. Points critiques dans l'information et le conseil amont en VAE	31
1.1. Une combinaison de sources d'information	31
1.2. La coexistence de réseaux.....	31
1.3. Le risque d'une absence d'information exhaustive	32
1.4. Entre manque et redondance d'information, un équilibre délicat.....	33
1.5. La question du suivi face à l'engagement du demandeur	33
2. Formes et processus des interruptions de parcours en amont.....	34
2.1. Interprétation de l'accès à l'information, au conseil et au positionnement	34
2.2. Cas typiques de report, de déplacement et de désengagement.....	35
3. Des processus de filtrage : auto-sélection, sélection et dissuasion	38
4. Six études de cas : dispositifs et points critiques	38
4.1. L'accès aux titres délivrés par le ministère chargé de l'Emploi	42
4.2. Dispositif de validation dans l'académie d'Aix-Marseille (DAVA)	46
4.3. Dispositif de la DRJS du ministère de la Jeunesse, des Sports et de la Vie associative	52
4.4. L'accès au diplôme d'État d'auxiliaire de vie sociale délivré par le ministère des Affaires sociales	57
4.5. Dispositif de la DRAF du ministère de l'Agriculture et de la Forêt.....	60
4.6. Le dispositif d'une université de la région PACA	61
CONCLUSION.....	67
1. Constats transversaux.....	69
1.1. Les interruptions de parcours en phase de validation	69
1.2. La combinaison de ressources : un facteur de réussite	69
2. Synthèse des points critiques	74
3. Pistes de préconisations	75
POSTFACE	77
BIBLIOGRAPHIE.....	81

LISTE DES TABLEAUX ET SCHÉMAS	82
GLOSSAIRE	83
ANNEXES	85
Annexe 1 • Méthodologie	87
Organisation de l'étude qualitative.....	87
Collecte de données statistiques.....	87
Déroulement de l'étude.....	88
Annexe 2 • Portraits des demandeurs et des candidats.....	89
Portraits des candidats en phase amont.....	89
Portraits des candidats en phase de validation	94
Annexe 3 • Le cadre normatif des réseaux d'accès.....	107
Les Points relais conseil.....	107
Les services d'information des valideurs publics	107
Annexe 4 • Schéma des procédures de validation	113

INTRODUCTION

Objectifs et problématique de l'étude

À la demande de la Direction régionale du Travail, de l'Emploi et de la formation Professionnelle de Provence-Alpes-Côte d'Azur, le Céreq a réalisé une étude des publics de la validation des acquis de l'expérience et de leurs parcours. Cette étude vise à répondre à cette triple question : qui accède à la VAE ? Comment ? Pourquoi ? Ces interrogations de départ amènent d'autres questions : pourquoi engager cette démarche ? Qu'en attendent les personnes qui s'y engagent ? Quels obstacles rencontrent-elles ? Qui réussit et qui échoue dans le parcours de validation ?

Cette dernière question conduit à interroger la possible reproduction des inégalités d'accès à la formation continue dans la validation des acquis. Autrement dit, les plus diplômés accèdent-ils davantage que les moins diplômés à la certification par la validation, ou, au contraire, « *le consensus établit (...) autour de l'idée que la VAE doit bénéficier en priorité aux actifs dépourvus de certification professionnelle, alors qu'ils ont acquis un certain niveau de qualification grâce à leur expérience* »¹, se vérifie-t-il dans les faits ?

Le Céreq se propose d'analyser les déterminants socioprofessionnels et institutionnels des démarches individuelles des candidats, qu'il s'agisse de ceux qui abandonnent ou de ceux qui poursuivent. En effet, les campagnes d'information successives sur la VAE ont suscité un flux relativement important de demandes de la part d'un public très varié (cf. Tableau 1), intéressé par la perspective d'obtenir un diplôme mais très inégalement informé sur la complexité de la démarche.

Les différences de structure des populations de bénéficiaires d'entretien-conseil entre la France métropolitaine et PACA marquent la prépondérance régionale du secteur tertiaire et un taux de chômage supérieur à la moyenne nationale. Les écarts plus ou moins sensibles en faveur des niveaux supérieurs sont probablement corrélés avec la montée des qualifications et la progression des catégories intermédiaires et supérieures dans la région².

Le constat selon lequel une minorité va poursuivre et mener son projet à terme, avec plus ou moins de réussite à la clé (cf. Schémas 1 et 2), motive donc l'observation de la demande de validation et de la construction des parcours de validation.

Il apparaît néanmoins assez difficile de caractériser ces flux, et la déperdition qui en réduit l'ampleur initiale, à partir de données statistiques, compte tenu de l'hétérogénéité des systèmes d'information et, en conséquence, de la disponibilité incertaine des sources (cf. les précisions sur ce point en Annexe 1). Cette étude propose donc de privilégier une entrée par les candidats, potentiels ou déclarés, dans une visée compréhensive de leur démarche. Il s'agit de reconstituer les motifs et modes d'accès de chacun, leur itinéraire dans les dispositifs et d'appréhender les éventuels problèmes auxquels les demandeurs peuvent être confrontés en amont (information, orientation et conseil préalables) de la procédure, dans son déroulement et dans l'après jury. Grâce à des entretiens semi-directifs, la question de la construction du parcours, jusqu'à la certification ou les causes de son interruption, fera l'objet d'un questionnement approfondi. Des personnes relevant de profils différents (saliés ou demandeurs d'emploi, niveaux de qualification plus ou moins élevés) ont été interrogées dans l'optique également d'une compréhension des usages de la VAE dans les parcours professionnels.

Dans cette approche à partir d'un territoire³, l'objectif est d'analyser toutes les candidatures qui se présentent sous forme de demande individuelle, même si derrière celles-ci il y a eu des encouragements, voire le soutien financier, des employeurs ou du service public de l'Emploi.

Des entretiens avec certains acteurs des dispositifs s'avèrent utiles non pas pour évaluer ces dispositifs, mais pour mieux situer l'émergence des demandes individuelles dans le contexte institutionnel des stratégies affichées et suivies par les certificateurs. Cette connaissance du fonctionnement des instances de certification est donc systématiquement mise en regard des attentes et des modes d'élaboration des démarches individuelles.

L'ensemble de ces investigations conduit à réaliser un traitement qualitatif du matériau recueilli et, à l'issue de la phase d'analyse, à identifier certains facteurs pouvant favoriser l'accès ou la poursuite dans les

¹ VAE : *construire une professionnalisation durable*, rapport au Haut comité Éducation-Économie-Emploi, La Documentation française, Paris, 2004, p. 56.

² Boyer A., *Les métiers en région : des évolutions contrastées*, Mémo, n°13, Observatoire régional des métiers, 2003.

³ Les entretiens ont été conduits dans les Bouches-du-Rhône, le Var, les Alpes-Maritimes et les Alpes-de-Haute Provence, du fait de la dispersion des points d'accès.

procédures de VAE. Ce type de résultat pourra être utilisé par la DRTEFP dans une visée d'amélioration du dispositif et de réduction des « abandons » en cours de procédure, en particulier pour les publics les moins armés pour s'engager dans le processus. Des préconisations seront ainsi formulées en conclusion de cette étude.

Tableau 1
PUBLICS DES POINTS RELAIS CONSEIL EN FRANCE MÉTROPOLITAINE ET EN PACA

	Œuvre métropolitaine		PACA	
	Effectif	%	Effectif	%
Personnes reçues en PRC dans le cadre de la VAE	70 714		3 728	
Bénéficiaires d'entretien conseil	50 678		2 621	
Part de femmes	30 028	59,3 %	1 571	59,9 %
Âge				
Moins de 25 ans	1 675	3,3 %	64	2,4 %
De 25 à 30 ans	7 191	14,5 %	317	12,1 %
De 30 à 44 ans	29 676	60,0 %	1 625	62,0 %
Plus de 45 ans	10 907	22,0 %	615	23,5 %
Niveau de qualification				
Niveau VI	5 998	12,0 %	231	8,8 %
Niveau V	17 980	36,0 %	844	32,2 %
Niveau IV	14 632	29,2 %	806	30,8 %
Niveau III	8 226	16,4 %	535	20,4 %
Niveau II	2 504	5,0 %	150	5,7 %
Niveau I	660	1,3 %	55	2,1 %
Secteur d'activité				
Agriculture	1 127	2,2 %	48	1,8 %
Industrie	7 110	14,0 %	215	8,2 %
Bâtiment génie civil	122	5,8 %	122	4,7 %
Commerce	9 177	18,1 %	576	22,0 %
Services aux entreprises	9 617	19,0 %	440	16,8 %
Services aux personnes	9 922	19,6 %	642	24,5 %
Fonction publique	5 545	11,0 %	305	11,6 %
Autres	5 137	10,1 %	273	2,7 %
Situation professionnelle				
En emploi*	28 076	51,4 %	1 381	52,7 %
Demandeurs d'emploi	21 252	42,1 %	1 118	44,6 %
Autres**	1 151	2,3 %	70	2,7 %

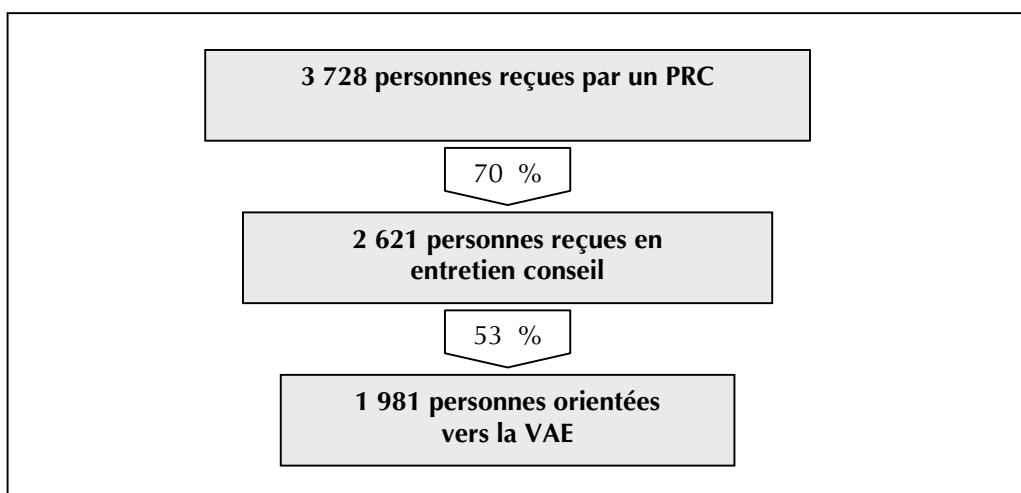
* Y compris actifs non salariés et conjoints.

** Bénévoles, personnes au foyer, retraités...

Source : DGEFP, 2004. Traitement : Céreq, 2005.

Schéma 1

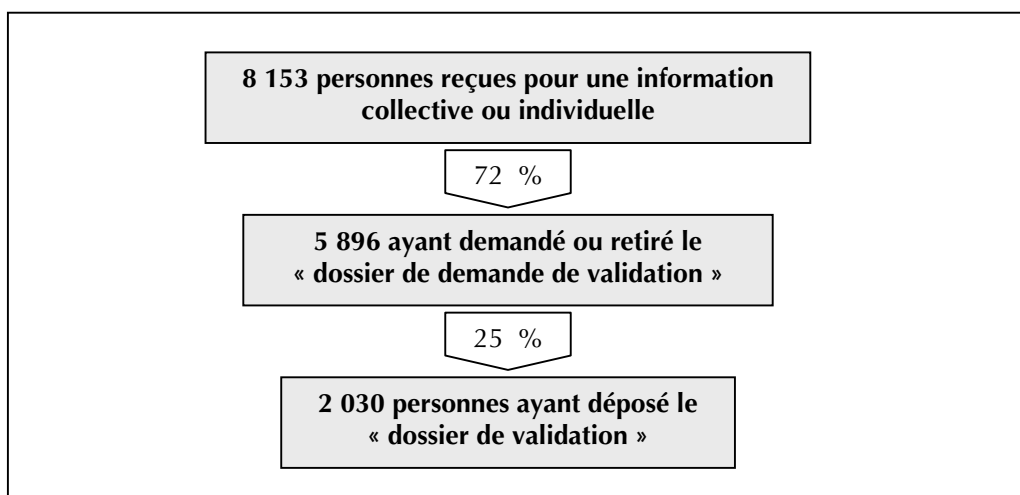
ENTRÉES DANS UN PARCOURS DE VALIDATION À PARTIR DES POINTS RELAIS CONSEIL EN PACA EN 2004



Source : CRIS. Traitement : Céreq, 2005.

Schéma 2

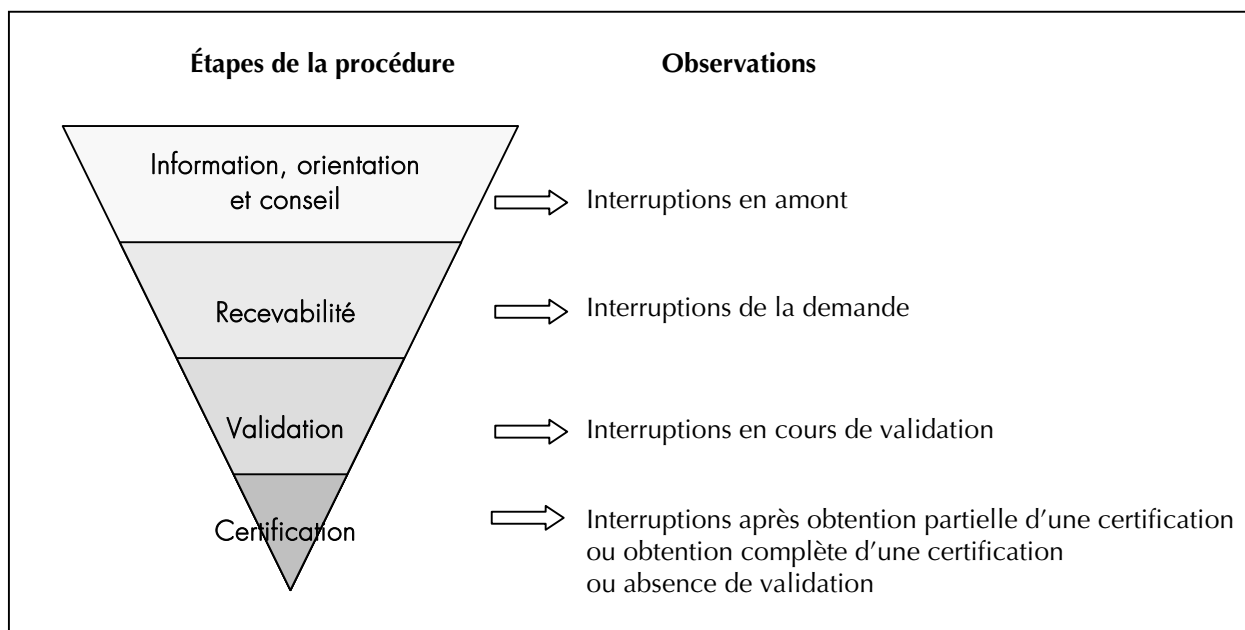
ENTRÉES DANS UN PARCOURS DE VALIDATION À PARTIR DES SERVICES ACADÉMIQUES EN 2004



Sources : académies d'Aix-Marseille et de Nice, données Éducation nationale. Traitement : Céreq, 2005.

À toutes les étapes, l'estimation des flux concernés, en utilisant les outils de suivi de l'activité mis en place par les services valideurs, permet de préciser le phénomène d'entonnoir que génère, globalement, le dispositif (cf. Schéma 3). Rappelons que sur la population globale des PRC, si certaines caractéristiques des bénéficiaires d'un entretien sont identifiées (cf. Tableau 1), la différence de structure entre la population globale et celle qui est orientée vers la VAE (c'est à dire 53 % de la population globale) n'est pas connue. Il en est de même pour la différence de structure probable entre les différentes populations « retenues » à chacune des étapes du dispositif. L'information détaillée concernant la population des demandeurs et des candidats s'adressant aux services valideurs est peu accessible, lorsqu'elle existe.

ARTICULATION DE LA PROCÉDURE DE VALIDATION ET DE L'OBSERVATION DES PARCOURS



Organisation et périmètre de l'étude

L'étude des publics et des parcours d'accès à la validation porte sur deux phases qui organisent les parcours individuels vers la certification (*cf.* en Annexe 1 les précisions sur l'organisation de l'enquête).

- Phase amont : de l'expression d'une demande d'information et de conseil à la demande de validation auprès d'un certificateur (19 entretiens réalisés).
- Phase de validation : de la recevabilité de la demande à l'évaluation des candidats. Ce périmètre englobe les suites données par le candidat à la décision du jury en cas d'obtention partielle du titre ou diplôme ou d'absence de certification (47 entretiens réalisés).

L'échantillon total de l'étude est constitué de 66 personnes. Construit de manière progressive et aléatoire, il n'est pas représentatif au sens statistique de la population régionale des demandeurs et des candidats. Néanmoins, il possède les propriétés qualitatives évidentes de ces populations⁴.

Les demandeurs d'information et de conseil, dont les parcours sont observés, se sont adressés à trois PRC, à une agence locale pour l'emploi, à deux universités, à un centre de formation de l'AFPA ou à la DRJS.

⁴ Cependant, aucun des salariés rencontrés n'était dans une démarche de validation portée par son entreprise, hormis des candidates au DEAVS.

Tableau 2
CARACTÉRISTIQUES DE L'ÉCHANTILLON EN PHASE AMONT

	Hommes	Femmes	Total
	Effectif		
Statut			
Salariés* et travailleurs indépendants	3	3	6
Chômeurs inscrits comme demandeurs d'emploi	4	7	11
Bénévoles	2	0	2
Niveau du dernier diplôme obtenu en formation initiale ou continue			
VI	2	0	2
V et V bis	1	6	7
IV	5	3	8
III	1	1	2
Catégorie socioprofessionnelle			
Employés	3	6	9
Professions intermédiaires	5	3	8
Cadres	1	1	2
Âge			
Moins de 30 ans	2	4	6
De 30 à 45 ans	3	5	8
Plus de 45 ans	4	1	5
Total en phase amont	9	10	19

* Y compris salariés à temps partiel inférieur à 78 heures inscrits comme demandeurs d'emploi.

Tableau 3
CARACTÉRISTIQUES DE L'ÉCHANTILLON EN PHASE DE VALIDATION

	Hommes	Femmes	Total
	Effectif		
Statut			
Salariés* et travailleurs indépendants	8	19	27
Chômeurs inscrits comme demandeurs d'emploi	3	14	17
Autres (retraite ou congé parental)	2	1	3
Niveau du dernier diplôme obtenu en formation initiale ou continue			
VI	1	7	8
V et V bis	5	15	20
IV	4	11	15
III	1	1	2
II	2	0	2
Catégorie socioprofessionnelle			
Employés	3	21	24
Professions intermédiaires	6	10	16
Cadres	4	1	5
Indépendants	0	2	2
Âge			
Moins de 30 ans	0	4	4
De 30 à 45 ans	9	19	28
Plus de 45 ans	4	11	15
Total en phase de validation	13	34	47

Les candidats dont les parcours sont analysés dans cette étude se sont adressés aux services valideurs suivants :

- Dispositif académique de validation dans l'académie d'Aix-Marseille.
- Université située dans une métropole régionale.
- Direction régionale ou délégation régionale de la Jeunesse et des Sports.
- AFPA.
- Direction régionale des Affaires sanitaires et sociales.
- Direction régionale de l'Agriculture et de la Forêt.

Dans la région PACA, plus de 1 500 diplômes et titres professionnels ont été obtenus par la voie de la VAE en 2004. Les parcours individuels observés dans cette étude appartiennent aux flux d'accès à la VAE et à la certification par la voie de la VAE présentés dans le Tableau 4.

Tableau 4
FLUX DE L'ACCÈS À LA VAE ET DE LA CERTIFICATION EN 2004

	DAVA	DRASS-DEAVS	DRJS	DRAF	Université*
Demandes déposées	3 649	721	n.d.	89	65
Demandes recevables	2275	653	483	n.d.	40
Validations partielles	529	250	50	n.d.	24
Validations complètes	456	262	68	13	16

n.d. : donnée non disponible

* Université concernée par l'étude.

Pour la direction régionale AFPA de PACA	CCP			Titres professionnels		
	Présentés	Admis	Refusés	Présentés	Admis	Refusés
Total AFPA	526	448	78	182	174	8
Total centres agréés	118	106	12	38	30	8
Total	644	554	90	220	204	16

Tableau 5
RÉPARTITION DES CANDIDATS PAR VALIDEURS, ÉTAPES D'INTERRUPTION ET RÉSULTATS

	Irrecevables ou refus	Interruption avec ou sans accompagnement	Absence de validation	Validation partielle	Validation totale	Total
Services valideurs	Effectif					
DAVA	2	2		6	6	16
Université	2	2		4	2	10
DRASS				3	2	5
DRJS	1		2	3		6
DDTEFP 13	2		1	1	2	6
DRAF	1	1	1	1		4
Total	8	5	4	18	12	47

Lecture : parmi les 16 candidats interrogés dans l'étude et ayant présenté une demande auprès d'un CPV (DAVA), six ont obtenu une certification totale, six une validation partielle, deux ont interrompu leur démarche après l'acceptation de leur demande et deux autres après son refus.

Avertissement : ce tableau ne peut en aucun cas donner une image des proportions de validations totales ou partielles obtenues, ni du poids respectif de chacun des valideurs, sur l'ensemble de la population. Il a pour but la description de l'échantillon par valideur et résultat de validation. Les effectifs indiqués ne sont pas représentatifs de la validation globale mais ils correspondent aux objectifs d'enquête fixés au préalable.

Premiers constats par l'observation de la phase amont

À l'issue d'observations portant sur les démarches individuelles interrompues avant l'expression d'une demande de validation, quatre constats généraux peuvent être formulés :

- À partir du moment où s'organise une démarche d'information, les demandeurs ne suivent pas un parcours balisé par avance : l'assemblage des informations permettant de formuler une demande se fait progressivement, auprès de différentes structures. Cet assemblage va donc influencer la poursuite de cette démarche vers la demande de validation.
- Les enjeux individuels sont exprimés simultanément en termes de reconnaissance sociale d'une part, de protection de l'emploi, de retour vers l'emploi ou d'accès à un nouvel emploi, d'autre part. L'acquisition d'une qualification requise par la réglementation de certaines professions représente, de manière typique, un enjeu exprimé dans l'un et l'autre de ces registres.
- Au cours de ce cheminement en amont, des processus d'interruption font obstacle à la poursuite des parcours de validation. Une différence apparaît alors évidente entre les processus qui résultent d'un filtrage institutionnel (par sélection ou dissuasion des candidats) et ceux qui représentent un retrait imposé par des événements externes aux dispositifs d'accès à la certification (auto-sélection).
- Selon les situations et les perspectives dans lesquelles se trouvent les demandeurs, les interruptions prennent la forme d'un désengagement de la démarche, d'un déplacement (le plus souvent vers la formation) ou d'un report de la demande.

Questionnement de la phase de validation

Chacun de ces constats conduit à réaliser sur deux niveaux des observations en phase de validation. **Le premier niveau est celui des attentes et des motivations qui guident le candidat au cours de son parcours, et des évolutions que celui-ci connaît de ce point de vue, pendant et après ce parcours.** Le rapport du HCEE (2003) formulait ainsi les objectifs de la VAE : « *La VAE répond à deux objectifs complémentaires : d'une part la validation des compétences acquises utilisables dans une démarche de mobilité et, d'autre part, de développement des compétences dans une démarche de promotion professionnelle et sociale* ». Comment reconnaissance et développement sont-ils combinés au cours du déroulement de la validation et à l'issue de la démarche ? De ce point de vue, comment les préférences pour la VAE s'expriment-elles par rapport aux préférences pour la formation ?

Sur un plan factuel, il convient de s'interroger sur une relation entre le niveau de la certification visée et l'une ou l'autre des catégories d'objectifs et de motifs individuels. En effet, le niveau de certification est une caractéristique majeure des attentes individuelles ainsi qu'un facteur déterminant dans le positionnement et pour la suite des parcours. L'influence des institutions, des employeurs et des financeurs de formation dans la définition (le choix possible pour l'individu, l'éligibilité ou la recevabilité pour le valideur) d'un objectif de validation partielle ou bien d'un objectif de validation totale doit ainsi être mis en regard de ce choix individuel.

Tableau 6

NIVEAU ACQUIS EN FORMATION INITIALE OU CONTINUE ET NIVEAU VISÉ DANS L'ÉCHANTILLON AMONT

Niveau acquis en formation initiale ou continue	Niveau de la certification visée en VAE [*]					Total
	I	II	III	IV	V	
	Effectif					
Supérieur à bac+2	1	1				2
Bac+2	1				1	2
Baccalauréat		3	6	4		13
Niveau baccalauréat		1	2	1	1	5
BEP- CAP			3	7	4	14
Inférieur au baccalauréat ou sans diplôme		1	1	3	6	11
<i>Total</i>	<i>2</i>	<i>6</i>	<i>12</i>	<i>15</i>	<i>12</i>	<i>47</i>

* Du fait de la variété des certifications, seul le niveau est indiqué.

Les effectifs les plus importants se retrouvent dans les passages d'un niveau au niveau immédiatement supérieur. Les certifications d'un niveau plus bas que celui acquis font figures d'exception.

Tableau 7
ENSEMBLE DES DIPLÔMES VISÉS DANS L'ÉCHANTILLON TOTAL (N=66)

Certificateurs	Certification visée	Effectif « Validation »	Effectif « Amont »
Université	DUT	2	1
	Licence professionnelle	2	1
	Licence	4	1
	DESS	2	1
	<i>Total</i>	<i>10</i>	<i>4</i>
Éducation nationale	CAP-BEP	3	
	Bac professionnel	5	
	BP	2	
	BTS	5	4
	DEES	1	1
	<i>Total</i>	<i>16</i>	<i>5</i>
Agriculture	BEPA	1	
	BTSA	3	
	<i>Total</i>	<i>4</i>	
Emploi	Assistant(e) de vie	4	
	Autre	2	
	<i>Total</i>	<i>6</i>	
Affaires sociales	DEAVS	5	
Jeunesse et Sports	BEATEP	2	
	BEES 1	3	2
	BPJEPS	1	
	<i>Total</i>	<i>6</i>	<i>2</i>
Autres ou indéterminés			8
Total		47	19

Le second niveau porte sur l'assemblage des ressources organisant le parcours de validation, par les candidats. Comment cet assemblage est-il en cause dans les abandons ? Quelles sont les combinaisons qui favorisent la réussite de la démarche ? Le manque de visibilité sur les procédures, les référentiels et leurs règles d'usage, manque constaté par les demandeurs ayant interrompu leur parcours en phase amont, est-il systématiquement corrigé en phase de validation, et comment ? L'absence de suivi individuel et d'accompagnement paraît limiter plus souvent la poursuite des projets les moins équipés de ressources. Cela est-il également vérifié avant tout positionnement ou accompagnement formalisé ?

À ces interrogations s'ajoute alors une question théorique : comment les logiques individuelles et les logiques institutionnelles interagissent-elles ? Les observations empiriques permettent d'analyser des ajustements individuels dans la construction des parcours et le filtrage institutionnel en tenant compte des différences de statuts sociaux et professionnels. On observe que l'absence d'un engagement financier du service public de l'Emploi à la hauteur des attentes exprimées représente une des contraintes limitant l'engagement des publics prioritaires dans la démarche, qui peuvent néanmoins recevoir des financements d'autres origines (conseil général pour les bénéficiaires du RMI, conseil régional pour les demandeurs d'emploi candidats des universités, Fonds social européen par le GIP académique de l'Éducation nationale). Comment les chômeurs parviennent-ils alors à mobiliser ces ressources rares et limitées ? Par ailleurs, des salariés peuvent bénéficier d'actions d'accompagnement du fait de l'engagement des employeurs ou d'organismes tiers. Cette situation les place-t-elle dans des conditions de construction de parcours plus favorables, vis-à-vis des démarches plus « individuelles » ?

Approche des parcours de validation

La première partie de l'étude présente une typologie des **logiques d'accès** à la validation élaborée à partir des entretiens, afin d'explicitier les engagements dans la démarche de VAE, c'est-à-dire les relations entre les attentes et les motivations des candidats et leurs trajectoires professionnelles (cf. Tableau 8).

Tableau 8
LOGIQUES D'ACCÈS À LA VAE

Promotion	Le diplôme est une condition nécessaire à une évolution de carrière, il accompagne une promotion sociale et professionnelle. (25 entretiens)
Reconversion	Le diplôme est nécessaire à un changement de groupe socioprofessionnel ou de secteur d'activité, dans un parcours plus ou moins complexe entre la position initiale et l'emploi souhaité. (12 entretiens)
Protection	Le retour à l'emploi ou la sauvegarde d'un emploi dépend de l'acquisition d'un diplôme : la certification a valeur de signal sur le marché du travail, interne ou externe. (21 entretiens)
Insertion différée	Après une entrée dans la vie active marquée par une instabilité dans l'emploi ou la précarité du statut salarial, le diplôme via la VAE est défini comme un moyen pour trouver des emplois stables dans un secteur (social ou l'animation). (8 entretiens)

La seconde partie est bâtie pour permettre une compréhension des faits marquants, points d'achoppement ou événements facilitant produisant des **inflexions significatives** dans les parcours. Le filtrage mis en place par les institutions ou l'auto-sélection des demandeurs qui jugent inappropriée la VAE après avoir été informés et conseillés, l'assemblage des informations stratégiques pour la réussite du parcours et l'accès aux ressources disponibles sont de toute évidence les **points critiques** de ces inflexions qui doivent être appréhendés par le service public de validation.

L'exposé de ces points critiques sera réalisé d'abord dans le cadre d'une analyse de l'accès à l'information et au conseil, puis pour six services valideurs qui constituent différents contextes institutionnels dans lesquels se construisent les parcours. Ce dernier exposé est précédé d'une description du processus général de VAE et d'une comparaison des différents dispositifs mis en œuvre, éclairée par les données recueillies auprès d'acteurs de la validation. Des critères de description très généraux sont retenus, de manière à faire ressortir les différences institutionnelles et techniques les plus saillantes.

Dans une troisième partie, des préconisations sont formulées à l'issue d'une synthèse des points critiques et des facteurs de réussite identifiés.

Au cours du texte, de nombreuses citations extraites des récits de candidats et des résumés d'entretiens apparaissent en encarts pour soutenir l'analyse. La lecture de ces encarts n'est pas obligatoire, mais elle apporte une compréhension du matériau utilisé. Les parcours individuels résumés figurent Annexe 2. Ces résumés rendent compte des objectifs individuels, des conditions de réalisation et de la durée de la démarche de VAE, des différentes formes d'intervention des acteurs mobilisés et des accompagnateurs ainsi que de la nature des ressources employées par les candidats (offertes par le dispositif institutionnel ou ressources personnelles) dans leur parcours de validation. Ils indiquent également les inflexions significatives dans les parcours et leurs conséquences.

PREMIÈRE PARTIE

**Promotion, reconversion, protection et insertion
différée : quatre logiques d'accès à la validation**

Qui accède à la VAE ? Pourquoi ? Les personnes rencontrées désireuses de s'engager dans un processus de VAE sont avant tout dans une situation d'emploi instable ou insécurisée. C'est bien sûr le cas des chômeurs mais également des salariés : anticipation de difficultés, volonté d'occuper un emploi davantage en phase avec leurs aspirations. Une grande majorité exprime des attentes ou bien des perspectives de mobilité. Les objectifs professionnels et la position au regard de l'emploi vont créer une situation de déclenchement, et justifier l'entrée dans la démarche.

Cet objectif professionnel se double d'un second motif, sous-jacent et plus ou moins exprimé, de valorisation personnelle ou de revalorisation, comme enjeu de reconnaissance sociale. Il s'agit aussi, et parfois avant tout, de faire reconnaître la valeur de savoir-faire et de compétences, reconnaissance que le monde du travail ou le monde éducatif n'a pas fournie. La VAE intervient aussi pour corriger les arbitrages que les individus ont été amenés à faire entre poursuite d'études et entrée dans la vie active. Ce besoin de reconnaissance va se traduire par un engagement fort, exprimé vis-à-vis de soi-même ou vis-à-vis de tiers (enfants, conjoint...). L'objectif professionnel direct et la revalorisation, ou la reconnaissance sociale, ne seraient donc pas à penser en termes d'alternative mais de combinaison⁵.

Les entretiens font écho au discours des professionnels qui témoignent d'un changement dans l'attitude des personnes qui ne sont plus à la recherche d'un « *service pizza* » de la VAE⁶. Tout en n'ayant qu'une vague idée de la procédure à suivre et de ce qu'il va leur être demandé, les demandeurs se représentent la VAE comme une démarche longue et complexe. C'est à cette condition que le diplôme peut acquérir la même valeur que celui qui est obtenu à l'issue d'un parcours de formation. Le coût financier de la démarche n'est, en revanche, pas appréhendé en amont de façon systématique.

Dans la majorité des cas, les personnes ont déjà une idée assez précise du diplôme qu'elles souhaitent valider, avant même la rencontre avec un conseiller. Dans la continuité des constats ci-dessus, les personnes se situent, à quelques exceptions près, dans un objectif de validation totale : à la recherche d'une reconnaissance via un diplôme, elles ne sont pas, sauf exception, dans la perspective d'un parcours de formation dont la durée serait réduite grâce à une validation partielle. Les motivations d'une démarche de validation ne s'apparentent d'ailleurs pas à celles d'une entrée en formation⁷. La formation est une solution par défaut, quand la VAE n'est pas jugée possible et que le diplôme est indispensable pour la réalisation des objectifs professionnels. La logique est donc plutôt celle de l'obtention d'une certification comme moyen de confirmer, d'officialiser un niveau de compétences⁸ et de chercher à bénéficier, auprès des employeurs, d'un argument pour un classement supérieur dans la hiérarchie salariale.

Au-delà de ces observations empiriques, l'engagement dans un parcours de validation s'inscrit dans une trajectoire professionnelle. Cet engagement peut évoluer en fonction des situations rencontrées dans ce parcours ou d'événements fortuits, et en cohérence avec l'enjeu de cet engagement. Autrement dit, pour comprendre pourquoi un individu consacre un moment de sa vie sociale au dispositif de validation, et comment il organise certaines activités en conséquence, il est nécessaire d'élucider les motivations et les attentes qui soutiennent son choix mais aussi de saisir la logique qui explique celui-ci. La notion de logique d'action, qui peut se définir comme la « *rencontre entre un acteur, saisi dans toute son épaisseur sociale, et une situation mise en forme par les poids des institutions, les rapports de pouvoir* » (M. Lallement, 2000), constitue une catégorie opératoire pour expliquer à la fois l'engagement dans la démarche de validation, comme moment résultant d'une trajectoire (« *l'épaisseur sociale* »), et l'accès au dispositif de VAE (« *situation mise en forme* »).

Il apparaît que les logiques qui expliquent l'accès à la validation révèlent une conduite dont l'enjeu principal est la définition et la reconnaissance d'une identité sociale et professionnelle, au moyen de la certification. Dans les entretiens réalisés avec les candidats, cet enjeu est énoncé de différentes manières selon le statut des individus, leur position socioprofessionnelle et leur biographie personnelle. Il exprime d'abord les différentes raisons pour lesquelles ceux-ci s'engagent dans la démarche : retrouver ou protéger

⁵ La notion de mobile, dans l'étude de M. Correia et F. Pottier (2000) sur les auditeurs du CNAM, cherche à résumer dans un ensemble significatif les histoires individuelles orientant les choix et les visions prospectives. S'interroger sur les mobiles d'entrée en formation revient à identifier ce qui a de la valeur pour les individus et ce qui oriente leurs choix. C'est dans une perspective analogue que se placent les auteurs ici.

⁶ L'expression employée par un professionnel illustre les demandes individuelles de solution rapide.

⁷ Cette articulation a été rarement mise en avant par les professionnels lors du conseil individuel.

⁸ Cf. *La validation des acquis professionnels. Bilan des pratiques actuelles, enjeux pour les dispositifs futurs*, Bref, n° 185, Céreq, avril 2002.

un emploi, évoluer dans son emploi, exercer une activité correspondant davantage à ses aspirations, accéder à une forme de reconnaissance sociale... Mais parce que ces expressions répondent à la question « Pourquoi vous êtes vous intéressé à la VAE ? », elles se rapportent aux causes immédiates de l'engagement. Or cet engagement est également modelé par des trajectoires influencées par le parcours scolaire et l'entrée dans la vie active, la stabilité ou l'instabilité dans l'emploi, la continuité ou la discontinuité d'occupations, la sécurité ou la précarité professionnelle et des critères subjectifs tel que la vocation ou la réalisation de soi. En conséquence, les logiques d'accès résultent de combinaisons cohérentes de motivations et de trajectoires.

Quatre logiques d'accès expriment donc la dimension collective, sociale, de finalité de relations et d'investissements cognitifs engagés au cours de la démarche de validation : logique de promotion, logique de reconversion, logique de protection et logique d'insertion différée. Elles sont transversales aux groupes socioprofessionnels rencontrés et aucune d'entre elles n'appartient uniquement soit au secteur marchand, soit au secteur non marchand. Seul l'âge paraît établir un clivage entre la logique d'insertion différée d'une part, la logique de promotion d'autre part, les deux autres logiques exprimées dans les parcours et les attentes des individus se situant dans la seconde partie de leur vie professionnelle. Ce clivage montre une correspondance assez évidente entre les cycles de vie, l'acquisition d'expérience et la formulation d'attentes professionnelles.

1. Une logique de promotion

La logique promotionnelle se manifeste lorsque les demandeurs (le plus souvent des salariés en emploi, à temps plein ou à temps partiel) définissent la certification comme une condition nécessaire à leur évolution professionnelle. Cette évolution, qu'elle soit réalisée, anticipée ou attendue, peut prendre la forme d'une mobilité d'établissement, d'une mise à son compte ou d'un changement de métier à partir de fonctions passerelles. Le trait distinctif de ces évolutions, lorsqu'elles se comparent à celles observées dans les logiques de reconversion, est une promotion sociale et professionnelle. Il s'agit de techniciens ou de cadres « maison », promus en interne, mais qui peuvent connaître une situation de blocage et concevoir un projet ou des attentes de mobilité d'établissement.

Femme, 41 ans, responsable du personnel

Bac G2 (techniques de gestion) en poche, elle intègre un poste de secrétaire d'approvisionnement à l'occasion d'un job d'été. Elle décide de ne pas poursuivre ses études, car elle envisageait un DEUG AES, et accepte un CDI. Elle commence une carrière de quinze années au sein d'une grande enseigne du bricolage. Son mari, directeur d'un magasin de la même enseigne est muté, elle démissionne. Elle est inscrite à l'ANPE et indemnisée. « *Et du coup je me suis dit "c'est l'opportunité"... Je ne voulais pas retravailler tout de suite, et je me suis dit je vais valider mes acquis pour optimiser mon retour à l'emploi, parce qu'il y avait un décalage entre ma formation initiale (...) et puis mes compétences actuelles. J'avais évolué au sein de la société et du coup il y avait vraiment un décalage et c'était un bon moyen de rattraper et d'optimiser ma recherche d'emploi.* »

Femme, 44 ans, responsable administrative

Elle interrompt la scolarité du BEP Agent administratif et entre dans la vie active à 18 ans. Après quelques années d'activités diverses et une formation par correspondance, elle entre dans un établissement de soins paramédicaux où elle va gravir progressivement les échelons de la promotion interne, via notamment une certification professionnelle acquise en début de parcours. Après 18 années passées dans cet établissement, elle perçoit le blocage de sa carrière et cherche à « *changer de travail, évoluer* » vers l'immobilier en particulier où existent des activités proches des siennes, et à quitter son établissement. « *Parce que je ne peux pas avoir un poste plus important, donc (...) j'ai fait d'abord la formation par le CIF, pour apprendre autre chose parce que c'était un peu comme un tremplin, et après on m'a dit « mais ce serait dommage, il faut faire la validation des acquis, comme tu as 18 ans d'ancienneté » (...) J'ai fait la boucle, donc c'est le moment de partir, parce que là, j'ai vraiment l'impression de ne plus rien apprendre et il vient un moment où on a envie de passer à autre chose* ».

Si ce blocage relève de l'absence de la qualification réglementaire dans l'exercice d'une profession, la dimension instrumentale de la certification paraît évidente. Des groupes socioprofessionnels aussi différents que celui des agents immobiliers ou des entraîneurs sportifs sont concernés.

Homme, 35 ans, animateur sportif

Interrompant la scolarité qui devait le mener au bac F3 Électrotechnique mais muni du BEP, il entre dans la vie active par l'intérim, puis travaille dans l'industrie agroalimentaire où il reste cinq ans. Il démissionne pour rejoindre, il y a treize ans, une usine de papeterie. Il choisit les équipes de fin de semaine dès leur création, ce qui lui permet de pratiquer différents sports et d'avoir du temps pour lui. Il enseigne un sport dans le club de son village : « animateur », il est rémunéré pour encadrer 70 élèves de tous âges. L'obtention du diplôme BEES est souhaitée depuis longtemps, même s'il n'a pas besoin de ce diplôme pour vivre, il souhaite régulariser sa situation car le diplôme est obligatoire pour être professeur et aussi pour se « sentir plus dans [ses] droits et être reconnu. »

Dans ce même esprit, la certification permet l'accès aux concours administratifs conditionné par un niveau de qualification – alors que même les conditions concrètes de promotion sont incertaines.

Femme, 36 ans, secrétaire administrative

Elle accède à un emploi stable deux années après l'obtention d'un BEP d'employée de bureau-aide comptable. Secrétaire commerciale dans une autre région (sept ans), puis « secrétaire de direction » (sur son CV) en occupant un poste de secrétaire (fiche de paie) en CDI dans une agence administrative à Marseille depuis sept ans, elle désire un « vrai statut » dans une « vraie entreprise » car « un CDI à l'agence ça ne suffit pas » pour disposer d'avantages qu'elle pense trouver avec un autre emploi. Lors de l'entretien, cette réflexion sur le statut ne s'articule pas avec une définition de la qualification, alors que la différence des intitulés de son poste, le décalage en sa défaveur entre le niveau des activités dont elle rend compte et celui d'une assistante de direction révèlent des problèmes typiques de cette profession. Un niveau de diplôme supérieur à celui qu'elle détient lui paraît nécessaire pour être intégrée comme permanente après le dernier renouvellement de CDD : « Avec le CAP, c'était rien à ce niveau là ». Le contexte est néanmoins favorable à son intégration en janvier 2005. Pour accéder à un autre emploi, elle aimerait « avoir le BTS ». Elle ne semble pas avoir une connaissance précise des exigences d'un poste de secrétaire de direction, en dehors de représentation conçue à partir de son propre environnement de travail : « On en fait tous un peu... l'assistante de direction... elle ne parle pas anglais, elle n'a pas de BTS mais comme elle est en poste là ».

Un second trait distinctif est que la certification ou la validation doit satisfaire des attentes de reconnaissance sociale. Ceci est d'autant plus vrai que le métier exercé, qui est le résultat d'une évolution professionnelle, se trouve en inadéquation avec la formation initiale ou le diplôme acquis à l'issue de celle-ci. Cette inadéquation a en réalité deux modalités, qui peuvent se combiner : il s'agit soit d'un décalage (entre formation et profession), soit d'un déséquilibre (entre le niveau de responsabilité des postes accessibles par la formation et le poste occupé ou visé). Ainsi se comprend l'attachement particulier au rattrapage offert par la VAE et l'inscription de ce rattrapage dans le registre discursif de la reconnaissance et de la revalorisation personnelle.

Ces deux traits distinctifs se combinent dans des situations typiques de mise à son compte, où l'autonomie professionnelle (être son propre patron) est à la fois l'aboutissement d'un parcours de métier (ouvrir son établissement, par exemple dans le commerce ou les services aux particuliers) et une promotion sociale, en particulier à l'égard de l'ancien employeur.

Femme, 33 ans, coiffeuse

Après son CAP de coiffure, elle travaille deux ans pour de grandes enseignes, mais abandonne à deux reprises la préparation du brevet professionnel. Elle s'installe en Provence où elle va connaître un parcours professionnel assez chaotique. Elle passe d'un salon de coiffure à un autre, en connaissant des difficultés avec ses différents patrons. Ayant signé une clause de non-concurrence, elle est contrainte à des mobilités dans sa région de chalandise. Licenciée en juillet 2003, son expérience professionnelle comme coiffeuse s'étend sur une période de quinze ans. Au terme de son dernier contrat... « Je ne voulais plus travailler pour un patron, parce que moi j'ai tout acquis ou presque, je sais ce que je veux, donc il me fallait le brevet professionnel parce que je veux m'installer à mon compte et faire de la coiffure à domicile. Je me suis également renseignée pour ouvrir un salon [franchisé], il fallait le brevet. Pour être formatrice, il fallait le brevet. C'est vrai on me ferme toutes les portes si je n'ai pas le brevet. »

Les parcours spécifiques des employés des services à domicile : promotion ou adaptation ?

À l'instar de leur visibilité dans les statistiques nationales de la VAE⁹, des salariées des services à domicile, exerçant des emplois d'aide à domicile ou d'auxiliaire de vie et postulant aux certifications correspondant à leurs activités, forment un groupe distinct parmi les candidats rencontrés. Leurs carrières sont marquées par la précarité des emplois et l'instabilité professionnelle. L'instabilité professionnelle est, en ce qui les concerne, caractérisée par des changements d'employeurs et des changements de groupes socioprofessionnels, entrecoupés de passages par le chômage, par des contrats aidés ou précaires (CDD, activité à temps partiel). L'inadéquation entre la formation initiale et les premiers emplois marque l'insertion des plus âgées des candidates (de 35 à 53 ans), et l'adéquation entre la formation initiale et les services de l'aide aux personnes est seulement présente chez les plus jeunes (entre 27 et 35 ans).

Les cheminements individuels observés sont néanmoins répartis selon trois formes d'instabilité :

- Une mobilité constante tout au long de la carrière, avec une prédominance d'emplois auprès des personnes âgées, en structure ou chez les particuliers via des services mandataires.
- Des parcours sinueux, voire chaotiques, à partir d'une formation initiale en dehors des services à la personne vers des emplois toujours précaires dans ce secteur.
- Une dynamique de réinsertion où l'emploi d'aide à la personne représente une opportunité ou une alternative après un choc biographique, familial ou/et migratoire.

Une mobilité socioprofessionnelle vers des emplois d'aide-soignante ou d'auxiliaire de puériculture, considérés comme mieux rémunérés, moins pénibles et moins dévalorisés, constitue l'objectif principal pour une partie de ces salariées. Cela est d'autant plus vrai lorsque la formation initiale a été interrompue avant l'obtention d'un diplôme. Or, l'absence de diplôme est perçue comme un obstacle pour accéder à la formation ou à ces emplois. Les candidates envisagent alors la validation comme une étape intermédiaire, nécessaire pour « valoriser leur parcours » dans leur progression vers une certification (par la formation) ou vers une qualification (par l'exercice du métier). Une mobilité de statut (titularisation, emploi stable) permettant une sortie de la précarité professionnelle ou bien des effets sur la rémunération peuvent être attendus d'une mobilité d'établissement. Ces effets, lorsque le recul permet d'observer les conséquences de l'obtention du titre ou du diplôme sur les conditions d'emploi, n'apparaissent cependant pas encore réalisés. Ceci explique comment la démarche de validation est orientée, dans la plupart des situations rencontrées dans ce groupe professionnel, selon une logique de promotion.

Or, la démarche de VAE peut aussi être induite par les employeurs dont l'influence est déterminante pour plusieurs salariées, parce qu'ils formulent des incitations à évoluer professionnellement ou à acquérir une qualification. L'intérêt, le sens et la méthode de la démarche ne sont pas évidents pour autant. Le titre d'assistant de vie (ADV) est dévalorisé par l'activité de travail même qu'il recouvre, (« un diplôme pour faire le ménage et un peu plus ») d'autant que les candidates savent qu'il est reconnu à un faible niveau dans la convention collective.

Femme, 55 ans, assistante de vie

Elle connaît des emplois précaires dès son apprentissage dans le nettoyage, le commerce de détail et l'industrie. Une préférence personnelle pour le travail auprès de personnes âgées, une opportunité d'embauche en maison de retraite l'orientent ensuite vers des activités d'aide à domicile et d'aide soignante. Faire ce dont elle a envie avant la retraite, c'est-à-dire travailler en soins palliatifs avec des personnes âgées. Informée sur la VAP en 1999, elle retient la possibilité d'une validation du DPAS lorsqu'elle aura suffisamment d'expérience, dans la perspective de créer une association d'aide à domicile. L'ANPE l'en dissuade et elle bénéficie à sa demande (insistante) en septembre 2004 d'une ECCP qui conduit à une obtention aisée du titre d'ADV par VAE. Elle suit cette orientation, d'autant que son employeur encourage l'initiative et que le titre ADV va lui faire gagner un peu plus. Elle vise ensuite le diplôme DPAS par la VAE⁹, car elle pense disposer de l'expérience nécessaire, pour pouvoir travailler en structure car ADV c'est « un diplôme pour faire le ménage même si on fait plus ».

* L'enquêteur l'informe de l'ouverture de l'obtention de ce diplôme par la VAE.

⁹ Près de 27 % des 16 325 diplômes délivrés par VAE en 2004 les concernent (3 192 DEAVS, 1 076 ADV et 135 BEP Carrières sanitaires et sociales).

Femme, 42 ans, auxiliaire de vie sociale

Brevet de sténodactylo-correspondancière en poche, elle commence comme secrétaire mais tient aussi quelques années un bar-restaurant. À la suite d'une rupture personnelle, elle connaît une période de chômage au cours de laquelle elle suit des formations de bureautique mais son expérience dans le secrétariat est trop ancienne, elle n'est pas suffisamment diplômée et ne trouve pas de poste. Elle commence alors à travailler au noir comme assistante à domicile puis devient salariée pour s'assurer une petite retraite. Sa démarche de VAE et l'obtention du diplôme rejoignent aussi une préoccupation sociale, traduite dans son engagement syndical, de valorisation de la fonction d'« aide à domicile ». Le syndicat auquel elle appartient avait en effet fait des démarches auprès de la préfecture pour une revalorisation de la profession. Le diplôme est également associé à la mise en œuvre de l'allocation pour les personnes âgées : « Avec l'instauration de l'APA il fallait absolument être diplômée. »

2. Une logique de reconversion

Le changement de groupe socioprofessionnel ou de secteur d'activité implique un parcours plus ou moins complexe entre la position initiale et l'emploi souhaité. Le rôle de la certification dans l'accès à des postes (condition de concours) ou à des emplois (condition de l'employeur ou condition réglementaire) est évident pour les individus se trouvant engagés dans ces parcours.

Douze candidats dont l'engagement s'inscrit dans cette logique appartiennent à deux ensembles socioprofessionnels :

- Les employés des services marchands ou non marchands (quatre individus) : un agent de sécurité, un agent commercial, un animateur territorial et un agent de tourisme.
- Les professions intermédiaires administratives, commerciales, sportives ou techniques, les cadres et les travailleurs indépendants (huit individus) : une assistante de direction, un artisan de la confection, un chef des ventes, un chef d'entreprise agricole, un surveillant de travaux, une conseillère commerciale, un formateur (militaire), un meneur d'attelage touristique.

Les individus qui s'inscrivent dans cette logique d'action ont connu majoritairement une relative stabilité dans leur trajectoire professionnelle. Ils présentent des niveaux de formation assez hétérogènes qui ne dépassent pas le niveau IV (CAP, bac, BEP, sans diplôme) et certains ont interrompu leurs études pour entrer dans la vie active. Ils ont connu des progressions importantes en début de carrière sans que celles-ci soient sanctionnées par un diplôme.

Des changements professionnels (licenciement, démission) ou personnels (mobilité géographique, séparation) peuvent aussi perturber leur trajectoire et contribuer à la définition de leur projet de reconversion qui provoque leur engagement dans la VAE. Des salariés privés d'emploi (huit personnes) voient l'obtention d'une certification par la VAE comme moyen de répondre conjointement à leur désir de reconversion et de retour à l'emploi. Cette logique s'exprime souvent dans la seconde partie de leur carrière. Les certifications visées¹⁰ sont en adéquation avec l'activité professionnelle occupée mais elles visent plus l'accession à niveau de formation qu'à recouvrer une adéquation avec le projet de reconversion. Deux formes de projet de reconversion se distinguent.

Une première forme de projet de reconversion est construite en réaction dans une trajectoire au sein d'un secteur ou d'un emploi où certains ont pu rencontrer des difficultés, une certaine forme de précarité, un environnement professionnel marqué par des relations difficiles avec l'employeur ou encore un contexte familial porteur de difficultés. Parmi les projets exprimés par ces personnes, on relève :

- accéder au concours d'inspecteur du permis de conduire pour lequel le niveau baccalauréat est exigé ;
- accéder au concours de professeur des écoles pour lequel un niveau bac+3 est exigé ;
- être admis en licence de Sciences de l'éducation afin d'exercer une activité de formateur pour lequel le niveau de formation bac+2 est exigé ;
- accéder au concours d'éducateur spécialisé pour lequel le niveau bac est exigé.

¹⁰ BEPA, BTSa, BPJEPS, BEES, bac professionnel secrétariat, deux BTS assistante de direction, CAP sécurité prévention, bac professionnel commerce, licence attaché commercial industriel (ACI), licence professionnelle de banque, licence professionnelle d'hygiène et sécurité.

Femme, 38 ans, exploitante agricole

Sans diplôme, épouse d'exploitant agricole durant vingt ans, elle obtient en 1993 un BTA en formation continue lui offrant la possibilité juridique de s'installer à son compte et d'ouvrir une exploitation agricole. En 1999, elle se déclare comme exploitante pour avoir un statut. Elle présente une grande stabilité dans son emploi durant vingt ans. Elle est demandeur d'emploi et opte pour un changement d'activité après s'être séparée de son conjoint. Elle cherche à acquérir un diplôme de niveau III pour pouvoir intégrer une licence en sciences de l'éducation pour pouvoir exercer un métier de formateur ou de conseillère. L'obtention du BTSA (Analyse et conduite d'un système d'exploitation) est une étape pour une reconversion qui lui permettrait de tourner une page avec le monde agricole et les difficultés familiales qui lui sont, pour elle, associées.

Femme, 31 ans, agent de tourisme

Niveau BTS tourisme, elle a une expérience de six ans comme agent de tourisme. Privée d'emploi depuis février 2004, elle vise au travers de la VAE un BTS d'assistante de direction afin de changer de domaine d'activité professionnelle et pouvoir répondre aux offres d'emploi. Elle recherche une validation de ses années d'expérience mais également un accès à l'emploi dans un autre secteur d'activité (emploi administratif dans la Gendarmerie). Son insertion professionnelle est difficile, elle enchaîne plusieurs emplois de remplacement, puis un contrat de qualification. Elle occupe ensuite un emploi en CDI dans une agence de voyage d'où elle démissionnera suite à un différend avec son employeur. Après une période de chômage, elle trouve un emploi précaire de vendeuse puis se réinscrit à l'ANPE. Sa principale motivation reste le retour à l'emploi dans un secteur d'activités différent de celui qu'elle a connu.

Une seconde forme de projet vise un changement d'activité professionnelle en relation avec la création d'une nouvelle activité réglementée par un niveau de qualification, ou bien vise l'accès à une profession réglementée. On compte parmi ces projets :

- la création d'une association ;
- la création d'une agence immobilière : obtenir un niveau III afin d'acquérir la carte professionnelle immobilière ;
- l'ouverture d'une salle de gymnastique, avec obligation réglementaire pour y exercer d'obtenir le monitorat ;
- une reconversion dans le secteur de la formation.

Femme, artisan en confection, 56 ans

Sans diplôme, elle a arrêté sa scolarité en fin de seconde. Elle est demandeur d'emploi, bénéficiaire du RMI mais cumule ce statut avec celui d'indépendant. Elle connaît un parcours professionnel très instable au début de sa carrière, passant d'emploi administratif au *Bulletin officiel des annonces commerciales* où elle restera six années, à l'agriculture biologique avec son conjoint durant cinq ans, puis elle occupera plusieurs emplois d'aide à domicile et de vendeuse. Elle se réoriente ensuite vers le commerce et la vente et devient commerçante non sédentaire et fait les marchés durant cinq années. Elle suit un stage de créateur d'entreprise et crée une entreprise individuelle de fabrication et de vente de vêtements « grandes tailles ». Elle connaît, au début des années 2000, de grosses difficultés financières, son chiffre d'affaires baisse, et elle devient rmiste. Après avoir engagé un bilan de compétences, elle cherche à se reconvertir dans le domaine de la formation. Elle s'engage dans la démarche de VAE pour obtenir un bac professionnel commerce. Au-delà de son projet de reconversion elle cherche à faire reconnaître son expérience professionnelle en tant que responsable d'entreprise et responsable de fabrication.

Homme, 38 ans, cadre commercial

Titulaire d'un bac B, il est demandeur d'emploi. Il a une expérience professionnelle de douze ans comme chef des ventes et a progressé avec divers emplois à responsabilité dans des secteurs différents tels que chef de secteur dans l'agroalimentaire, formateur de chef de groupe, négociateur auprès de centrales d'achats. Il interrompt sa carrière professionnelle dans l'alimentaire pour suivre la mobilité professionnelle de sa femme dans le Midi. Il devient chef des ventes d'une filiale d'une entreprise de télécommunications puis directeur d'agence. Il bénéficie d'un plan de reclassement suite à un licenciement économique, période qu'il utilise pour construire son projet de création d'entreprise. Il souhaite ouvrir une agence immobilière et, afin d'obtenir sa carte professionnelle auprès de la préfecture, il doit faire valoir un niveau III.

3. Une logique de protection

Le retour à l'emploi ou la sauvegarde d'un emploi dépend de l'acquisition d'une certification : quelle que soit l'origine de cette opinion (employeur, ANPE, individu lui-même), elle prend la valeur de principe pour conduire des salariés privés d'emplois, ou menacés par un licenciement ou par la discrimination de l'âge, à s'engager vers la validation. La certification a valeur de signal sur le marché du travail, interne ou externe.

Les individus qui s'inscrivent dans cette logique d'action se situent majoritairement dans une tranche d'âge supérieure à 40 ans. Ils sont dans la deuxième partie de leur carrière professionnelle après une stabilité significative dans leur emploi précédent ou leur secteur professionnel d'origine. Des ruptures professionnelles (licenciement, démission, accident du travail) ou personnelles (mobilité géographique, séparation) ont cependant perturbé leur trajectoire professionnelle. Ce sont majoritairement des demandeurs d'emploi (17 personnes sur 22). L'obtention d'une certification est un moyen de répondre aux critères de recrutement pour les emplois qu'ils visent. Elle conditionne le retour à l'emploi. Ils amorcent eux-mêmes leur démarche ou sont orientés par l'ANPE.

Au cours de leur recherche d'emploi, un critère explicite ou implicite de niveau de diplôme leur est opposé et ils considèrent que leur qualification acquise « sur le tas » n'est pas un signal reconnu par les employeurs. Ils perçoivent aussi leur âge comme un facteur discriminant. Le retour à l'emploi est l'objectif premier et ceux qui, au cours de la démarche de validation, retrouvent un travail se désengagent. En termes de ressources, ces personnes affichent des niveaux de formation initiale hétérogènes ou leur diplôme initial, lorsque diplôme il y a, est d'une spécialité sans rapport avec leur cursus professionnel. La certification recherchée est davantage liée aux connaissances acquises en autodidacte et souvent en décalage avec leur formation initiale.

Homme, 53 ans, cadre commercial

Titulaire d'un certificat de fin d'études du second cycle, avec une ancienneté totale de 30 ans dans l'électricité et la conduite de travaux. Son dernier emploi était un poste de directeur d'agence de distribution de matériel électrique avant un licenciement pour raison économique. Demandeur d'emploi depuis fin 2001, il est orienté par l'ANPE. Il est alors positionné sur un BTS Action commerciale. La validation lui permet d'obtenir une certaine forme de reconnaissance sociale et un niveau de qualification correspondant à celui exigé dans les offres d'emploi.

Femme, 40 ans, assistante en gestion du personnel, sans emploi

Titulaire d'un BEP Commerce, elle a 17 ans d'expérience dans des fonctions de gestion du personnel et de la paye. Demandeur d'emploi depuis juillet 2003, elle s'engage dans la VAE pour retrouver un emploi et faire valoir, à travers le diplôme qu'elle vise – un DUT Gestion des entreprises et des administrations –, son expérience professionnelle auprès d'employeurs potentiels.

On trouve aussi dans cette logique des salariés qui anticipent des changements possibles, à moyen ou long terme, changements qui pourraient mettre en danger leur emploi (possibles fusions, fermeture de site, concurrence avec des salariés plus diplômés ou qualifiés). Dans ce cas, ils prennent l'initiative de la démarche de validation et les effets sont attendus à moyen ou long terme. La validation, comme la formation continue, sont considérées comme des moyens d'assurer le maintien dans leur emploi ou la continuité du statut social acquis.

Homme, 38 ans, responsable de cave

Titulaire d'un BTA et demandeur d'emploi depuis 2004, il a été stable dans son précédent emploi pendant 17 ans dans une entreprise viticole familiale. Il a démissionné pour incompatibilité avec les repreneurs de cette entreprise et avec un projet de création d'une entreprise artisanale en électricité. La VAE lui permettrait de valider son expérience à un niveau III en viticulture-œnologie et d'obtenir l'assurance de retrouver un emploi dans son secteur professionnel d'origine si son projet de création d'entreprise échoue.

Femme, 47 ans, secrétaire viticole

Salariée dans une cave viticole depuis huit ans et titulaire d'un bac en comptabilité, elle remplace depuis trois ans une secrétaire viticole, emploi qu'elle aimerait conserver. Auparavant, elle a exercé comme employée de banque pendant quinze ans. Elle a créé son entreprise mais a cessé l'activité après trois ans. Elle a été demandeur d'emploi pendant un an. Un regroupement de caves prévu dans les cinq ans constitue une menace pour son emploi, car elle se trouve en concurrence avec des personnes qualifiées et diplômées occupant des postes similaires. La certification (VAE et formation complémentaire) sont perçues comme un moyen de garantir son maintien dans l'emploi et d'éviter un licenciement possible à un âge avancé.

D'autres salariés viennent à la validation pour se mettre en conformité avec la réglementation (directrice de crèche, bénévoles entraîneurs sportifs). L'injonction d'adaptation vient du législateur ou de l'employeur. Les individus mettent à jour leur qualification via la validation pour répondre à ces contraintes externes.

Femme, 49 ans, sous-directrice de crèche

Avec un niveau bac, elle travaille dans la même crèche depuis dix ans. Cette structure passe du statut de crèche parentale à celui de crèche municipale, elle doit donc s'engager dans une démarche de validation du CAP Petite enfance pour conserver son emploi. Cette démarche est aussi pour elle le moyen de faire reconnaître ses compétences au regard de ses collègues de travail et de sa famille (enfants et petits-enfants).

Femme, 40 ans, cadre commercial

Sortie du système scolaire en fin de seconde générale, elle a 17 ans d'expérience dans des fonctions de commercial et dans la vente dans différentes entreprises. Demandeur d'emploi au moment de la VAE, elle occupait précédemment un emploi d'assistante de direction chez un promoteur immobilier. Elle cherche à obtenir sa carte professionnelle de transactions immobilières et doit pour cela obtenir un brevet professionnel Professions immobilières, diplôme reconnu par la préfecture. Elle espère ainsi réintégrer l'entreprise qu'elle vient de quitter et créer une branche gestion-transaction en association avec son employeur. Par ailleurs, ayant exercé plus de quatorze ans dans la vente et le commercial, elle désire retravailler dans l'immobilier.

D'autres salariés souhaitent améliorer leurs conditions de travail en changeant leur quotité de temps de travail (du temps partiel au temps plein) ou leur type de contrat (passage d'un contrat aidé, d'un CDD à un CDI). C'est le cas d'une aide-ménagère qui vise l'emploi d'auxiliaire de vie, ou d'un moniteur éducateur qui vise l'emploi d'éducateur spécialisé ou d'une animatrice en bibliothèque scolaire en fin de contrat CEC.

4. Une logique d'insertion différée

La logique d'insertion différée s'exprime dans les débuts de vie active, généralement marqués par des emplois précaires. Spécifique dans l'échantillon d'étude à une tranche d'âge et aux secteurs social et de l'animation, elle manifeste le souhait de clore un détour par des emplois précaires ou en inadéquation avec la formation initiale parfois interrompue.

Cette quatrième logique d'accès est marquée par une homogénéité à la fois en termes de caractéristiques socioprofessionnelles des personnes qui s'y inscrivent, de secteur d'activité dans lequel elles sont employées, de parcours professionnel et de motifs d'engagement dans la VAE.

Ce sont exclusivement des femmes, jeunes, ayant toutes moins de 35 ans, qui occupent ou ont occupé un emploi dans le secteur social et l'animation. Aide éducatrice, auxiliaire de crèche, médiatrice sociale sont quelques uns des emplois cités. Au moment de leur entrée dans la démarche, elles sont demandeuses d'emploi, sous statut précaire, ou occupent un emploi « alimentaire » et qu'elles espèrent temporaire. Les certifications visées (BEATEP, BTS Économie sociale et familiale, BEP Carrière sanitaire et sociale, ou titres non accessibles par la VAE, Auxiliaire puéricultrice, Éducateur de jeunes enfants) respectent cette homogénéité, et sont en cohérence avec les activités occupées.

Les candidates concernées sont dans leur grande majorité titulaires d'un baccalauréat général et ont interrompu les études qu'elles avaient engagées. Problèmes financiers, difficulté à trouver sa voie

(orientation dans des formations qui ne leur convenaient pas), échec aux diplômes visés sont les raisons de ces interruptions.

Femme, 32 ans, assistante d'éducation

Titulaire d'un bac B (sciences économiques et sociales), elle entreprend des études en AES à l'université. Elle étudie pendant trois ans mais doit interrompre son cursus pour des raisons familiales et ne valide pas son DEUG. Après avoir exercé des « petits boulots » (vente, intérim), elle trouve un poste d'emploi-jeune dans une école primaire en 1997, où elle acquiert une expérience dans l'animation de la bibliothèque scolaire. Avant la fin de son contrat, elle est informée sur le dispositif VAE par le responsable des emplois-jeunes, et se rend à la DRJS pour se renseigner davantage. On la dissuade alors d'initier la démarche aux motifs que l'expérience acquise en milieu scolaire est éloignée de l'animation et que le marché du travail ne pourra absorber le flux des emplois-jeunes. Un an plus tard, elle décide malgré tout de valider son expérience et se rend à une réunion d'information à la DRJS en août 2003. Elle repart avec le dossier de validation et le référentiel du BEATEP. Assistante d'éducation à mi-temps, elle recherche un emploi stable et à temps plein par le biais d'un concours (l'obtention du BEATEP réduit les épreuves d'admissibilité au concours d'animateur territorial) ou dans des centres sociaux. *« J'espère trouver un emploi en rapport parce que en fait j'avais plus de cinq ans d'expérience dans une école mais je n'avais aucun diplôme, rien de validant, et là j'aimerais trouver un poste fixe dans les livres ou dans l'informatique. J'espère que cela va m'ouvrir des portes. »*

Femme, 24 ans, auxiliaire de puériculture

Elle a passé un CAP Petite enfance en apprentissage et a occupé pendant cinq ans un poste d'auxiliaire de crèche (*« J'étais auprès des enfants, mais sans diplôme »*) en emploi-jeune. Elle n'avait pu à l'époque suivre de formation pour des raisons financières et a deux enfants. Elle n'a pas d'autre expérience professionnelle et souhaite un emploi dans ce secteur, ayant été privée de celui qu'elle occupait et qui n'a pas été pérennisé. Le diplôme d'auxiliaire puéricultrice, celui qu'elle souhaite valider, est nécessaire pour occuper un CDI en crèche. Sans diplôme, les seuls emplois qu'on lui propose sont des emplois-jeune ou des emplois-solidarité. Elle entend parler de la VAE par son entourage : *« On a appris que cela venait de sortir pour les aides soignantes donc on s'est dit que peut-être que les auxiliaires cela sort aussi »* ; *« On m'a parlé de cette VAE, je me suis dit oui pourquoi pas aller me renseigner »*. Elle concrétise cet objectif lors du bilan final d'un OPG (objectif projet groupe) qui lui avait été proposé par l'ANPE. Lors de ce bilan, la conseillère ANPE lui conseille de se rendre à l'atelier afin d'obtenir plus d'information. Là elle apprend que le diplôme visé n'est pas accessible par la VAE. Elle pourrait se rabattre sur le DEAVS mais elle ne peut se permettre d'assumer le coût financier de la démarche pour obtenir un diplôme qui ne l'intéresse pas.

Leurs parcours d'entrée dans la vie active sont ensuite marqués par la précarité, traduite par une succession de petits boulots et/ou par le recours aux contrats aidés. On retrouve en effet dans cette catégorie une part importante d'anciens emplois-jeunes. Ayant développé une activité dans le secteur de l'animation et du social, elles souhaitent maintenant poursuivre dans cette voie et valoriser leur expérience. Certaines sont titulaires d'un CAP Petite Enfance mais ce diplôme n'est pas suffisant pour obtenir un CDI dans les métiers visés (auxiliaire de puériculture et auxiliaire de vie).

Si l'on s'attache aux motifs exprimés d'engagement dans une démarche de VAE, l'obtention d'un emploi stable l'emporte en effet fortement : désireuses de rompre avec des emplois précaires et de se stabiliser dans un secteur dans lequel elles ont exercé, même si cela n'était pas en adéquation avec leur formation initiale, elles considèrent que le diplôme est la clé de cette insertion :

- *« Finalement chaque fois que je recherche un emploi, je leur demande si ils veulent me prendre, même si c'est pas dans la céramique, ce qui me fait défaut c'est mes diplômes quoi. »* (Femme, 34 ans, sans emploi)
- *« Pour trouver un emploi en CDI il le faut, sinon ils ne font que des contrats emploi-jeune, emploi-solidarité ... ils ne font que des contrats comme ça. C'est dur de trouver du travail sans diplôme dans cette branche. »* (Femme, 35 ans, télévendeuse intérimaire)

Les bénéficiaires d'emploi-jeunes expriment également le souhait de ne pas avoir à repartir de zéro. Pour l'une d'entre elles : *« C'était pour ne pas perdre ces cinq années comme emploi-jeune parce que j'avais développé pas mal d'expérience mais qui ne sont pas valables pour trouver un emploi, je voulais absolument les faire valider pour avoir un truc en plus dans le monde du travail. »* Elle rencontre cependant des difficultés pour identifier un diplôme qui corresponde à son expérience : *« Je sais tout faire mais en fait, je ne sais rien faire... c'est l'emploi-jeune ! »* (Femme, 29 ans, médiatrice sociale sans emploi¹¹).

¹¹ Ce qui se révélera dans ce cas précis un obstacle à la validation, et ce dès la phase de recevabilité.

Si l'échec marque les parcours de formation initiale des différentes personnes rencontrées, la volonté de rattrapage n'est pas explicitement formulée lors des entretiens d'enquête. La VAE combine dans cette logique d'action volonté d'accéder à un emploi stable grâce au diplôme qui fait actuellement défaut, et valorisation de l'expérience acquise, principalement pour les bénéficiaires d'un emploi-jeune.

DEUXIÈME PARTIE

Processus clés et points critiques dans la construction des parcours

1. Points critiques dans l'information et le conseil amont en VAE

1.1. Une combinaison de sources d'information

Malgré la complexité du paysage, les difficultés d'identification d'une structure susceptible de fournir l'information et le conseil en amont ne constituent majoritairement pas un écueil dans les parcours. Les sources d'information sont variables et rarement uniques. Elles se combinent et se complètent. Ainsi une première information sera reçue sur l'existence de la VAE, une deuxième recherche sera nécessaire pour trouver la structure qui délivrera les prestations d'information collective et de conseil.

Les demandeurs sont-ils canalisés vers des structures différentes selon leurs sources d'information initiale ? Cette question est primordiale pour comprendre comment les institutions interviennent en amont sur la détermination des parcours. Il apparaît que l'ANPE a orienté davantage en amont les personnes intéressées vers les PRC, mais c'est a priori la seule régularité dans les situations rencontrées. L'internet se confirme comme une source non négligeable. Il faudrait cependant préciser quels sont les sites visités qui permettent d'accéder à l'information (site de structures ou sites plus généralistes, par exemple). En amont, l'employeur est source d'information principalement, voire exclusivement dans les exemples rencontrés, quand l'objectif immédiat de la VAE est une régularisation ou l'accès à un statut (c'est le cas des demandes de diplômes sportifs). Le milieu professionnel peut également intervenir mais c'est alors la fonction du demandeur (responsable des ressources humaines), ou l'activité de la structure dans laquelle il exerce (organisme de formation) qui permet d'accéder à l'information. Enfin, on observe deux types de situations : celles où le demandeur recherche l'information et celle où l'information lui arrive « par hasard » et lui apparaît comme une opportunité dans le cadre de son projet professionnel. Mais dans cette situation également, la personne doit réussir à identifier la structure qui va délivrer les prestations.

Comme les parcours d'accès à l'information, l'accès au service valideur est plus ou moins indirect. Il peut être allongé ou compliqué par des difficultés de repérage des acteurs responsables de la validation et la nouveauté des dispositifs. C'est typiquement le cas de la validation du DEES, entre DRASS et Éducation nationale, et de son financement par la branche sanitaire et sociale, mal connu des employeurs.

L'accès direct du futur candidat au certificateur, au moyen d'une seule source d'information ou d'une seule structure intervenant en information et en conseil amont, n'est pas le fait du hasard. Au contraire, les accès les plus courts sont balisés dès l'origine par le milieu professionnel (dans lequel l'employeur ne tient pas la première place), par des structures d'intermédiation (FONGECIF, OPCA, ANPE, CIBC) – parmi lesquelles les PRC en tant que tels sont peu cités, et par l'internet. Sur 55 individus, une majorité (35) a obtenu une information complète, à la fois sur l'existence de la VAE et sur le service valideur auprès duquel ils pourraient adresser une demande de validation. Une importante minorité (20) n'obtient qu'une information parcellaire et est orientée vers une autre structure avant de pouvoir identifier un valideur.

1.2. La coexistence de réseaux

Les acteurs publics intervenant dans l'information et le conseil dans le domaine de la VAE ont pour missions :

- de faciliter l'accès aux certifications ;
- ou d'organiser la validation qui conduit aux certifications que les administrations ministérielles ont pour fonction de délivrer.

Cette dualité de missions est concomitante à l'existence de plusieurs réseaux : d'une part, celui des PRC en VAE auquel s'est adjoint récemment, à l'intention exclusive des demandeurs d'emploi, celui des agences locales pour l'emploi (ALE) et, d'autre part, celui des ministères. Les services de ces derniers accueillent et informent les publics qui leur sont adressés ou qui se présentent spontanément et directement à eux. Le récapitulatif du cadre normatif et le tableau comparatif des prestations qui figurent en Annexe 3 résument comment se définissent et s'organisent la mise en œuvre de ces missions.

L'hypothèse selon laquelle la différenciation des modèles de prestation qui traduisent ces missions, des modes d'organisation et des champs d'intervention a des effets sur les parcours implique d'analyser ces modèles et leur fonctionnement concret. Les récits qu'en font des demandeurs qui interrompent leur

démarche avant le dépôt de leur dossier ou de leur demande de validation, ainsi que les professionnels qui les accueillent, constituent la source principale de cette analyse. Deux autres hypothèses peuvent alors être vérifiées :

- Des cadres réglementaires (décrets, circulaires et instructions d'application, certifications) et des pratiques spécifiques engendrent une différenciation des parcours.
- Le cadre normatif permet une coexistence de réseaux et de structures en charge de l'information et du conseil en amont. Cette coexistence peut rendre la cohérence de l'offre de ces prestations difficilement lisible pour les demandeurs.

Pour résumer l'analyse, ces prestations se différencient en fonction des appartenances institutionnelles des services qui peuvent les servir (ministères) ou de la structuration des réseaux porteurs (universités, PRC). Quatre configurations peuvent être identifiées :

- **Les prestations offertes par les PRC** qui, même si des différences existent à la marge, sont codifiées par le cahier des charges national et le conventionnement mis en place en région PACA (DRTEFP, CRIS). Elles permettent une information généraliste sur le cadre légal et le processus de validation. Elles sont organisées sur un territoire et portées par des acteurs professionnels dans le champ de la formation continue, de l'orientation ou de la réinsertion.
- **Les prestations centrées sur l'offre de certification** (Éducation nationale, DRJS, AFPA pour les titres du ministère chargé de l'Emploi). Chacun de ces réseaux a organisé l'information et le conseil, en fonction de son offre de certifications, en considérant que l'information susceptible d'être donnée en amont (notamment par les PRC) devait être complétée et précisée pour amorcer des parcours de validation.
- **Les prestations centrées sur les types de validation** (universités). L'information et les conseils donnés (notamment au cours des entretiens de cadrage ou de positionnement pédagogique) visent à examiner l'éligibilité d'un demandeur au vu des contenus d'un diplôme universitaire et à le conseiller sur un mode de validation (entrée dérogatoire en formation avec la validation des acquis professionnels au titre du décret de 1985 ou validation des acquis de l'expérience au titre de la loi de 2002).
- **L'absence de prestations** (DRASS, DRAF). Ces services valideurs s'appuient sur les réseaux existants, publics ou bien privés (les organismes de formation), pour dispenser l'information sur leur offre de certification. Cependant, pour certaines certifications telles le diplôme d'État d'éducateur spécialisé, les demandeurs peinent à trouver la structure habilitée à les informer.

Les origines historiques et le socle institutionnel spécifique de chacune de ces configurations entraîne une faible complémentarité, ou une insuffisante articulation des acteurs, dans la mise en œuvre du dispositif d'information et de conseil. En PACA, des initiatives de coopération et de partenariat, telles que celles initiées par le Réseau régional des services publics valideurs et par la Cellule régionale inter-services (CRIS) réduisent les effets de cette faiblesse structurelle des relations et des échanges institutionnels entre les deux réseaux, celui des PRC et celui des services valideurs, tout comme entre ces derniers. L'utilisation insuffisante de la fiche de liaison, qui matérialise l'orientation des conseillers de PRC vers les services valideurs, montre encore la difficulté d'instaurer des relations pérennes au quotidien. Les initiatives et outils de coopération doivent alors être évalués à l'aune de leur efficacité sur la construction des parcours.

1.3. Le risque d'une absence d'information exhaustive

Les demandeurs risquent-ils de recevoir une information ou une réponse partielle, notamment sur l'offre de certification existante ? Les conseillers PRC informent de l'existence de différentes certifications (diplômes, titres, CQP), modalités d'évaluation (dossier, mise en situation) et services valideurs mais ils reconnaissent ne posséder qu'une connaissance partielle de l'offre. En l'absence d'une effective mise à jour de celle-ci dans le RNCP (répertoire national des certifications), ils ont recours aux bases de données existantes (ONISEP, CIDJ, CNDP...) par l'intermédiaire d'internet. Dans certains cas, la nature des relations interpersonnelles nouées avec les services valideurs facilitent également un accès plus rapide et lisible à cette offre. Il n'en demeure pas moins que le large spectre des certifications qui relèvent de l'enseignement supérieur (universités, écoles d'ingénieurs...) reste selon eux le plus opaque et le plus difficile à capitaliser. L'éventail des certifications accessibles par la VAE s'élargit progressivement mais l'information n'est pas disponible dans les délais souhaitables, malgré les efforts de mise à jour des sites régionaux.

De leur côté, les services valideurs présentent la démarche de validation telle que leur propre réglementation la met en œuvre. Pour des certifications plus ou moins semblables, mais délivrées selon des

modalités d'évaluation distinctes, se pose le problème de la neutralité de l'information reçue par le demandeur qui n'a pas été informé par un PRC.

C'est le cas, par exemple, des personnes qui occupent des emplois d'aide à la personne dont les compétences peuvent renvoyer à trois certifications : l'une délivrée par le ministère de l'Emploi (ADV), l'autre par le ministère de la Santé (DEAVS) et la dernière par l'Éducation nationale (BEP Carrières sanitaires et sociales, option aide à la personne). Le manque de visibilité de l'offre de certification se double d'un manque de visibilité des différences entre services valideurs dans les conditions de recevabilité et procédures de validation.

1.4. Entre manque et redondance d'information, un équilibre délicat

L'expression d'une demande auprès d'un service de validation est précédée de plusieurs étapes d'information et de positionnement. La succession de ces étapes est ordonnée par des logiques individuelles (attentes plus ou moins formalisées en objectifs, horizon temporel de disponibilité) et institutionnelles (prescription, orientation, conseil). Elle peut impliquer un parcours, parfois itératif, entre différents organismes sans que cela préjuge d'une efficacité de positionnement.

Les conseillers des PRC qui animent les réunions d'information collective perçoivent, au travers des réactions des publics qu'ils accueillent, de fortes attentes en termes d'accélération de l'accès à la certification ainsi qu'une volonté manifeste d'éviter la multiplication des réunions d'information collective. « *Il faut se rendre compte qu'à un moment donné, si on se met à la place du demandeur lambda, c'est le parcours du combattant. Information collective, un, deux ou trois entretiens ici et dans ce service valideur : re-info collective et re-entretien...* » (un conseiller PRC)

La démarche de validation elle-même peut apparaître pour certains demandeurs comme longue et constituée d'une multitude de rendez-vous et d'orientations qui viennent renforcer la redondance d'information relevée entre le contenu des informations collectives délivrées par les PRC et les services valideurs. Un conseiller d'un PRC évoque ainsi cette question : « *La longueur de la démarche de validation apparaît à la fin de la réunion d'information collective* », ce qui peut dissuader le demandeur de s'engager plus en avant.

Pour des PRC, la redondance d'information entre celle qu'ils délivrent et celle donnée par les services valideurs peut apparaître comme un frein dans l'accès à la validation. « *Alors il faut voir leur discours : quand ils vont voir un service valideur, on ne tient absolument pas compte de leur passage ici. Ils n'ont rien changé d'un iota, on [le service valideur] recommence tout.* » (Un conseiller PRC)

Cette offre de service peut présenter le désavantage de dupliquer une information déjà donnée par ailleurs mais permet aussi de préciser cette information sur les référentiels¹² et procédures en usage.

1.5. La question du suivi face à l'engagement du demandeur

Les entretiens montrent un engagement fort de la part des individus dans la démarche dès la première information collective. En quête de solutions professionnelles, les demandeurs rencontrés témoignent d'un besoin de suivi et de conseil, parfois de prise en charge, qui va au-delà de ce que prévoient les structures.

Le contenu de la prestation n'est que rarement remis en cause mais il est souvent attendu du conseiller un suivi individualisé, l'expression d'une préoccupation pour leur situation. C'est typiquement le cas lorsque, la personne ne s'étant pas rendue à l'entretien individuel, elle n'est pas rappelée par le conseiller. Il n'existe en effet pas de procédure mise en place, ni dans les règles formelles (cahier des charges des PRC) ni dans les pratiques observées, lorsque le cas de figure se présente. Cette situation est vécue comme « décevante » et peut même être une des causes, même si elle n'est jamais unique, d'arrêt de la démarche. « *On laisse démarrer les gens dans une démarche et on ne les suit pas, on ne s'inquiète pas.* » (Homme, 45 ans, agent de surveillance)

L'entretien conduit dans le cadre de l'étude a parfois été l'occasion de « relancer la machine » pour des personnes qui étaient en cours d'abandon : « *Je voulais vous remercier parce que le coup de téléphone m'a*

¹² Selon les ministères valideurs, on pourra faire référence à des référentiels métiers (Éducation nationale, Emploi), ou à des référentiels de formation (DRJS).

relancé dans mon dossier. C'est pas facile de faire ça tout seul, en plus quand on écrit pas bien le français, il n'y a pas de suivi, personne ne vous suit... » (Homme, 45 ans, entraîneur sportif)

Au-delà, certaines personnes sont démunies devant la complexité de la démarche, complexité mise en avant par les conseillers eux-mêmes. Et cette complexité n'est pas circonscrite au remplissage du dossier de validation.

Femme, 43 ans, responsable de recrutement

« On est largué parce qu'on a eu une première réunion d'information sur la VAE... Après, on a une autre réunion avec la personne qui va s'occuper de vous entre guillemets parce qu'elle nous donne les documents et avec cela vous vous débrouillez (...). C'est quand même assez lourd parce qu'on nous laisse carrément le bébé. On est inquiet parce que c'est tellement énorme comme papiers qu'on ne sait plus comment s'y prendre. On nous laisse le temps, c'est sûr, on nous laisse un mois, un mois et demi pour cela mais on est seul face à ce genre de... et c'est très décourageant. »

Cette réalité n'est pas spécifique à un type de structure ou à un ministère valideur. Elle traverse les différentes situations rencontrées. Elle est davantage exprimée par des personnes fragilisées par leur statut, demandeurs d'emploi, ou par leur parcours antérieur.

Ce besoin de suivi a été confirmé par l'animateur de l'atelier VAE d'une agence locale pour l'emploi : selon lui, c'est d'ailleurs une des propriétés spécifiques de l'atelier VAE au regard des autres types d'atelier mis en place par l'ANPE. Cela s'explique selon lui par un travail de retour sur soi plus important dans le cadre de la VAE. Dans un des PRC, la préoccupation ne va pas porter directement sur le suivi mais sur une approche individualisée dès la réunion d'information collective, et des échanges personnalisés, qui rencontrent les préoccupations des personnes.

2. Formes et processus des interruptions de parcours en amont

2.1. Interprétation de l'accès à l'information, au conseil et au positionnement

Il est apparu utile de mobiliser un cadre théorique permettant d'interpréter les faits que l'on observe dans le champ de la VAE à partir de la phase amont. Il s'agit en effet de donner les références conceptuelles adéquates à l'analyse des pratiques et des attitudes de manière à conférer aux hypothèses d'interprétation un degré minimal de validité prédictive et comparative. Pour cela, on suggère que l'accès à la validation est une expérience sociale de relation de service. C'est-à-dire que, d'une part, les relations entre demandeurs et acteurs de l'information et du conseil sont porteuses de réciprocité d'engagement, dans des conditions de coprésence¹³. Cette relation de service est, d'autre part, déterminée « à distance » par les normes de l'organisation et les règles entourant les pratiques des professionnels, qui forment le cadre au sein duquel les interactions interpersonnelles se déroulent¹⁴. L'expression d'une demande est donc non seulement confrontée à des critères explicites de recevabilité mais aussi des règles tacites d'éligibilité liées à des définitions du candidat « idéal » ou à des règles spécifiques au service d'accueil. Les professionnels s'appuient sur ces critères explicites et ces règles tacites pour délivrer ou non les informations nécessaires aux candidats mais aussi pour énoncer des avis sur l'opportunité de la démarche. Bref, le but de ce détour théorique est de montrer comment des interactions observables ou relatées, se déroulant dans des contextes institutionnels différenciés (PRC, service d'information des valideurs) et engageant deux types d'acteurs aux rôles distincts, peuvent être objectivées par plusieurs types de processus.

Par l'observation de situations de conseil individualisé, essentiellement des entretiens de positionnement, il est possible d'interpréter ces interactions sachant que leur intérêt réside dans les effets, les tensions qu'elles peuvent produire sur les motivations des individus à s'engager ou non dans le dispositif dès cette première phase, et sur la décision qu'ils peuvent prendre d'interrompre ou de poursuivre cette démarche. Les professionnels définissent ce service amont comme « *un sas d'entrée* », « *un moyen d'éviter la casse* », un

¹³ Cette approche s'inspire de la théorie de la structuration sociale chez Anthony Giddens (1987).

¹⁴ Ces règles permettent à la fois de respecter les normes qui surplombent le dispositif et de gérer la complexité de la situation engendrée par l'accès des individus aux ressources offertes par celui-ci sur un territoire donné.

« moyen d'éviter d'envoyer les gens dans le mur ». La désignation de ce moment d'échanges (« entretien d'analyse de la demande », « entretien individuel de cadrage », « entretien de positionnement pédagogique »...), le temps consacré (trente minutes, une heure), le « discours » de l'accueillant sur la validation et sa propre vision de la procédure, l'outillage mobilisé au cours de l'entretien, le regard porté sur la trajectoire du demandeur sont autant d'indicateurs de ce qui se joue au cours de cette confrontation.

Des ajustements de la demande s'opèrent grâce à des procédures et à des outils, manipulés par les professionnels au cours des interactions, avant de l'être à distance de celles-ci par la prise d'une décision administrative (recevabilité de la demande ou acceptation de la demande de congé VAE). La codification des procédures permet aux professionnels d'exercer leur savoir-faire en s'appuyant sur des outils, qui sont utilisés en commun par les demandeurs et les professionnels, tels que les brochures d'information, les formulaires de demande de validation, les livrets ou les dossiers de validation, et bien entendu les référentiels de certification ou de formation lorsqu'ils existent. Tel valideur évite ainsi de communiquer ses référentiels, car il estime qu'ils ne sont d'aucune utilité pour les demandeurs et qu'ils risquent de générer un sentiment d'inquiétude face à leur complexité. Tel autre s'en sert comme d'un outil permettant au demandeur de se positionner efficacement sur un diplôme.

Ce premier type de codification, qui permet également la mise à distance, par les professionnels, des situations individuelles porteuses du « drame social du travail »¹⁵, soutient un processus de catégorisation des demandes. Quelle que soit l'organisation, le « projet » et la « faisabilité du projet » sont des outils tout aussi structurants de ces processus. Or, la formalisation ou la traduction des objectifs de validation en projet professionnel ne sont pas requises pour déposer une demande de VAE. Ces exigences de « projet » et de « faisabilité » permettent certes aux professionnels d'ajuster leurs réponses pour faciliter l'expression d'une demande adaptée aux objectifs du candidat. Elles risquent aussi de renvoyer aux intéressés une image du passé et de l'avenir définie et interprétée par le professionnel en porte à faux avec des motivations et des enjeux individuels, méconnus parce que mis à distance... et de produire, in fine, des attitudes de retrait ou de désengagement. Trois illustrations empiriques de ces processus :

- Dans un PRC, le conseiller va questionner le bénéficiaire sur les conditions de travail, missions, objectifs, activités, tâches... qui caractérisent le dernier emploi occupé. Ce questionnement vise à identifier un niveau de responsabilité pour l'orienter sur « le bon niveau » de diplôme, selon la nomenclature des niveaux de l'Éducation nationale.
- Dans un autre PRC, le conseiller va questionner le demandeur sur son niveau de formation initiale, le niveau de responsabilité dans l'entreprise et l'interroger tour à tour sur sa disponibilité, sa mobilité, sa motivation dans l'éventualité d'une formation complémentaire. Le bénéficiaire perçoit alors des difficultés insoupçonnées à surmonter pour engager une démarche de validation.
- Dans un service universitaire, le conseiller va examiner le CV du demandeur, le questionner sur ses activités pour chercher des correspondances, « une bonne couverture » du référentiel de formation du diplôme visé, à partir du programme de formation (unités constitutives du diplôme et contenus enseignés) et pointer le manque d'expérience en Sciences du langage, en phonétique et didactique des langues. Dans les interactions, c'est l'offre de formation universitaire qui sert de « cadre » à l'examen de l'expérience du candidat.

2.2. Cas typiques de report, de déplacement et de désengagement

À l'issue de ces processus d'interaction, les éventuelles interruptions des démarches peuvent prendre plusieurs formes. Tout d'abord, les demandeurs peuvent différer leur projet à une date ultérieure, celle-ci n'étant pas nécessairement prédéfinie. Ce **report** intervient lorsqu'ils s'estiment suffisamment informés et ils expriment l'intention de demander une validation lorsque des conditions jugées nécessaires seront réunies. Ces conditions font, de manière significative et à des degrés d'implication différents, intervenir des tiers.

¹⁵ « Partout où les gens travaillent, il y a une différence fondamentale entre la situation de ceux qui demandent un service et la situation de ceux qui le fournissent. C'est là l'aspect essentiel de ce que nous entendons par drame du travail ou drame social du travail » Everett Hughes (1951, trad. 1996), p. 95.

Homme, 40 ans, cadre commercial

Confronté à des critères de recrutement plus exigeant pour des postes en France de niveau équivalent à celui qu'il détenait en expatriation, il a dû réduire ses prétentions salariales. Son projet de validation pour un diplôme de l'enseignement supérieur doit lui permettre de trouver un emploi de cadre sans réduction excessive de sa rémunération. Il est embauché en tant que directeur commercial en CDI avant de formaliser sa demande de validation. Pour se prémunir d'un risque ultérieur de chômage, il suspend son projet de validation avec le consentement de son employeur qu'il a informé. Ce dernier s'est déclaré favorable et a envisagé de soutenir cette démarche.

La nécessaire maturation d'un projet peut conduire également à un report de la demande.

Femme, 23 ans, assistante de conseil clientèle

Sa demande ne sera pas recevable puisqu'elle n'a que deux ans d'expérience dans le métier de conseillère d'agence. Elle doit donc rester dans son emploi actuel une année de plus pour répondre au critère des trois ans, afin de reformuler sa demande au terme d'une période suffisante d'activité. Elle se dit prête à saisir d'autres opportunités d'expérience, voire à démissionner de son poste actuel pour changer de secteur ou d'emploi, avec l'appui moral et financier de ses parents.

Homme, 26 ans, entraîneur sportif bénévole

Il comprend qu'il est dans l'incapacité d'attester le nombre d'heures requis. Il choisit d'entrer en formation, à sa charge, de manière à obtenir le tronc commun du BEES du premier degré. Il prévoit de déposer ensuite une demande de VAE lorsqu'il aura alors atteint le nombre d'heures requis pour valider la partie spécifique. Sa démarche n'est donc pas interrompue, mais différée dans le temps, et sa stratégie permettant de régulariser sa situation professionnelle déploie donc deux modes de certification.

Mais le resserrement de contraintes institutionnelles ou sociales autour du projet provoque des situations de report plus dramatiques.

Homme, 45 ans, entraîneur sportif bénévole

La préparation du dossier de demande de validation représente pour lui un obstacle majeur car il a des difficultés à s'exprimer en français. Il va s'atteler à la tâche : « *Il faut que je le fasse, que je m'y mette pour ma fille* ». Il regrette de ne pas être accompagné dans cette démarche : « *Il n'y a pas de suivi, il n'y a personne qui vous suit.* »

Homme, 38 ans, éducateur spécialisé

Il attend depuis trois mois d'être convoqué à une réunion d'information collective sur le DEES par le DAVA. Il regrette de ne pas avoir bénéficié de conseil en amont de sa démarche qui lui auraient permis d'être informé sur les certifications accessibles au vu de son expérience.

D'autres interruptions se rapportent à des situations dans lesquelles la demande de validation se déplace vers des alternatives, principalement sur la possibilité d'un autre accès à la certification par la formation. Les figures du **déplacement** représentent la majorité des interruptions observées et, pour la plupart d'entre elles, la formation apparaît comme une solution de remplacement, parfois vécue comme imparfaite.

Femme, 31 ans, agent de voyage au chômage

Comprenant qu'il n'y a aucune chance pour qu'elle réussisse à passer devant le jury et à constituer son dossier sans accompagnement, elle renonce à un projet de VAE pour le BTS d'assistante de direction et refuse un positionnement sur le bac professionnel bureautique. Elle se réoriente vers une formation complémentaire en secrétariat médico-social que son conjoint finance par un prêt bancaire.

Le choix ou l'orientation vers la formation peut aussi se révéler une impasse :

Homme, 46 ans, technicien informatique sans emploi

Il lui est proposé de valider un BTS d'administrateur réseau, ce qui lui semble inutile puisqu'il est déjà titulaire d'un titre de niveau équivalent. Cette validation est perçue comme démarche longue et fastidieuse : « *Ça demande du temps, remplir des dossiers, argumenter, donner des traces des expériences* » mais connue « *c'est comme si c'était un bilan de compétences* » (il ne mentionne pas en avoir effectué, mais il a travaillé à proximité de cette activité pendant trois ans). Il est dissuadé, lors de l'entretien individuel au PRC, d'engager une démarche de VAE car on lui explique qu'il est éligible au CIF-CDD. Il retient cette dernière orientation qui était refusée par son interlocuteur de l'ANPE. En effet, il lui semble que l'obtention d'une certification Microsoft favorisera son recrutement en tant qu'ingénieur système. Sa demande auprès de l'organisme gestionnaire du CIF auquel il s'adresse est refusée et il en dépose une seconde pour autre certification Microsoft, qui, espère-t-il sera acceptée car moins coûteuse.

Il est possible de rencontrer des situations qui conjuguent report et déplacement, car ces deux catégories ne sont pas exclusives. C'est le cas d'un entraîneur sportif bénévole qui, à la suite d'une information lui permettant de définir son projet en fonction du dispositif proposé, entreprend de cumuler un gain d'expérience et de certification partielle par la formation. La validation est cependant envisagée avec moins de certitude.

Femme, 42 ans, secrétaire, sans emploi

Elle visait le BTS d'assistante de direction mais la conseillère du CPV lui propose un positionnement sur la validation partielle d'un bac professionnel en secrétariat, en établissant à ce niveau ses responsabilités et en constatant des lacunes linguistiques et informatiques. Pour l'ANPE, un projet prévoyant une VAE en 2005 et des formations complémentaires en 2006 n'est pas faisable du point de vue financier. Le financement par le CPV est en revanche possible, mais elle hésite : « *Je ne sais pas... je ne voudrais pas me tromper, la validation demande un engagement financier et en [terme de] travail.* » Elle prend l'initiative de se remettre à niveau en bureautique au GRETA et de suivre des cours d'anglais, en espérant ainsi se donner plus de chance pour retravailler.

Une assistante de direction, 40 ans, sans emploi

Elle ne dispose pas de ressources et de disponibilité pour suivre dans le même temps une formation d'assistante de direction administrative et commerciale et un accompagnement au CPV. Elle accorde sa préférence à la formation, c'est-à-dire à l'acquisition de compétences lui permettant un signalement plus efficace sur le marché du travail et à la mise en situation d'activité qui faisait défaut dans sa période de chômage. Elle évaluera de nouveau son projet de VAE à l'issue de sa formation et selon l'évolution de sa situation professionnelle.

Ces déplacements vers la formation sont-ils pertinents au regard des enjeux qui les sous-tendent ? Une réponse affirmative reconnaît bien évidemment aux individus la capacité de modeler leurs choix de déplacement ou de report en fonction des ressources sociales et institutionnelles dont ils disposent. Que se passe-t-il en dehors de ces alternatives ?

Le **désengagement** signifie que la validation d'expérience ne se trouve plus dans l'horizon d'attentes du demandeur et que celui-ci ne définit pas d'alternative immédiate. Si une sortie du chômage par l'emploi ne conduit pas nécessairement à un désengagement, les choix effectués sous la contrainte du chômage peuvent conduire à préférer l'emploi à la validation.

Une auxiliaire de puériculture au chômage, 24 ans

Elle apprend lors de l'atelier VAE que le diplôme d'Éducateur de jeunes enfants n'est pas encore accessible par la VAE, ce qui met un terme à sa démarche. L'absence de financement de l'accompagnement est aussi un frein pour envisager une autre certification.

3. Des processus de filtrage : auto-sélection, sélection et dissuasion

Par quels processus le demandeur est-il conduit à interrompre sa démarche, indépendamment de la forme prise par l'interruption ? Il s'agit ici de proposer des hypothèses de compréhension relatives à l'aboutissement des étapes qui précèdent la situation observée, en tenant compte des motivations et des enjeux de la démarche, du cadre dans lequel le demandeur inscrit celle-ci et des interactions qui supportent la constitution des appréciations et des choix. Ce cadre est tout d'abord un cadre réglementaire définissant des critères d'acceptation des demandes, mais il est aussi régi par les règles du jeu social dans lequel s'inscrivent les conduites des professionnels et, dans une moindre mesure, des demandeurs. Ainsi, l'obsolescence de l'expérience est jugée sur un critère temporel (l'expérience doit être acquise au cours des cinq dernières années pour les titres du ministère chargé de l'Emploi) ou sur un critère professionnel (les compétences doivent correspondre aux emplois actuels).

En amont des procédures de validation, lorsque les conditions nécessaires, du point de vue du demandeur, sont absentes ou bien se modifient et l'empêchent alors selon lui de poursuivre sa démarche, il est possible de parler **d'auto-sélection**. Les influences du chômage ou du retour à l'emploi, d'événements familiaux ou de disponibilité personnelle, sont bien évidemment déterminantes dans l'appréciation de ces conditions.

Un processus de **sélection** est mis en œuvre lorsque la demande examinée ne satisfait pas les conditions formelles de la validation – **trois années d'expérience qui soient en relation avec le diplôme demandé** – telles que celles-ci sont définies par le cadre législatif et réglementaire. Ce processus de sélection n'aboutit pas, à ce stade des procédures instituées, à une décision administrative mais correspond au filtrage nécessaire des demandes dans l'accès aux dispositifs institutionnels.

Le filtrage interactionnel s'opère lorsque l'inéligibilité d'une demande est prononcée au cours des entretiens entre les professionnels et les demandeurs, lorsque l'expérience de ceux-ci est jugée insuffisante ou bien lorsque le demandeur s'approprie les critères d'éligibilité présentés lors d'information collective.

Une couverture incomplète des certifications par le dispositif de validation peut aussi avoir un effet sélectif, ce qui, dans le cas où l'accès par la VAE au diplôme visé n'est pas encore organisé, paraît arbitraire pour le demandeur. L'impératif de la norme linguistique soulève d'évidents problèmes de littératie pour les demandeurs allophones.

Comme le processus de sélection, le processus de **dissuasion** fait principalement intervenir les acteurs de l'information, du conseil et de la validation, mais il opère différemment. Ces deux processus, dissuasion et sélection, se nouent au cours des interactions entre le demandeur et les professionnels de l'accès à la validation mais ils se trouvent déterminés « à distance » par des définitions idéales et formelles des trajectoires sociales et des parcours professionnels. Ainsi, la dissuasion apparaît lorsque ces acteurs prononcent un jugement négatif sur la demande, au regard de l'interprétation qu'ils font du cadre réglementaire, en considérant par exemple plus favorablement les projets pouvant aboutir selon eux à une validation complète¹⁶. Cette interprétation permet la codéfinition d'un projet de validation lorsque les professionnels reconnaissent l'aptitude du demandeur à réaliser celui-ci. L'éligibilité ou la recevabilité de la demande apparaissent alors à la fois comme des filtres dans l'accès à la VAE et comme épreuve constitutive de la validation, certes définie dans un cadre réglementaire mais aussi sujette à des interprétations locales, professionnelles et institutionnelles, et donc potentiellement arbitraires.

4. Six études de cas : dispositifs et points critiques

Le décret n° 2002-615 du 26 avril 2002 (dit « décret général »), pris pour 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, précise le fonctionnement de la validation et organise la demande de validation. La comparaison des dispositifs peut s'organiser à partir des critères suivants, dont les conditions de réalisation sont évoquées dans le décret général :

¹⁶ Ils suivent ainsi les règles élaborées dans les espaces professionnels auxquels ils se réfèrent pour définir, négocier, contester leur propre rôle. Ici encore, l'analyse interactionniste des professions de service (cf. Cartier M., 2005) dépasse le cadre de cette étude mais il convient d'y faire une dernière fois référence pour expliquer ce processus de filtrage.

- dépôt de la demande,
- procédures d'évaluation,
- et évaluations complémentaires.

L'accompagnement, c'est-à-dire l'aide à la constitution du dossier et à la formulation de la demande de validation, bien qu'elle ne soit pas énoncée comme une condition réglementaire, peut être organisé différemment par les services valideurs. Il convient d'en faire un critère de comparaison, d'autant que des variations importantes se constatent sur le plan tarifaire, quelles que soient les possibilités de prise en charge par l'État pour les demandeurs d'emploi (intégrale pour les titres du ministère chargé de l'Emploi), par le Fonds social européen pour les publics prioritaires s'adressant au DAVA au moment de l'enquête, par le FONGECIF ou les OPACIF (prise en charge moyenne de 868 euros des congés VAE en 2004 (source Projet de loi de finances 2006), par le conseil général (bénéficiaires du RMI) et par le conseil régional.

Tableau 9
TARIFS INDIVIDUELS DE LA VAE POUR SIX SERVICES VALIDEURS EN 2004
(POUR LES PARCOURS ET DISPOSITIFS ÉTUDIÉS)

	Inscription	Accompagnement	Total VAE
AFPA	350 € forfaitaire (en 2005) 50 € de frais de jury TP	330 € environ	730 € environ en 2005
DAVA	125 € de frais de dossier	425 €	550 €
DRAF	0 €	550 €	550 €
DRJS	0 €	0 €	0 € jusqu'à fin 2005
DRASS	0 €	n.d.	n.d.
Université	77 € pour frais de dossier, plus 170 à 450 € environ selon le diplôme	550 €	800 € à 1 100 € environ

n.d. : données non disponibles.

Tableau 10
DISPOSITIFS DE VAE

	Dépôt de la demande	Aide à la constitution du dossier et de la demande	Procédures d'évaluation	Evaluations complémentaires
DAVA	Interface d'un CPV pour l'étude personnalisée de la recevabilité de la demande (livret rassemblant des preuves) et la préconisation de formations préalables à l'évaluation.	Prestation d'accompagnement : méthode d'explicitation, préparation à l'entretien.	Expertise d'un dossier comportant l'écriture déclarative d'activités répondant aux exigences d'un référentiel (livret descriptif de l'emploi) et entretien avec un jury.	Par examen ou par VAE. Pas de service finalisé d'accompagnement (suivi informel hors demande initiale et hors convention d'accompagnement).
Université	Étude personnalisée de la recevabilité de la demande. Vérification des preuves et de l'adéquation entre expérience et offre de certification par responsable de l'enseignement.	Prestation d'accompagnement : méthode d'explicitation, préparation à l'entretien, suivi individualisé.	Expertise d'un dossier comportant l'écriture déclarative d'activités répondant aux exigences d'un référentiel (livret descriptif de l'emploi, lettre de motivation du projet de VAE) et entretien avec un jury.	Par VAE, par formation complémentaire ou par travaux complémentaires. Pas de service finalisé d'accompagnement, mais nomination d'un tuteur si travaux complémentaires.
AFPA	Interface possible par un CFPA. Acceptation ou refus de la demande par DTEFP, instruite par CFPA, sur dossier de preuves.	Appui à la constitution du dossier de demande ; aide à la préparation de l'évaluation.	Capitalisation de certificat attestant des compétences, par mise en situation et audition par un jury pour l'obtention du titre.	Formation complémentaire préparatoire à la capitalisation manquante. Pas de service finalisé d'accompagnement (suivi par CFPA de validation).
DRAF	Le SRFD de chaque région organise la phase de conseil selon les modalités qui lui semblent le plus adaptées. Instruction administrative : vérification des preuves et du volume horaire justifié (2 400 heures sur un minimum de trois ans) Vérification de la corrélation entre expérience et spécialité du diplôme.	Le dispositif mis en œuvre pour l'accompagnement est de la responsabilité du SRFD. Tous les établissements de formation publics et privés dépendant du Ministère chargé de l'agriculture peuvent proposer des prestations d'accompagnement.	Dossier de validation commun à l'ensemble des diplômes et certificats de spécialisation. Examen et analyse des dossiers par les jurys. L'entretien avec le jury chargé de la procédure d'évaluation est optionnel.	Dossier complémentaire de validation pour les candidats dont le jury pressent l'existence des CAC (connaissances, aptitudes et compétences) manquantes mais qui n'a pas trouvé dans le dossier les justificatifs correspondants.

Tableau 10 (suite)
DISPOSITIFS DE VAE

	Dépôt de la demande	Aide à la constitution du dossier et de la demande	Procédures d'évaluation	Évaluations complémentaires
DRJS	À l'initiative de l'individu. Instruction administrative : vérification des preuves et du volume horaire justifié (2 400 heures sur un minimum de trois ans). Vérification de l'adéquation entre expérience et spécialité du diplôme.	Prestation d'accompagnement : méthode d'explicitation de l'expérience, suivi individualisé (deux entretiens, suivi des écrits).	Écriture déclarative d'activités ; expertise du dossier à partir d'un « guide de lecture » (référentiel d'activités et de compétences) ; entretien optionnel avec le jury.	Convocation facultative du candidat à l'oral sur décision d'une commission VAE (jurys ordinaires). Pas de service finalisé d'accompagnement.
DRASS	Absence de procédure en amont du dépôt de la demande. Instruction administrative : vérification des preuves et du volume horaire justifié (2 400 heures sur un minimum de trois ans), clause d'antériorité maximum de l'expérience (dix ans) Vérification de la corrélation entre expérience et spécialité du diplôme.	Prestations d'accompagnement qui ne relèvent pas des compétences de la DRASS.	Écriture déclarative d'activités dans un livret de présentation des acquis de l'expérience comportant une partie visant à retracer les activités du candidat et une autre visant à repérer ses compétences. Entretien avec le jury est obligatoire.	

4.1. L'accès aux titres délivrés par le ministère chargé de l'Emploi

Tableau 11
CERTIFICATION PAR LA VOIE DE LA VAE, RÉSULTATS AFPA (HORS CENTRES AGRÉÉS)

	2004		1 ^{er} semestre 2005
	Nombre	%	Nombre
CCP présentées	526		n.d.
CCP attribués	448	85 %	356
Accompagnements	333		167
TP présentés	182		n.d.
<i>dont assistante de vie</i>	88		
TP attribués	174	96 %	79
<i>dont assistante de vie</i>	80	91 %	

n.d. : données non disponibles.

Source : direction régionale AFPA PACA.

• Processus clés

Le processus de validation s'inscrit dans la politique de certification conduite par le ministère chargé de l'Emploi à l'échelon des DDTEFP : l'arrêté du 25 novembre 2002 précise que peuvent se présenter aux sessions de validation en vue de l'obtention du titre les candidats ayant effectué une formation professionnelle continue (parcours 1A et 1B) et les candidats souhaitant faire valider les acquis de leur expérience (parcours 2).

Les procédures de VAE sont décrites dans une notice technique à l'intention des opérateurs, centres AFPA et centres agréés, publiée en novembre 2003 : *La certification professionnelle du ministère chargé de l'Emploi : mise en œuvre et déroulement des sessions de validation*. Ce document est complété par une notice précisant l'organisation du service de validation, le rôle et le fonctionnement des cellules techniques de validation intersectorielles départementales (CTVID)¹⁷.

Les opérateurs disposent d'un guide à l'usage des membres de jury et évaluateurs de la certification professionnelle et, plus spécifiquement pour les formateurs, psychologues et intervenants de l'AFPA, d'un guide à l'usage des accompagnateurs à la VAE.

En résumé, la réglementation établit...

- une procédure de demande de VAE : à suivre par le candidat, qui complète un dossier attestant de ses expériences en rapport avec un titre visé, avec l'appui ou non de services intégrés ANPE-AFPA et qui l'expédie à la DDTEFP ;
- les procédures d'instruction de la demande en établissant une association entre CTVID et DDTEFP et les modalités d'une réponse formalisée à cette demande ;
- et des critères de recevabilité précisant les conditions de prise en compte de la durée de l'activité (durée cumulée de trois ans qui n'est pas nécessairement exigée sur la base d'un temps plein) et de la période de référence (jusqu'à cinq ans après cessation de l'activité), en rapport avec le titre visé.

L'organisation globale des procédures et les outils mobilisés dérivent de quatre principes qui structurent le dispositif de VAE à l'AFPA :

- L'accompagnement est une étape qui se situe entre l'information-conseil et la validation des compétences, mais qui peut démarrer à tout moment du processus en fonction des besoins du candidat (en amont du dépôt du dossier, après le dépôt du dossier, lors de l'inscription à la session de validation ou après l'inscription).

¹⁷ La CTVID a été supprimée en avril 2005, les centres AFPA étant désormais chargés de prononcer un avis de recevabilité auprès de la DDTEFP.

- L'accès progressif au titre par la capitalisation de CCP repose sur l'évaluation et la validation de compétences par des critères professionnels et des seuils de performance formalisés. Ces outils ont une application commune aux différents parcours de certification et ils sont documentés pour les accompagnateurs, les évaluateurs et les membres du jury.
- Une « logique de réussite » : tout candidat peut être accompagné jusqu'à l'obtention du titre.

Les évaluations procèdent par mise en situation réelle ou reconstituée, adéquate aux publics de faible niveau de formation initiale ou bien aux travailleurs étrangers. Des plateaux techniques (un appartement pédagogique pour le titre d'assistant de vie, par exemple) sont utilisés. Lors de cette mise en situation, il s'agit de pouvoir observer si le candidat possède les compétences utiles à la résolution de problèmes posés par la situation de travail à exécuter et il pourra expliquer, si nécessaire, pourquoi il a fait ainsi¹⁸.

Ces principes orientent l'action des opérateurs pour la mise en œuvre la VAE dans le cadre de demandes individuelles ou collectives (par exemple, parcours de reclassement des salariés) ou bien dans le cadre de la complémentarité des services entre l'ANPE et l'AFPA pour les travailleurs privés d'emploi¹⁹. La prescription par l'ANPE de S2 et d'ECCP auprès de l'AFPA aboutit ainsi à des préconisations définissant le parcours de VAE pour l'obtention d'un titre comme une mesure permettant « *une meilleure qualification du fichier des demandeurs d'emploi et [de] faciliter le recrutement de demandeurs d'emploi qui pourraient être orientés vers des métiers en tensions* » (note BO ANPE n°2004-58).

• Points critiques

Malgré le degré élevé de formalisation des procédures et des mécanismes de coordination entre les acteurs, les candidats accédant à la VAE dans le cadre du PAS connaissent des incidents de parcours. Ils apparaissent liés à des événements indésirables se produisant dans l'application de ces procédures à l'échelon local.

Une relation indirecte ou incomplète avec les acteurs du dispositif

La définition institutionnelle du cadre de la validation (qualifier le fichier des demandeurs d'emploi) n'explique nullement les conséquences des techniques d'orientation et d'évaluation appliquées en amont de la demande, permettant la définition de la cible de certification. Cependant, ces étapes d'orientation et d'évaluation déterminent la construction des parcours de manière significative. Or, les salariés qui adressent leur demande directement à la DDTEFP ne disposent pas des informations seulement suffisantes pour la constitution de leur dossier. Bien que leur situation professionnelle puisse leur donner des possibilités objectives de certification, la poursuite de leur parcours peut s'en trouver compromise.

Femme, 48 ans, secrétaire administrative

Secrétaire pendant treize ans puis dix ans représentante commerciale, après deux ans de chômage, elle cherche un emploi dans le secrétariat, domaine ayant sa préférence et pour cela elle veut compléter son baccalauréat initial avec un diplôme. Elle apprend l'existence de la VAE par une parente (ayant elle-même obtenu une validation partielle) et s'informe seule par internet. Le site le plus accessible, www.travail.gouv.fr/vae, lui permet de télécharger un dossier de demande de validation et de sélectionner le titre d'Assistant(e) en comptabilité et gestion (IV). Passé le délai de deux mois sans réponse, elle s'attend à être convoquée à un entretien mais elle reçoit un refus motivé par le fait que son expérience de secrétariat se situe au-delà de la période de référence. Elle considère que sa demande n'a pas lieu d'être répétée dans l'immédiat, puisqu'elle a retrouvé un emploi temporaire sur un poste répondant à ses attentes. Elle ignore cependant que cette reprise d'activité rend sa demande désormais recevable.

¹⁸ Cf. Gourmelen B., *Que nous apprend la VAE sur le travail non-qualifié ?*, intervention pour le Commissariat général du Plan, 08 septembre 2005.

¹⁹ La note BO-ANPE 2004-58 du 05 mars 2004 dresse un bilan pour 2003 et définit pour 2004 les orientations de cette complémentarité avec deux services intégrés qui « rénovent » l'appui au projet professionnel (SIAPP) : l'appui à la définition de projet de formation (S2) et l'appui aux candidats VAE. La réalisation des ECCP participe au positionnement des candidats et à la répartition des évaluations ; la circulaire DGEFP n° 2004/3 du 20 février 2004 prévoit la prise en charge sur crédits d'Etat de l'accès des demandeurs d'emploi aux titres du ministère de l'Emploi par la VAE.

Tableau 12

SCÉNARIOS D'ACCOMPAGNEMENT SELON LE STATUT ET LE MODE D'ENTRÉE DES CANDIDATS

44

Candidats dans le cadre du PAS
Le candidat, reçu par un conseiller de l'ANPE, est mis en relation avec l'AFPA ; ou bien à l'issue d'un S2, le candidat est orienté vers la VAE et mis en relation avec un accompagnateur.
Activités réunies en une séance : confirmation du besoin, analyse de l'expérience, rapprochement expérience et référentiel, identification et choix des CCP, présentation des modalités de l'évaluation et préparation, compléments éventuels au dossier de demande.
<i>Constitution du dossier de demande</i>
<i>Instruction du dossier</i> <i>Recevabilité de la demande par le DTEFP</i>
<i>Inscription aux sessions de validation</i>

Source : Guide à l'usage des accompagnateurs à la VAE, AFPA, 2003.

Candidats A hors-PAS	Candidats B hors-PAS	Candidats C hors-PAS
Informé, conseillé sur la VAE (PRC, AIO, AFPA), le candidat veut obtenir un titre du ministère chargé de l'Emploi.	Le candidat a rempli seul son dossier de demande de validation et l'adresse directement à la DDTEFP.	Le candidat a rempli seul son dossier de demande de validation et l'adresse directement à la DDTEFP.
Aide au candidat pour formaliser sa demande : analyse de l'expérience, rapprochement expérience et référentiel.	Au moment de l'instruction de sa demande, la CTVID peut lui conseiller, si nécessaire, d'être accompagné pour finaliser la constitution de son dossier.	
<i>Constitution du dossier de demande</i>	<i>Instruction du dossier</i> <i>Recevabilité de la demande par le DTEFP</i>	
Positionnement sur les CCP que le candidat à toute chance de réussir, présentation des modalités de l'évaluation, préparation à l'évaluation.		
<i>Inscription aux sessions de validation</i>		

Femme, 47 ans, responsable du personnel

Cette candidate écrit un peu au hasard à la DDTEFP, car elle a identifié le métier d'adjoint(e) au directeur des ressources humaines sur le site de la direction de l'ingénierie de l'AFPA : « Je désire présenter un DESU validant une formation en ressources humaines. N'étant pas titulaire du baccalauréat et n'ayant pas effectué d'études supérieures, je ne puis prétendre à l'accession de ce diplôme (...) La VAE pourrait-elle me permettre d'accéder à ce diplôme ? » La réorientation par la CTVID vers un PRC lui permet de s'engager dans un parcours la validation du BTS Assistant(e) de direction.

L'anxiété, un handicap à anticiper

Femme, 53 ans, aide-ménagère au chômage

Elle souhaitait à l'origine entrer en formation d'auxiliaire de vie. Elle a suivi une réunion d'information collective en PRC à la demande de l'ANPE, puis les résultats d'une évaluation professionnelle réalisée en SOP indiquent que la validation du titre d'ADV est plus appropriée. Elle bénéficie alors d'une séance de positionnement sur les CCP et d'aide à la constitution de son dossier. Avant réception de l'avis de recevabilité, elle est en contact avec la CTVID qui lui donne espoir pour l'obtention du titre. « C'est là que j'ai eu un contact avec M. qui m'a dit que je devrais pas avoir de problème parce que j'avais dix ans d'expérience (...). Quelques mois après, j'ai reçu un contact de la direction départementale, ils m'ont dit que c'était accepté et qu'il fallait attendre le passage devant un jury. J'ai eu une lettre de l'AFPA me disant que j'allais passer cette validation d'acquis à telle date au mois de novembre (...). J'ai été surprise que les autres candidates aient été prévenues une semaine ou quinze jours avant pour faire la préparation de la VAE, comment ça allait se passer devant les jurys, etc. Moi, je n'ai pas eu ça et moi on m'a présentée le jour même, ça c'est très très mal passé (...). J'ai vraiment paniqué (...). C'est vrai que j'ai quand même dix ans d'expérience, mais le problème qu'il y a eu c'est que j'étais quand même paniquée, **c'était la première fois que je me présentais dans... devant des jurys.** Bon j'ai voulu parler à des jurys, j'ai tapé à la porte pour leur demander si c'était possible de repasser ma première partie parce que ça c'était très mal passé. Ils m'ont dit non. Pendant ces deux jours je suis venue (...) donc j'ai continué pour voir. En fait, ils m'ont dit "vous recevrez les résultats par la direction du Travail en disant que vous l'avez échoué ou si vous l'avez réussi". Apparemment, d'après mon comportement, je pense bien que je l'ai échoué. Je n'ai rien reçu depuis le mois de novembre, on est au mois de juin, je n'ai rien reçu. »

Alors que la mise en situation présente, selon nombre d'usagers de l'AFPA, l'avantage d'être très proche de la réalité de l'emploi, la difficulté rencontrée dans le récit ci-dessus est liée à l'incapacité à gérer le stress provoqué par le cadre de l'examen⁽²⁰⁾.

D'autres candidates pour ce titre d'ADV ont connu des conditions de préparation plus favorables, ou bien ont tiré un bénéfice pédagogique de leur relation avec les formateurs, et ce d'autant qu'elles ont reçu un accompagnement intégral de trois demi-journées.

L'incertitude des résultats et d'une formation annoncée

La capitalisation de CCP acquis par VAE et l'accès à une formation complémentaire pour préparer l'évaluation des capacités professionnelles nécessaires à l'obtention du titre visé représente une opportunité de parcours qualifiant offerte aux candidats du PAS par l'AFPA. Or, des mécanismes de coordination internes à l'AFPA ne sont pas toujours en mesure de permettre ce parcours dans le temps espéré.

Femme, 53 ans, assistante de vie

« On a cinq ans, mais si il faut attendre cinq ans, franchement ça m'intéresse pas, en plus que j'aimerais passer "auxiliaire de vie" (...). Je l'avais fait à Salon-de-Provence [une évaluation de capacités], ils me l'ont refait faire à Marseille ! Parti de là, elle m'a dit que pour les personnes âgées, tout ça, ça allait, mais que pour les enfants, il faudrait que j'ai un peu plus de... donc c'est là qu'on a décidé le perfectionnement. Pour les personnes âgées, après j'ai passé l'examen... Là, j'attends pour les enfants. J'ai rien reçu, elle m'a dit que j'avais réussi mais j'ai rien reçu. Est-ce qu'ils attendent qu'on passe les trois ? (...) »

²⁰ Cette difficulté a aussi été identifiée par Bernard Gourmelen (2005).

Ces délais accentuent une vision critique sur le dispositif, modérée par l'opinion favorable sur des apprentissages réalisés en cours d'accompagnement.

« C'est un peu une perte de temps, les validations on y a peut-être droit sans passer d'examen. Qu'ils le fassent faire à des jeunes qui ont jamais fait de ménage, qui débutent, mais nous... Beaucoup de personnes de Salon-de-Provence avec qui on a discuté, c'est pareil. On a dit à la dame de l'AFPA que c'était un peu idiot, mais bon c'est comme ça ! Elle a dit que c'était comme ça pour les personnes de notre âge, peut-être que... mais d'un autre côté, c'est vrai qu'il y des trucs qu'on ne savait pas au fond, on s'est fait expliquer un peu mieux. »

4.2. Dispositif de validation dans l'académie d'Aix-Marseille (DAVA)

Tableau 13
DIPLÔMES OBTENUS PAR LA VOIE DE LA VAE, ACADÉMIE AIX-MARSEILLE, EN 2003

Diplômes	Candidats ayant obtenu une partie du diplôme	Candidats ayant obtenu un diplôme complet	Total
BTS Assistant de direction	34	22	56
BTS Assistant de gestion PME-PMI	20	12	32
BTS Action commerciale	15	11	26
BTS Force de vente	14	8	22
BTS Responsable de gestion hôtelière	10	6	16
BTS Esthétique cosmétique	8	5	13
Autres BTS	94	61	155
Bac professionnel Secrétariat	13	6	19
Bac professionnel Comptabilité	7	5	12
Autres bacs professionnels ou technologiques	63	31	94
CAP Petite enfance	11	6	17
CAP Gardien d'immeuble	6	5	11
Autres CAP, BEP ou MC	46	24	70
BP Coiffure coloriste permanentiste	5	5	10
Autres BP	33	18	51
Total	379	225	604

Source: enquête n°62 du MENESR DEP/B4 auprès des DAVA pour l'année 2003.

- **Processus clés**

La procédure de validation des acquis de l'expérience pour les diplômes à finalité professionnelle mises en œuvre par les services académiques fait l'objet de la circulaire 2003-17 du 1^{er} août 2003 et, pour le rectorat d'Aix-Marseille, du bulletin spécial n°113 du 24 mars 2003. La structure technique du dispositif est le DAVA. Placé sous l'autorité du Recteur, elle se caractérise par un principe de dissociation formelle entre formation et certification et une organisation opérationnelle comportant treize centres permanents de validation (CPV), quatre CIO-VAE (situés à Orange, Marseille et Vitrolles) et onze unités d'accompagnement et de prestation de services VAE en GRETA. Le périmètre d'intervention du DAVA n'est pas restreint aux limites académiques, à la différence du réseau des GRETA. Une conséquence est un accès au service possible pour les candidats individuels habitant en dehors de l'académie (Aubagne-Toulon, Aix-Dranguignan, Avignon-Drôme...).

Le DAVA s'adresse à trois catégories de publics :

- Des candidats individuels, dont l'accompagnement est pris en charge par le FSE ou d'autres programmes européens, du secteur de l'économie sociale et solidaire, demandeurs d'emploi (qui ne sont pas pris en charge par le service public de l'Emploi ou la région) dont femmes, allocataires du RMI, handicapés et d'autres publics prioritaires.
- Des candidats individuels « payants », soutenus financièrement par leur employeur, la chambre des métiers... (3% des candidats).
- Des candidats entrant dans le cadre d'opérations contractualisées avec des OPCA, la DRTEFP, des employeurs...

Les processus spécifiques au dispositif présentent en outre quatre caractéristiques :

- Une étude personnalisée de la demande précède la vérification administrative de sa recevabilité. Une sélection des candidatures recevables est organisée en amont, par des responsables techniques qui appellent l'attention du candidat sur les écarts qui peuvent exister entre son expérience et les exigences des diplômes.
- Un dispositif d'accompagnement d'une durée théorique de 24 heures (étant entendu que cette durée devra être réduite pour qu'il soit éligible en DIF) est mis en place. Des apports méthodologiques, des vérifications de la qualité du dossier et des orientations sont assurés par plusieurs intervenants. Ce dispositif est reconnu par l'ensemble des intervenants rencontrés comme un facteur de réussite.
- L'évaluation de l'expérience eu égard aux exigences du diplôme procède en deux temps : une expertise préalable du dossier réalisée par une commission qui auditionne le candidat ; une décision prise par le jury d'examen appuyée sur la vérification de la pertinence des résultats de l'expertise du dossier et de l'entretien.
- En cas d'obtention partielle du diplôme (unités constitutives), les évaluations complémentaires peuvent être réalisées sous la forme d'examens (en rejoignant le régime normal des examens se déroulant à l'issue d'une période de scolarité) ou bien sous la forme d'une demande de validation.

• Points critiques

L'accueil collectif introduit une définition adéquate du parcours et présente le fil directeur de la démarche

Cette définition comporte des éléments de prévision, avec un calendrier des étapes de la démarche. Celle-ci sera balisée par un travail personnel du candidat, organisé dans le cadre d'un accompagnement nécessaire mais non obligatoire. Ce travail, visant à démontrer comment les activités créent de la compétence et de la connaissance, sera présenté à un jury devant lequel on peut « parler métier ».

L'étude personnalisée de la demande : sélection et positionnement négocié ?

Une dévalorisation de l'expérience de travail s'exprime dans les demandes de diplôme situées à un niveau inférieur à celui auquel le candidat pourrait prétendre. Cette requalification proposée par les conseillers élève la confiance de celui-ci dans les résultats de la démarche qu'il entreprend.

Femme, 44 ans, cadre administratif

« Oui, j'ai fait une demande sur le bac pro et une fois que j'ai commencé à travailler avec madame X. Quand elle a vu mon dossier et quand elle a vu tout ce que j'avais fait, elle m'a dit "mais attendez, c'est pas un bac pro qu'il faut que vous passiez, c'est un BTS". Donc, du coup on a tout refait et on est reparti sur un BTS (...). » Et vous pensez qu'avec ce BTS, vous aurez plus d'opportunités pour intégrer le secteur immobilier ? : « Oui, quand même, parce que je vois quand j'ai fait mes recherches d'emploi, quand on a vu BTS, tout de suite mon CV a pris du poids. En plus l'expérience ça c'est sûr, plus le diplôme c'est sûr, maintenant on demande au moins le BTS. Quand on veut changer d'emploi...(...) de suite quand on dit "j'ai passé le BTS", là c'est vrai que les gens me disent que c'est bien, c'est comme une finalité en fait. »

À l'inverse, une proposition de niveau inférieur aux attentes peut contribuer à un désengagement : *« Pour un bac pro, ça n'en vaut pas la peine (...) c'est pareil qu'un BEP. »* (Femme, 35 ans, secrétaire)

Femme, 35 ans, secrétaire

« Pourquoi dites vous "repasser des épreuves" ? La validation, c'est pas un dossier ? (...) J'avais presque les trois quarts des épreuves à repasser ! Soit vous les faites [en examen], soit on trouve dans votre planning ce que vous faites et dans ce que vous faites on arrive à trouver pour vous éviter de passer l'épreuve, sinon elle [la conseillère] a coché toutes les épreuves du bac pro et il y en a quelques-unes où je suis passée au travers on va dire, le secrétariat, le machin, mais l'anglais "vous en avez de l'anglais ? Non ? Vous repassez l'anglais !" (...) Et la plupart, on est sorti de là on s'est regardé et on s'est dit la même chose, il faut qu'on retravaille et qu'on passe les épreuves comme tout le monde. Il fallait s'inscrire pour le jour du bac et passer le bac. »

Un sentiment conflictuel à l'égard de l'institution scolaire pourrait s'être exprimé au cours de cette interaction avec le conseiller, lorsque l'obligation d'une inscription à l'examen a été traduite, par le demandeur, en obligation de multiples passages en situation d'examen.

Si une telle proposition de positionnement à un niveau inférieur aux attentes est rejetée et que la demande est maintenue au niveau souhaité, le parcours du candidat et la posture du conseiller peuvent s'en trouver affectés.

Femme, 39 ans, secrétaire administrative

« Et puis après, j'ai réfléchi et je me suis dit "Non, ce n'est pas possible, je ne vais pas repasser un bac, je vais perdre du temps, ça ne sert à rien", donc j'ai annulé ma demande au FONGECIF. J'en ai refait une deuxième pour un BTS Assistante de direction qui a été acceptée. Donc je suis retournée voir [le conseiller] en lui disant "Voilà, j'ai changé d'avis, je m'engage sur le BTS". Et là il m'a dit "Ah non, non ce n'est pas possible... vous n'allez pas y arriver". Je dis "Tant pis, ce n'est pas grave. J'y arrive, j'y arrive, je n'y arrive pas, je n'y arrive pas... Au moins, j'aurais essayé parce qu'avoir deux bacs, ça ne me servait à rien" (...) Et donc c'est vrai qu'après (...) on prenait des rendez-vous ensemble [avec une collègue positionnée sur un bac pro], parce que c'était un petit peu compliqué au niveau du travail et c'est vrai, on reconnaît toutes les deux qu'il m'a un peu moins aidé dans l'accompagnement qu'elle du fait que je ne l'ai pas écouté (...). Et bon, j'ai bien fait puisque la première année, j'en ai obtenu trois [unités constitutives] et donc je l'ai représenté cette année. »

Dans le cas d'un projet de reconversion, un désaccord du candidat sur le positionnement peut entraîner le déplacement des préférences de la validation vers la formation.

Le livret de demande de validation est un outil de travail « *en projet* », dont le candidat doit se munir lors du premier rendez-vous avec le responsable technique. Les trois ans d'expérience professionnelle sont vérifiés et un examen du profil du candidat par l'étude de son parcours professionnel permet de définir le niveau adéquat de diplôme. Cet échange constitue le cadre exact pour que le responsable décide de la recevabilité, en formulant un « diagnostic » de validation possible pour un diplôme précis.

La recevabilité de la demande : la confirmation administrative du positionnement

Le responsable technique de CPV accorde la recevabilité, sans évaluation du dossier par une commission au niveau du DAVA. L'expression verbale d'un pronostic, par une argumentation directe et une orientation dans la démarche, provoque peu de conflits réels. Cependant, un « diagnostic » d'irrecevabilité est possible malgré la préparation du dossier de demande de validation. Le deuxième rendez-vous permet d'engager la démarche financière de prise en charge de l'accompagnement. Le candidat est orienté vers l'organisme qui va financer la démarche. Une convention d'accompagnement est établie et signée par les deux parties.

La procédure administrative passe donc presque inaperçue aux yeux des candidats pour lesquels le diagnostic de recevabilité effectué par le conseiller est prépondérant. Ce diagnostic est prononcé à partir de l'étude du parcours du demandeur et il aboutit à la formulation d'un avis auprès des services académiques destinataires des premiers éléments du dossier attestant de l'adéquation de l'expérience avec le diplôme visé et de la durée des activités exercées (livret de demande de validation). Autrement dit, la sélection des candidats repose sur le filtrage réalisé par les conseillers. Leurs conditions de travail ne favorisent pas toujours un traitement équitable aux candidats.

Homme, technicien, 42 ans

« Elle étudie le CV avec moi et ce que je fais comme boulot et c'est à ce moment là qu'elle me dit : "Ça me gêne mais je ne sens pas de vous inscrire là-dedans, de passer du temps avec vous alors que je ne suis pas sûr du résultat". Pendant le bilan de compétences, on a aussi regardé ce qui correspondait le mieux à mon boulot et c'est vrai qu'on a rien trouvé alors j'ai été obligé d'adhérer à ce qu'elle disait et je me disais en même temps qu'il y a des gars qui sont au chômage, qui sont en attente de ça beaucoup plus que je suis en attente d'une reconversion ». Elle a étudié avec vous une liste de diplômes possibles ? Lesquels ont été évoqués ? : « Surveillant de travaux mais en bâtiment, et après mécanique générale mais c'était mécanique de moteurs de bateaux de plaisance. Tous des domaines auquel j'ai touché mais je n'ai pas approfondi. Ce qui fait que peut-être après je serai parti sur des formations longues sans savoir si je peux me retrouver avec mon bac à la fin. C'était pas trop clair (...). J'ai senti la personne avec beaucoup de dossier et pas beaucoup de temps à consacrer. »

L'acceptation du pronostic est parfois difficile et renvoie à des réflexions sur un statut social.

Le point critique du financement

Les sources de financement pour l'accompagnement sont rares et méconnues non seulement des demandeurs, mais aussi parfois des professionnels qui interviennent dans leur orientation.

Le dialogue rapporté par une assistante administrative de 40 ans sans emploi, résume presque à lui seul ce point critique. À l'issue d'un bilan de compétences qui permet d'identifier la VAE comme un moyen adapté d'évolution professionnelle, elle est ballottée entre l'ANPE et l'ASSEDIC pour apprendre qu'il n'existe pas de financement disponible. Des recherches téléphoniques lui permettent de passer d'un PRC au CPV²¹ où elle sera finalement orientée sur un diplôme universitaire lors du second entretien individuel.

Femme, assistante administrative, 40 ans

« J'y suis allée et le gars qui nous a reçus nous a dit : "il y a différents types de personnes concernées par cette VAE, les salariés qui sont pris en charge par le FONGECIF et les demandeurs d'emplois qui sont pris en charge par le Fonds social européen". J'ai posé la question, je lui ai dit : "je suis demandeur d'emploi, visiblement les ASSEDIC ne prennent pas en charge". Il m'a dit : "mais non, c'est le Fonds social européen, mais ça tout le monde le sait". "Oui vous, vous le savez mais tout le monde ne le sait pas !" Là je vous raconte comme ça mais cela a pris du temps avant d'en arriver là ! Et finalement j'ai pu récupérer un dossier que j'ai complété, que j'ai travaillé parce qu'effectivement c'est assez conséquent. »

Ce financement européen et sa gestion administrative par les CPV est la principale solution mise en place par le DAVA pour offrir une opportunité d'accès à la validation pour nombre de demandeurs d'emploi. D'après les candidats, leur CPV a du réaliser un apprentissage en matière de collecte et de diffusion d'information sur les financements, du plus évident (FONGECIF) au plus complexe (COTOREP). La distribution des formulaires de demande de financement, par exemple relevant du FONGECIF, soulève véritablement le premier verrou, celui de l'accès à la source. Reste à obtenir l'accord de financement pour établir une convention autorisant le démarrage de l'accompagnement.

Femme, responsable administrative, 44 ans

« J'ai démarré un petit peu mais sans savoir si j'allais être financée. Et ça fait que j'ai vraiment démarré en octobre 2003, parce que j'ai su que le FONGECIF me finançait la VAE. C'est là que (...) la procédure a démarré. »

Gérer la complexité d'un travail d'écriture et d'une présentation de soi

L'explicitation de l'expérience ne repose pas uniquement sur le principe selon lequel l'activité crée des compétences et des connaissances, et sur la mise en œuvre d'une capacité réflexive, mais aussi sur le respect des exigences formelles de rédaction. L'écriture soulève des résistances et la mise en forme ajoute

²¹ « J'ai tout fait par téléphone et je me suis accrochée parce que sinon je crois que c'est le genre de truc qui... je trouve que c'est décourageant parce que si on ne s'accroche pas... On n'est pas aidé. Ce n'est pas centralisé. On ne dit pas : "voilà, VAE, tel organisme". »

des difficultés. Les accompagnateurs peuvent être conscients de ce que représentent ces épreuves pour des personnes ayant parfois été contraintes d'interrompre leur parcours scolaire.

Un travail de pagination est obligatoire, car le dossier remis aux candidats est une matrice qui doit être repaginée en fonction du niveau du diplôme visé, certaines matières ne concernant qu'un niveau de formation. La recherche de documents preuves est un travail lourd. Il faut créer des organigrammes, reconstituer la chaîne des responsabilités dans les différentes missions du poste.

Femme, secrétaire administrative

« [La VAE] ça m'a apporté un diplôme. Sincèrement ce n'est pas une mauvaise expérience. Ce qu'il y a c'est que c'est très mal géré et ce que j'espère c'est que les candidats qui passeront après moi ne rencontrent pas... Aujourd'hui si je devais dire à une personne qui doit faire une VAE, surtout si tu dois financer l'accompagnement, ne le fais pas. Sache comment répondre aux questions, il faut aller au fond d'une question, regarder la partie professionnelle et tout ce qui peut tourner autour de cette question. Et c'est comme ça qu'on arrive à monter le dossier tout seul. »

De l'accès à des ressources fondamentales, telles que les référentiels, dépend également la réussite du parcours. Le référentiel est communiqué au candidat, sinon ce dernier est renvoyé vers un CRDP où il peut se le procurer. Le responsable technique ne transmet que la partie de référentiel concernant l'activité professionnelle, considérée comme suffisante, car c'est un outil qui est adapté pour cadrer un dossier. Le candidat trouve ce qui lui correspond, pour donner un cadre de développement par rapport aux données relatives à son activité actuelle ou passée. S'il existe une validation d'activité sur deux emplois, deux livrets sont remis au candidat pour couvrir les deux emplois (5 % des candidats monte deux livrets, essentiellement en BTS). Des bibliographies de documentation scolaire, d'ouvrages de base peuvent être consultées.

Des parcours de validation associant la formation en amont de la validation

Malgré la contradiction entre une préconisation de formation préalable lors du positionnement avec la logique de validation de l'expérience, des formations sont intégrées dans les parcours de validation (module professionnel associé à la langue, à l'informatique, matières générales telles l'économie ou le droit) et font l'objet d'une évaluation complémentaire à celle des acquis.

Femme, responsable du personnel

« Pour le diplôme que je dois valider, il fallait une langue. Et comme je n'en avais pas, il me fallait une attestation de stage, donc j'ai fait 40 heures de formation qui m'ont coûté aussi 500 euros. [La conseillère] m'a dit "Comme vous n'avez pas de langue, on ne vous validera pas l'intégralité de votre diplôme s'il vous manque une langue". Elle m'a dit "Pour vous, c'est mieux que vous fassiez déjà la formation", donc je l'ai faite. »

Autrement dit, des parcours de VAE sont associés à des besoins de formation, par anticipation de validation partielle. Ainsi, les réticences des professionnels envers une acquisition de diplôme par la voie de la VAE expliquent, par exemple, qu'il n'y a pas de validation totale accordée aux candidats au BTS Optique. Les candidats sont prévenus de la « difficulté » d'une obtention complète et, qu'en complément de la validation, il leur faudra prévoir une formation pour préparer l'épreuve de contrôle de vue (acte professionnel uniquement réalisés par des diplômés BTS).

Plus généralement, le décalage entre les attentes des candidats et les modalités concrètes s'expliquent en partie par les variations de parcours dans l'accompagnement, mais aussi par le déroulement même de l'entretien final. L'incertitude des résultats, le temps plus ou moins long de réponse et l'impossibilité pour les accompagnateurs de communiquer des éléments précis d'évaluation et de préconisation confèrent à la situation postérieure à l'entretien un aspect ressenti comme plus ou moins pénible.

Pour le BTS Maintenance automobile, les candidats sont également obligés de passer une évaluation pratique.

Tenir la continuité du parcours sur le plan personnel

Estimée par les conseillers entre 300 et 400 heures, la durée du travail personnel à fournir pour un dossier de BTS nécessite une forte capacité de résistance. Les ingrédients de la continuité sont le soutien des proches, la confiance en soi et la confiance dans le sens de la démarche.

Femme, responsable administrative, 44 ans

« Mon ami s'est remis aussi dans les études, donc du coup on s'épaulé. On était tous les deux dans les études. Mais parfois j'avais l'impression que je ne vivais plus entre la VAE et le travail. J'avais l'impression que je ne faisais plus rien, que je ne voyais pas mes amis. On faisait plus rien, en plus je n'ai pas vraiment eu de vacances. J'ai eu juste une semaine en décembre et là j'ai vraiment le contre coup. »

L'intervention du conseiller technique, qui exprime de l'empathie pour les difficultés du candidat tout en situant ses efforts dans une perspective de réussite, peut limiter le risque de découragement. A contrario, les divergences des intervenants sur la méthodologie peuvent contraindre les candidats à des tâches inutiles de réécriture. Des doutes exprimés sur le positionnement sur le diplôme ou sa remise en cause contribuent de la sorte à la démotivation et au « *désarroi* ».

La complémentarité des activités se déroulant au cours de l'accompagnement implique une diversité d'intervenants. Il en résulte un risque de décalage entre les postures des uns et des autres, voire des divergences sur les activités à mettre en valeur et leur mode de présentation. Or, ces événements peuvent avoir des conséquences sur la validation, ou bien engendrer une insatisfaction manifeste.

Femme, responsable du personnel

« L'autre, elle m'a fait tout changer, donc moi j'ai changé. Et elle [un autre intervenant] m'a dit "Non, ce que vous avez fait, ce n'est pas ça, il faut refaire ce que vous aviez fait avant". Voilà, alors j'en suis là (...). Parce que maintenant, je vous garantis que j'en suis au stade où j'ai envie vraiment de tout laisser tomber (...). Mais bon, j'ai payé quand même 500 euros, ça me fait râler. »*

* Cette candidate a financé personnellement l'accompagnement.

Selon les responsables techniques, il est nécessaire de réduire le parcours et d'en baliser les étapes avec un accompagnement systématique mensuel de deux ou trois heures, afin d'éviter l'isolement et la démotivation. Si le délai est trop long, les candidats « *perdent le fil* ». Pour un BTS, un CPV évalue la charge de travail personnel à neuf heures hebdomadaire, soit trois soirées de trois heures de travail en moyenne. Le CPV tente de faire respecter au mieux les échéances de dépôt du dossier de validation, mais les candidats qui doivent déposer leur dossier en janvier demandent souvent un report au mois de mars.

Des perspectives floues de validation totale au terme d'une validation partielle

Les CPV ne disposent pas des évaluations réalisées par les jurys, sauf si les candidats les en informent personnellement, les résultats étant centralisés par le DAVA. Selon une responsable technique, le candidat doit comprendre les faiblesses de son dossier, en retravailler une partie en donnant de nouveaux exemples, puis déposer de nouveau le dossier. Chaque cas est étudié individuellement et une nouvelle convention d'accompagnement peut être établie, même si, dans les faits, une rallonge informelle de quelques heures est parfois accordée. En cas de prescription de formation, le CPV recherche les formations accessibles auprès des organismes de formation.

4.3. Dispositif de la DRJS du ministère de la Jeunesse, des Sports et de la Vie associative

- **Processus clés**

Dans le champ de la Jeunesse et des Sports, la VAE est codifiée dans l'instruction n° 02-183 JS du 6 novembre 2002. Cette circulaire précise les modalités d'application dans le champ des certifications de la Jeunesse et des Sports. Ce texte précise, entre autres, les modalités d'instruction des demandes en termes de recevabilité administrative. Il est notamment précisé : « *Pour tenir compte des différentes modalités d'acquisition des compétences professionnelles dans les champs de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport (activités salariées, non salariées, bénévoles), il est jugé nécessaire que l'engagement soit significatif. Pour mémoire et par analogie avec ce qui avait été retenu dans le cadre de la VAP, un volume horaire de 2 400 heures sur un minimum de 36 mois cumulés paraît constituer une référence raisonnable.* » Les pièces justificatives de l'expérience, notamment lorsqu'elle a été acquise par le bénévolat, sont énoncées. Il exclut du champ de la validation les activités sportives s'exerçant dans un environnement spécifique²². Parallèlement à cette instruction interne, le ministère de la Jeunesse et des Sports a publié des brochures d'information, des guides destinés aux candidats, le dossier VAE et organisé cette communication sur son site internet²³.

Par ailleurs, un système d'information de suivi des candidatures en VAE a été mis en place de manière à :

- Permettre le suivi statistique des demandes de validation.
- Contrôler les candidatures (une seule demande par diplôme et par année civile peut être déposée).
- Organiser les examens (suivant les spécialités, les directions régionales organisatrices des examens doivent pouvoir convoquer les candidats et leur notifier leurs résultats).

Le ministère de la Jeunesse, des Sports et de la Vie associative a aussi produit une instruction en février 2003²⁴ qui définit les orientations et objectifs des actions de formation dans le cadre de la VAE, à l'échelon régional (plans régionaux de formation) pour l'information et l'accompagnement des candidats afin d'élargir le réseau d'accompagnateurs aux organismes externes aux services de l'État et à l'échelon national pour la professionnalisation des membres des jurys. Cette circulaire définit les méthodologies et les outils tant pour l'accompagnement que pour l'évaluation des candidats.

- **Points critiques**

Les parcours de validation analysés dans le cadre de cette étude aboutissent à un abandon, un échec ou une validation partielle, aucun parcours abouti à une validation totale de la certification. L'analyse de ces parcours permet d'identifier les obstacles rencontrés, qui ont trait aux spécificités de la validation dans le champ de la Jeunesse et des Sports.

La difficulté à attester l'expérience bénévole

Une des spécificités des candidats à la validation des acquis de l'expérience dans le champ de l'animation comme dans celui des sports est le **statut de l'expérience bénévole**. Selon la norme, deux critères sont pris en compte :

- **Un critère quantitatif** : la durée d'expérience ne doit pas être inférieure à trois ans en continu ou en discontinu et « *il est jugé nécessaire que l'engagement soit significatif. Pour mémoire et par analogie avec ce*

²² Plongée en scaphandre, en tous lieux, et en apnée, en milieu naturel et en fosse de plongée ; canoë-kayak et des disciplines associées en rivière de classes 4 et supérieures, voile au-delà de 200 milles nautiques d'un abri ; canyonisme ; parachutisme ; ski, alpinisme et activités assimilées ; spéléologie ; surf de mer ; vol libre.

²³ www.jeunesse-sports.gouv.fr/formations/vae.asp.

²⁴ Instruction n° 03-025 du 4 février 2003 relative à la mise en place et programmation régionale et nationale des formations relatives à la validation des acquis de l'expérience.

qui avait été retenu dans le cadre de la VAP, un volume horaire équivalent à 2 400 heures sur un minimum de 36 mois cumulés paraît constituer une référence raisonnable. »²⁵

• **Un critère qualitatif :** « L'expérience bénévole peut être réalisée au sein d'une association ou d'un syndicat. Elle est attestée par le président après information du conseil d'administration pour une association, ou par le secrétaire général pour un syndicat. Si l'association n'existe plus, l'activité peut être attestée par tout moyen : témoignage sur l'honneur d'usagers ou d'élus locaux, compte rendu d'activité, récépissé de la déclaration en préfecture ou toute autre pièce justificative. En tout état de cause, ces attestations doivent mettre en évidence la nature des fonctions occupées, la durée, le volume horaire de l'activité. De la même façon, pour les activités des salariés et des travailleurs indépendants, les pièces justificatives (attestations de travail, feuilles de paie, attestations fiscales, extraits Kbis, attestations d'assurance) doivent vous permettre de connaître les activités réellement exercées par le candidat, leur durée et leur volume horaire. »²⁶

Ces critères sont rédhibitoires pour des animateurs sportifs pour qui cette exigence signifie seize heures de cours par semaine sur une base de trois ans, soit un niveau d'activité qu'ils atteignent rarement dans un cadre associatif en qualité de bénévole, sachant que par ailleurs le temps consacré aux stages sportifs (week-ends et périodes de vacances) n'est pas retenu dans le volume horaire. La recherche d'attestations, de preuves sur la nature et la durée de l'expérience acquise par des bénévoles n'est pas aisée pour des animateurs sportifs qui exercent dans le cadre d'associations qui ne sont pas toujours en conformité avec la réglementation. Les présidents de ces associations sportives hésitent à certifier l'activité des animateurs bénévoles qu'ils emploient. Cette difficulté se pose aussi aux salariés, animateurs dans des centres de loisirs : « On peut encadrer un séjour à temps plein mais sur les fiches de paie on a trois heures d'animation par jour. »²⁷ Ces contraintes expliquent pour partie le niveau de déperdition (67 %) entre le nombre de personnes qui s'intéressent au dispositif (1 487 personnes en 2004) et celui des candidats qui déposent un dossier de demande de validation (483 personnes en 2004).

La coexistence de certifications vouées à disparaître et de nouvelles certifications en cours de construction

Le dispositif VAE s'est mis en place dans le même temps qu'une réforme des certifications du niveau IV. Le brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport (BPJEPS) va progressivement remplacer le brevet d'État d'éducateur sportif du premier degré (BEES) et le brevet d'État d'animateur technicien de l'éducation populaire et de la jeunesse (BEATEP). Cette phase transitoire a des impacts sur les choix et les parcours de validation des candidats. La création du BPJEPS date de 2001 et la publication de référentiels pour ses spécialités⁽²⁸⁾ a été faite entre juillet 2002 et décembre 2004, les « grilles de lecture » utilisées par les membres des jurys étant progressivement rédigées par les inspecteurs de l'administration et les représentants des fédérations. Mais le BPJEPS est encore trop récent pour être connu et reconnu sur le marché de l'emploi, aussi les candidats ont tendance à privilégier les anciennes certifications. Cette transition pose par ailleurs la question des suites de parcours qualifiants pour les candidats qui n'obtiennent qu'une validation partielle sur les brevets d'État voués à disparaître. En effet, les directions régionales cessent d'agréer les organismes de formation qui préparent au BEES et au BEATEP au fur et à mesure de la publication des référentiels de spécialité.

Homme, 47 ans, meneur d'attelage touristique

Ce travailleur indépendant est déclaré recevable à la validation pour obtenir un BEES premier degré activités équestres en février 2003. En juin 2003, l'arrêté créant cette spécialité pour le BPJEPS est publié. Sans nouvelles de la DRJS, il prend l'initiative d'un nouveau contact. Il est alors orienté vers un organisme de formation préparant le BPJEPS. Il est convoqué pour un test d'entrée en formation et pense être évalué par un jury de validation. Ce quiproquo engendre une frustration et une incompréhension quand cet organisme lui propose un devis pour suivre une formation préparatoire d'une durée de deux ans, ce qu'il refuse.

²⁵ Critères de recevabilité administrative énoncés dans l'instruction 02-183 du 6 novembre 2002 relative à la validation des acquis de l'expérience.

²⁶ *Ibidem*.

²⁷ remarque d'un participant à une réunion d'information collective sur la VAE

²⁸ telles que les activités nautiques, activités pugilistiques, techniques de l'information et de la communication, activités physiques pour tous, loisirs tous publics, activités équestres, animation culturelle, etc.

Femme, aide éducatrice, 25 ans

Elle cherche à valider son expérience dès 2002, mais un conseiller Jeunesse et Sports l'en dissuade aux motifs que son expérience est éloignée de l'animation et que le marché de l'emploi ne pourra absorber le flux des emplois-jeunes sortants. Elle réitère sa démarche un an plus tard. On lui conseille alors de valider un BAPAAAT (niveau V). Sur les conseils d'amis, elle choisit une certification de niveau supérieur (BEATEP) et commence à constituer son dossier. Elle obtient une validation partielle sans passer devant le jury, mais se trouve alors dans l'impossibilité de terminer son parcours car elle est confrontée au problème d'équivalences entre le BEATEP et la nouvelle certification BPJEPS (l'arrêté définissant les équivalences date du 6 mai 2004). Elle réduit alors son temps de travail (à mi-temps), autofinance la formation complémentaire au CREPS (700 euros) pour terminer son parcours, après un refus de prise en charge sollicité auprès de L'ANPE. Obtenant les deux unités manquantes, elle attend son diplôme et ne sait pas à qui s'adresser pour l'obtenir. Elle s'interroge sur les justificatifs qu'elle pourra fournir pour le concours de la Fonction publique territoriale.

L'accompagnement méthodologique proposé par les services de Jeunesse et sports et la disponibilité des fonctionnaires en charge de cette mission

Les fonctionnaires professionnalisés pour l'accompagnement des candidats ont d'autres missions : ils habilite les organismes de formation sur les formations qualifiantes, animent des réunions sur l'offre de formation et la VAE, organisent les examens, instruisent les dossiers de validation quant à leur recevabilité administrative, renseignent et vérifient le système d'information sur les candidats. La mission d'accompagnement à la validation est venue se greffer sur des missions et un plan de charge préexistants. Si les services Jeunesse et Sports ont constitué et formé un réseau de professionnels, ces derniers sont limités par leur disponibilité et sont dans l'incapacité matérielle d'accompagner tous les candidats. Un calendrier de séances et d'entretiens individuels est donc établi dans chaque direction départementale, mais dans les directions à flux important le *numerus clausus* est vite atteint.

Pour le moment, cet accompagnement présente l'avantage d'être gratuit mais les DRJS envisagent d'externaliser cette mission auprès des organismes de formation qui s'inscriront dans le cahier des charges tel que défini par l'instruction de février 2003. Il deviendra alors une prestation de formation continue à caractère payant.

Les accompagnateurs expriment la difficulté à accompagner les candidats à la validation : « *C'est un dilemme pour moi, un bon accompagnateur ne doit pas être formateur par ailleurs. J'ai une bonne connaissance des rouages de ce dispositif mais j'éprouve des difficultés dans ce travail d'accompagnement.* » (Conseiller Jeunesse et sports)

Aucun des individus rencontrés dans le cadre de cette étude n'a bénéficié de cet accompagnement, tel qu'il est organisé en DRJS ou en DDJS. Sur huit personnes, six connaissent pourtant l'existence de cet accompagnement méthodologique par le biais de réunions d'information sur la VAE ou d'un entretien individuel avec un conseiller.

Le dossier

Une majorité de candidats disent avoir rencontré des difficultés dans le montage et l'écriture du dossier de validation, même si quelques-uns jugent a posteriori le travail de retour sur soi et d'analyse enrichissant. Les entraîneurs sportifs ne comprennent pas que l'évaluation des acquis repose sur une production écrite et expriment leur souhait d'être évalués *in situ* dans le cadre des activités qu'ils animent ou encadrent.

Homme, 40 ans, animateur territorial

« *Pour moi, le seul problème c'est le dossier car à mon avis c'est très difficile d'y arriver sans accompagnateur (...). Je dirais même que lorsqu'il a fallu faire ce fichu dossier, tout le monde a mis la main à la pâte... enfin mon épouse surtout, c'est elle qui l'a tapé.* »

Homme, 37 ans, animateur sportif

« Ça reste de l'écriture, donc la personne qui va lire mon dossier qui va porter une appréciation là dessus, si la façon dont je me suis exprimé lui convient pas... C'est un peu les craintes que j'ai. C'est la façon dont ça va être lu et perçu. »

Femme, 31 ans, assistante d'éducation

« La rédaction du dossier, c'était excessivement long sinon non... C'est très dur à faire et en plus j'ai pas voulu de tuteur donc je me suis retrouvée à faire ça, c'était très long tout en travaillant (...). Mais ça m'a permis d'évoluer parce que, justement, de rédiger, et justement pour le CREPS il a fallu que je fasse un dossier dans le même genre (...) mais valider ça m'a permis d'évoluer dans mon travail, de me remettre en cause, de rédiger, de me rendre compte des trucs que je faisais, ça a été bénéfique. »

Ce secteur se caractérise par une **culture de l'oral**. Le passage par l'écrit et le temps à consacrer à cette écriture sont identifiés comme des freins dans la construction des parcours.

« Je dirais même l'obstacle majeur, c'est l'écrit. On est dans le milieu de l'animation et il n'y a pas de culture de l'écrit (...). C'est pas facile de décrire l'expérience à l'écrit, ils ont l'habitude d'être dans l'action, il y a peu d'écrits (...). Le deuxième obstacle, c'est le manque de temps. Ils n'ont pas de journées dédiées au montage du dossier. Il y a une perte de motivation, par manque de temps pour constituer le dossier. On est dans une démarche individuelle et la durée du congé légal est bien en deçà du temps nécessaire pour monter un dossier. » Conseiller Jeunesse et sports

Le calendrier de la VAE est calé sur celui des sessions d'examen

La validation des acquis est considérée comme une autre voie d'accès aux diplômes de droit commun. La multiplicité des spécialités, notamment sportives, se traduit par une organisation nationale des examens. Ainsi chaque région affiche une compétence d'organisateur d'examens dans une ou plusieurs spécialités. L'examen des dossiers de validation se fait dans les mêmes sessions que les examens présentés par d'autres voies (formation initiale, formation continue). Suivant les disciplines et les flux, le jury est régional ou national. Une commission²⁹ spécifique évalue les dossiers des candidats qui peuvent être convoqués quand ils en font la demande explicite et si le jury estime l'audition nécessaire à l'évaluation du candidat. Le calendrier annuel des sessions influence la durée des parcours de validation.

Homme, 37 ans, animateur sportif

« J'ai reçu la réponse comme quoi mon premier dossier était recevable. J'ai reçu ça l'été dernier. La clôture des inscriptions était finie, donc j'ai préparé le dossier pour l'envoyer cette année en fait. » Ce candidat n'a pas été convoqué devant le jury malgré une demande écrite : « Pourtant quand j'ai envoyé mon deuxième dossier, j'avais joint une lettre de motivation en disant que je me tenais à la disposition des membres du jury pour un entretien, mais j'ai même pas été convoqué. »

Les jurys hors région

Pour un diplôme comme le BEES et pour la session de 2005, onze régions, y compris la Martinique, ont été organisatrices d'examens. Si cette organisation est justifiée par certaines disciplines (alpinisme accompagnateur moyenne montagne en Rhône-Alpes, par exemple), elle constitue une source de difficultés pour les candidats à la VAE. Les frais de déplacement et d'hébergement ne sont pas en effet pris en charge par les financeurs des parcours de validation (OPACIF, conseil régional...).

²⁹ Composition : un représentant des salariés, un représentant des employeurs, un expert VAE (fonctionnaire JS), un expert de la fédération (sportive, éducation populaire).

L'évaluation des dossiers de validation

Les notifications adressées par certains jurys engendrent une frustration quand le motif de rejet n'est pas indiqué.

Homme, 37 ans, animateur sportif

La lettre que vous avez reçue disait quoi ? : « Je sais plus. Elle disait juste que mon dossier ne permettrait pas de valider le brevet d'État. En plus si encore on connaissait leurs critères, mais là rien ! Quels sont leurs critères de sélection ? On peut se poser la question ? »

Par ailleurs, l'absence de commentaires en retour sur le dossier déçoit les candidats.

Femme, 56 ans, enseignante de gymnastique bénévole, sans emploi

« J'ai été un petit peu déçue oui effectivement mais ce que j'aurais aimé c'est (...) sur la pédagogie, l'encadrement, j'aurais aimé que tous ces sujets, par exemple soient notés sur 20, par exemple on m'aurait répondu tel ou tel sujet a été noté 5 sur 20, l'autre a été noté 13 sur 20, l'autre que 2 sur 20, ça nous aurait donné une idée, pour me donner une idée où j'ai foiré quoi finalement (...). J'avais un courrier très, très aigu qui me signalait que ma deuxième partie n'était pas recevable par rapport au jury. »

Le suivi des candidats qui ont obtenu une validation partielle

Un des points d'achoppement dans ce dispositif tient au suivi et aux suites de parcours après une validation partielle du diplôme. En l'absence de préconisations de la part du jury et de suivi du service valideur qui, par ailleurs n'est pas toujours destinataire des décisions des candidats examinés hors région, les candidats se trouvent dans une impasse et ne savent pas qui doit les renseigner sur les modalités d'obtention des unités manquantes. Les candidats qui prennent l'initiative de terminer leur parcours par le biais d'une formation sont aussi confrontés au problème de la délivrance d'un diplôme obtenu par deux voies d'accès : la VAE et la formation continue.

Femme, 31 ans, assistante d'éducation

« Ils m'ont accordé trois modules sur les quatre. Il me manquait l'unité de formation générale parce que j'avais juste le niveau DEUG mais je l'ai pas validé et j'ai pas trop de connaissances universitaires (...) et c'est au niveau de ça qu'ils m'ont bloquée... J'espère que cela va pas poser de problème parce qu'ils étaient pas d'accord entre eux de savoir si c'était équivalent, les unités. Cela a posé des problèmes au CREPS. J'ai téléphoné à plusieurs personnes pour savoir si c'était vraiment officiel. Parce que personne n'avait vraiment le texte de loi. Ils l'ont interprété chacun à leur façon, c'était un problème et ça a été flou cette histoire. Il y a une personne de la DRJS qui m'a envoyé un papier en me disant que ceux qui avaient l'UFG du BEATEP avaient par équivalence l'UC1 ». Après avoir financé la formation et validé les unités manquantes au CREPS : « Par contre là maintenant, je sais pas comment ça va se passer. Ça repart de la DRJS pour avoir le diplôme ? C'est eux qui doivent me donner le diplôme ou... ? Là je commence à chercher mais j'ai pas le diplôme en mains donc c'est embêtant. »

4.4. L'accès au diplôme d'État d'auxiliaire de vie sociale délivré par le ministère des Affaires sociales

- **Processus clés**

Au moment du démarrage de l'étude, seul le diplôme d'État d'auxiliaire de vie sociale (DEAVS) était accessible par la VAE³⁰. La situation spécifique du secteur, au regard de la qualification, et les enjeux importants qui s'y rattachent ont néanmoins généré un nombre important de demandes sur ce seul diplôme.

Tableau 14
DONNÉES DE LA VAE POUR LE DEAVS

	2003		2004	
	Dépôts dossier de demande de validation	686	100,0%	721
Recevabilités	614	89,5%	653	90,6%
Accompagnements	n.d.		n.d.	
Dépôts dossier de validation	473	68,9%	593	82,2%
Présentations au jury	425	61,9%	529	73,4%
Absences de validation	15	2,2%	17	2,3%
Attributions partielles	252	36,7%	250	34,7%
Attributions complètes	158	23,0%	262	36,3%

n.d. : données non disponibles.

Source : Données DRASS PACA.

La demande ne connaît pas une croissance très importante entre 2003 et 2004, mais les dépôts de dossier de validation et les attributions totales du diplôme sont en revanche proportionnellement plus nombreux, suggérant une évolution dans le bon sens du dispositif. En 2004, 90 % des demandes sont recevables, et 82 % des candidats déposent le dossier de validation.

Le dispositif VAE est encadré par la circulaire DGAS/ATTS/4A n°2003-46 du 30 janvier 2003 relative à la mise en œuvre de la validation des acquis de l'expérience pour le diplôme d'État d'auxiliaire de vie sociale, que la DRASS n'a pas décliné de manière particulière. Outre la procédure réglementaire, de l'information des candidats à l'organisation des jurys, la circulaire indique également les conditions de recevabilité. Ces conditions incluent une clause d'antériorité maximum de l'expérience : « *Sauf cas particulier apprécié par le DRASS, les activités antérieures aux dix années d'expérience ne seront pas comptabilisées.* »³¹ L'accompagnement est présenté comme facultatif.

Dans sa mise en œuvre et de manière globale, le dispositif est marqué par :

- La faiblesse des moyens humains et financiers affectés

La DRASS n'ayant pas reçu de moyens supplémentaires pour traiter la VAE, sa gestion en a été absorbée par les personnes déjà en charge de la formation. La charge de travail qui en découle est très importante, notamment au moment des examens de recevabilité. Il n'a pas été mis en place de logiciel ou de procédure de suivi des candidatures. Les moyens financiers font également défaut : les frais de reproduction et d'envoi du dossier de demande de validation sont perçus comme très lourds, et le téléchargement à partir de l'internet est donc privilégié.

- Une absence de dispositif d'information spécifique

La circulaire nationale renvoie la responsabilité de l'information aux OPCA pour les salariés, et à différents lieux d'information (services d'information-conseil en matière de VAE, directions régionales des Affaires

³⁰ Depuis le 25 janvier 2005, c'est également le cas du diplôme professionnel d'aide-soignant.

³¹ Cette restriction n'est pas apparue dans les entretiens comme un frein à la validation. En effet, les personnes étant en activité, le problème n'a pas été soulevé.

sanitaires et sociales, site internet du ministère, centres de formation en travail social). Aucune procédure spécifique n'a été mise en place, il n'existe pas de réunion d'information collective, encore moins de rencontre possible avec un conseiller. Si la DRASS peut être amenée à répondre à des demandes individuelles, la faiblesse des moyens humains n'autorise pas beaucoup de disponibilité. L'existence d'un seul diplôme accessible par la VAE pourrait laisser supposer que le conseil en amont n'est pas nécessaire. Nous verrons néanmoins que l'absence d'interlocuteurs pour les candidats peut être un obstacle à la validation.

- Des difficultés dans l'organisation des jurys

Le jury est théoriquement composé, d'après la circulaire reprenant le décret sur la VAE, « *pour au moins un quart de représentants qualifiés des professions, pour moitié employeurs, pour moitié salariés* ». Les représentants qualifiés des professions composant le jury du DEAVS sont les professionnels de la branche de l'aide à domicile. Les services de la DRASS font état de freins de la part des employeurs qui refusent dans certains cas de prendre en charge le salaire de leurs employés amenés à siéger dans un jury. Ces difficultés entraînent la nécessaire tenue de plusieurs sessions et des délais parfois importants entre le dépôt du dossier de validation et les passages devant le jury (en 2004, deux sessions ont été organisées, une en novembre et l'autre en mai 2005).

- **Points critiques : un suivi qui ne répond pas aux besoins.**

Les candidates au DEAVS par la VAE sont en règle générale non diplômées³². Informées de cette opportunité par leur employeur, elles s'inscrivent dans la démarche sans y avoir été préparées et sans en mesurer tous les enjeux et tous les attendus, notamment en ce qui concerne la description de leur activité.

Des parcours marqués par la place prépondérante de l'employeur

À la différence de nombre de parcours de validation, ceux menés dans le cadre du DEAVS font intervenir très peu d'acteurs et d'interlocuteurs. L'information et l'incitation proviennent de l'employeur et son intervention peut aller jusqu'à la prise en charge totale de la démarche, notamment dans sa dimension administrative : « *Au début c'est eux qui ont fait les contacts, c'est eux qui ont envoyé le recommandé, c'est eux qui ont tout fait, pas moi, moi j'ai rien fait.* » (Une candidate, validation partielle)

Ce poids de l'employeur, s'il peut être positif car permettant à des personnes d'obtenir la qualification alors qu'elles ne l'auraient pas fait de leur propre initiative, peut être préjudiciable. En effet, les candidates, non diplômées, et n'étant à l'aise ni à l'écrit ni à l'oral, manquent d'informations sur les attendus et les objectifs de la démarche. Dans les situations rencontrées, l'accompagnement est également par la suite, organisé par l'employeur et mis en œuvre dans la structure. Certaines personnes, n'en ont pas bénéficié.

Femme, 35 ans, aide à domicile (validation partielle)

Vous avez bénéficié d'un accompagnement ? : « *Non, je me suis débrouillée toute seule. Par l'employeur il n'y a rien eu. J'ai vu que c'était marqué sur le dossier mais bon... Moi cela n'a pas été donc...* » Votre employeur ne vous en a pas parlé ? : « *Non.* »

L'accompagnement, collectif, est vécu comme une formation, ce sont les termes qui reviennent dans les entretiens, et l'accompagnateur est présenté comme un formateur. Dans certains cas, ces procédures d'accompagnement semblent effectivement s'apparenter à de la formation : « *On a eu une formation, il nous restait, je ne sais pas... quatre heures, et on a une infirmière qui est spécialisée dans l'ergonomie, c'est une responsable de secteur qui a toute une série d'infirmière sous ses ordres, qui est venue nous expliquer l'ergonomie.* » (Une candidate, validation totale). Mais il ne semble pas permettre de pallier l'absence générale d'information et peut apparaître insuffisant : « *24 heures, suivant avec qui vous étiez, c'était difficile d'avancer.* » (Une candidate, validation totale). En cas de validation partielle, les candidates ne rencontrent pas les ressources nécessaires pour leur permettre de se positionner. L'employeur est là aussi le seul interlocuteur.

³² Sur les six candidates rencontrées, quatre n'ont aucune qualification.

Un décalage entre les attendus du dossier et du jury et le vécu des candidates.

Le vécu des candidates au DEAVS est d'une tonalité générale plutôt neutre. Celles qui expriment rejet ou au contraire satisfaction font figure d'exception : « *Non, cela s'est passé... normalement. Moi je suis, quand les choses se présentent et bien j'accepte ou je n'accepte pas. Non, il n'y a pas eu de problème majeur.* » (Une candidate, validation partielle). Le dossier n'est pas vécu comme une difficulté mais les candidates n'ont pas conscience du recul qui leur est demandé sur leur activité. « *Cela a été, pour moi, cela a été [remplir le dossier]. De toute façon c'est des questions qui se posent tous les jours, que l'on a de toutes façons.* » (Une candidate, validation partielle). À l'extrême, ce décalage va se traduire par une incompréhension totale face à l'échec, même partiel, de la déception et de la rancœur : « *Et je suis tombée sur des gens qui ne m'ont laissé aucune chance, il y a des choses que je sais faire et ils m'ont dit non.* » « *Je suis tombée sur une tordue qui m'a piégée dans tous les sens.* » (Candidates, validations partielles).

Deux validations totales sont le fait de personnes déjà diplômées, voir surdiplômées (BTSA) et maniant avec beaucoup plus de facilité l'écrit et l'oral. Une des personnes rencontrées, atypique par son engagement syndical, exprime également des réserves quant à la possibilité pour un nombre important de ses collègues d'obtenir le diplôme via la VAE : « *Le problème... moi je l'ai vu dans la formation, elles expliquaient exactement ce qu'elles avaient vécu en pratique, mais je vous dit elles n'arrivaient pas à le retranscrire. Et on ne peut pas le faire à leur place* » (Une candidate, validation totale). Au regard des difficultés rencontrées par une grande partie des candidates et de l'absence de ressources personnelles sur lesquelles s'appuyer, les parcours de validation apparaissent insuffisamment encadrés et soutenus.

Dispositif de branche destiné aux salariés du secteur qui souhaitent entreprendre une VAE pour obtenir le diplôme d'État d'éducateur spécialisé (DEES)

De façon à optimiser l'utilisation du dispositif de droit commun prévu par la loi, la Commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif a défini un dispositif de soutien professionnel spécifiquement mis en place pour les salariés du secteur qui souhaitent entreprendre une VAE pour obtenir le diplôme d'État d'éducateur spécialisé (DEES). Elle en confie la mise en œuvre à des pôles régionaux constitués à partir de centres de formation en travail social agréés pour le DEES ou pour les formations supérieures. Ces pôles labellisés par la CPNE sont appelés « Pôles ressources ». Ils assurent les prestations suivantes :

- Pour les candidats admis à se présenter devant un jury, le pôle ressources propose un diagnostic d'orientation destiné à formuler une hypothèse de bonne fin du parcours VAE (validation d'au moins trois des quatre fonctions répertoriées par le référentiel).
- Pour les candidats dont le diagnostic indique qu'ils peuvent obtenir la totalité du diplôme par la VAE, le pôle ressources élabore un parcours de soutien individualisé d'un maximum de 175 heures pouvant comprendre des séquences formatives, des mises en situation professionnelle, un accompagnement pour la préparation du dossier de validation et des épreuves. En cas de validation partielle, le pôle ressources propose une aide à la définition d'un parcours complémentaire d'accès à la certification.

La candidate rencontrée est une des premières à s'être présentée à la validation du DEES. Monitrice éducatrice depuis 1994 dans la même structure, et depuis 1981 dans le secteur social, elle souhaiterait, une fois son diplôme d'éducateur spécialisé obtenu, changer de structure et travailler auprès d'enfants. Elle envisage également une évolution de sa carrière vers des fonctions de chef de service. Son expérience de la démarche n'est pas concluante : sur les 140 heures formatives prévues, elle n'a pu en bénéficier que de vingt pour des contraintes de calendrier. Les délais ont été selon elle trop courts entre l'acceptation du livret de demande de validation et la remise du livret de validation (un mois). Selon elle toujours, les organismes impliqués ont également été pris de court et n'ont pas eu le temps d'organiser les séquences formatives. Elle est également critique vis-à-vis du jury et de ce qui lui a été demandé à cette occasion. Elle estime qu'il ne lui a pas posé les bonnes questions. Elle souligne enfin que les éducateurs spécialisés sont très réticents vis-à-vis de la VAE.

4.5. Dispositif de la DRAF du ministère de l'Agriculture et de la Forêt

- **Processus clés**

Le dispositif est mis en œuvre par les SRFD (service régional de formation et de développement) des DRAF (voir Annexe 4). Dans chaque SRFD, un correspondant VAE a été désigné. Il gère la procédure administrative et se prononce sur la recevabilité mais il est également chargé d'accueillir, de conseiller et d'orienter les candidats. Interviennent également dans le processus les CFPPA (centres de formation professionnelle et de promotion agricole) qui relayent l'information et constituent des centres d'accueil et d'aide individualisée au dossier. Les personnes qui prennent contact avec la DRAF sans idée précise sur un diplôme sont dirigées vers les référents VAE des CFPPA où elles bénéficient d'un conseil gratuit pour le déterminer. En fonction de l'état d'avancement de leur projet ou des informations dont ils ont bénéficié, les candidats positionnent leur demande sur un diplôme. Il n'existe pas de réunion d'information collective.

La présentation devant le jury n'est pas obligatoire. L'organisation des jurys varie en fonction du niveau du diplôme, et elle est valable pour tous les modes d'accès aux diplômes de l'agriculture. Les jurys sont régionaux pour les diplômes de niveau V, inter-régionaux ou nationaux au-delà. Chaque région est organisatrice de certains diplômes. Les contraintes de date sont donc importantes pour les niveaux IV et III (deux dates de jurys), mais sont plus souples et adaptées en fonction des demandes pour les niveaux V. Le choix a en revanche été fait en PACA de déconnecter les jurys VAE des autres jurys. Enfin, l'inscription est gratuite mais le déplacement sur le lieu du déroulement du jury et la prestation d'accompagnement sont à la charge des candidats.

Les effectifs concernés sont faibles en PACA. Le cumul des années 2003 et 2004 indique 170 dossiers de demande de validation déposés, 148 recevabilités accordées pour 22 dossiers de validation retournés³³. L'écart entre le nombre de dossiers de demande de validation et de dossiers de validation a conduit la DRAF à organiser début 2005 des réunions de « remotivation » des candidats dans les CFPPA.

- **Les points critiques**

L'absence d'information générale

Les candidats manquent d'information sur l'économie générale du dispositif et ne sont pas en mesure d'anticiper le déroulement ultérieur de leur parcours : « *Je ne sais pas la suite, est-ce que c'est ça qui va valider mes acquis ou est-ce qu'il va y avoir un examen comme tout examen ?* » (Femme, secrétaire vinicole, 47 ans). Ce déficit d'information se retrouve au moment de la réception des résultats. Des candidats sont perplexes quant à la compréhension même de leurs résultats, et certains peuvent s'interroger sur les suites à donner à leur validation partielle.

Femme, 38 ans, exploitante agricole

« *Moi je pensais qu'on avait des morceaux de validés, qu'on pouvait avoir des morceaux mais non, en fait il y a une dizaine de points évoqués, alors je ne comprends pas parce que il y a des cases devant et il n'y a rien de coché et donc si j'ai bien compris apparemment cette dizaine de points cités fait que on n'a pas pu me valider le dossier.* » Est-ce qu'il y a des recommandations dans ces résultats ? : « *Eh non, je vais vous faire voir si je le retrouve mais c'est un peu compliqué à comprendre, la personne que j'ai eu au téléphone ne comprenait pas vraiment non plus.* »

Le coût

Au coût de l'accompagnement insuffisamment financé pour les demandeurs d'emploi, s'ajoute celui du déplacement en dehors de la région de résidence pour se présenter devant le jury.

³³ Exploitation des données VAE région PACA, réalisée par la mission nationale « Validation des acquis de l'expérience » du ministère de l'Agriculture.

La complexité du dossier

Insuffisamment préparés et informés en amont, les candidats sont déçus à la réception du dossier. Les témoignages reçus au cours des entretiens sont explicites.

Homme, 38 ans, responsable de cave

« Alors moi ce dossier soit je mets rien, c'est-à-dire je leur mets quatre lignes de ce que j'ai fait, soit je ne vais pas leur expliquer 17 ans de travail, c'est un roman après, c'est un truc de fou... il y a déjà 100 pages... »

Secrétaire viticole

« Je me suis un peu affolée parce que déjà quand j'ai vu tout ça à remplir... »

Exploitante agricole

« Moi j'ai trouvé que ce dossier il était très difficile à comprendre. Je vous cache pas que la première partie, ça je l'ai fait relativement facilement. Par contre la deuxième partie quand j'ai ouvert le dossier je voulais tout aller jeter à la mer, moi et le dossier. »

La compréhension des exigences de la description demandée au candidat impose des efforts soutenus.

Exploitante agricole

« Quand j'ai commencé à lire les questions de ce dossier mais on aurait dit d'un coup que je lisais du chinois. Je trouvais ça incompréhensible et il a fallu que je le lise et que je le relise et que vraiment je me familiarise avec ce qui était écrit et ce qui m'était demandé. »

4.6. Le dispositif d'une université de la région PACA

• Processus clés

La VAE dans l'enseignement supérieur est codifiée par l'article 137 de la loi N°2002-73 du 17 janvier 2002 [validation en vue d'une certification] et par les articles L613-3 et L613-4 du Code de l'éducation. Le décret n°2002-590 du 24 avril 2002 fixe les conditions d'application des deux articles sus-mentionnés et les conditions de validation des acquis de l'expérience d'un candidat à l'obtention d'un diplôme délivré, au nom de l'État, par un établissement d'enseignement supérieur.

Les sept articles du décret d'application définissent :

- Les conditions de recevabilité du dossier de validation,
- son contenu,
- les règles de constitution des jurys de validation,
- leur mode de nomination,
- les modalités d'examen des dossiers des candidats par les jurys.

Chaque établissement est autonome dans la mise en œuvre du dispositif de validation, il définit son organisation, ses prestations et ses procédures. Il n'existe donc pas un cadre normatif spécifique à l'organisation de l'accueil et de l'accompagnement de la VAE.

Tableau 15
FLUX DES CANDIDATS À LA VAE À L'UNIVERSITÉ

		2003	2004
Nombre de candidats inscrits pour l'information collective		399	442
Nombre de candidats reçus en entretien individuel		366	420
Nombre de candidats orientés par un PRC		n.r.	16
Nombre de dossiers examinés	Demande d'entrée en formation	162	140
	Demande de certification	41	87
Nombre de dossiers acceptés en commission	Demande d'entrée en formation	40	117
	Demande de certification	17	65
Nombre de dossiers examinés par jury VAE		12	40
Validation partielle		n.r.	24
Validation totale		n.r.	16

n.r. : non renseigné.

La spécificité du dispositif universitaire présente des caractéristiques prégnantes :

- Une information collective qui explicite les deux dispositifs de validation qui coexistent au sein des établissements universitaires : La VAP 85, la dispense de diplôme pour accéder à une formation universitaire (décret du 23 août 1985-VAP), et la VAE, qui permet d'obtenir tout ou partie d'un diplôme (décret du 24 avril 2002).
- Une étude personnalisée de la demande de validation précède la vérification administrative de la recevabilité. Cette étude personnalisée procède par une vérification des critères de recevabilité (expérience d'une durée cumulée de trois ans minimum en relation avec le diplôme) et par un contrôle de l'adéquation de l'offre universitaire avec le projet de validation. Dans un second temps, la procédure prévoit un entretien de faisabilité avec le responsable du diplôme au cours duquel est vérifié que le candidat possède les prérequis nécessaires à une entrée en formation (demande de dispense) et que les compétences du candidat correspondent effectivement au domaine et au niveau du diplôme visé par la VAE.
- La recevabilité est prononcée par une commission d'accès qui se réunit sur la base de l'avis du responsable du diplôme, qui peut y être modifié. Elle est composée de treize directeurs d'UFR et de la direction de l'université. Elle se réunit une fois par mois.
- L'accompagnement est facultatif. Il permet d'orienter et de suivre le candidat dans l'élaboration de son dossier de validation. Il s'agit d'une procédure de suivi individualisé par un ou deux accompagnateurs (mail, courrier ou rendez-vous) qui bénéficient de l'appui d'un enseignant du diplôme concerné. Elle procède par cinq étapes formalisées (entretiens individuels et ateliers collectifs). L'accompagnement individuel dure entre neuf heures et onze heures et prépare le candidat à l'évaluation par le jury.
- L'évaluation de l'expérience au regard des exigences du diplôme procède par une expertise préalable par une commission (composée de deux enseignants, deux professionnels et du directeur de l'université ou du responsable de la VAE) du dossier élaboré par le candidat. Au terme de l'audition du candidat, le jury prononce une décision de validation au regard de l'expertise du dossier de validation et de l'entretien.
- En cas de validation partielle, le jury peut proposer des prescriptions. Ces prescriptions peuvent être de natures différentes selon le jury et le nombre de modules non validés : contrôle complémentaire, prescription de formation, travaux divers, retour d'expérience. Les travaux complémentaires sont principalement des travaux de synthèse à effectuer, la lecture d'ouvrages et des fiches de lecture à réaliser, des stages à effectuer en entreprise et l'élaboration d'un rapport de stage qui sera soutenu devant un jury. Un tuteur (membre du jury de validation) est désigné par le jury et il chargé d'encadrer le candidat à la VAE dans la mise en œuvre des prescriptions proposées. Il est mandaté pour accorder la validation totale. Mais le jury peut également demander une reformulation du dossier ou un apport de preuves supplémentaires. Si les manques sont jugés importants il y a préconisation de formation.

- **Les points critiques**

L'entretien de positionnement et la gestion administrative des dossiers de projet de validation

Le positionnement sur une certification s'opère lors d'un premier entretien individuel avec une conseillère VAE au regard du parcours professionnel (par l'examen du CV du candidat, de son projet professionnel et de l'offre de formation de l'université). Il va conditionner la rédaction du document projet de validation qui sera discuté avec le responsable de l'enseignement concernant sa faisabilité. On relève chez certains candidats une forme de dévalorisation de l'expérience de travail qui s'exprime par des demandes de diplômes situées à un niveau inférieur à celui auquel ils auraient pu prétendre. Lorsque le positionnement est requalifié sur un niveau supérieur par l'intervenant, les candidats se sentent revalorisés par rapport à ce qu'ils se représentaient être leur niveau de qualification.

Homme, 38 ans, marin-pompier

Il cherche au travers de la VAE un moyen d'obtenir un diplôme qui corresponde à son niveau d'emploi dans l'Armée pour retourner à la vie civile. Il cherche à obtenir un DUT et au cours de l'entretien de positionnement, il s'aperçoit qu'il peut viser un niveau licence. *« En fait, oui, elle a pris le temps de m'écouter et elle m'a dit clairement "je ne comprends pas que vous vouliez faire un DUT, vous avez largement le profil pour être en licence". Elle a regardé le référentiel de formation de licence, elle m'a dit "d'après ce que je vois ça vous savez le faire" elle a regardé "je ne suis pas une spécialiste mais je sais analyser les gens, c'est mon métier, je pense que vous pouvez prétendre largement à la licence mais ne visez pas un DUT". Moi, elle m'a fortement conseillé de faire ça. Donc moi j'ai dit c'est tout réfléchi, moi je veux un diplôme de toute façon, la licence dans ma tête c'est que mieux. »*

Pour d'autres le positionnement sur une certification au regard de la procédure de recevabilité a pu paraître défaillant.

Homme, responsable informatique, 40 ans

Il est positionné sur un DESS Compétences complémentaires en informatique et se voit déclaré irrecevable au terme du dépôt de son dossier de demande de validation. Il pense qu'il a peut-être été positionné lors de l'entretien individuel sur un diplôme qui ne correspond pas à son expérience professionnelle, trop généraliste et qu'il aurait dû être positionné sur une autre certification.

L'implication des responsables d'enseignement fait parfois défaut

Malgré un degré de formalisation important des procédures, l'entretien avec le responsable de l'enseignement est une étape souvent lacunaire dans les parcours de validation des candidats. Or c'est à cette étape que le positionnement sur une certification doit être validé par l'enseignant et que le candidat peut expliciter comment son expérience professionnelle et les différentes activités couvertes par son emploi se trouvent en adéquation avec le référentiel de diplôme sur lequel il est positionné.

Homme, responsable informatique, 40 ans

Titulaire d'un BTS en informatique industrielle, il a 17 ans d'expérience dans l'informatique et son emploi est menacé par la fermeture annoncée de son usine. Il cherche à faire valider son expérience de responsable informatique en visant l'obtention par la VAE d'un DESS Compétences complémentaires en informatique. Lors de l'entretien de positionnement, la conseillère l'engage à développer son dossier, qui doit être examiné en premier lieu par le responsable de l'enseignement, sur les fonctions d'encadrement et de management et de ne pas insister sur les aspects de programmation et d'analyse qui, cependant, se trouvent être au cœur de son expérience professionnelle. Il reçoit un avis d'irrecevabilité au motif qu'il ne présente pas suffisamment d'années d'analyse et de programmation. Ce dernier pense avoir été mal orienté ou mal positionné par la conseillère sur une certification. De plus, l'absence de relation avec le responsable d'enseignement qui a refusé un entretien vient interrompre son parcours de validation alors que sa situation professionnelle lui procurait une possibilité objective de certification. *« Moi j'ai regretté de ne pas pouvoir rencontrer le responsable de l'enseignement. Je n'ai pas obtenu de rendez-vous, pourtant je l'ai sollicité... Quand j'ai reçu l'avis de la commission, c'est un peu resté en travers de la gorge. J'ai essayé d'obtenir un nouveau rendez-vous. Je n'ai jamais réussi. En fait c'est ce que m'avait dit la conseillère, c'est que les responsables d'unité sont très réticents à délivrer des diplômes à des personnes qui n'ont pas suivi de cours dispensés par leur propre unité. Si vous voulez, j'essaie quand même de tenir compte de la remarque du responsable d'enseignement qui a fait remarquer qu'il pensait que je n'avais pas assez d'année de développement. Et en discutant avec la conseillère VAE, elle m'a dit "surtout faites bien attention que là vous demandez la validation d'un diplôme bac+5, et il est important que vous n'insistiez pas sur l'aspect développement, puisque là vous allez arriver à une fonction d'encadrement". Fort de cette remarque là, j'ai vraiment argumenté ma démarche et ma motivation sur l'aspect management. Il est vrai que je n'ai pas du tout appuyé l'aspect programmation. J'allais dans le sens de la conseillère. »*

La coexistence de deux dispositifs de validation dans l'enseignement supérieur

Si l'on remarque une certaine réticence des enseignants universitaires à délivrer la totalité d'un diplôme à un candidat sans que celui-ci ait suivi le cursus spécifique à l'enseignement, on note aussi que la coexistence au sein de l'université de deux dispositifs de validation – comme la VAP 85, qui permet d'obtenir une dispense de diplôme pour accéder à une formation universitaire, et le dispositif de VAE – peut poser des problèmes de positionnement aux candidats à la VAE. Ces derniers peuvent se voir réorientés vers un accès à une formation universitaire alors que leurs attentes étaient de s'engager dans une démarche de VAE. La commission d'évaluation du projet de validation ou le responsable d'enseignement établissent souvent des pronostics de validation partielle qui impliquent pour les candidats une entrée en formation pour acquérir les modules non validés.

Femme, 43 ans, responsable de recrutement

Elle prépare une licence AES spécialité ressources humaines mais abandonne pendant l'accompagnement. Elle est alertée par le responsable d'enseignement qui établit un pronostic de validation partielle et lui conseille d'entrer en formation. *« Lorsque j'ai rencontré le responsable de l'enseignement, lors de l'entretien il m'a validé par rapport aux modules qu'il y a avait dans cette formation. Il a pensé que je pouvais obtenir avec la VAE à peu près la moitié des modules. Donc il m'a proposé deux choses. Soit que je rentre directement en formation en septembre de l'année dernière et donc là que je passe mon diplôme en entier. Là il fallait que je passe par la commission d'accès à la certification parce que je n'avais pas le niveau d'étude pour avoir la licence, il faut avoir un bac au départ, donc je suis passée par un stade supplémentaire qui est une commission. Soit que je passe par la VAE et que les modules qui me manquait je commence à les apprendre à partir de janvier 2005. C'est-à-dire que les modules que je n'avais pas, je devais les passer par la formation. »*

Femme, 40 ans, assistante administrative, sans emploi

Elle demande une VAE pour un DUT GEA mais elle est déclarée irrecevable et est orientée vers une entrée en formation. Elle ne sait pas si elle se présente à un jury de VAE ou à un jury de dispense pour entrer en formation. « *Il a dû se passer deux choses en parallèle. J'ai été convoquée dans un premier temps par un jury à Aix-en-Provence, à l'IUT. Ils avaient mon dossier sous les yeux. Ils m'expliquaient que faire une validation cela supposait qu'il y avait quand même des modules à suivre parce qu'il fallait quand même valider tous les modules et que tant qu'à suivre des cours pour certains modules, il serait peut-être préférable de tous les suivre. Ils m'expliquaient les avantages de suivre la formation dans sa totalité. Ils m'ont dit que je pouvais continuer à demander la validation, une dispense de certains modules par exemple, mais ils trouvaient dommage que si j'étais acceptée pour la formation de ne pas suivre la formation dans sa totalité parce que cela peut toujours apporter quelque chose. Sur ce, j'ai réfléchi et effectivement je me suis dit tant qu'à partir en formation autant tout suivre. Alors en fait, ils m'ont fait comprendre que si j'acceptais, c'était OK, je pouvais considérer comme acquis mon entrée en formation. À côté de cela, quelques jours après, je reçois un courrier disant que ma demande de VAE n'avait pas été acceptée, que la validation avait été refusée et qu'ils conseillaient justement une entrée en formation.* »

Une méthodologie rédactionnelle du dossier très exigeante

La phase d'accompagnement est très formalisée. Les candidats sont encadrés durant cette phase par un ou deux accompagnateurs qui vont les suivre de manière individuelle durant tout le parcours de rédaction et de formalisation du dossier de validation. Que ce soit lors d'entretiens individuels ou d'ateliers collectifs le niveau d'exigence demandé sur le travail à réaliser est élevé. Les accompagnateurs sont là pour corriger, modifier et critiquer les travaux réalisés par les candidats. Ce suivi individuel peut être mal vécu par certains candidats lorsqu'il révèle des difficultés à rédiger et à mettre en relief des activités professionnelles spécifiques. La méthodologie spécifique permet un changement de vocabulaire, l'apprentissage du jargon par lequel la description des compétences gagne en exactitude. Il y a des interactions significatives pour la formulation des activités professionnelles. Il est demandé aux candidats d'effectuer un travail pour passer de la description d'un emploi à une méthode de travail plus universitaire d'où découle un travail réflexif sur l'activité professionnelle important et engageant pour le candidat.

Femme, 43 ans, responsable de recrutement

Elle suit un accompagnement dans le cadre de la validation d'une licence AES. Elle est accompagnée dans sa démarche par deux conseillers en formation continue et éprouve nombre de difficultés à accepter les critiques apportés par ces derniers sur son travail. Elle abandonnera en cours d'accompagnement sa démarche de VAE. « *Ça s'est mal passé avec les accompagnateurs... J'avais l'impression qu'ils critiquaient tout ce que je faisais, tout ce que je proposais, ce qui forcément ne m'a pas plu. Après on s'est expliqué. En termes de rédaction, déjà je trouvais cela lourd. Je trouvais qu'on n'était pas forcément aidé et qu'on critiquait ce que l'on avait fait. C'était pas forcément des critiques constructives. Parce qu'en fait ce qu'on nous demandait, c'était un mémoire, et moi c'est pas ce que je sais faire déjà et ça me demandait trop de travail. C'est-à-dire que moi j'ai arrêté mes études il y a vingt ans. Je n'ai pas forcément appris à établir des mémoires ou des choses comme cela, et dans mon travail ce n'est pas ce que j'aime le rédactionnel, c'est vraiment pas mon truc...* »

Femme, responsable du personnel, 40 ans

Elle a préparé successivement un BTS assistante de direction auprès de l'Éducation nationale, qu'elle a obtenu en validation totale, et une licence AES à l'université. Elle relève un saut qualitatif important entre ce qui attendu pour un diplôme bac+2 et une licence. « *À un moment donné je me suis dit : je vais faire du copier-coller avec le dossier du BTS, mais pas du tout, ça m'a bien aidé d'avoir travaillé sur le BTS, pour identifier les compétences mais pour la licence il y a avait tout un travail de synthèse. Ça m'a plus fait penser à une dissertation, avec un préambule, toute une présentation, un développement, une conclusion. Pourtant le fil rouge était le même, mais il était tellement plus développé. Chaque fois que j'écrivais une ligne ils me disaient "non, là il faut dire pourquoi, comment avec qui, les moyens mis en œuvre".* »

Le suivi des candidats qui ont obtenu une validation partielle

Les personnes qui obtiennent une validation partielle de leur certification se retrouvent assez démunies dans la mise en œuvre des prescriptions faites par le jury, lorsqu'elles existent, et des modalités de validation des modules manquants.

Femme, 46 ans, animatrice BCD

Elle est titulaire d'un bac général. Elle est animatrice scolaire dans une bibliothèque scolaire en contrat aidé (CEC). Elle cherche à valider un DUT Métiers du livre. Elle assiste à une réunion d'information collective à l'université puis à un entretien de positionnement sur une certification et constitue son dossier de validation avec les ressources apportées par l'accompagnement méthodologique. Elle n'obtient qu'une validation partielle et une prescription de deux stages en entreprise ainsi qu'un travail de rédaction de fiches de lecture pour obtenir sa validation totale. Un tuteur est nommé parmi les membres du jury. *« J'ai terminé mon cursus et j'attends une réponse depuis six mois. Apparemment personne ne sait comment cela se passe, ni les organisateurs ni ceux qui s'occupent du diplôme. J'avais pour mission de faire deux rapports de stage à la suite de mes deux stages et deux fiches de lecture. Je les ai envoyées à l'IUT. Je n'ai pas eu de réponse, je ne sais pas ce qui s'est passé avec ça (...). J'ai fait mes rapports de stage. J'ai été reçue ensuite pour soutenir mon rapport avec la responsable de la formation à l'IUT et je suis toujours en attente de réponse. J'ai eu la dame de l'IUT qui m'a répondu qu'ils avaient donné leurs conclusions à l'université, mais l'université me dit qu'ils attendent les réponses du directeur de l'IUT. Depuis plus rien. C'est un peu déstabilisant quelque part parce qu'on se dit qu'on a fait tout cela pour rien, on ne reçoit aucune information, il n'y a pas de suivi des personnes. »*

CONCLUSION

1. Constats transversaux

1.1. Les interruptions de parcours en phase de validation

Pourquoi des candidats à la VAE se désengagent-ils de la démarche qu'ils entreprennent ? Au-delà des situations que les valideurs désignent par « abandon » ou « sans suite » et qu'ils constatent après une décision de recevabilité, l'analyse réalisée en amont permet de comprendre un éventail plus large de situations possibles sous le vocable d'« interruption » grâce à la description de processus de sélection, d'auto-sélection et de dissuasion. En phase de validation, une sélection des candidatures s'opère lorsque les conditions de recevabilité ne seront pas remplies ou, à la limite, lorsque l'évaluation du candidat conclut à une validation partielle. L'interruption de la démarche peut alors être temporaire. Théoriquement, une auto-sélection est effectuée par un candidat qui décide, pour différentes raisons (il peut s'agir d'une raison professionnelle ou personnelle), d'abandonner ou ne pas donner suite à sa démarche après avoir été déclaré recevable. Enfin, le problème de la dissuasion se pose lorsque, bien qu'ayant des possibilités objectives d'être déclarée recevable, la demande d'un candidat est rejetée.

Neuf situations individuelles de **désengagement** révèlent ainsi des processus contrastés. Ces situations ont été rencontrées en cas d'irrecevabilité ou de refus de la demande, ou bien à l'issue d'un abandon après recevabilité, ou encore après une validation partielle ou même d'une absence de validation.

Dans un premier cas de **sélection**, la VAE ne présente plus d'intérêt, puisqu'un emploi temporaire a été trouvé dans le métier auquel correspond le titre demandé et pour lequel la demande a été déclarée irrecevable. D'autres projets de reconversion sont contrariés lorsque l'image de soi et la confiance en soi sont déstabilisées par une absence de validation. Cependant, on constate que l'effet de la sélection sur les demandes ou les candidatures s'interprète moins en termes de désengagement que de report ou de déplacement. Le report consiste, en phase de validation, à se donner du temps pour acquérir une expérience suffisante ou bien pour compléter une préparation à l'évaluation au moyen d'une formation. Le déplacement de la demande vers un autre valideur, en visant une autre certification, est une opportunité non négligeable et offerte par la diversité des titres et diplômes dans un domaine professionnel donné. Dans un second cas, le désengagement conduit à rechercher du travail en dehors du secteur habituel d'activité, avec un bilan de compétences approfondi à l'horizon. Deux cas en forme d'impasse pour des candidats, qui ne peuvent pas envisager d'évaluation complémentaire : l'un ne peut prétendre à un congé VAE et ne dispose pas de ressources personnelles suffisantes pour financer un accompagnement identifié comme une condition de réussite, l'autre ne pouvant supporter individuellement les frais imposés par l'université.

Le refus de positionner des demandeurs sur des diplômes ou des domaines de certification identifiés par des tiers (CIBC ou mission locale) s'apparente à un processus de **dissuasion**. Dans ce cas, deux candidats potentiels, sans recevoir de notification d'irrecevabilité, puisqu'il n'ont pas pu formaliser leur demande, vont ensuite rechercher d'eux-mêmes d'autres informations utiles à leur projet (conçu dans une logique d'insertion différée ou de reconversion). La démotivation qui explique l'**auto-sélection** peut, par exemple, recevoir deux types de justification : des relations conflictuelles avec un intervenant de l'accompagnement et des difficultés de rédaction et d'appropriation de la méthode de formalisation ; et le manque de financement pour les frais de dossier ou l'accompagnement.

1.2. La combinaison de ressources : un facteur de réussite

L'analyse des parcours restitués par le récit de candidats qui ont obtenu la validation complète d'un titre ou d'un diplôme (12 personnes) permet de comprendre comment se franchissent différentes étapes et sur quelles ressources s'appuient ces réussites.

- **Prestations d'information, d'accompagnement et de formation**

L'analyse des ressources institutionnelles mobilisées en amont montre la possibilité d'un relais efficace entre les acteurs :

- dans l'information et l'orientation, avec des relais ANPE-AFPA, ANPE-DAVA, employeur-DRASS ou PRC-valideurs ;
- et dans la recherche et l'obtention de financement, par des liaisons actives ou réactivées entre employeur et OPCA ou OPACIF, DAVA et Fonds social européen, AFPA et DDTEFP, université et conseil régional.

L'accompagnement, ou bien une prestation d'évaluation ou de préparation à la validation, intervient dans tous les parcours menant à une certification complète. Dans onze cas sur douze, les candidats ont bénéficié de la prise en charge de cet accompagnement ou d'une autre prestation, pour une durée comprise entre dix et vingt heures environ, et ce quelle que soit leur situation au regard de l'emploi. Les candidats sont informés sur les sources de financement, mobilisables à leur initiative ou à celle de leur employeur, à l'exception des candidats pris en charge par le Fonds Social Européen ou par des crédits publics. Dans ce cas, le valideur se charge du montage du dossier administratif.

Lorsque les candidats certifiés s'expriment sur cet accompagnement, ils insistent sur les problèmes posés par les exigences de forme et les contraintes de présentation des dossiers déclaratifs. Ce type de témoignage est récurrent lorsque la préparation de l'évaluation est organisée à partir d'un référentiel de formation (disciplinaire ou théorique), notamment à l'Education nationale et à l'université.

Sous-directrice de crèche, 49 ans

« Il y avait des activités pour le contenu, c'était OK, mais elle [l'accompagnatrice] voulait que je présente mes objectifs (a) (b) donc j'ai fait (a) (b). J'ai fait ce qu'on m'a dit (...). Il fallait faire des descriptions, il fallait être technique dans la description (...) j'avais compris qu'il fallait en mettre. Il fallait que le contenu soit bien nourri. J'avais compris comment il fallait faire. »
Comment se sont passées vos relations avec l'accompagnateur ? : *« Très bien... Elle était contente de ce que j'avais fait. C'est vrai que (...) cela fait plaisir parce que quand on s'investit, on sait pas trop quel va être le regard de l'autre. Et puis (...), à travers ce qu'on écrit, on voit votre personnalité, tout d'un coup on devient l'élève quoi ! »*

Chef des ventes, sans emploi, 38 ans

« On sent aussi qu'il y a, ne serait-ce que pour la présentation, des points de passage obligés. Je serais certainement passé à côté d'un certain nombre d'entre eux si je n'avais pas eu l'apport d'un accompagnateur. »

Or, la compétence de formalisation et, surtout, la capacité réflexive sur laquelle elle s'appuie représentent des dispositions cognitives inégalement réparties parmi l'ensemble des candidats. L'accompagnement ou d'autres prestations concourent à développer ces compétences, des candidats évoquant même, au-delà de son aspect instrumental, un «*épanouissement personnel* » et un «*enrichissement intellectuel* ».

Il revient donc aux candidats de jouer le jeu, c'est-à-dire d'endosser le rôle tel qu'il est défini par le cadre de la validation et de démontrer leur aptitude à le tenir tout au long de l'épreuve.

Assistante de vie, 35 ans

« Donc j'ai fait le CCP 1, cela s'est super bien passé, j'étais très à l'aise. Il a même fallu m'arrêter (...) ! Il m'a dit : "Vous pourrez faire du théâtre (...). Vous avez quelque chose à nous dire ?". J'ai dit : "Oui. Je trouve qu'il manque quelque chose". Il me dit : "Quoi ?". J'ai dit : "Il manque la télé !" Ils m'ont dit : "Ah bon ? Il y a des gens qui trouvent qu'il y a trop de choses et vous vous trouvez qu'il n'y a pas assez de choses ?". J'ai dit : "Oui il manque la télé, comme ça je mets la personne âgée devant la télé quand je m'en vais !" Ils ont rigolé ! Ils m'ont dit : "On va le noter" » !

Si l'accompagnement permet d'intégrer les normes explicites dans la conduite du projet de validation, il favorise aussi un travail de rapprochement entre le candidat et son jury, en informant celui-ci du langage et des comportements à adopter, comme des attitudes à proscrire.

Chef des ventes

« Son intervention était de nous faire comprendre ce qu'attendait le jury et puis la manière dont il fallait que j'oriente mon dossier. »

Assistante de vie

« Elle nous a surtout dit ce qu'il ne fallait pas dire... Elle nous a donné les tuyaux on va dire. »

Un soutien moral peut être reçu par le candidat qui parvient à nouer avec son accompagnateur une relation interpersonnelle sur le mode de la confiance. Cette mise en confiance se fait néanmoins « *sous pression* » par rapport aux jalons liés à la production et au calendrier. Cette relation de guidance individuelle constitue un des facteurs de réussite pour les candidats, elle peut encourager une levée des « *résistances* » personnelles au travail d'explication, à « *décrasser les circuits neuronaux* ». Ce regard externe est structurant, il aide à faire les bons choix dans la production ou les comportements attendus.

Femme, 56 ans, artisan, sans emploi

« Moi, je n'ai rencontré que des gens formidables dans le cadre de la VAE, que ce soit les profs, les conseillers, les responsables métiers qui vous mettent en confiance qui sont d'une disponibilité, d'un accueil, vraiment incroyables. »

Femme, 24 ans, secrétaire administrative

« Il nous guidait quand même pour savoir ce qu'il fallait faire, pas faire. Toute seule, je ne sais pas si j'y serais arrivée. Je ne pense pas. Il faut quand même avoir un accompagnateur pour y arriver. »

Une formation peut également être réalisée, à l'issue de l'acceptation de la demande de validation (recevabilité) et au préalable à l'évaluation, sur proposition d'un accompagnateur ou bien à l'initiative du candidat et avec son propre financement. Une telle formation a été réalisée, par exemple, sur des contenus professionnels dans lesquels le candidat perçoit des lacunes.

Femme, 33 ans, responsable de salon de coiffure sans emploi

« (...) Et j'ai suivi aussi six mois de comptabilité pour rattraper les deux ans [cours de comptabilité pour le brevet professionnel], parce que j'avais des lacunes en comptabilité (...). Je l'ai financé moi-même, c'était au CFA (...). Le prof [membre du jury] m'a demandé si j'avais passé des cours de comptabilité, j'ai dit "oui, j'ai rattrapé les deux ans en six mois". J'y étais toutes les semaines (...). Je me suis donnée à fond. »

Cette formation peut également être intégrée au parcours mis en place pour les demandeurs d'emploi bénéficiant du PAS de l'AFPA.

Document ECCP à une candidate ADV : « *Actions préconisées au regard de l'objectif de la commande : VAE, quelques heures de formation concernant les gestes et postures pour les transferts ainsi que pour le module enfant, entraînement à l'épreuve car a des compétences. Synthèse de l'évaluation, aide familiale depuis quatre ans, son expérience du terrain lui a permis d'acquérir de bonnes compétences, doit néanmoins en développer encore certaines, quelques heures de formation suffiront...* »

Candidate ADV : « *J'ai dit : "Je n'ai jamais fait tout cela". Elle m'a montré comment on faisait, et je l'ai refait, elle m'a dit : "Et bien c'est impeccable. Vous n'avez pas besoin de beaucoup pour apprendre, vous" ! (...) La formatrice qui m'a fait l'évaluation des acquis m'a aussi bien renseignée parce que j'ai posé des questions, quoi ! »*

- **Ressources sociales : temps et réseaux**

Une disponibilité temporelle pour réaliser le travail prescrit constitue un atout décisif : « *Je m'y suis investie quand même de façon complète, j'ai pas fait du boulot superficiel* ». Il semble que cet investissement inscrive les parcours de validation complète dans une temporalité plus longue. La durée moyenne d'un parcours vers la certification est en effet d'à peu près douze mois, alors que celle des parcours d'interruption (report, déplacement, désengagement) est de huit mois.

Femme, 41 ans, responsable du personnel, sans emploi

« Donc là, elle m'a remis mon dossier, et je n'ai pas bénéficié de l'accompagnement parce qu'il était à ma charge. L'ANPE n'a pas voulu le prendre en charge et donc comme je ne savais pas trop où je mettais les pieds, je me suis dit "non je vais le faire sans accompagnement". C'était un peu difficile mais j'y suis quand même arrivé. Quand j'ai vu ce que c'était, c'était pas une simple formalité, vraiment une démarche de travail, très intéressante, mais c'était du boulot ».

Par la proximité de personnes-ressources dans leur cercle familial (conjoint, enfant en cours d'études), amical ou professionnel, des candidats obtiennent des informations utiles à la réalisation de leur travail, ou bien un soutien moral.

- **L'auto-documentation**

Obtenir de la part des employeurs les documents contribuant à élaborer le faisceau des preuves de l'activité est une tâche exigeante, facilitée par les carrières internes et rendue difficile par le chômage, mais à laquelle ne se réduisent pas les activités d'auto-documentation. La recherche d'informations pour étayer le dossier est fréquemment réalisée par l'internet. Pour un candidat (demandeur d'emploi), l'internet a été le moyen de reconstituer « *les chiffrages, indicateurs départementaux, régionaux d'activité* » en lien avec son expérience précédente et d'actualiser les preuves de son expertise sur son secteur d'activité. L'auto-documentation porte également sur des ouvrages pédagogiques, des supports de cours liés aux disciplines technologiques, des rapports de stages, des dossiers de validation rédigés par d'autres candidats.

- **La combinaison vertueuse des ressources**

La distinction classique en ergonomie entre activités prescrites et activités réelles permet de monter la spécificité de pratiques orientées vers la réussite des parcours. Démontrer des compétences ou des activités professionnelles en adéquation avec les exigences d'un référentiel et appliquer des compétences procédurales pour la valorisation de ces compétences ou activités dans le cadre de l'évaluation sont les activités prescrites de la VAE. Combiner les ressources institutionnelles affectées à la VAE avec des ressources sociales le plus souvent externes au cadre de la validation représente l'une des deux activités réelles qui se déroulent dans les parcours de certification complète. Un autre processus observable est la formulation par le candidat d'un projet dans lequel s'inscrit la validation et la confirmation de ce projet par un conseiller, soit responsable de l'orientation en amont de la demande, soit responsable du positionnement de celle-ci sur un titre ou diplôme. L'engagement dans la démarche s'inscrit dans un certain type de logique mais la formulation, par le candidat lui-même, d'objectifs et de moyens à mobiliser indique la proximité de sa démarche personnelle avec un mode d'action qui fait appel à l'autonomie comme principe d'organisation du travail personnel.

Ainsi, certains candidats certifiés envisagent la suite de leur parcours vers un niveau de formation supérieur : une candidate au DEAVS vise le DPAS par la VAE, une autre a réussi parallèlement le concours d'entrée au DPAS, après un bac professionnel en VAE, une candidate veut présenter un BTS soit par la VAE soit en candidat libre, un candidat de l'université « *a envie de retourner sur les bancs de la fac* », une coiffeuse veut obtenir le brevet de maîtrise « *pas par la VAE* » mais par la formation, une autre candidate va se renseigner sur les emplois et diplômes dans le champ de la formation. Ces objectifs apparaissent notamment lorsque les individus expriment leur engagement en VAE dans le registre de la promotion. Ils peuvent aussi découler des effets d'une validation qui apporte des perspectives promotionnelles. Ces aboutissements sont le résultat d'une progression dans l'échelle des niveaux de formation. À une exception près, les certifiés visaient en effet un niveau de formation équivalent ou immédiatement supérieur à celui acquis en formation initiale ou

continue. Ce pas serait franchi plus fréquemment alors que la distance entre l'activité exercée et la spécialité du diplôme obtenu est plus faible.

Le matériau disponible n'est pas suffisant pour affirmer qu'il existe un filtrage des services valideurs quant aux demandes de VAE implicitement légitimées, non par l'expérience, mais par le niveau de formation du candidat et son aptitude à réaliser un projet qualifié de « réaliste » vers une certification proche de l'activité. Cependant, cette activité réelle de repérage d'un projet peut être considérée comme un indice supplémentaire de filtrage. L'obtention totale de la certification s'appuie sur un ensemble de ressources qui créent les conditions facilitant le franchissement des points critiques. Ces ressources sont de natures diverses mais les chances d'y accéder, de les mobiliser, et la capacité de les combiner demeurent inégalement réparties.

2. Synthèse des points critiques

Tableau 16
POINTS CRITIQUES PAR ÉTAPES DE LA PROCÉDURE

Dépôt de la demande	Aide à la constitution du dossier et de la demande (accompagnement)	Procédures d'évaluation	Évaluations complémentaires
<p>Accès limité par le coût (accompagnement et/ou certification), en l'absence de prise en charge institutionnelle.</p> <p>Risques de déperdition ou d'échec introduits par :</p> <ul style="list-style-type: none"> • la relation indirecte ou insuffisante avec les acteurs du dispositif dès l'origine de la démarche ; • un positionnement qui ne tient pas compte de la logique individuelle (cheminement, contraintes et horizon d'attentes) ; • un empilement de dispositifs d'information, d'orientation et de validation qui manque de cohérence. 	<p>Mobilisation de ressources internes, externes ou personnelles : conditions nécessaires de réussite, en leur absence, les parcours sont exposés à un risque évident d'échec.</p> <p>Qualité de l'accompagnement en question :</p> <ul style="list-style-type: none"> • les opinions divergentes des intervenants sur son dossier déstabilisent le candidat ; • les exigences formelles du dossier déclaratif sont disproportionnées au regard des tâches d'explicitation. 	<p>Le niveau des exigences méthodologiques pour formaliser l'expérience par une méthode déclarative rend celle-ci sélective voire dissuasive.</p> <p>Les critères d'évaluation et la portée d'application des référentiels dans l'évaluation sont méconnues des candidats et des accompagnateurs.</p> <p>Indices de la prégnance d'une vision réductrice des acquis de l'expérience (mode VAP) dans les pratiques :</p> <ul style="list-style-type: none"> • formation préalable quasi-systématique ; • refus de positionnement en validation partielle, malgré des possibilités objectives de validation ; • résistances chez les professionnels, enseignants ou universitaires des jurys. 	<p>Faible qualité de l'information concernant les résultats.</p> <p>Aide absente ou insuffisante à la construction des suites de parcours.</p>

3. Pistes de préconisations

À ce stade de la réflexion et compte tenu des analyses qui précèdent, cinq pistes de préconisations peuvent être formulées :

1 • En amont, il convient de créer les conditions les plus larges possibles de lisibilité pour les publics de la VAE (pour tous et partout) :

- de l'offre de certification,
- des principales procédures de validation et d'évaluation, de leur spécificité (déclaratif *versus* démonstratif) et de leur adaptation au profil du candidat.

2 • La typologie des logiques d'accès proposée peut constituer une grille de lecture et un outil d'analyse utiles à la compréhension des projets de validation des candidats. Selon les itinéraires professionnels et les types d'engagement (objectifs sous contraintes de précarité ou d'insécurité professionnelle, attentes d'évolution professionnelle ou de réorientation professionnelle), il conviendrait de décliner :

- les objectifs (cible et niveau utiles),
- les moyens nécessaires (financement, méthodes),
- l'organisation (travail personnel mais guidé, travail collectif au cours de l'accompagnement, calendrier).

3 • Un conseil et, si nécessaire, une aide individualisée à la création des combinaisons vertueuses de ressources devraient être apportés aux candidats. Sans information complète sur les procédures, sur les moyens nécessaires et disponibles dès l'accès au dispositif (référentiels, aides à l'explicitation), l'engagement dans la démarche est exposé au risque d'échec. Le choix, par le candidat, d'un dispositif et d'un référent devrait faciliter la réussite de la démarche.

4 • L'information sur le déroulement de la démarche est nécessaire mais pas suffisante. La préparation aux procédures d'évaluation paraît obligatoire pour placer les candidats dans une logique de réussite (y compris parmi ceux qui paraissent le mieux équipés). Sans aide à la constitution du dossier de preuves et à la confrontation orale, des candidats recevables ne parviendront pas à la certification qu'ils ont la possibilité objective d'obtenir. Les exemples de candidatures au DEAVS montrent la nécessité d'un accompagnement renforcé pour les personnes les moins qualifiées, d'un suivi plus important, d'un dispositif incluant une partie formation.

5 • Mieux connaître les publics, leurs modes d'accès au dispositif et les déperditions nécessiterait un système d'information statistique centralisé. Le recueil commun de données pourrait se limiter à quelques variables sociodémographiques et socioprofessionnelles permettant de caractériser les publics se trouvant aux différentes phases de la procédure. L'origine de l'orientation vers le service valideur devrait également être connue.

Tableau 17
PRÉCONISATIONS PAR ÉTAPES DE LA PROCÉDURE

Dépôt de la demande	Aide à la constitution du dossier et de la demande (accompagnement)	Procédures d'évaluation	Évaluations complémentaires
<p>Une information complète sur les procédures, sur les moyens nécessaires et disponibles dès l'accès au dispositif (référentiels, aides à l'explicitation) doit permettre que l'engagement dans la démarche ne soit pas exposé au risque d'échec.</p> <p>Définition d'un projet de validation avec une visée compréhensive des logiques individuelles : objectifs (cible et niveau utiles), moyens nécessaires (financement, méthodes) et organisations (travail personnel mais guidé, collective par l'accès à l'accompagnement, calendrier) pourraient se décliner selon les types d'engagement.</p>	<p>Préparation aux procédures d'évaluation indispensable pour placer les candidats dans une logique de réussite (y compris parmi ceux qui paraissent le mieux équipés).</p> <p>La connaissance des critères d'évaluation et de la portée d'application des référentiels dans l'évaluation doivent aussi être partagées par les accompagnateurs.</p>	<p>Posture professionnelle dans les mises en situation :</p> <ul style="list-style-type: none"> • un atout réel mais aussi potentiel pour un plus large public que celui qui peut en bénéficier ; • le détour par l'explicitation est nécessaire pour une auto-évaluation favorisant des apprentissages ultérieurs. <p>La connaissance des critères d'évaluation et la portée d'application des référentiels dans l'évaluation doivent être partagées par les candidats.</p> <p>Le cheminement professionnel des candidats et leur motivation ne doivent pas faire l'objet de stéréotypes de la part des intervenants dans l'évaluation.</p>	<p>Résultats précis pour permettre un positionnement adéquat avec pour objectif d'accéder sans délai superflu à une seconde évaluation.</p> <p>Mise en place d'un accompagnement et d'un suivi individualisé afin de faciliter la mise en œuvre des préconisations faites par le jury en cas de validation partielle.</p>

POSTFACE

(Additif à la réédition de novembre 2006)

Nécessité d'accroître la lisibilité et la coordination de l'offre de certification, développement de l'information-conseil confiée aux Régions, allègement des procédures des certificateurs, renforcement de l'accompagnement des candidats à la VAE, modernisation du travail des jurys... Les recommandations adoptées en octobre 2006 par le Conseil national pour la formation professionnelle tout au long de la vie (CNFPTLV) reflètent les préoccupations issues de cette étude. Au-delà, plusieurs mesures ont exprimé, au cours de l'année 2006, la volonté des pouvoirs publics ou des partenaires sociaux de favoriser l'expansion de la VAE. Certaines font aussi échos aux analyses de l'accès au dispositif ou de la complexité des procédures qui ont été présentées dans cet ouvrage.

Parmi les mesures permettant tout d'abord d'**élargir l'accès au dispositif**, les dispositions relatives à la VAE dans la convention d'assurance chômage du 18 janvier 2006³⁴ représentent une certaine avancée. En effet, cette nouvelle convention a prévu une prise en charge financière de la démarche pour les demandeurs d'emploi indemnisés pour l'ensemble des certifications accessibles par la VAE et non plus pour les seuls titres professionnels délivrés par le ministère de l'Emploi. L'aide peut désormais couvrir aussi les dépenses d'accompagnement, les droits d'inscription auprès de l'organisme certificateur, les frais de validation et les formations éventuellement prescrites. Par ailleurs, le « plan de développement de la validation de l'expérience » présenté par le ministère de l'Emploi le 27 juin 2006 comporte une mesure destinée à encourager les demandeurs d'emploi non indemnisés à entreprendre une VAE par une prise en charge de leurs frais. À ce titre, un budget de dix millions d'euros est annoncé pour le financement de ces démarches avec l'objectif de parvenir à 20 000 certifications auprès de ces demandeurs d'emploi d'ici fin 2007.

En second lieu, le ministère de l'Éducation nationale et le ministère de l'Emploi se sont attachés à **simplifier les procédures de validation** dont ils ont la responsabilité. Le dossier de validation des CAP et des autres diplômes de niveaux V a été « allégé » d'exigences de descriptions redondantes. Pour l'obtention des titres professionnels délivrés par le ministère de l'Emploi, cette simplification passe principalement par une unique « épreuve de synthèse » identique à celle passée à l'issue d'un parcours de formation, qui remplace la série d'évaluations auparavant basées sur un CCP.

Les différentes mesures auront sans nul doute un impact positif sur les parcours de VAE, pour les rendre moins complexes, moins longs et leur donner une issue moins incertaine. Le suivi statistique des parcours dont l'État et les Régions se partagent les compétences devrait permettre de mieux connaître les publics et leur usage de la VAE³⁵. Les évaluations des dispositifs prévues à la fin de l'année 2007 pourraient ainsi aboutir à une autre vague de mesures d'améliorations, certainement nécessaires pour soutenir la démocratisation de la VAE.

³⁴ Signée par les organisations d'employeurs (MEDEF, CGPME, UPA) et par trois syndicats salariés (CFDT, CFTC et CFE-CGC), cette convention est applicable pour la période du 18 janvier 2006 au 31 décembre 2008.

³⁵ Ce suivi statistique est rappelé dans la circulaire DGEFP n°2006-19 du 20 juin 2006, qui porte sur les rôles respectifs de l'État et de la Région aux différentes étapes de la démarche de VAE.

BIBLIOGRAPHIE

- Boyer A. (2003), *Les métiers en région : des évolutions contrastées*, Mémo, n°13, Observatoire régional des métiers.
- Cartier M. (2005), « Perspectives sociologiques sur le travail dans les services : les apports de Hughes, Becker et Gold », *Le Mouvement social*, n° 211, avril-juin 2005.
- Correia C., Pottier F. (2000), « La formation tout au long de la vie : progression professionnelle ou adaptation aux contraintes », *Formation Emploi*, n° 71, juillet-septembre 2000.
- Giddens A. (1987), *La constitution de la société*, PUF, Paris.
- Gourmelen B., *Que nous apprend la VAE sur le travail non-qualifié ?* Intervention pour le Commissariat général au Plan, 08/09/2005.
- Haut Comité Education-économie-emploi (2004), *VAE : construire une professionnalisation durable*, rapport du Haut Comité Education-économie-emploi, La Documentation française, Paris.
- Hughes E. (1996), « Le drame social du travail », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 115, décembre 1996.
- Labruyère Ch. et alii. (2002), *La validation des acquis professionnels. Bilan des pratiques actuelles, enjeux pour les dispositifs futurs*, *Bref*, n° 185, Céreq, avril 2002.
- Labruyère Ch., Rose J., *Validation des acquis de l'expérience : objectif partagé, pratiques diversifiées*, NEF, n° 15, Céreq, mai 2004.
- Lallement M. (2000), « À la recherche des logiques de l'action », in *La sociologie : histoire et idées*, Ph. Cabin et J.-F.s Dortier (coord.), Sciences humaines, Paris.

Liste des tableaux et schémas

Tableau 1 • Publics des Points relais conseil en France métropolitaine et en PACA	8
Schéma 1 • Entrées dans un parcours de validation à partir des Points relais conseil en PACA en 2004	9
Schéma 2 • Entrées dans un parcours de validation à partir des services académiques en 2004	9
Schéma 3 • Articulation de la procédure de validation et de l'observation des parcours	10
Tableau 2 • Caractéristiques de l'échantillon en phase amont	11
Tableau 3 • Caractéristiques de l'échantillon en phase de validation	11
Tableau 4 • Flux de l'accès à la VAE et de la certification en 2004	12
Tableau 5 • Répartition des entretiens par valideurs, étapes d'interruption et résultats	12
Tableau 6 • Niveau acquis en formation initiale ou continue et niveau visé dans l'échantillon amont	13
Tableau 7 • Ensemble des diplômes visés dans l'échantillon total (N=66)	14
Tableau 8 • Logiques d'accès à la VAE	15
Tableau 9 • Tarifs individuels de la VAE pour six services valideurs en 2004 (pour les parcours et dispositifs étudiés)	39
Tableau 10 • Dispositifs de VAE	40
Tableau 11 • Certification par la voie de la VAE, résultats AFPA (hors centres agréés)	42
Tableau 12 • Scénarios d'accompagnement selon le statut et le mode d'entrée des candidats	44
Tableau 13 • Diplômes obtenus par la voie de la VAE, académie Aix-Marseille, en 2003	46
Tableau 14 • Données de la VAE pour le DEAVS	57
Tableau 15 • Flux des candidats à la VAE à l'université	62
Tableau 16 • Points critiques par étapes de la procédure	74
Tableau 17 • Préconisations par étapes de la procédure	76

Glossaire

ADV	Assistant de vie
AES	Administration économique et sociale
AFPA	Association nationale pour la formation professionnelle des adultes
AGEFIPH	Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées
ALE	Agence locale pour l'emploi
ANPE	Agence nationale pour l'emploi
APA	Aide personnalisée à l'autonomie
ASSEDIC	Association pour l'emploi dans l'industrie et le commerce
BCD	Bibliothèque et centre de documentation
BEATEP	Brevet d'État d'animateur technique de l'éducation populaire et de la jeunesse
BEES	Brevet d'État d'éducateur sportif
BEP	Brevet d'études professionnelles
BEPA	Brevet d'enseignement professionnel agricole
BP	Brevet professionnel
BPJEPS	Brevet professionnel jeunesse éducation populaire sports
BTA	Brevet technique agricole
BTS	Brevet de technicien supérieur
BTSA	Brevet de technicien supérieur agricole
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CAPES	Certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement du second degré
CCAS	Centres communaux d'action sociale
CCP	Certificat de compétences professionnelles
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CEC	Contrat emploi-consolidé
CFA	Centre de formation d'apprentis
CFPA	Centre de formation professionnelle d'adultes
CFPPA	Centres de formation professionnelle et de promotion agricole
CIBC	Centre interinstitutionnel de bilans de compétences
CIDJ	Centre d'information et de documentation pour la jeunesse
CIF	Congé individuel de formation
CIO	Centre d'information et d'orientation
CNDP	Centre national de documentation pédagogique
CNED	Centre national d'enseignement à distance
COTOREP	Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel
CPNE	Commission paritaire nationale de l'emploi
CPV	Centre permanent de validation
CQP	Certificat de qualification professionnelle
CRDP	Centre régional de documentation pédagogique
CREPS	Centre régional d'éducation physique et des sports
CRIS	Cellule régionale inter-services
CTVID	Cellule technique de validation intersectorielle départementale
DAEU	Diplôme d'accès aux études universitaires
DEAVS	Diplôme d'État d'auxiliaire de vie sociale
DEES	Diplôme d'État d'éducateur spécialisé
DESS	Diplôme d'études supérieures spécialisées
DESU	Diplôme d'études supérieures universitaires
DEUG	Diplôme d'études universitaires générales
DGEFP	Direction générale de l'Emploi et de la Formation professionnelle
DPAS	Diplôme professionnel d'aide soignant
DRAF	Direction régionale de l'Agriculture et des Forêts
DRASS	Direction régionale des Affaires sanitaires et sociales
DRJS	Direction régionale de la Jeunesse et des Sports
DRTEFP	Direction régionale du Travail de l'Emploi et de la Formation professionnelle
DUT	Diplôme universitaire de technologie
ECCP	Évaluation des capacités et compétences professionnelles

FONGECIF	Fonds de gestion du congé individuel de formation
FSE	Fonds social européen
GEA	Gestion des entreprises et des administrations
GIP	Groupement d'intérêt public
GRETA	Groupement d'établissements publics locaux d'enseignement
HCEE	Haut comité éducation économie
IUT	Institut universitaire de technologie
LMD	Licence-master-doctorat
MC	Mention complémentaire
ONISEP	Office national d'information sur les enseignements et les professions
OPAC	Office public d'aménagement et de construction
OPACIF	Organisme paritaire agréé pour le congé individuel de formation
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
OPG	Objectif projet groupe)
PACA	Provence-Alpes-Côte d'Azur
PAS	Plan d'action subventionnée
PRC	Point relais conseil
RMI	Revenu minimum d'insertion
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SOP	Service d'orientation professionnelle
SRFD	Service régional de formation et de développement
SUFA	Service Universitaire de formation tout au long de la vie
TP	Titre professionnel
UFG	Unité de formation générale
UFR	Unité de formation et de recherche
VAE	Validation des acquis de l'expérience
VAP	Validation des acquis professionnels

ANNEXES

Annexe 1 • Méthodologie

Organisation de l'étude qualitative

La population enquêtée est constituée de demandeurs d'information et de conseil et de candidats à la VAE sélectionnés d'abord en fonction de leur position au regard des différentes étapes de la démarche. Des critères sociodémographiques (sexe, emploi, niveau de formation initiale) et institutionnels (service valideur) interviennent ensuite pour réduire les biais de sélection induits par la méthode des quotas par position. La difficulté à obtenir des données statistiques sur les candidats auprès des valideurs devant permettre la constitution d'un échantillon raisonné justifie également que ces critères ne soient placés qu'au second plan.

En phase amont, la mise en relation des chargés d'études avec des personnes qui ne donnent pas suite à leur demande résulte d'une collaboration directe avec quatre Points relais conseils (PRC), une agence pour l'emploi et les services d'accueil de quatre certificateurs (un centre permanent de validation de l'Education nationale, un centre de la DRJS et deux universités).

Les candidats auprès de six différents certificateurs (Affaires sociale, Agriculture et Forêts, Éducation nationale, Emploi, Jeunesse et Sports, l'une des deux universités) ont ensuite été sélectionnés en phase de validation.

L'observation des interruptions de parcours a conduit à réaliser une dizaine d'entretiens avec des candidats ayant été déclarés non recevables et une dizaine d'entretiens avec des candidats qui ont abandonné avant le jury.

L'objectif était de rencontrer une trentaine de candidats se présentant au jury, répartis en trois groupes :

- L'absence de validation (cinq entretiens prévus).
- L'obtention partielle de certification (quinze entretiens prévus).
- L'obtention complète d'une certification (dix entretiens prévus) constituent les différentes situations qui justifient à cette phase la rencontre avec les candidats.

À travers les entretiens, l'objectif est de reconstituer les motifs et modes d'accès de chacun, leur itinéraire dans la VAE et à appréhender les éventuels problèmes auxquels ils peuvent être confrontés tout au long de la procédure et dans l'après jury. Les entretiens devaient notamment permettre d'aborder la question de la construction du parcours jusqu'au titre ou diplôme. L'ensemble des entretiens ont été conduits de manière semi-directive, à l'aide de guides permettant d'aborder les thèmes suivants :

- cheminement professionnel et mobilité sociale,
- définition de la démarche de validation, objectifs, attentes,
- modes d'accès, déroulement et résultats,
- enjeux,
- atouts et ressources de l'environnement professionnel, familial,
- points d'achoppement, contraintes et motifs d'interruption.

Au total, 66 entretiens constituent le principal matériau qualitatif de l'enquête. La méthode d'analyse retenue est inductive. Elle procède par étapes successives de codage et par saturation progressive des catégories descriptives avec les données, puis par interprétation des variations concomitantes.

Collecte de données statistiques

Les flux concernés ont été estimés en utilisant autant que faire les outils de suivi de l'activité mis en place par les services. L'objectif initial était de construire une vision assez précise du phénomène d'entonnoir que génère le dispositif. Cet objectif a rencontré deux obstacles. Le premier tient au fait que la connaissance des

bénéficiaires de la VAE chez les certificateurs, au niveau national comme au niveau régional, est très inégale. Ainsi, du fait de la diversité des exigences relatives aux systèmes d'informations utilisés, les demandeurs d'information et de conseil auprès des PRC sont globalement beaucoup mieux connus que les candidats à la validation eux-mêmes. Le second obstacle provient du fait que l'information sur les flux (accès, déperditions, accompagnements, validations), comme sur les caractéristiques des publics, semble prendre un caractère plus ou moins confidentiel chez certains certificateurs et ce malgré l'existence d'une collecte administrative des données. De plus, l'absence de comptage des personnes orientées par les PRC vers les certificateurs réduit les possibilités d'évaluation des flux et des déperditions entre la phase amont et la phase de validation.

Déroulement de l'étude

L'accueil individuel ou institutionnel a été favorable par rapport au sujet. La variété des modes d'organisation des services et la pluralité des sources à solliciter ont rendu néanmoins la collecte des données assez complexe à organiser. Il a été nécessaire de mener différents types d'observation en parallèle et de mobiliser des sources complémentaires (employeurs, organismes d'accompagnement).

En phase amont, les entretiens de cadrage avec les professionnels des PRC et des services valideurs ont été effectués dans de bonnes conditions, mais la faible fréquentation de certaines réunions d'information collective a conduit à répéter des prises de contact pour constituer une population de référence plus étendue. Des contacts avec près de 90 personnes bénéficiaires d'information collective ont ainsi été pris. Des données portant sur les interactions concourant à la définition des parcours ont été recueillies grâce à l'observation des premiers entretiens individuels de positionnement (PRC, universités, CPV), lorsque cela a été accepté.

En phase de validation, les entretiens avec les professionnels ont permis non seulement de mieux comprendre le fonctionnement des dispositifs mais aussi de préparer les contacts avec les bénéficiaires (le calendrier de l'étude sur le terrain ne permettant pas de réaliser le suivi du parcours de l'ensemble des personnes rencontrées en phase amont). Plus de 200 contacts avec des candidats (dont une centaine de candidates au DEAVS) ont été pris par courrier ou par distribution directe de demande de contact par les services des certificateurs.

Annexe 2 • Portraits des demandeurs et des candidats

Les données individuelles recueillies par entretien permettent de saisir la diversité des trajectoires de personnes qui demandent une information ou un conseil sur la VAE auprès de structures représentatives du dispositif. Le point d'information et de conseil par lequel le demandeur a été identifié est indiqué, ceci ne présupant pas du fait que ce point soit le seul point d'accès à l'information et au conseil utilisé par le demandeur. Les sources d'information sur la VAE et sur la structure dispensatrice d'information et de conseil font l'objet d'une analyse spécifique.

Les informations essentielles à la compréhension des démarches individuelles sont résumées dans une série de portraits individuels. Chaque portrait permet de restituer à la fois la singularité des parcours et la possibilité d'une similitude des faits ou des événements qui composent des logiques et des parcours convergents. Chaque portrait relève les tournants et les événements marquants de la vie professionnelle, familiale et personnelle, ainsi que les éléments déclencheurs et les motivations d'une rencontre avec les acteurs de la VAE. La trajectoire est décrite jusqu'à la prestation d'information et de conseil et, pour les candidats à la validation, jusqu'au résultat de leur démarche au moment de l'entretien.

Portraits des candidats en phase amont

• Femme, 40 ans, secrétaire commerciale

Pas de diplôme mais possède un niveau bac. Elle tente à la fin de ses études secondaires de passer une capacité en droit mais échoue à l'examen. Elle a une expérience professionnelle de vingt ans comme secrétaire commerciale. Demandeur d'emploi depuis 2002 après un licenciement pour faute grave, elle cherche à valoriser son expérience professionnelle longue en obtenant un diplôme de niveau III, diplôme qu'elle pourrait afficher sur son CV et qui lui faciliterait sa recherche d'emploi. Durant sa période de chômage elle monte une société civile immobilière, activité peu rémunératrice, qui lui permet de rembourser un crédit mais qui ne lui assure pas de salaire, et garde son statut de demandeur d'emploi. Elle est informée par l'ANPE de l'existence de la VAE. Elle assiste auprès de deux PRC différents à des réunions d'information collectives et recueille les informations les plus adéquates à sa situation et à son projet professionnel. Parallèlement à sa démarche d'information sur la VAE, elle s'inscrit dans une formation d'assistante de direction administrative. Ne pouvant pas suivre dans le même temps les cours de sa formation d'assistante de direction et s'inscrire dans une démarche de VAE (problèmes de disponibilité pour suivre un accompagnement), et devant l'impossibilité de faire financer l'accompagnement par les services de l'Emploi, elle préfère entrer en formation et différer sa démarche de validation.

• Homme, 46 ans, agent de maintenance en informatique

Demandeur d'emploi depuis juin 2004, il n'a pas de diplôme et a commencé sa carrière professionnelle comme ouvrier (montage électronique) puis devient durant neuf ans chauffeur de taxi. Il obtient le titre de technicien supérieur en informatique de gestion en 1999. Il ne trouve pas d'emploi dans ce domaine. Il est recruté en contrat aidé pendant trois ans comme agent de maintenance informatique. Il apprend l'existence de la VAE par son dernier employeur. Inscrit à l'ANPE, il est orienté vers un PRC. Il lui est proposé de valider un BTS d'administrateur de réseau ce qui lui semble inutile puisqu'il est déjà titulaire d'un titre d'un niveau supérieur. Cette validation est perçue comme une démarche longue et fastidieuse : « Ça demande du temps, remplir des dossiers, argumenter, donner des traces d'expérience. » Il est dissuadé, lors de l'entretien individuel au PRC, d'engager une démarche de VAE car on lui explique qu'il est éligible au CIF-CDD et il retient cette dernière orientation. En effet, il lui semble que l'obtention d'une certification Microsoft (MSCE) favorisera son recrutement en tant qu'ingénieur système. Sa demande auprès de l'organisme gestionnaire du CIF auquel il s'adresse est refusée et il en dépose une seconde pour autre certification Microsoft (MSCA), qui, espère-t-il sera acceptée car elle est moins coûteuse.

• Femme, 42 ans, assistante administrative

Elle est titulaire d'un CAP et a 23 ans d'expérience. Elle a été stable dans le même emploi depuis dix ans (accueil de la clientèle dans un établissement financier) puis a négocié un licenciement en changeant de

région après une séparation d'avec son conjoint. Elle est demandeur d'emploi depuis un an. La validation est le moyen d'obtenir « *une qualification reconnue sur le marché du travail* » de niveau III, le diplôme ayant un rôle de signal indispensable dans sa recherche d'emploi. À la suite d'un bilan de compétences qui lui permet d'identifier ses lacunes en bureautique, elle recherche une qualification lui permettant de se réinsérer. Elle s'adresse dans un premier temps à L'AFPA qui ne propose aucune formation au-dessus du niveau IV et elle est orientée par un conseiller AFPA auprès d'un CPV. La conseillère du CPV l'informe de la possibilité de valider partiellement un baccalauréat professionnel en secrétariat. Or, le niveau bac lui semble insuffisant au regard de son expérience de secrétaire de direction, de ses objectifs de rémunération et de « *revalorisation personnelle* ». Elle vise un BTS mais elle ne peut obtenir de financement par l'ANPE car ses droits sont insuffisants, en dehors de formations complémentaires à la validation. Le financement par le CPV est en revanche possible, mais elle hésite : « *Je ne sais pas... Je suis en pleine réflexion... Je ne voudrais pas me tromper, la validation demande un engagement [en terme] financier et en [terme de] travail* ». Malgré les contacts pris par le CPV auprès de l'ALE pour faciliter le montage financier de sa demande, elle ne s'engage pas plus avant dans la démarche de VAE car son objectif ne lui semble pas intéresser la conseillère du CPV. Elle préfère déplacer sa démarche de VAE et s'engage dans deux formations au GRETA, l'une en bureautique et l'autre en anglais.

• **Homme, 58 ans, conducteur de travaux**

Il a un niveau BTS et plus de trente ans d'expérience dans le bâtiment comme conducteur de travaux. Des problèmes de santé et un divorce ont perturbé sa carrière. Il est demandeur d'emploi depuis 2001. Il alterne depuis cette date des périodes de chômage et de courtes missions. C'est une opportunité d'emploi comme formateur, dont il attend une confirmation et qui requiert un niveau III, qui justifie sa démarche vers un PRC. La mission locale l'informe sur la VAE et l'envoie se renseigner plus précisément à l'ANPE qui le renvoie ensuite sur le PRC. Son recrutement étant sans cesse repoussé, il n'y croit plus et ne voit pas l'intérêt de poursuivre sa démarche. « *À mon âge je me demande si c'est intéressant de faire une VAE, si je ne vais pas simplement me faire plaisir* ». Il a de plus reçu un document qui l'informe qu'il n'est plus obligé de pointer. Il regrette néanmoins le manque de suivi, d'accompagnement de la part du PRC : « *On laisse démarrer les gens dans une démarche et on ne les suit pas, on ne s'inquiète pas.* » Son parcours professionnel (il a occupé des postes à responsabilités et bien rémunérés), son dénigrement de la valeur d'un diplôme acquis par la voie de la VAE, le manque de suivi de la part du PRC sont autant de facteurs qui concourent à l'abandon de la démarche une fois que l'objectif de retour direct à l'emploi ne peut être atteint.

• **Femme, 31 ans, agent de voyage**

Elle possède un niveau BTS Tourisme option accueil-animation. Après une insertion professionnelle difficile (emplois précaires entrecoupés de période de chômage), elle effectue plusieurs remplacements dans des agences immobilières et dans le tourisme. Elle évolue ensuite vers un emploi d'agent de voyage dans le secteur du tourisme où elle acquiert une solide expérience professionnelle. Suite à un différend avec son employeur, elle démissionne de son emploi d'agent de voyage et se retrouve vendeuse dans une boutique de vêtements. C'est dans le cadre de cet emploi qu'elle est informée de l'existence de la VAE. Demandeur d'emploi depuis février 2004, l'ANPE l'oriente vers un bilan de compétences. Elle assistera au sein de l'ANPE à un atelier VAE. Elle recherche dans la VAE une validation de ses années d'expérience mais également un retour à l'emploi dans un autre secteur d'activité (emploi administratif de secrétaire dans la Gendarmerie). Afin de réaliser ce projet de reconversion dans un emploi administratif elle se positionne sur un BTS d'assistante de direction. Lors de l'entretien individuel, la conseillère du CPV l'informe qu'elle ne possède pas les trois années d'expérience requises dans un emploi de secrétaire. Ayant intégré par ailleurs qu'elle n'a aucune chance d'obtenir sa validation sans un accompagnement et ne disposant pas d'un financement de sa démarche de VAE par l'ANPE, elle préfère abandonner son projet de validation et s'orienter dans une formation complémentaire en secrétariat médico-social que son conjoint finance par un prêt.

• **Homme, 40 ans, cadre commercial**

Titulaire d'un baccalauréat scientifique, il a une expérience professionnelle de vingt ans en tant qu'attaché commercial puis attaché de direction dans une entreprise de nettoyage et de treize ans comme directeur général d'entreprise expatrié en Afrique. De retour en France suite à la fermeture de l'entreprise, il se retrouve demandeur d'emploi non indemnisé en juin 2003, puis bénéficie du RMI. La situation de chômage, la confrontation aux critères de recrutement pour des postes de niveau équivalent en France l'amènent à se renseigner sur la VAE. Suite à un stage de « *redynamisation sociale* » (prestation ANPE) et un bilan de

compétences, l'ANPE l'informe de la possibilité d'entreprendre une démarche de VAE et l'oriente vers l'université. La VAE est le moyen d'éviter ou d'anticiper un déclassement professionnel, de retrouver un emploi et un statut équivalent à celui qu'il a perdu. Quelque temps après la réunion d'information collective à laquelle il assiste, il est embauché en CDI en tant que directeur commercial. Il diffère alors sa démarche de VAE mais envisage de faire valider ses acquis à moyen terme au cas où il se retrouverait dans la même situation.

• **Femme, 45 ans, directrice des ressources humaines**

Elle est titulaire d'un CAP Vente acquis en formation initiale et d'un BEP Comptabilité acquis en candidate libre. Elle passe sept ans dans une association où elle assurera des postes de standardiste, secrétaire et comptable puis est engagée dans l'entreprise où occupe actuellement un poste de directrice des ressources humaines d'une entreprise de 700 salariés. Elle présente la validation comme un moyen d'accéder à des études supérieures, possibilité qui ne lui a pas été offerte dans sa jeunesse, et comme un défi personnel. Elle souhaite prouver sa valeur professionnelle et obtenir un diplôme équivalent à son niveau de responsabilité. Elle anticipe également un risque de remplacement par une personne plus diplômée en cas de rachat, fusion, changement éventuel dans son entreprise. C'est grâce à ses fonctions de DRH qu'elle a eu connaissance de la VAE et elle s'est adressée à un PRC pour obtenir des informations. Elle cherche à valider son expérience par une certification de niveau I (master) mais ne sait pas, au terme de l'entretien individuel avec un conseiller, sur quelle spécialité. Des contraintes d'ordre professionnel (le montage d'une nouvelle usine) l'obligent à différer son projet de validation.

• **Femme, 40 ans, aide-comptable**

Elle est titulaire d'un CAP d'employée de bureau et de comptabilité et d'un brevet professionnel acquis en formation continue. Elle a une expérience de 18 ans, dont dix en tant qu'assistante comptable. Elle a occupé plusieurs postes de comptables sur des contrats d'intérimaire et en CDD. Puis elle suit une formation auprès d'un GRETA sur un BTS Comptabilité-Gestion mais n'est pas allée jusqu'à l'examen. Demandeuse d'emploi, elle fait un bilan de compétence. « *J'étais à la recherche de ce que je pourrais faire pour évoluer éventuellement ou pour m'orienter.* » Elle recherche dans la VAE une valorisation personnelle et à « *s'aligner sur le marché du travail* ». Elle est informée par l'ANPE de l'existence de la VAE et dirigée vers l'AFPA. Elle apprend dans le cadre d'une information collective que le niveau III du BTS (Éducation nationale) correspond à l'AFPA à un titre de technicien supérieur de comptabilité. Elle s'aperçoit lors de l'entretien individuel qu'elle ne possède pas dans sa pratique professionnelle certains domaines de gestion et qu'elle ne remplit pas tous les domaines des certificats de capacité. Alors que le titre de technicien supérieur correspondait à ses attentes, le positionnement opéré par le conseiller aboutit sur un titre de niveau IV d'assistant de gestion. C'est ce qui explique son désengagement de la démarche VAE. « *Je ne vois pas l'intérêt de repasser la validation de l'expérience pour un niveau IV puisque j'ai déjà un diplôme qui certifie cette capacité.* » Elle aurait souhaité tout de même remplir le dossier de validation mais est découragée par le conseiller qui lui dit que son dossier ne passera pas. Elle diffère sa démarche et attend un entretien avec la conseillère de l'ANPE pour refaire le point.

• **Homme, 50 ans, agent de surveillance**

Il occupe son poste à défaut d'autre chose pour gagner sa vie. Réfugié d'Algérie où il a enseigné les mathématiques et la physique pendant dix ans, il est arrivé en France en 1992. Cette arrivée est suivie de dix années très difficiles, entre « *galère totale et clandestinité* », puis des petits boulots et un CES dans un collège où on lui avait confié des cours de rattrapage. Il souhaite avant tout devenir enseignant en France mais sa licence de physique n'est reconnue qu'au niveau bac+2 et il voudrait valider une licence qui lui permettrait d'accéder au concours du CAPES. La formation est un autre moyen d'atteindre son objectif. Il s'est inscrit à des cours par correspondance. La lecture d'un article dans la presse lui fait connaître la VAE. Il contacte un premier organisme qui le redirige vers un PRC. Il apprend lors de l'information collective que son expérience est caduque et que les cours qu'il a donnés ne seront pas pris en considération. Le coût de la demande de dossier est un second frein qui l'empêche de s'engager dans la démarche de VAE. Son projet se déplace sur une formation en licence en deux ans. Il ressent aujourd'hui une « *frustration très profonde* ».

• **Homme, 50 ans, technicien**

Il a 17 ans d'ancienneté en logistique et a participé à la création d'une société d'étalonnage en mesures chimiques où il a travaillé durant dix années. Il est demandeur d'emploi. À la suite d'un accident du travail

qui le rend inapte aux « manipulations », il est licencié pour motif économique et attaque son employeur devant le Tribunal des Prud'hommes. La diversité de son expérience professionnelle, dans l'écriture de procédures et de référentiel ISO, la gestion de stocks informatisée pendant six ans et les activités logistiques pendant six ans, lui permettent d'envisager une validation sur deux baccalauréats professionnels : logistique et secrétariat. Il est orienté par l'ANPE dans un CPV. L'entretien individuel aboutit à un positionnement sur deux référentiels – baccalauréat professionnel secrétariat et baccalauréat professionnels logistique – et prévoit des formations complémentaires en anglais ainsi que la recherche d'un financement de la démarche par l'AGEFIPH. Mais l'incomplétude de son expérience professionnelle sur les fonctions administratives et le contournement des activités de manutention (du fait de son handicap) posent problème pour une poursuite de la démarche de VAE. Il préfère favoriser une recherche d'emploi et se désengage de la VAE : « *J'arrive en fin de droits alors je prendrai ce qui viendra... Je suis plutôt occupé par la recherche d'un travail.* »

- **Homme, 32 ans, agent immobilier**

Il est titulaire d'un bac G1. Il a exercé une activité de vendeur-conseil dans différentes entreprises jusqu'en 2003 où il rejoint l'entreprise familiale de gestion du patrimoine. L'obtention de la carte professionnelle d'agent immobilier lui permettrait de réaliser son projet professionnel d'ouverture d'une agence. Il a pris connaissance de la VAE au travers d'une annonce publicitaire qui a été adressée par le PRC à son entreprise. Il apprend lors d'un entretien individuel dans ce PRC que la carte professionnelle est délivrée aux personnes ayant un diplôme de niveau III ou d'un niveau IV accompagné d'une expérience professionnelle d'au moins cinq ans dans ce domaine. Il se voit proposer deux options, entrer en formation ou compléter son expérience professionnelle. Il décide alors de différer sa demande de VAE d'un ou deux ans lorsqu'il aura pu acquérir les compétences et l'expérience relatives au diplôme visé.

- **Femme, 24 ans, auxiliaire de crèche**

Demandeur d'emploi, elle est titulaire d'un CAP Petite enfance acquis en apprentissage et a occupé pendant cinq ans un poste d'auxiliaire de crèche, dans la même structure et sur un support d'emploi-jeune. Elle n'a pas été stabilisée dans l'emploi à l'issue de son contrat. Elle n'a pas d'autre expérience professionnelle et souhaite retrouver un emploi dans ce secteur. Le diplôme d'auxiliaire puéricultrice qu'elle veut valider est nécessaire pour occuper un CDI en crèche. Elle a entendu parler de la VAE par son entourage : « *On a appris que cela venait de sortir pour les aides soignantes donc on s'est dit que les auxiliaires cela sort aussi* ». Elle va se renseigner lors d'un bilan final d'un OPG (objectif projet groupe) qui lui est proposé à l'ANPE et elle assiste à un atelier VAE à l'ANPE. C'est à cette occasion qu'elle apprend que la certification visée n'est pas encore accessible par la VAE. Ceci met un terme à sa démarche, l'absence de financement de la procédure d'accompagnement est un autre frein qui l'empêche d'envisager une autre certification.

- **Femme, 35 ans, assistante administrative**

Sans baccalauréat, elle vit de petits boulots pendant huit ans puis travaille pendant cinq ans dans le secrétariat et dans le secteur médical. Après une période de chômage, elle suit une formation d'assistante bureautique en GRETA et accède alors à des emplois administratifs sous forme de CDD dans l'Éducation nationale en catégorie C. Un CDD d'assistante administrative en gestion s'est achevé avant l'été, elle est demandeuse d'emploi. Ne trouvant pas son compte ni dans son niveau de rémunération ni dans le renouvellement de ses contrats, l'acquisition d'un diplôme universitaire lui apparaît comme un moyen indispensable de progression salariale. À ses yeux, le diplôme confère une position sociale, est un facteur de confiance sur le marché du travail. Elle réalise un bilan de compétences qui lui permet d'identifier un DUT pour viser des emplois d'assistante de direction en PME ou des concours de catégorie B de la Fonction publique. Un GRETA lui propose de valider un BTS Assistante de direction mais elle estime qu'il ne lui sera d'aucune utilité car elle possède déjà une expérience professionnelle dans ce domaine. Elle s'adresse à l'université où on lui propose de valider un DUT GEA. Elle apprend de ses interlocuteurs qu'elle ne pourra déposer qu'une demande de dispense de titre pour l'entrée en DUT. Elle entre alors en formation continue pour obtenir le DUT.

- **Femme, 23 ans, assistante commerciale**

Titulaire d'un DUT Techniques de commercialisation option tourisme, elle a suivi une formation de marketing d'un niveau bac+ 3 mais qui n'est pas homologuée. Elle entre dans une banque par le biais d'un

stage mais n'est pas maintenue dans le service, puis elle est embauchée pour travailler au guichet en tant qu'assistante de clientèle où elle considère effectuer le travail d'un conseiller sans en avoir le statut et le salaire. Elle envisage une mobilité professionnelle en raison du faible intérêt dans l'emploi actuel. Elle ambitionne d'accéder aux concours de la Fonction publique, et plus précisément à celui d'inspecteur au Trésor public pour lequel un niveau bac+3 est requis. Elle recherche une stabilité professionnelle et un statut lui permettant de concilier activité professionnelle et vie familiale. Elle vise une licence professionnelle banque-assurances. Bien que n'ayant pas d'intérêt particulier pour la spécialité, c'est le niveau de formation qui l'intéresse en priorité. Elle s'adresse à l'université où elle apprend que sa demande de VAE n'est pas recevable car elle ne dispose que de deux années d'expérience dans le métier de conseillère d'agence. Elle décide donc de rester dans son emploi actuel une année de plus pour répondre au critère des trois ans d'expérience et pense reformuler sa demande au terme d'une période suffisante d'activité.

- **Homme, 28 ans, moniteur éducateur**

Titulaire d'un baccalauréat scientifique, il a validé une maîtrise en psychologie. Tout en poursuivant ses études universitaires, il travaille dans le champ de l'animation et fait plusieurs remplacements d'éducateur spécialisé dans des centres pour personnes handicapées. Il est positionné sur un poste d'éducateur sans avoir le diplôme requis au vu de la réglementation, poste qu'il occupe en CDD dans un centre d'aide par le travail. Son intérêt pour la VAE résulte d'une injonction de son employeur. Elle lui permettrait d'obtenir un CDI et de régulariser sa situation professionnelle. Il se renseigne au rectorat qui le dirige vers la DRJS où il participe à une réunion d'information collective mais il n'est pas intéressé par l'offre de certification de ce valideur car le diplôme visé, un DEES, est interministériel et l'accompagnement est assuré par les DAVA. Il attend depuis trois mois d'être convoqué à une réunion d'information sur le DEES par le DAVA de Nice. Il regrette de ne pas avoir bénéficié de conseils en amont de sa démarche qui lui auraient permis d'être informé sur les certifications accessibles au vu de son expérience.

- **Homme, 46 ans, entraîneur sportif**

Il est titulaire d'un diplôme étranger équivalent au baccalauréat. Il arrive en France en 1993 et travaille depuis 1998 au sein de la Fédération sportive de lutte où il exerce comme entraîneur. La loi du 16 juillet 1984 lui impose de détenir un diplôme ou un titre homologué dans sa discipline sportive et la Fédération lui demande de régulariser sa situation par l'obtention du BEES premier degré, pour également développer la pratique de la discipline au plan régional où des besoins d'entraîneurs et de cadres sportifs sont ressentis. Il n'est pas spécialement motivé pour obtenir ce brevet qui ne changera rien à sa situation professionnelle. Il connaissait déjà la VAP et s'appropriait s'y engager quand le dispositif a changé. Il participe à une réunion d'information à la DRJS et commence à remplir son dossier de demande. Naturalisé mais ayant des difficultés à s'exprimer en français, la préparation du dossier représente un obstacle majeur pour son projet. Il regrette de ne pas être accompagné dans cette démarche : *« Il n'y a pas de suivi, il n'y a personne qui vous suit. »* Il préfère différer son projet de VAE.

- **Homme, 26 ans, entraîneur sportif**

Il a commencé à travailler dès l'âge de seize ans tout en suivant en formation initiale un BEP Vente et un bac professionnel Commerce. À sa sortie du système scolaire, il est recruté par une enseigne de vêtement masculin. Par la suite, il a travaillé comme chef de rayon dans le sport et dans la vente de pièces automobiles. Il est aussi bénévole dans un club où il enseigne l'aïkido à des enfants et des adultes. Son intérêt pour la VAE s'explique par l'obligation qui lui est faite d'obtenir un BESS premier degré dans sa spécialité pour régulariser sa situation car la certification est imposée par l'administration et il prévoit des contrôles à venir de la DDJS. Le diplôme doit lui permettre aussi d'être salarié. Cependant il exprime une méfiance vis-à-vis de l'Administration et critique les critères d'éligibilité des demandes VAE (2 400 heures à justifier sur 36 mois) qu'il juge réductrices pour les bénévoles. Il se retrouve dans l'incapacité d'attester le nombre d'heure requis. Il choisit alors d'entrer en formation de manière à obtenir le tronc commun du BEES et prévoit de reformuler sa demande de VAE lorsqu'il aura atteint le nombre d'heures requis. Sa démarche est différée.

- **Femme, 26 ans, assistante commerciale**

Elle est titulaire d'un bac littéraire et a préparé un BTS Commerce international par correspondance tout en travaillant. Elle ne l'a pas obtenu car elle ne pouvait pas assumer le coût du stage à l'étranger. Elle a travaillé comme aide éducatrice dans un collège pendant deux ans en emploi-jeune, puis trouve un CDI dans une

agence immobilière. Les expériences acquises en milieu scolaire la motivent pour devenir éducatrice de jeunes enfants. L'accès à cette profession est régi par un concours et la VAE est vue comme un moyen de réduire la durée de la formation en obtenant une équivalence sur les stages exigés pendant les deux années de formation. Après des recherches sur internet et avoir pris des renseignements auprès d'une conseillère d'orientation, elle s'adresse à l'université pour s'informer sur la formation qui l'intéresse. Elle apprend à l'université que le diplôme d'État d'éducateur de jeunes enfants n'est pas encore accessible par la VAE. Elle doit accoucher en avril elle décide d'attendre des conditions de stabilité familiale pour entrer dans un parcours conjuguant validation et formation. Elle préfère différer son projet de VAE après la naissance de son enfant et la mutation de son conjoint.

• **Femme, 28 ans, animatrice**

Après son bac, elle échoue au concours d'entrée au DEES, abandonne un BTS puis prépare et obtient un BEATEP portant sur l'insertion socioprofessionnelle. Elle devient ensuite « agent de justice » en emploi-jeune à la Protection judiciaire de la jeunesse mais démissionne après deux ans. Elle travaille alors en intermittence pour des centres de loisirs en recevant des indemnités lors des périodes de chômage. Devenir formatrice d'adultes la motive pour valider l'expérience acquise dans cet emploi. Son chef de service à la Protection judiciaire de la jeunesse avait insisté sur la nécessaire validation des activités qu'il incitait à porter dans son livret. Une affiche vue dans une mission locale l'oriente sur l'AFPA. Arrivée en retard à cause d'une erreur dans cet affichage, elle y apprend qu'elle ne remplit ni les conditions de la VAE, ni celle de la formation pour le titre de Formation professionnel d'adulte. Sa représentation de la VAE demeure incomplète. « *La VAE m'intéressait parce que dans certains domaines j'avais beaucoup d'expérience sur le terrain mais sans avoir de qualification. Le gros avantage de la VAE, je pense qu'elle s'adresse à des personnes qui sont encore en train d'exercer, qui exercent dans un milieu professionnel où ils n'ont pas de qualification* ». À l'issue de ce constat, elle commence une formation de spécialisation sur les technologies de l'information et de la communication pour postuler à des emplois d'animatrice.

Portraits des candidats en phase de validation

• **Homme, 49 ans, accompagnateur équestre**

Il est titulaire d'un CAP en électricité. Militaire de carrière, il passe le brevet militaire de mécanique générale et de mécanique automobile. Il retourne à la vie civile et travaille « *dans les ascenseurs* ». Il est depuis quatre ans président d'une association d'activités équestres, créée et développée dans le cadre d'un congé sabbatique. Il vise l'obtention d'un BEPA Activités hippiques comme moyen de développer les activités de son association hors saison quand il ne dispose pas de moniteurs qualifiés (bénévoles) pour accompagner les sorties équestres. Déclaré irrecevable suite à un premier dépôt de dossier du fait d'une durée d'expérience insuffisante, il ne renouvelle pas sa demande, par « *manque de temps* ».

• **Femme, 35 ans, secrétaire**

Elle est titulaire d'un CAP Secrétariat, s'inscrit en baccalauréat professionnel qu'elle interrompt rapidement car des difficultés relationnelles avec sa famille la contraignent à gagner sa vie. Sa trajectoire professionnelle est marquée depuis quinze ans par une succession de petits boulots, de missions d'intérim et de contrats de courte durée en tant que secrétaire. Demandeur d'emploi depuis 2003, elle apprend l'existence de la VAE par les médias, information relayée par la conseillère ANPE et entreprend une démarche de validation pour obtenir un baccalauréat professionnel Secrétariat. Elle recherche avant tout une satisfaction personnelle via ce diplôme qui compense l'échec de sa formation initiale. En revanche, elle n'estime pas qu'un baccalauréat professionnel peut l'aider dans sa recherche d'emploi. Son accompagnement est financé. Elle a une invalidité reconnue par la COTOREP, mais elle dit s'être démenée pour avoir les rendez-vous et avoir relancé les accompagnateurs, « *parce que je voulais que cela avance quoi* ». Remplir le dossier a été pour elle « *un travail fastidieux et un travail de mémoire acharné* ». Les justificatifs de ses activités ont été difficiles à réunir. Elle obtient une validation partielle du baccalauréat professionnel, et doit repasser une matière intitulée « *Activité professionnelle de synthèse* », sans en comprendre les raisons, malgré un retour au référentiel : « *Je me suis dit mince, tout le temps qu'il fallait signer leurs papiers, aller aux ateliers* ».

machins on a répondu présent, et une fois que tout le monde est passé devant le jury il n'y a plus personne... »

• **Femme, 40 ans, aide à domicile**

Elle n'a pas de diplôme et a occupé divers emplois de secrétaire avant d'immigrer en France et de devenir aide à domicile en 1998, en indépendante puis employée dans la même structure depuis 2000. Engagée dans la validation d'un DEAVS via son employeur, elle justifie cette démarche par l'espoir d'une meilleure rémunération et d'un poste dans une maison de retraite ou dans un hôpital. Un congé maladie interrompt un premier parcours de validation. Elle le reprend pendant un congé parental mais ce statut ne lui permet pas de se faire financer l'accompagnement par son employeur. Elle obtient une validation partielle du DEAVS, décision qu'elle ne comprend pas, et estime avoir été piégée par le jury.

• **Femme, 43 ans, responsable de recrutement**

Elle termine ses études au niveau du baccalauréat. Son parcours professionnel est d'abord marqué par une succession d'emplois dans la vente et le secrétariat. Elle est ensuite embauchée dans une agence d'intérim où elle devient, au bout de huit ans, responsable de recrutement senior. Ses objectifs via la VAE et une licence AES spécialité ressources humaines sont multiples : en premier lieu un diplôme, « *apprendre des choses en parallèle qui pourraient m'aider aussi dans mon métier à l'heure actuelle* », et anticiper une perspective de mobilité pour intégrer le service ressources humaines d'une entreprise. Elle souhaitait au départ valider une licence professionnelle mais apprend en entretien individuel que ce diplôme n'existe pas dans cette spécialité. Elle estime d'ailleurs qu'il « *n'est pas normal qu'à partir de huit ans d'expérience on obtienne un diplôme théorique* ». Elle abandonnera sa démarche en cours d'accompagnement, rebutée par « *le rédactionnel* », par son manque de disponibilité et des difficultés aggravées par de mauvaises relations avec les personnes chargées de son accompagnement.

• **Femme, 57 ans, assistante de vie**

Elle a une trajectoire professionnelle marquée par la précarité. Elle exerce de multiples emplois principalement dans le nettoyage. Un attrait pour le travail auprès de personnes âgées et une opportunité d'embauche en maison de retraite l'orientent vers des activités d'aide à domicile, d'aide ménagère et d'aide soignante. Avant de partir à la retraite, son objectif est de faire le travail dont elle a envie, en soins palliatifs avec des personnes âgées. Elle bénéficie d'une ECCP qui la conduit à demander le titre d'ADV par VAE. Elle participe à une réunion d'information à l'AFPA, remplit et envoie sa demande mais ne reçoit aucune réponse, hormis une facture conséquente de plus de 1 000 euros. Après rectification obtenue de l'ANPE, elle est convoquée par l'AFPA. La première évaluation porte sur le CCP milieu de vie, la suivante sur les personnes âgées et les enfants. Le jury la déclare assistante de vie. Ne recevant aucune notification de cette évaluation, elle apprend après trois appels téléphoniques que son dossier est égaré. Elle fait de nouveau intervenir l'ANPE pour qu'on lui promette une notification. Quelques mois plus tard, la seule preuve de sa validation est l'accusé de réception de sa demande de notification de ses résultats.

• **Femme, 32 ans, animatrice BCD**

Pourvue de son bac B, elle interrompt la préparation d'un DEUG AES pour des raisons familiales. Après avoir exercé des « petits boulots » (vente, intérim), elle trouve un poste d'emploi-jeune dans une école primaire en 1997 et acquiert une expérience dans l'animation de la bibliothèque. Informée sur le dispositif VAE par le responsable des emplois-jeunes, elle se rend à la DRJS pour se renseigner davantage. On la dissuade alors d'initier la démarche aux motifs que l'expérience acquise en milieu scolaire est éloignée de l'animation et que le marché du travail ne pourra absorber le flux des emplois-jeunes. Un an plus tard, elle décide malgré tout de valider son expérience « *pour ne pas perdre ces cinq années comme emploi-jeune parce que j'avais développé pas mal d'expérience mais qui n'est pas valable pour un emploi* » et dépose un dossier pour valider un BEATEP. Estimant l'accompagnement inutile, elle entreprend de construire son dossier seule tout en travaillant, exercice qu'elle juge long, fastidieux, difficile mais enrichissant. Elle ne sollicite pas d'audience avec le jury et reçoit une notification de validation partielle. Elle s'informe pour obtenir le module manquant par la formation mais elle est confrontée à un changement de diplôme et reçoit des informations imprécises sur les équivalences entre les modules du BEATEP et ceux du BPJEPS.

- **Femme, 49 ans, sous-directrice de crèche**

Elle fait fonction d'assistante maternelle dans la même crèche depuis dix ans, sans baccalauréat. Cette structure passe du statut de crèche parentale à celui de crèche municipale. Elle doit donc s'engager dans une démarche de validation du CAP Petite enfance pour conserver son emploi. Cette démarche est aussi pour elle le moyen de faire reconnaître ses compétences au regard de ses collègues de travail et de sa famille. Elle bénéficie d'un accompagnement financé par sa structure, au cours duquel on relève une grande proximité avec les accompagnatrices, et complète ce suivi par les cours de sa fille en BEP Sanitaire et social et d'autres ouvrages. Remplir le dossier a représenté pour elle un travail important, mais également un « plaisir » et elle a été largement soutenue par sa famille. Elle obtient une validation totale du CAP.

- **Femme, 56 ans, artisan en confection**

Elle a exercé de nombreuses activités au cours de sa vie professionnelle qui débute à sa sortie du système scolaire en seconde : employée administrative, agricultrice, aide à domicile et, enfin, commerçante non sédentaire pendant cinq ans. Elle crée une entreprise individuelle de fabrication et de vente de vêtements en 1990, mais elle rencontre des difficultés financières et décide de se recycler. Elle prend connaissance de la VAE lors d'un bilan de compétences. Bénéficiaire du RMI, l'ensemble de la démarche peut être financé par le conseil général. La définition du diplôme visé a lieu lors de l'entretien de positionnement au CPV, ce sera un bac professionnel Commerce qu'elle validera en totalité, grâce aux ateliers d'accompagnement qui permettent de « comprendre et d'analyser le dossier », mais au prix d'un « combat avec soi-même ». « Ce qui est intéressant dans ce travail, on dit validation des acquis de l'expérience, mais c'est aussi valorisation, donc franchement on pointe qu'effectivement on a vraiment des compétences, des choses acquises sur le terrain... En même temps cela consolide quelque chose en soi dont on n'avait pas forcément pris la dimension. »

- **Femme, 44 ans, monitrice éducatrice**

Elle a un niveau baccalauréat. Elle obtient, en formation continue, un diplôme de monitrice-éducatrice et occupe cette fonction depuis 1984. Le diplôme d'éducateur spécialisé lui permettrait d'envisager une évolution de carrière vers un poste auprès d'enfants, alors qu'elle travaille aujourd'hui auprès d'adultes handicapés. Informée de l'existence de la VAE par le comité d'entreprise de la structure qui l'emploie, elle apprend après de longues recherches sur internet l'existence du dispositif de branche. Elle ne bénéficie cependant que d'une partie des heures de formation prévues dans ce dispositif, situation qu'elle impute à la jeunesse du dispositif et aux délais trop courts de la première session. Le soutien de sa structure est réel (ordinateur mis à sa disposition, relecture du dossier par son chef de service, entretien avec le directeur) et elle consomme les journées de récupération qu'elle avait accumulées. Elle ne comprend pas les questions qui lui ont été posées par le jury et considère qu'elles n'avaient aucun rapport avec sa fonction. Elle obtient une validation partielle du diplôme et se dit un peu « écœurée de la façon dont cela se passe ». Néanmoins, la VAE lui a permis « de remettre à plat vingt ans d'expérience et de faire le point pour savoir où j'en étais. Et je crois que ça c'est le point positif. À la limite, je vais dire que le diplôme passe après. »

- **Femme, 44 ans, cadre administrative**

Elle a effectué toute sa carrière dans un même établissement thermal où elle est entrée comme agent de soin, sans diplôme (elle a échoué au BEP d'agent administratif). Elle connaît différents services administratifs et comptables et devient, en 1997, responsable du service des résidences. Elle envisage maintenant une mobilité externe et une reconversion dans le secteur de l'immobilier. Elle entreprend un CIF sur une formation en bureautique, secrétariat et comptabilité, et la conseillère du FONGECIF lui conseille de poursuivre sur une VAE. La conseillère du CPV la positionne sur un BTS Assistante de direction alors qu'elle ne visait au départ qu'un bac professionnel Secrétariat. Elle bénéficie d'un accompagnement financé par son employeur, s'investit beaucoup dans le dossier, y consacre son temps libre pendant trois mois. Elle obtient une validation partielle du BTS, l'économie-droit ne lui ayant pas été validé. « Je ne pensais pas que c'était aussi compliqué la VAE... Mais je pense que ce serait à refaire, je referais parce qu'on est fière de soi, je suis arrivé quand même là. »

- **Femme, 40 ans, responsable du personnel**

Titulaire d'un BEP Commerce, elle a 17 ans d'expérience dans des fonctions de gestion du personnel et de la paye dans la même structure mais dans des sites et des postes différents. Elle est licenciée et devient

demandeuse d'emploi en juillet 2003. Elle s'engage dans la VAE, suite à un bilan de compétences, pour retrouver un emploi et faire valoir à travers le diplôme qu'elle vise, un DUT GEA, son expérience professionnelle au regard d'employeurs potentiels. Le début de son parcours de validation est marqué par la multiplicité des interlocuteurs rencontrés (PRC, CPV, université), des difficultés pour connaître les modalités d'un éventuel financement : « *Je trouve que c'est décourageant parce que si on ne s'accroche pas... On n'est pas aidé. Ce n'est pas centralisé. On ne dit pas : "Voilà VAE, tel organisme".* » Le conseiller du CPV la positionne sur un DUT, diagnostic confirmé à l'université. Sans avoir d'entretien avec le responsable du DUT, elle se présente devant un jury à l'IUT, jury qu'elle pense au départ être le jury de VAE, qui lui conseille une entrée en formation, sans même de demande de dispense « *parce que suivre la formation dans sa totalité cela peut toujours apporter quelque chose* ». Elle opte pour ce choix, confirmé peu de temps après par un courrier l'informant du refus de sa demande de validation.

- **Femme, 25 ans, secrétaire administrative**

Titulaire d'un BEP de secrétariat, elle échoue au bac STT. Elle devient secrétaire administrative dans une maison de retraite. Elle passe le DAEU dans le cadre de la formation continue mais échoue à l'examen. Encouragée par une collègue de travail qui effectue également une VAE, et par son employeur, elle s'engage dans la démarche pour pouvoir évoluer dans l'entreprise et rattraper ses échecs scolaires et son « *manque d'assiduité* ». Elle vise un bac professionnel Secrétariat et obtient un financement du FONGECIF pour son accompagnement, sans lequel « *je ne sais pas si j'y serais arrivée, je ne pense pas* ». Elle obtient une validation totale et, elle que « *l'école barrait* », se félicite d'avoir pu faire valoir son activité professionnelle pour obtenir un diplôme.

- **Homme, 53 ans, cadre commercial**

Titulaire d'un certificat de fin d'études du second cycle, il a une ancienneté totale de trente ans dans l'électricité et la conduite de travaux, et a progressé par promotion interne dans la même entreprise. Il était, avant un licenciement pour raison économique, directeur d'agence de distribution de matériel électrique. Demandeur d'emploi depuis fin 2001, il bénéficie d'un bilan de compétences et est informé de l'existence de la VAE et de ses modalités au CIBC. Il est positionné, lors d'un entretien au CPV, sur un BTS Action commerciale et bénéficie d'un accompagnement pour remplir son dossier. La validation est pour lui un moyen d'obtenir un niveau de qualification exigé dans les offres d'emploi mais aussi « *une affaire personnelle* », la preuve « *que je n'avais pas volé le poste que j'avais occupé pendant une trentaine d'année* ». Il obtient la validation totale du BTS.

- **Femme, 39 ans, assistante de direction**

Elle entre dans la vie active dix ans après avoir obtenu un BEP de sténodactylo-correspondancière. Elle occupe alors un emploi de secrétaire, puis de secrétaire de direction, dans une association d'insertion. Elle commence un BTS Assistante de direction en formation continue. Licenciée, elle est demandeur d'emploi depuis quatre ans lors de son entrée en VAE. Ce choix est motivé par un projet de reconversion. Elle souhaite passer le concours d'inspecteur du permis de conduire pour lequel le niveau bac est requis. Elle recherche également une « *satisfaction personnelle* » dans l'obtention d'un diplôme, cet objectif n'ayant pu être finalisé du fait de son licenciement. Informée par son entourage, elle se rend dans un PRC, puis un CPV. Elle estime perdre son temps avec « *ces réunions à la noix* ». Positionnée sur le BST Assistante de direction, elle bénéficie d'un accompagnement financé par le FSE mais rencontre beaucoup de difficultés pour rédiger son dossier, notamment parce qu'elle n'a pas d'ordinateur. Elle dépose son dossier et passe devant le jury une première fois, mais la présence de nombreuses fautes d'orthographe et de frappe ne lui permettent d'obtenir qu'une validation partielle. Elle reprend son dossier et obtient, après un second passage devant un jury, une validation totale.

- **Homme, 47 ans, meneur d'attelage touristique**

Il n'a pas poursuivi ses études au-delà du collège. Il est propriétaire de chevaux et d'un château qu'il a retapé pendant 17 ans, et loue ses services à l'occasion de diverses manifestations. Il a pour projet de créer une association pour des malades alcooliques et d'utiliser les chevaux à des fins thérapeutiques. Il commence une démarche de VAE sur les conseils d'un moniteur d'attelage, pour obtenir un BPJEPS option activités équestres, diplôme qui doit lui faciliter les démarches de création. Il se rapproche de la DRJS et est déclaré recevable. Il dit ensuite avoir été évalué par un centre de formation après un stage de préparation de huit jours et avoir passé un « *test d'entrée* » pour valider ses acquis. Il réussit la plupart des épreuves, sauf

une. Il attend depuis cette date d'être reconvoqué pour passer ce qu'il croit être l'unité qui lui manque pour obtenir son diplôme. Il pense avoir essayé les plâtres d'un nouveau dispositif et d'un nouveau diplôme et, selon lui, les acteurs et les procédures ne sont pas encore au point.

- **Femme, 53 ans, assistante de vie**

Sans diplôme, elle a une ancienneté totale de trente ans comme aide-ménagère auprès des particuliers, notamment des personnes âgées. En 2005, elle est demandeur d'emploi et elle fait des remplacements sous contrat à temps partiel (moins de 78 heures par mois) dans une maison de retraite. Un conseiller de l'ANPE lui suggère une validation des acquis et elle se rend sur ses conseils à l'AFPA. Lors de la première réunion, elle apprend qu'elle ne validera pas « auxiliaire de vie » mais « assistante de vie ». Cette certification lui permettrait d'accéder à un emploi d'assistante de vie, mieux payé, moins pénible et plus relationnel, selon elle, qu'aide-ménagère. Elle passe deux auto-évaluations (ECCP) dans deux centres AFPA. Elle passe ensuite l'évaluation d'un CCP qui lui est annoncée comme réussie mais n'a pas reçu de notification deux mois après. Elle attend également des informations au sujet d'une session de perfectionnement pour les deux autres CCP.

- **Femme, 53 ans, aide ménagère**

Elle a interrompu un CAP Employée de collectivité puis a été dix ans aide à domicile, mais elle a également occupé des postes d'aide-soignante et d'aide psicopsychologique. Demandeuse d'emploi lors de son entrée dans la VAE, elle est adressée à l'AFPA par l'ANPE où, suite à des tests, elle est déclarée « apte » à passer une VAE pour l'obtention du titre d'assistante de vie. Lors de sa convocation au jury, elle a la surprise de constater que les autres candidates ont bénéficié d'une préparation au passage devant le jury. Sa prestation se passe mal : elle panique et s'emporte. Plus de huit mois après, elle ne connaît toujours pas le résultat. *« C'est vrai que tout ce suivi de la VAE, j'ai été déçue. Pour moi ça a été un échec... L'AFPA m'a dit que je pouvais me représenter mais on nous prépare pas, on nous explique pas... Ce qui serait bien, ça serait de faire passer la VAE carrément chez les personnes. »*

- **Femme, 31 ans, secrétaire de direction**

Elle échoue au bac A puis connaît une succession de petits boulots avant d'être embauchée comme secrétaire dans une maison de retraite où elle occupe ce poste depuis dix ans. Elle passe un DAEU par le CNED et l'obtient. Son employeur l'informe du dispositif VAE et elle se rend au CPV où le conseiller la positionne sur un bac professionnel Secrétariat. Elle constitue un dossier de financement auprès du FONGECIF mais se ravise et dépose un dossier pour un BTS Assistante de direction, contre l'avis du conseiller. Elle souhaite avoir des possibilités de promotion plus importantes, même si elle sait qu'elle doit pour cela envisager une mobilité externe. Elle obtient une première validation partielle puis reprend contact avec le CPV pour se présenter de nouveau devant un jury l'année suivante, et suit une formation d'informatique ainsi que des cours d'anglais mais ne remplit pas, sur les conseils du CPV, la partie anglais de son dossier. Le module d'anglais ne lui sera pas validé lors de son second passage devant le jury.

- **Homme, 36 ans, agent de sécurité**

Il a connu une orientation scolaire « ratée » et un échec au BEP Électromécanique. Il travaille alors pour des sociétés de gardiennage et de sécurité, seuls emplois auxquels il a accès, sur des contrats précaires, avec des conditions de travail sans respect des conventions collectives. Il envisage de se reconvertir pour devenir chauffeur de transports en commun mais le coût de la formation est rédhibitoire. Informé sur la VAE par une brochure à l'ANPE, il se « lance là dedans » car « cette VAE va me permettre d'avoir un véritable diplôme qui va me permettre ensuite d'accéder à des concours, pas pour poursuivre ce métier cela ne m'intéressait pas du tout ». Il est positionné au CPV sur le CAP Agent de sécurité et de prévention, est déclaré recevable, commence à rédiger le livret de validation mais sans conviction. Il passe en effet parallèlement des tests pour entrer en formation de conducteur, tests qu'il réussit, ce qui permet de déclencher un financement intégral de l'ASSEDIC pour cette formation qui lui assurera à la fois la reconversion désirée et le niveau de qualification suffisant pour passer d'éventuels concours. Il abandonne donc sa démarche de VAE.

- **Homme, 38 ans, chef des ventes**

Titulaire du bac B, il est diplômé d'une école de commerce, occupe d'abord des fonctions de commercial et de chef des ventes dans une entreprise agroalimentaire. Puis il démissionne suite à une mutation de sa femme et retrouve un poste de chef de ventes après une courte période de chômage. Il est licencié et bénéficie d'un plan de reclassement au cours duquel il élabore un projet de création d'entreprise. Le niveau bac+2 est requis pour obtenir la carte professionnelle qui lui permettra d'ouvrir une agence immobilière. Suite à des recherches sur internet, il prend rendez-vous à l'université et il est positionné sur une licence Attaché commercial industriel. Ne voulant pas perdre de temps, il entame parallèlement une démarche de validation d'un BTS Force de vente, qu'il abandonne une fois obtenue sa recevabilité pour la licence. Le financement de son accompagnement est pris en charge par le FSE. Il obtient une validation totale de la licence. « *La VAE pour moi cela a été la planche de salut, parce que je n'avais pas d'autre solution.* »

- **Femme, 48 ans, secrétaire administrative**

Elle est titulaire d'un baccalauréat et a été pendant treize ans secrétaire puis dix ans représentante commerciale, métier qu'elle a considéré comme « *moralement dur* ». Elle quitte cet emploi et connaît deux ans de chômage. Une parente l'informe alors sur la validation des acquis et elle entreprend seule de s'informer, par internet sur le site du ministère de l'Emploi, de s'informer sur les titres ouverts à la validation par l'AFPA, d'en sélectionner un (assistant en comptabilité gestion), de télécharger le formulaire de demande et de l'expédier à la DDTEFP. Elle apprend par courrier, après six mois d'attente, que sa demande est refusée au motif que son expérience de secrétariat est trop ancienne. Elle considère que sa démarche n'a plus lieu d'être poursuivie dans l'immédiat puisqu'elle a retrouvé un emploi correspondant à ses attentes.

- **Femme, 45 ans, agent social**

Elle est sans diplôme car elle a terminé sa scolarité à 17 ans et s'est occupée de ses frères et sœurs. Sa trajectoire professionnelle est faite de petits boulots puis d'une succession d'emplois à partir de 1991 comme aide cantinière, agent d'entretien et agent à domicile. Elle est actuellement agent social de CCAS à temps partiel et vacataire après avoir occupé durant cinq ans un emploi d'aide à domicile pour une association. Elle cherche à valider un titre d'assistante de vie auprès de l'AFPA, conseillée par la directrice du CCAS. La certification est un avantage pour une éventuelle embauche et une titularisation ultérieure. Le CCAS lui offre ainsi la possibilité de travailler davantage mais conditionne le recrutement et la titularisation à l'obtention du titre. L'accès au dispositif est ouvert principalement par l'ANPE et l'AFPA et elle suit un itinéraire marqué par des passages successifs en entretiens de conseil et en séances d'information et d'ECCP. Sa démarche de VAE se solde par l'obtention totale du titre d'assistante de vie.

- **Femme, 47 ans, assistante de direction**

Elle est sortie du système scolaire en fin de seconde générale et a 17 ans d'expérience dans des fonctions de commercial et de vente dans différentes entreprises. Demandeuse d'emploi au moment de la VAE, elle occupait précédemment un emploi d'assistante de direction chez un promoteur immobilier. Elle cherche à obtenir sa carte professionnelle de transactions immobilières et doit pour cela obtenir un diplôme reconnu tel que le brevet professionnel Professions immobilières. Elle espère ainsi réintégrer l'entreprise qu'elle vient de quitter et créer une branche gestion-transaction en association avec son employeur. C'est à la préfecture qu'elle est informée de l'existence de la VAE. Puis l'ANPE l'oriente vers un PRC qui va gérer son dossier et l'accompagnement dont elle obtient le financement « *par l'ANPE* ». Elle rencontre quelques difficultés pour retracer certains aspects de son activité antérieure ayant cessé celle-ci depuis plus de quinze ans. Elle suit également des cours d'espagnol. Au sortir du jury, elle déplore qu'aucune question ne porte sur son dossier ni sur son activité professionnelle. Elle s'inscrit aussitôt pour l'examen de fin d'année du BP, avant même de connaître les résultats. Elle obtient une validation partielle.

- **Femme, 56 ans, enseignante de gymnastique**

Bénévole dans des associations depuis trente ans, puis présidente d'associations depuis dix ans, elle dispense des cours de gymnastique et de danse à des adultes et des enfants, notamment dans le cadre d'activités sportives proposées par une municipalité. Officiellement, elle est bénéficiaire du RMI et elle décrit un parcours plutôt à la marge (elle a un CAP Coiffure). La certification est le moyen de déclarer et de développer ses activités, d'avoir un statut, de sortir de la marginalité. Informée par l'assistante sociale, elle se rend à la DRJS et est positionnée sur un BEES premier degré Activités gymniques. Elle ne suit pas

l'accompagnement car elle ne peut pas se déplacer, ne passe pas devant le jury car elle ne coche aucune case – « *j'avais laissé le choix* » – et n'obtient pas de validation.

• **Femme, 41 ans, cadre administrative**

Titulaire d'un bac G2, l'opportunité d'un emploi lui fait renoncer à une poursuite d'études universitaire et elle fait toute sa carrière dans la même enseigne de grande distribution. Elle commence par le service comptabilité puis devient responsable du personnel. Elle démissionne suite à la mutation de son mari et elle est demandeuse d'emploi quand elle s'engage dans la VAE qui doit lui permettre à la fois « *d'optimiser sa recherche d'emploi* » et de « *attraper le décalage entre ma formation initiale et mes compétences actuelles* ». Elle assiste à une première réunion d'information dans un CPV et s'inscrit dans une démarche VAE afin d'obtenir un BTS Assistante de direction. Elle n'obtient pas de financement de l'ANPE et engage la démarche sans accompagnement. Dans le même temps, elle se renseigne à l'université pour obtenir une licence AES, option ressources humaines, pour laquelle elle est déclarée recevable et bénéficie du financement de l'accompagnement par le conseil régional. Entre-temps elle obtient la validation totale de son BTS Assistante de direction. Le travail sur le dossier de validation à l'université est pour elle beaucoup plus conséquent que celui effectué pour le BTS : « *Franchement dans mon idée je me suis dit je vais faire un copier-coller et pas du tout, parce que pour la licence il y avait tout un travail de synthèse, ça m'a fait plus penser à une dissertation* ». Elle parle également de « *travail d'introspection*. » L'accompagnement l'a énormément aidé. Elle obtient une validation partielle de la licence et a retrouvé un emploi comme assistante de formation dans une grande entreprise. « *L'année et demie de VAE je ne l'ai pas vue passée, et si j'avais su que c'était aussi prenant, je l'aurais fait quand même. Quand j'avais assisté à la réunion d'information collective on m'avait dit qu'il y en avait pour six mois, je leur ai ri au nez, moi en un mois je le fais. Mais effectivement j'ai mis six mois. Je me demande comment font les salariés.* »

• **Femme, 35 ans, assistante de vie**

Elle veut « *à tout prix obtenir un diplôme* ». Des problèmes de santé l'avaient obligée à interrompre sa formation initiale d'aide puéricultrice. La proposition de son employeur, où elle est aide à domicile depuis 1993, de passer un DEAVS via la VAE lui offre cette opportunité. Elle ne bénéficie pas d'un accompagnement, mais n'estime pas difficile de remplir le dossier : « *De toute façon c'est surtout sur ce que l'on fait donc...* » Elle n'obtient qu'une validation partielle mais recommence, toujours seule et sans retour de la part de son employeur, le dossier de validation qu'elle remplit à l'identique et attend de se représenter devant le jury.

• **Homme, 41 ans, technicien**

Il est titulaire d'un CAP de mécanique générale et entre à vingt ans dans une grande entreprise de transports maritimes où il devient progressivement surveillant de travaux et où il exerce des responsabilités syndicales. Il envisage une reconversion vers des fonctions d'aide sociale. Il engage alors un bilan de compétences qui l'aide à s'orienter vers le métier d'éducateur spécialisé. Le niveau bac est obligatoire pour entrer en formation et l'obtention d'un diplôme par la validation représente une solution qui le conduit dans un premier temps à être accueilli en CPV. L'entretien avec la conseillère ne permet pas d'identifier un diplôme sur lequel positionner la demande et il est dissuadé de poursuivre cette démarche. Un entretien à l'AFPA confirme ce diagnostic. Il interrompt donc son projet de VAE.

• **Femme, 34 ans, animatrice culturelle**

Elle entreprend une formation aux Beaux-Arts après un bac littéraire. Elle enchaîne des formations (dans l'audiovisuel, la céramique, la création d'entreprise) et, confrontée aux difficultés de recherche d'emploi, elle opte pour des « *boulots alimentaires* » et cultive ses centres d'intérêts dans le domaine artistique en tant que membre d'une association. Elle a, à un moment, songé à créer une entreprise de céramique et a été accompagnée par l'ANPE mais elle s'est repositionnée quand elle a réalisé qu'elle n'aurait plus de revenus (ASSEDIC, RMI). La VAE est le dispositif qu'elle a choisi pour « *se repositionner* », obtenir un diplôme, « *pour essayer de trouver un chemin, au moins une porte pour moi, pour vivre quoi* ». C'est à l'issue d'un bilan qu'elle a fait le choix du diplôme BEATEP Activités culturelles d'expression, au vu son expérience et en fonction de ses projets associatifs. Elle attend de ce diplôme une validation de ses acquis dans le champ associatif et un moyen de se perfectionner dans la « *budgetisation* » de ses projets. Après avoir constitué un dossier avec les justificatifs de son expérience, elle a reçu un avis d'irrecevabilité au motif que son

expérience n'est pas en rapport avec le diplôme visé. « ... J'ai quand même fait conteur, j'ai créé des objets autour du conte, des installations dans des jardins publics, des choses comme ça quoi. Donc voilà, pour moi, c'est de l'expression culturelle quoi alors il faut croire que les termes institutionnels ne sont pas les mêmes que ceux que moi j'emploie. »

- **Femme, 36 ans, assistante administrative**

Elle accède à un emploi stable deux années après l'obtention d'un BEP d'employé de bureau-aide comptable. Elle est secrétaire commerciale pendant sept ans dans une entreprise, puis secrétaire en CDI dans une agence administrative depuis sept ans également. Elle souhaite cependant avoir un « vrai statut » dans une « vraie entreprise », car « un CDI à l'agence ça ne suffit pas » pour disposer d'avantages qu'elle pense trouver avec un autre emploi, et pour lequel elle estime avoir besoin du BTS. Passer des concours de catégorie B de la Fonction publique est également un objectif qu'elle envisagerait par défaut. Informée par son entourage elle se rend au CPV où un bac professionnel lui est proposé. Elle est surprise par la présentation de la démarche : « J'allais là bas dans un autre but, pas pour repasser un diplôme (...) Si c'est pour repasser toutes les épreuves, à quoi ça sert ? » Elle ne dispose pas du temps nécessaire pour d'éventuelles formations : « J'ai deux enfants, je travaille et je ne me vois pas le soir en rentrant à 6 heures, 6 heures et demie, à potasser des bouquins et à me remettre à apprendre et à... c'est pas la peine. » De plus, le diplôme proposé ne correspond pas à ses attentes : « Ça ne sert à rien d'avoir un bac professionnel, c'est pareil qu'un BEP ». Elle abandonne donc pour l'instant son projet.

- **Homme, 40 ans, responsable informatique**

Il possède un BTS en informatique industrielle. Il a 17 ans d'expérience dans l'informatique. Menacé dans son emploi par la fermeture annoncée du groupe d'agroalimentaire dans lequel il travaille, il anticipe un possible licenciement et cherche à valider son expérience en tant que responsable informatique de trois usines en validant un master Compétences complémentaires en informatique. Il espère pouvoir accéder à des postes plus intéressants avec un diplôme bac+5. Informé par les médias et ayant complété cette première information par des recherches sur internet, il se rend à l'université où, suite à la réunion d'information collective et à un rendez-vous individuel, il remplit le dossier de demande de validation mais ne rencontre pas le responsable de l'enseignement. Son dossier est déclaré irrecevable. Il lui manque des compétences en programmation par rapport au contenu du diplôme. Il n'obtiendra pas de rendez-vous avec le responsable de la formation malgré ses tentatives répétées. « Après j'étais relativement amer par rapport à cette démarche là... »

- **Homme, 37 ans, enseignant**

Avec un BTS Action commerciale, il entre comme vacataire dans un CFA puis est titularisé sur un poste d'enseignant après avoir obtenu une licence et une maîtrise AES. Il devient également chargé de cours à l'université puis directeur du pôle apprentis-entreprises du CFA. Il se saisit de l'opportunité de la VAE pour valider un DESS Ingénierie des organisations de l'économie sociale et solidaire avec deux objectifs. Le premier est d'obtenir un niveau bac+5 qui le consoliderait dans ses fonctions d'enseignant à l'université dans le cadre de la réforme du LMD ; le second est d'« avoir le label économie sociale et solidaire », problématique plus proche de son activité que les ressources humaines. Son intégration dans le milieu universitaire lui facilite les démarches et la connaissance des rouages du dispositif. Remplir le dossier n'en reste pas moins un exercice « long », « compliqué », une « sorte de psychanalyse professionnelle » mais dont il retirera, outre la validation totale du DESS, un recul intéressant sur son activité : « C'était quand même passionnant parce que je me suis mis à tout disséquer, ce que je faisais ici, sur les définitions de poste. Ça m'a permis de comprendre que je faisais trop de choses. »

- **Femme, 42 ans, auxiliaire de vie**

Titulaire d'un brevet de sténodactylo-correspondancière, elle tient pendant quelques années un bar-restaurant avec son mari. Suite à leur séparation, elle connaît une période de chômage au cours de laquelle elle suit des formations de bureautique, mais son expérience dans le secrétariat est trop ancienne, elle n'est pas suffisamment diplômée et ne trouve pas de poste. Elle commence alors à travailler au noir comme assistante à domicile puis devient salariée de la structure dans laquelle elle exerce aujourd'hui. Sa propre démarche de VAE et l'obtention du diplôme rejoignent une préoccupation plus collective, traduite dans son engagement syndical, de valorisation de la fonction d'« aide à domicile ». Le diplôme est également associé à la mise en œuvre de l'APA : « Avec l'instauration de l'APA il fallait absolument être diplômée ».

L'accompagnement – « *les 24 heures de formation* » (une infirmière est venue leur donner quelques notions de base sur l'ergonomie) – l'a aidé pour la rédaction de son dossier. Elle obtient une validation totale du DEAVS.

• **Femme, 34 ans, aide à domicile**

Elle a effectué son parcours scolaire dans l'enseignement agricole, BEPA, baccalauréat et BTS Horticole. Elle exerce un emploi pendant neuf mois dans ce secteur puis, à la suite d'une période de chômage, décide de se tourner vers « *d'autres catégories, un peu plus bas* », pour trouver du travail. Elle devient alors aide à domicile et est embauchée en 1997 dans la structure dans laquelle elle travaille aujourd'hui. Un reportage télévisé lui apprend l'existence de la VAE. Son employeur l'engage à faire valider un DEAVS. Parallèlement à sa démarche de validation, elle s'engage dans une formation d'aide soignante qu'elle suit aujourd'hui en CIF. Elle ne rencontre pas de difficultés dans la validation totale du DEAVS.

• **Homme, 40 ans, entraîneur sportif**

Il obtient un brevet d'État dans le football après trois années de formation au CREPS. Titulaire de la Fonction publique territoriale depuis 1993, il est employé dans une mairie et encadre les activités sportives. Parallèlement, il intervient à titre bénévole dans l'encadrement d'activités de gymnastique. Il envisage de « *changer de direction* » et d'ouvrir une salle de remise en forme. L'obligation réglementaire de qualification pour exercer cette activité motive son entrée dans la VAE. Il participe à la réunion d'information collective de la DRJS et monte, sans accompagnement, son dossier de validation d'un BEES premier degré Métiers de la forme. La municipalité ne l'a en effet pas pris en charge car le diplôme visé ne fait pas partie des diplômes de la Fonction publique territoriale. Il obtient une validation partielle et met cet échec relatif sur le compte de l'absence d'accompagnement : « *Pour moi le problème crucial c'est d'être encadré pour faire mon dossier.* » Il ne sait pas quelle procédure suivre pour viser la validation totale.

• **Homme, 37 ans, technicien**

Il est titulaire d'un BEP Électromécanique et travaille dans une usine de papeterie depuis treize ans. L'organisation de son activité (en équipe de week-end) lui permet de pratiquer, sur son temps libre, différents sports. Il enseigne également le karaté dans le club de son village, où il encadre 70 élèves de tous âges. L'obtention du diplôme BEES premier degré Karaté par la VAE lui permettrait de régulariser sa situation (diplôme obligatoire pour être professeur) et pour se « *sentir plus dans ses droits et être reconnu* ». Il participe à une réunion d'information collective à la DRJS à la suite de laquelle il est déclaré recevable (nombre d'heures attestées) au printemps 2004 mais n'a pu candidater dans les délais impartis. Il a repoussé sa démarche en 2005, a monté son dossier sans accompagnement. Sa démarche se solde par une absence de validation non motivée par le jury. « *Et bien j'ai les boules, je ne comprends pas, mon dossier n'est pas passé alors que cela fait quinze ans que j'enseigne le karaté... Il ne faut plus me parler de validation d'acquis.* »

• **Femme, 32 ans, assistante commerciale**

Elle est titulaire d'un bac B. Elle est employée pendant huit ans dans une banque où elle devient progressivement, et en passant un brevet professionnel Banque, conseillère commerciale. Elle prend un congé sabbatique, effectue deux missions d'intérim, a un enfant. Elle est demandeuse d'emploi depuis deux ans quand elle s'engage dans la VAE, après avoir recherché des informations sur internet. Elle vise une licence professionnelle de banque qui lui donnerait le niveau requis pour passer le concours de maître des écoles, métier qu'elle souhaite maintenant exercer. Elle se rend à l'université, ne rencontre pas le responsable de l'enseignement et, l'accompagnement lui paraissant trop cher et inutile, elle constitue seule son dossier de validation, sur la base du référentiel qu'elle s'est procuré. Elle obtient une validation partielle de quelques modules et une prescription de travaux complémentaires, lecture d'ouvrages, études de cas et épreuve écrite. Elle reçoit également un programme de formation qui s'élève à 1 500 euros. Elle décide alors de ne pas donner suite à sa validation et se dit « *écœurée* » du dispositif. « *Pour moi la VAE s'était se renseigner un peu sur ce que la personne a pu faire de ses années, pour moi on devait vraiment se baser là dessus, sur les acquis professionnels... J'ai eu l'impression qu'on voulait me faire passer un examen, point.* »

- **Homme, 63 ans, cadre en retraite**

Il est retraité de la SNCF où il a effectué toute sa carrière. Après le BEPC, il devient élève d'exploitation à l'école de formation générale de la SNCF et occupe pendant treize ans des fonctions d'exploitation. Il change alors d'activité et, grâce à de nombreuses formations en interne, il devient cadre administratif. Il termine sa carrière comme cadre de direction, responsable du bureau de comptabilité et gestion. Il est également administrateur bénévole dans un établissement de crédit. Grand utilisateur de l'université du temps libre, féru de généalogie, ses motifs d'entrée dans la VAE sont divers : non titulaire du bac, il espère via ce dispositif obtenir le niveau qui lui permettrait d'entrer en fac d'histoire, « *pour aller en cours avec les étudiants* », mais également faire reconnaître ses compétences aux yeux des autres administrateurs, ainsi que plus généralement son expérience professionnelle et l'ensemble de sa carrière à la SNCF. Au regard de son expérience, il est orienté sur une licence Administration et gestion économique et sociale, spécialité socioéconomie des territoires et des organisations. Mais suite à un entretien avec le responsable de l'enseignement, il s'aperçoit qu'il existe plusieurs matières du diplôme pour lesquelles il n'a pas d'expérience correspondante. Malgré un avis positif concernant la recevabilité de son dossier, il décide d'abandonner la démarche, freiné également par le coût de l'accompagnement.

- **Femme, 29 ans, médiatrice sociale**

« *J'ai pas eu les qualifications dès le départ !* » Reçue au bac Secrétariat-bureautique, elle interrompt le DEUG de psychologie en première année puis travaille dans l'animation pour la jeunesse et la vente. Elle est recrutée en emploi-jeune et devient médiatrice sociale « *dans une cité difficile* ». Après un licenciement économique, l'ANPE lui enjoint de chercher un emploi alors qu'elle souhaite être orientée sur une formation du travail social. Elle se dit qu'aucun diplôme ne correspond à l'emploi de médiatrice sociale et que cette expérience ne pourra pas être valorisée dans des emplois ultérieurs en terme de salaire : « *Je repars à zéro (...) je peux tomber au SMIC avec des petits contrats.* » Elle identifie les diplômes des personnes avec qui elle travaille en partenariat – assistantes sociales, conseillère en économie sociale et familiale – et constate qu'elle a les qualifications requises pour le BTS. Celui-ci « *se rapproche le plus* » de ses expériences et elle vérifie sur internet que les caractéristiques de « *conseillère en économie sociale et familiale* » correspondent « *exactement* » à ses activités. Elle souhaite aussi valider ces cinq années d'expérience pour accéder directement à la formation d'assistante sociale et éviter le concours d'entrée. Elle apprend l'existence de la VAE par ses activités de médiatrice avant son licenciement. En PRC, le BTS Économie sociale et familiale et le DEES sont rapidement identifiés par le conseiller comme des diplômes correspondant à son expérience. À l'aide d'une brochure décrivant le BTS, le conseiller lui indique qu'elle remplit toutes les conditions de validation du BTS. Au CPV, elle assiste à une réunion collective qu'elle écoute pour prendre rendez-vous avec la conseillère. Elle se rend à ce rendez-vous munie des éléments pour son livret de demande de validation, complétés de la fiche de liaison et d'un profil de compétences établis par le CIO. Elle y précise en particulier ses activités d'écrivain public, d'acteur dans le projet de réhabilitation en partenariat avec l'OPAC, d'animatrice avec des jeunes enfants, d'intervenante auprès de jeunes parents. « *Je n'étais pas qualifiée parce que je n'avais pas fait de ménage, de couture et de portage des repas* ». En examinant les pièces du livret de demande de validation, la conseillère CPV juge son expérience insuffisante par rapport aux unités qui, dans la voie scolaire, sont évaluées par des épreuves pratiques. Considérant que le bac de secrétariat informatique justifie une orientation dans ce domaine, la conseillère lui recommande d'exercer pendant trois ans des activités de secrétariat, dans la perspective de valider un BTS d'assistante de direction, son objectif de certification à bac+2 pouvant ainsi être atteint. Le référentiel sur lequel s'appuie la conseillère du CPV est un document plus précis que celui qui a été consulté en CIO. L'usage du référentiel lors de l'entretien au CPV, permet d'identifier l'expérience acquise (administration, vie sociale). Étonnée, la médiatrice s'attendait à une possibilité de validation partielle ou totale mais elle ne réagit pas à ce jugement qui n'est d'ailleurs pas formalisé. La jeune femme définit son expérience comme trop étendue, consistante (« *cinq ans, c'est pas rien* ») mais sans ancrage dans un métier précis. Cela lui permettrait de postuler sur DEES – mais il manquerait la spécialisation, BTS – mais il manque l'entretien des locaux, parce que « *je sais tout faire mais en fait, je ne sais rien faire... c'est l'emploi-jeune !* ». Son objectif est actuellement d'entrer en formation pour devenir conseillère en insertion professionnelle.

- **Femme, 27 ans, auxiliaire de vie**

Elle passe simultanément le BEP Carrière sanitaire et sociale et le CAP Petite enfance mais échoue au premier. Elle tente le concours d'aide soignante mais échoue également. Elle occupe différents emplois précaires, sur des postes administratifs puis comme agent de service. Elle est engagée, après une nouvelle période de chômage, comme auxiliaire de vie dans une maison de retraite. Elle recherche une validation du BEP Carrière sanitaire et sociale à la fois pour être stabilisée dans son emploi et pour ne passer que l'oral du

concours d'aide soignante. Elle obtient le financement de l'accompagnement par son employeur. Lors du jury, elle estime que les questions qui lui sont posées ne portent pas sur son dossier ou sur son expérience mais sur des notions plus générales et qu'elle a été piégée. Elle se retrouve devant le jury dans la même position d'échec que pendant sa scolarité. Elle n'obtient qu'une validation partielle du BEP.

• **Homme, 38 ans, responsable de cave**

Titulaire d'un brevet de technicien agricole, il est demandeur d'emploi depuis 2004. Il a été stable dans son précédent emploi pendant 17 ans dans une entreprise vinicole familiale. Il a démissionné pour incompatibilité avec les repreneurs de cette entreprise et pour changer d'activité (projet de création d'une entreprise artisanale en électricité). La validation d'un BTSA Viticulture œnologie lui permettrait de valider son expérience à un niveau III et d'obtenir une assurance de retrouver un emploi dans son secteur professionnel d'origine si son projet de création d'entreprise échoue. Il engage une formation de CAP d'électricien en même temps que sa démarche de VAE. Il porte un regard très critique sur le système éducatif y compris sur la VAE. Lorsqu'il a pris connaissance du dossier à remplir, il l'a immédiatement mis au fond d'un tiroir considérant qu'il n'avait pas de temps à perdre à entrer de façon détaillée dans le contenu descriptif de ses activités. Considérant de plus qu'il n'a pas d'autres preuves à donner de ses compétences qu'un certificat de son employeur, il abandonne la démarche.

• **Femme, 45 ans, responsable du personnel**

Elle entre dans la vie active avec un CAP de comptabilité. Après une quinzaine d'années expériences diverses de secrétaire de direction, elle accède à un emploi « *tremplin* » auprès de l'Ordre régional des experts-comptables. Se spécialisant dans des activités relevant du droit social, elle est ensuite la collaboratrice du dirigeant d'un cabinet pendant une dizaine d'années avant d'accepter la recommandation de celui-ci pour créer le poste de responsable du personnel dans un organisme de la branche sanitaire et sociale qui emploie soixante salariés. Cette création de poste nécessite des connaissances qu'elle acquiert d'abord par une courte formation dispensée par son syndicat professionnel, puis qu'elle souhaite renforcer – surtout dans le domaine des ressources humaines et de la négociation sociale, par un diplôme universitaire. Or, à l'issue de sa scolarité, elle découvre qu'elle ne peut pas obtenir son diplôme sans détenir de formation d'un niveau équivalent à bac+2. Elle se renseigne rapidement sur la VAE via internet, demande une orientation à la DDTEFP puis dépose une demande de validation pour le titre d'adjointe de direction. Elle est déclarée irrecevable (à cette date, ce titre n'a été nul part obtenu par la VAE) mais, entre temps, elle est orientée par un PRC sur un CPV où elle formule une demande pour le BTS d'assistante de direction. Elle finance elle-même le coût de l'accompagnement et d'une formation de quarante heures en anglais, mais les opinions divergentes des intervenants sur le contenu, la mise en forme de ses activités et sur le positionnement sur la spécialité du BTS, la découragent un temps. « *Dans ce dossier-là, j'aurais préféré qu'on me dise "décrivez votre travail d'une façon la plus détaillée possible, ce que vous faites actuellement avec des termes etc." J'aurais préféré qu'on me dise ça plutôt que quelque chose d'extrêmement rigide, qui, finalement vous enferme dans un carcan, où il ne faut pas dépasser la ligne, il faut répondre à la question. Comme un rapport de stage en fait.* »

• **Femme, 47 ans, auxiliaire de vie**

Elle a connu deux périodes dans son parcours professionnel : la première au cours de laquelle elle occupe différents emplois de secrétaire, en cohérence avec sa formation de sténodactylo (elle a le niveau CAP mais pas le diplôme, qu'elle n'a pas passé) et depuis treize ans en tant qu'aide à domicile dans la même association. Elle s'engage dans la VAE pour valider un DEAVS suite à une proposition de son employeur. Toute la démarche est d'ailleurs prise en charge par l'association et elle bénéficie d'un accompagnement. Pour sa part, elle voit l'obtention du DEAVS comme « *une amélioration de ses journées sur le terrain* ». Elle ne fait pas de distinction, ou très peu, entre ses précédentes formations et la VAE, qui pour elle doit permettre d'être « *au mieux dans le comportement avec les personnes âgées* ». Elle remplit son dossier sans difficulté (« *Moi je n'ai fait que parler de ce que j'avais côtoyé* ») mais n'obtiendra qu'une validation partielle.

• **Femme, 47 ans, secrétaire viticole**

Titulaire d'un bac G2 (comptabilité), elle est salariée dans une cave vinicole depuis huit ans où elle remplace depuis trois ans une secrétaire vinicole. Avant cet emploi, qu'elle désire conserver, elle a été employée de banque pendant quinze ans, a créé son entreprise et cessé l'activité après trois ans. Un

regroupement de caves prévu sous cinq ans constitue une menace pour son emploi, car elle se trouvera alors en concurrence avec des personnes qualifiées et diplômées occupant des postes similaires. Le BTSA Viticulture œnologie qu'elle vise est perçu comme un moyen de garantir son maintien dans l'emploi et d'éviter un licenciement possible à un âge critique pour le marché du travail. Une fois obtenue la recevabilité auprès de la DRASS, elle laisse passer plusieurs mois avant d'entamer le dossier de validation, par manque de disponibilité et par inquiétude devant l'ampleur du dossier. Elle se rendra finalement à une réunion de « remotivation » organisée par la DRAF, bénéficiera d'un accompagnement dans un CFPPA mais ne fera pas valider son BTSA.

• **Homme, 38 ans, marin-pompier**

Il obtient un bac D mais interrompt rapidement ses études de chimie. Il entre chez les marins-pompiers et passe progressivement plusieurs niveaux de formation qui correspondent à différents grades. Il cherche maintenant « à retourner à la vie civile » et sait qu'il faut qu'il « passe un diplôme pour être un peu mieux valorisé ». Il se renseigne sur internet, se rend à l'université où il est positionné, suite à l'entretien individuel, sur une licence professionnelle de coordonnateur de prévention, management des risques professionnels. Il souhaite aller vite et ne demande pas d'accompagnement. Il obtient une validation partielle avec une prescription d'entrée en formation pour les modules restant.

• **Femme, 38 ans, exploitante agricole**

Elle titulaire du BTA qu'elle obtient en formation continue et cherche une reconversion suite à son divorce. Son projet initial était de suivre une formation en Sciences de l'éducation de façon à devenir formatrice. Elle apprend l'existence de la VAE lors d'un « objectif projet groupe » financé par l'ANPE et espère par ce biais obtenir un niveau bac+2 et entrer directement en licence. Après lecture des référentiels du BTS de gestion PMI-PME et du BTSA Analyse et conduite d'un système d'exploitation, lecture qui lui est conseillée au CPV, elle opte pour le second et débute la démarche à la DRAF. Elle bénéficie d'un accompagnement dans un CFPPA mais est déçue de cette prestation : « Quand l'accompagnateur est arrivé devant le dossier, il était aussi handicapé que moi, il ne savait pas du tout comment démarrer ». Elle rencontre des difficultés à renseigner le dossier, expérience qu'elle a trouvé « déstabilisante ». Elle n'obtient pas de validation mais ne souhaite pas poursuivre.

• **Femme, 33 ans, coiffeuse**

Elle obtient un CAP de coiffure 1991 et elle abandonnera deux fois le brevet professionnel. Elle connaît une succession d'employeurs avec lesquels ses relations sont généralement difficiles, sur des contrats de quelques mois à quatre ans. Au terme de son dernier contrat, elle décide qu'elle souhaite s'installer à son compte. Elle est au chômage au moment de son entrée dans la VAE, et elle est orientée vers ce dispositif par l'ANPE, le brevet professionnel étant requis pour l'ouverture de son propre salon. Son accompagnement est financé par le FSE. La phase d'accompagnement et de constitution du dossier de validation a été longue et laborieuse. On lui signale au départ que « c'est trop romancé, c'est pas ça que l'on [lui] demande ». Appuyée par un ami coiffeur qui l'aide à « structurer le dossier », soutenue et remotivée par les professionnels et les enseignants qu'elle a rencontrés, complétant son expérience par des ouvrages qu'elle se procure à Paris ainsi que par un stage de comptabilité, elle obtient finalement une validation totale du BP Coiffure. La VAE lui aura également permis de prendre « beaucoup de recul sur mon métier, et je me suis remis carrément en question, ça c'était bien aussi ».

Femme, 46 ans, animatrice

Avec un bac général, elle a douze ans d'expérience dans le tourisme, l'intérim et la publicité. Elle ne travaille pas pendant dix ans, le temps d'élever ses enfants et reprend une activité en contrat aidé (CES puis CEC) en tant qu'animatrice dans une bibliothèque scolaire, emploi qu'elle occupe depuis neuf ans. Elle s'engage dans une démarche de VAE car elle voit le terme de son contrat arriver et a peur de n'être pas reconduite dans cet emploi. Elle cherche à anticiper soit une mobilité si son contrat n'est pas renouvelé, soit la création d'un poste d'animatrice pour lequel il lui semble utile de faire valider ses neuf années d'expérience professionnelle dans cet emploi. C'est dans cette perspective qu'elle cherche à obtenir un DUT Métiers du livre. Elle participe, début 2004 à l'université, à une réunion d'information collective sur la VAE puis définit avec la conseillère, dans le cadre d'un entretien de positionnement, le diplôme visé. Elle rencontre également, à l'IUT d'Aix-en-Provence, le responsable de l'enseignement, puis est convoquée par le directeur de l'IUT, qui l'autorise à engager sa démarche de VAE à la lecture de son premier dossier de

demande de validation. Elle reçoit alors un avis de recevabilité et engage la phase d'accompagnement qu'elle suit au SUFA. Elle obtient une validation partielle, le jury lui prescrivant d'effectuer deux stages en entreprise et un travail de rédaction de fiches de lecture pour obtenir sa validation totale, prescription qu'elle remplit. Elle attend maintenant ses résultats finaux, sans comprendre pourquoi elle ne les obtient pas : « *Apparemment personne ne sait comment cela se passe, ni les organisateurs, ni les enseignants.* »

Annexe 3 • Le cadre normatif des réseaux d'accès

Le premier niveau de différenciation des modes d'accès dérive du cadre normatif qui définit les missions de ces réseaux.

Les Points relais conseil

Pour ce qui concerne les Points relais conseil (PRC), la réglementation précise :

« *L'exercice du droit individuel à la validation des acquis de l'expérience, institué par la loi de modernisation sociale, suppose que soient assurés, en amont de l'action de validation proprement dite, une information et un conseil objectifs à la personne sur la ou les certifications qui peuvent correspondre à son projet de qualification, et sur les voies d'obtention de cette ou de ces certifications.* » (Circulaire DGEFP n° 2002/24 du 23 avril 2002).

En PACA, ce service est confié à une vingtaine de structures préexistantes dans le champ de la formation professionnelle dans le cadre d'un partenariat entre les services de l'état (DRTEFP) et le conseil régional (17 PRC en 2003, 22 en 2004). L'objectif est d'apporter ce service « *au plus près des lieux de vie des personnes, en zone urbaine comme en zone rurale* » afin de réaliser un maillage de proximité. Une convention de fonctionnement permet le financement du temps du conseiller VAE et des ressources matérielles et documentaires mobilisées.

L'information doit être objective et le conseil désintéressé : « *Le PRC s'engage à fournir une information indépendante de l'offre de formation et de certification de la structure à laquelle il appartient, et à orienter au besoin la personne vers une autre institution.* » Une charte de fonctionnement garantit les responsabilités et les règles déontologiques de l'information et du conseil « amont ».

Les services d'information des valideurs publics

L'Education nationale applique une circulaire (Circulaire MENESR n° 2003/127 du 1^{er} août 2003) qui définit trois grandes fonctions assurées par les services académiques, dont la fonction d'accueil et d'information des demandeurs.

Cette fonction répond à trois objectifs :

« *Tout demandeur de validation doit être renseigné sur le champ d'application de la loi et sur les caractéristiques du, ou des diplômes qu'il souhaite obtenir. Cette information préalable complète et précise les informations qui ont pu lui être fournies par ailleurs et par d'autres structures, notamment les points relais conseils en VAE ; le demandeur doit pouvoir également bénéficier d'une aide pour l'orientation de sa demande, d'un conseil sur la réalisation de son projet d'obtention du diplôme par la VAE et sur l'opportunité de demander à bénéficier de l'entretien ; enfin, il importe que l'attention du demandeur soit appelée sur l'écart qui peut exister entre son expérience et les exigences du diplôme.* »

Cette fonction d'accueil et d'information « complète » celle dispensée par les PRC, elle comprend un conseil personnalisé sur le projet de validation du demandeur.

Pour ce qui concerne **les universités**, chaque établissement est autonome et définit son organisation, ses prestations et ses procédures. Il n'existe pas, à notre connaissance, de cadre normatif spécifique à l'organisation de l'accueil et de l'information au sein des universités.

Le réseau **Jeunesse et Sports** applique une instruction (Instruction JS n° 02-183 du 6 novembre 2002 relative à la VAE) qui, pour l'amont, détaille deux phases :

- Accueil, information, orientation des demandeurs

« *Le nombre de diplômés inscrits sur le répertoire et celui des organismes valideurs étant en augmentation, il importe d'organiser cette étape afin que l'information donnée aux demandeurs soit la plus juste possible ; à cet effet, la DGEFP a prévu une organisation concertée aux niveaux national, régional et local du service*

d'information (...) À terme, l'ensemble des PRC devrait prendre en charge une grande partie des premières demandes d'information. Il apparaît souhaitable que le réseau information jeunesse se positionne au niveau local en tant que PRC afin d'informer au mieux les demandeurs sur les diplômes et les différentes modalités d'obtention de ces diplômes. »

- Conseil

« Après cette première information générale sur les diplômes et sur la procédure, les directions départementales, les directions régionales et départementales et les CREPS, chargés de l'accueil des demandeurs vérifieront que le choix du demandeur est pertinent au regard de son projet de validation. Si nécessaire, ces services aideront le demandeur à formuler un nouveau choix, soit de diplôme, soit de modalité de certification. Cette étape étant décisive pour la réussite du demandeur, je vous demande de veiller à ce que les personnels chargés d'informer et de conseiller les demandeurs soient bien au fait de l'ensemble des dispositions concernant la procédure. »

Pour le réseau de **l'action sanitaire et sociale**, la DRASS n'a pas mis en place une organisation matérielle spécifique à la VAE en dehors de la mise en ligne d'informations et de documents sur son site internet.

Pour le réseau du ministère de **l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche et des affaires rurales**, une circulaire (Circulaire DGER-POFEGTP-SDES-C2002-2014 du 31 décembre 2002) identifie un correspondant VAE dans chaque région qui a *« pour mission d'organiser l'information, l'orientation et le conseil pour les demandeurs, en cohérence avec les dispositifs d'information-orientation interinstitutionnels mis en place en application des directives du ministère chargé de la formation professionnelle »*.

« La phase de conseil, propre au ministère valideur, doit présenter au demandeur toutes les possibilités de certification pour lui permettre de choisir la solution la plus adaptée à sa demande. » En région PACA, ce ministère n'a pas mis en place de prestations spécifiques à la VAE, la mission de conseil a été confiée aux CFPPA.

DISPOSITIF D'INFORMATION ET DE CONSEIL

	Accueil	Information	Conseil	Suivi et Orientation
PRC n°1	Filtrage téléphonique avant l'inscription à la réunion d'information (vérification du critère des trois ans d'expérience).	<p>Réunion d'information collective :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le cadre de la loi. • Les principes de la VAE. • Les procédures de validation ;. • Les ministères concernés. <p>Accent mis d'emblée sur la démarche complexe et le taux d'échec élevé. La question du financement n'est pas abordée.</p> <p>Réponse aux questions pratiques et personnelles.</p> <p>La prise de RV pour l'entretien de conseil n'est pas systématique.</p>	<p>Entretien individuel.</p> <p>1^{re} phase : Explicitation du projet. Fiche de liaison : descriptif de l'expérience co-rédigée avec l'intéressé.</p> <p>2^e phase : Choix de la certification à partir des bases de données existantes. Conseil au projet professionnel (pas limité à la VAE).</p> <p>Fiche(s) de liaison remise(s) au demandeur autant que de certification(s) possible(s).</p> <p>Critère de filtrage explicite : la personne doit pouvoir valider au moins 50 % du contenu de la certification.</p>	Sondage par questionnaire réalisé auprès de bénéficiaires (116 en 2004).
PRC n°2	Appels téléphoniques : inscriptions aux réunions d'information.	<p>Réunion d'information collective :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Missions des PRC. • Procédure VAE de l'information... jusqu'au diplôme. • Alternatives à la VAE. • Étapes de la VAE. • Exposé sur les certifications. • Questions-réponses et remise des documents à remplir avant l'entretien (CV et grilles d'analyse). <p>Prise de rendez-vous individuel sous quinze jours.</p>	<p>Entretiens individuels.</p> <p>Trois étapes mais généralement orientation à l'issue de la première étape avec remise de la fiche de liaison :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prise d'information statistique (CRIS). • Exploration de la demande au vu du cursus de la personne et identification des certifications possibles. • Recherche documentaire sur les certifications (assistance d'une documentaliste). • Aide au choix et orientation vers service valideur. 	Pas de suivi.

DISPOSITIF D'INFORMATION ET DE CONSEIL (SUITE)

	Accueil	Information	Conseil	Suivi et Orientation
PRC n°3	Appels téléphoniques : inscriptions aux réunions d'information. Relais possibles : DRH ou conseillers-accompagnateurs de demandeurs d'emploi.	Réunion d'information collective : <ul style="list-style-type: none"> • Étapes du dispositif. • Dossier de recevabilité et justificatifs. • Dossier de validation. • Le jury. • Le coût. • L'accompagnement. Prise de rendez-vous individuel sous quinze jours.	Entretiens individuels Un ou deux selon le degré de finalisation du projet. Remise d'une fiche de liaison avec certifications visées et contacts utiles. 1 ^{er} Entretien orienté sur : <ul style="list-style-type: none"> • Description détaillée des activités (à partir du CV). • Explicitation du projet. • Recherches documentaires sur les certifications faites par le conseiller hors entretien. 2 ^e entretien : orientation vers un ou plusieurs choix possibles d'accès à la certification (y compris formation).	Transmission des fiches de liaison aux valideurs par le PRC.
PRC n°4	Accueil téléphonique : inscriptions aux réunions d'information.	Réunion d'information collective : <ul style="list-style-type: none"> • Rôle et fonctions du conseiller mobilité. • Procédures du PRC. • Tour de table, projets de validation. • VAE : la loi de modernisation sociale. • La recevabilité et ses critères. • Les certifications accessibles. • Les acteurs de la VAE. • Le jury et les modes d'évaluation. Deux possibilités : <ul style="list-style-type: none"> • Prise de rendez-vous pour un entretien individuel. • Remise d'un dossier (financement congé VAE) et orientation directe vers le valideur. 	Entretien individuel : <ul style="list-style-type: none"> • Prise d'information statistique (CRIS). • Examen de la trajectoire professionnelle (CV). • Propositions de certifications. • Avantages et inconvénients selon les modes d'évaluation. Orientation vers trois certifications.	Pas de suivi.

DISPOSITIF D'INFORMATION ET DE CONSEIL (SUITE)

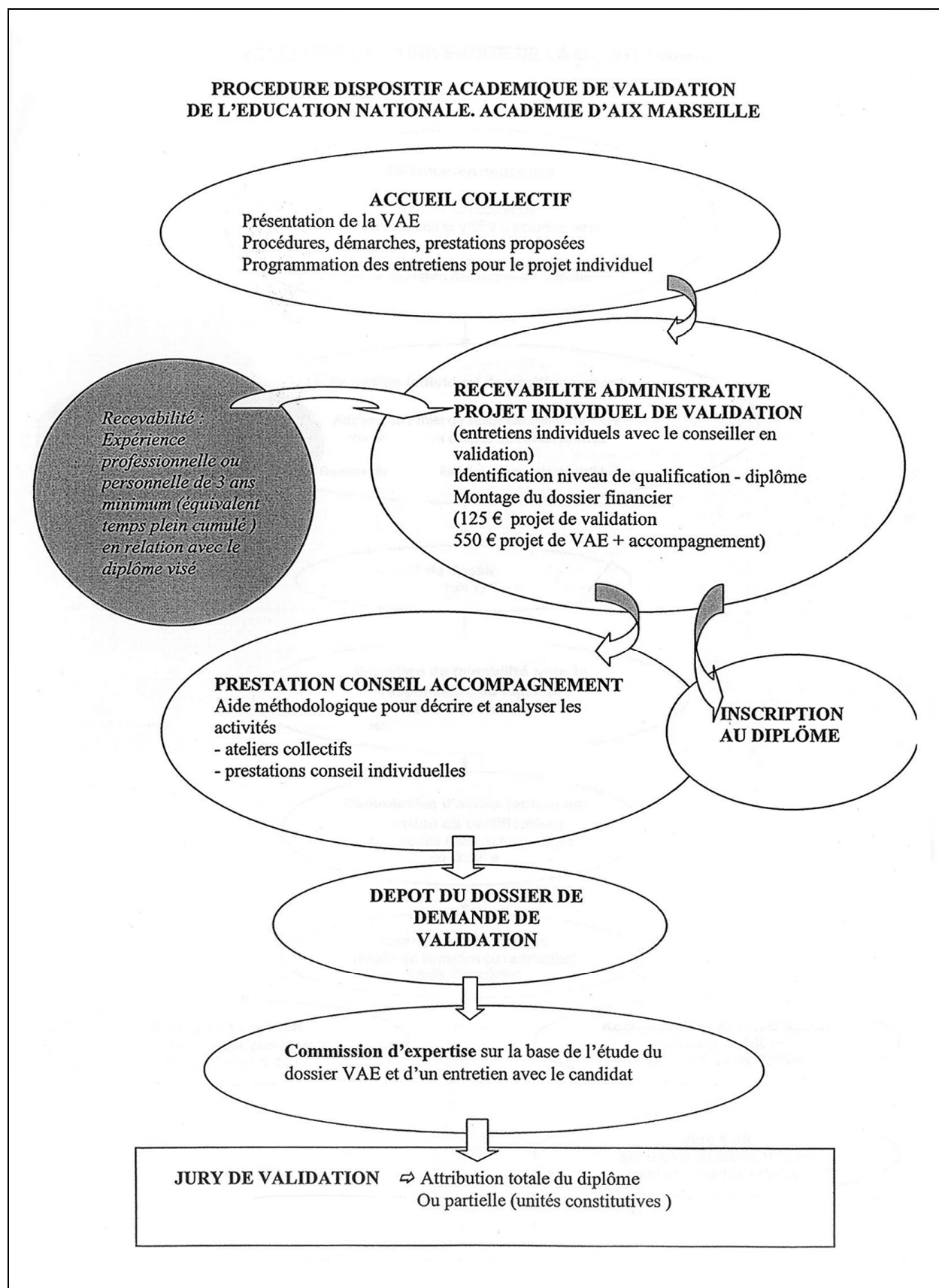
	Accueil	Information	Conseil
DAVA -CPV	Accueil téléphonique (n° indigo) : inscriptions aux réunions d'information. ou Orientations des structures telles ALE, PRC.	Réunion d'information collective : <ul style="list-style-type: none"> • Distribution de livrets aux demandeurs. • Cadre réglementaire de la VAE. • Le concept de la VAE et celui de référentiel. • Les trois étapes de la VAE. • L'accompagnement. • Le calendrier. 	Premier entretien (gratuit) : identification du diplôme à valider et montage du dossier de financement. Résultats du conseil consignés dans le livret du demandeur.
Université n°1	Filtrage téléphonique avant l'inscription à la réunion d'information.	Réunion d'information collective : <ul style="list-style-type: none"> • Présentation de la validation (VA, VAE). • Présentation du processus et du calendrier. 	Un à deux entretien(s) individuel(s) : Entretien individuel de positionnement : Documenté par le CV détaillé du demandeur, adéquation de l'offre universitaire avec le projet de validation Remise du dossier.
Université n°2	Filtrage téléphonique avant l'inscription à la réunion d'information (vérification du critère des trois ans d'expérience).	Réunion d'information collective : <ul style="list-style-type: none"> • Remise d'un dossier « Droits et conditions d'accès à la validation des acquis ». • Présentation du processus VAP décret de 1985. • Présentation du processus VAE loi de 2002. • Présentation de la réforme LMD. • Questions –réponses. Prise de rendez-vous individuel.	Entretien individuel de cadrage : <ul style="list-style-type: none"> • Examen du CV du demandeur et du projet. • Conseils au choix d'une certification (université ou autre service valideur). • Comparaison expérience-référentiel de formation du diplôme visé (couverture du référentiel). • Conseils sur le mode de validation (VAP 1985, VAE 2002). Entretien avec le responsable du diplôme visé : Avis du responsable pédagogique sur la faisabilité du projet de validation. Entretien à partir du CV du demandeur.

DISPOSITIF D'INFORMATION ET DE CONSEIL (SUITE)

	Accueil	Information	Conseil
AFPA		<p>Réunion d'information collective</p> <p>Présentation AFPA. Cadre général de la certification et de la VAE. Dispositif de VAE à L'AFPA et procédures d'accès aux titres (dont la VAE). Processus. Questions-réponses.</p>	<p>Immédiatement après la réunion</p> <p>Travail en centre de ressources emploi-formation. Entretiens individuels ou ateliers en petits groupes.</p> <p>Choix du titre par les participants. Répartition des participants dans l'espace d'information. Travail de recherche en autonomie sur les titres. Formulaire de demande relu par un conseiller.</p>
DRJS	<p>Accueil téléphonique : inscriptions aux réunions d'information selon le type de diplôme visé (Jeunesse ou Sports).</p>	<p>Réunion d'information collective ciblée sur les certifications (animation, jeunesse ou sports)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Présentation de la VAE et critères d'éligibilité (2 400 h et 36 mois), justificatifs de l'expérience. • Présentation du dossier de demande de validation. • L'instruction du dossier et l'avis de recevabilité (ou de non-recevabilité). • Présentation du dossier de validation et stratégie de montage au vu des unités de diplôme demandées. • L'envoi du dossier de validation et la convocation à l'examen. • Le jury : composition, déroulement et décisions. • Questions-réponses. • Remise du dossier (de demande de validation et de validation) aux participants. 	<p>Conseils donnés par téléphone aux demandeurs.</p>

Annexe 4 • Schéma des procédures de validation

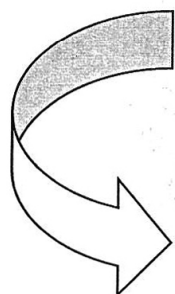
Source : documents émanant du réseau régional des services publics valideurs en région PACA (séminaire du 18 juin 2004).



PROCEDURE VAE JEUNESSE ET SPORTS

ACCUEIL

Information individuelle ou collective
DRJS, DDJS, CREPS
Présentation de la VAE
Remise gratuite du dossier



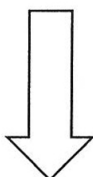
AVIS DE RECEVABILITE

- dans un délai de 2 mois après la réception du dossier
- indique la date et le lieu de réunion du prochain jury fixé dans le calendrier national des examens.

Expérience de 2400 heures sur un minimum de 36 mois cumulés en relation avec le diplôme visé.
Non prise en compte des périodes de formation initiale, continue et des stages en entreprise.

L'ACCOMPAGNEMENT

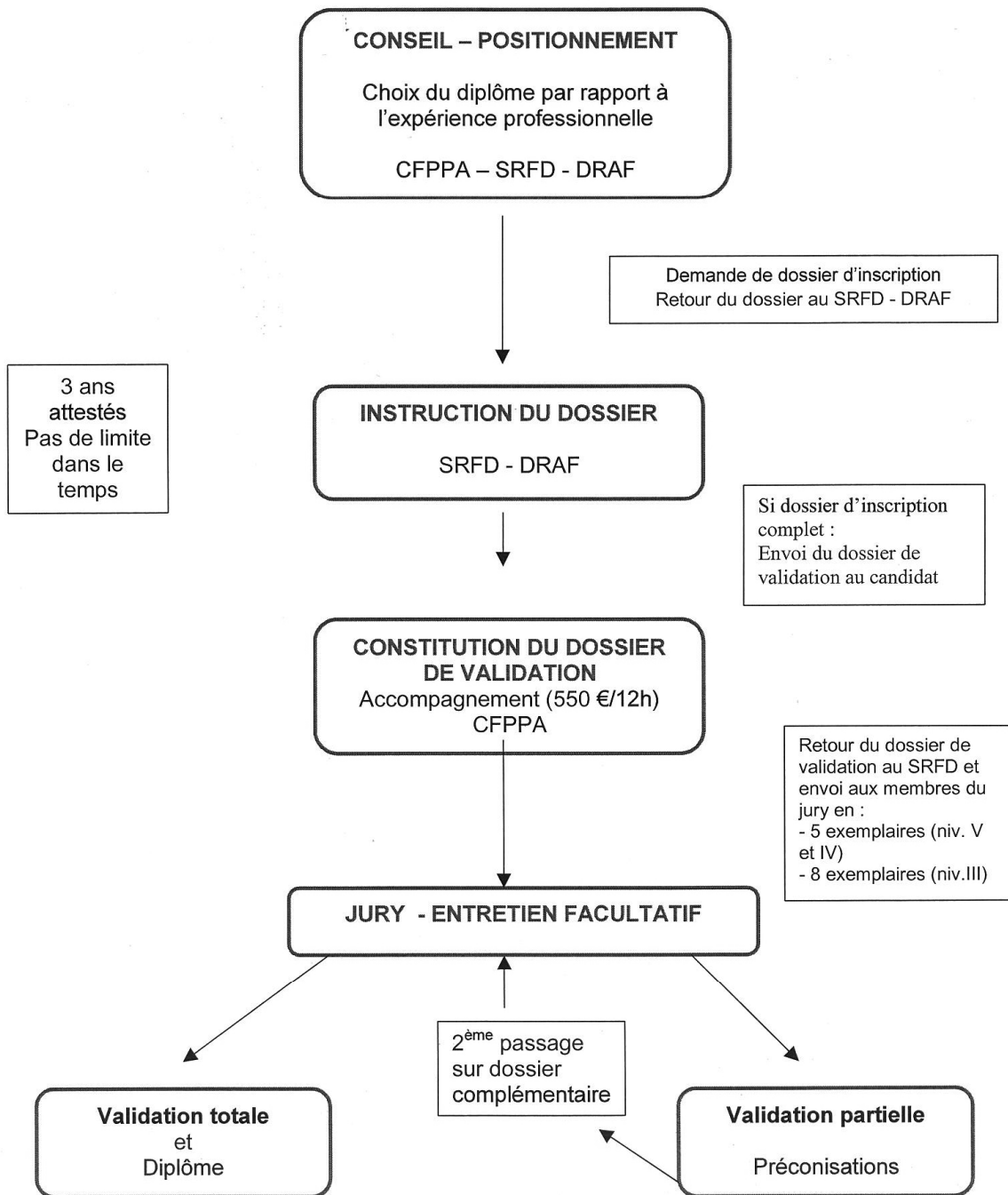
Est une aide méthodologique pour décrire et analyser les activités
Il est facultatif et gratuit ;
individuel ou collectif



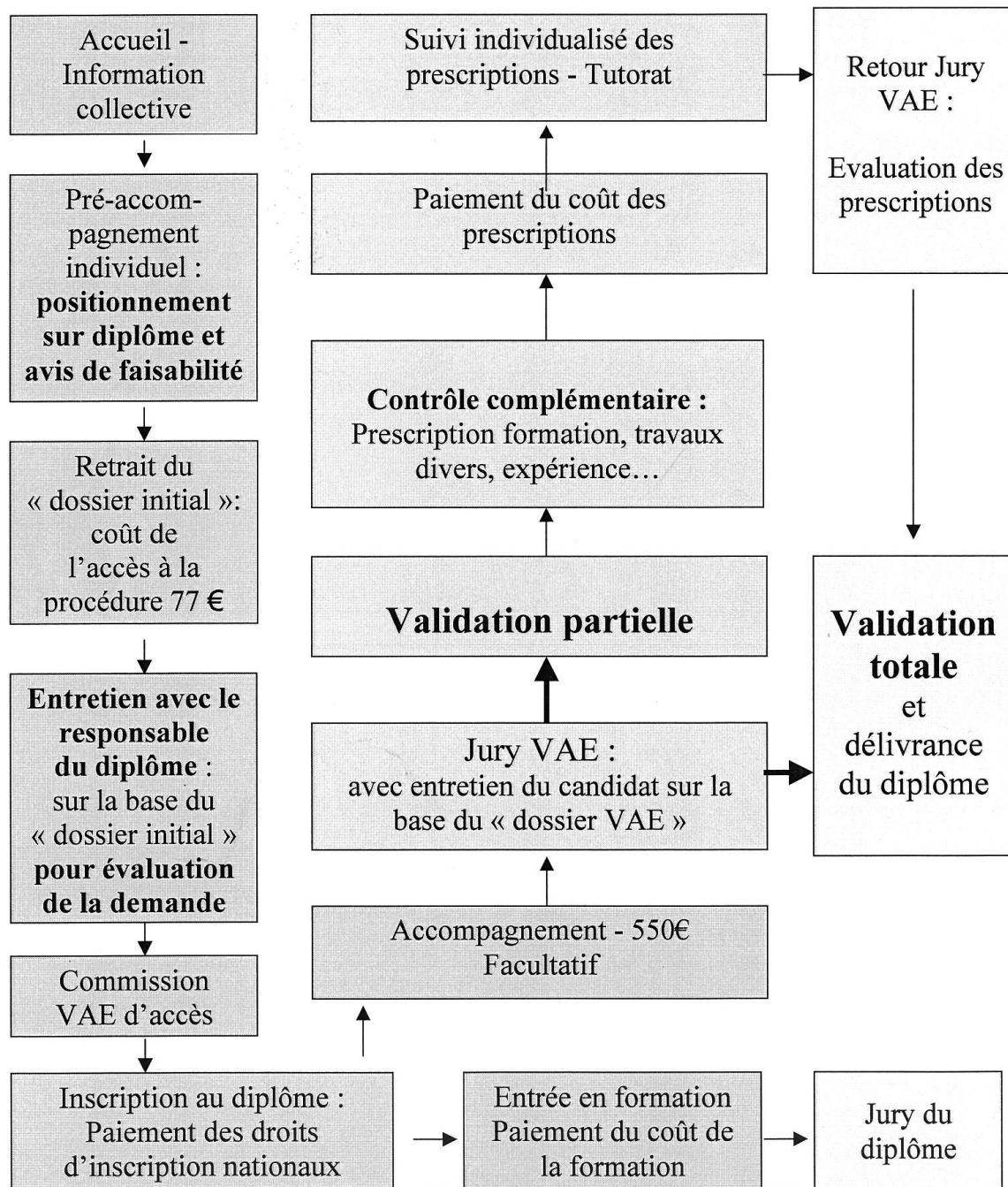
LA VALIDATION DES ACQUIS

1. envoi du dossier au jury du diplôme concerné 2 mois avant la réunion du jury
2. entretien éventuel avec le jury
3. notification de la décision du jury

- PROCEDURE VAE – DRAF -



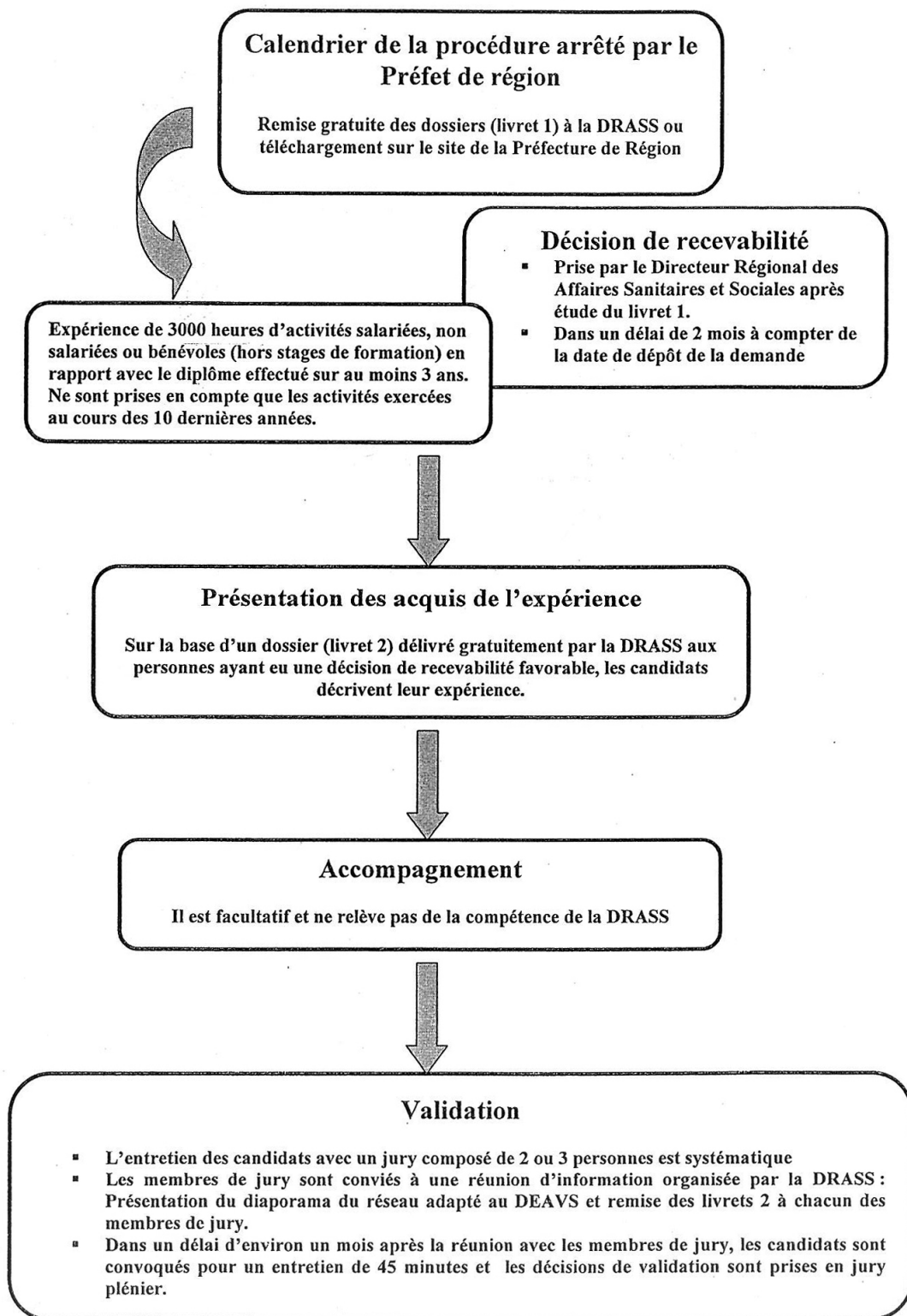
Procédure de Validation des Acquis de l'Expérience à l'Université ...



Université ...
Novembre 2004

- SUFA

Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion Sociale
Procédure VAE Diplôme d'État d'Auxiliaire de Vie Sociale (DEAVS)
DRASS



PROCÉDURE VAE - MINISTÈRE CHARGÉ DE L'EMPLOI

INFORMATION, CONSEIL AUX CANDIDATS

QUI ? ANPE, Points Relais Conseil, AFPA, presse, médias, internet, ...

ACCOMPAGNEMENT VAE

CARACTÉRISTIQUES :

- facultatif
- gratuit pour les demandeurs d'emploi
- individuel, collectif ou mixte.

FINALITÉ : AIDER LE CANDIDAT

- à formaliser sa demande pour qu'elle soit recevable (analyse de l'expérience professionnelle, rapprochement entre cette expérience et le référentiel),
- à justifier son acquisition de compétences à travers ses différents activités,
- à se préparer à l'évaluation (positionnement sur les CCP, présentation des modalités d'évaluation,...)

QUAND ?

peut démarrer à tout moment du processus de validation, en fonction des besoins du candidats : en amont du dépôt du dossier, après le dépôt du dossier, lors de l'inscription à la session de validation, après l'inscription à la session.

CONTACTS

Pilotes CTVID
(voir calendriers et contacts)

CONSTITUTION DU DOSSIER DE DEMANDE DE VAE PAR LE CANDIDAT

- Envoi du dossier à la DDTEFP la plus proche du domicile (LR avec AR),
- Avec ou sans accompagnement VAE

ÉTUDE DE RECEVABILITÉ DE LA DEMANDE PAR LA DDTEFP

- Avis de recevabilité dans un délai de 2 mois.
- Activités salariées, non salariées ou bénévoles exercées pendant une durée totale cumulée d'au moins 3 ans et en rapport avec le titre visé (jusqu'à 5 ans après cessation de cette activité et hors périodes de formation initiale, continue et des stages en entreprise).

INSCRIPTION DU CANDIDAT A LA SESSION DE VALIDATION PAR LA CTVID

- gratuite
- Pour la totalité ou une partie de CCP (capitalisation des CCP sur 5 ans pour l'obtention du titre).
- L'obtention du titre se fait par la capitalisation de CCP au cours d'une seule ou plusieurs sessions de validation

SESSION DE VALIDATION DANS UN CENTRE AGRÉÉ OU A L'AFPA

1 - session CCP :

- gratuite pour les demandeurs d'emploi,
- convocation 2 semaines avant,
- mise en situation professionnelle réelle ou reconstituée,
- faisceau de preuves (selon le titre),
- binôme d'évaluateurs (un formateur + un professionnel),
- notification de la décision

2 - session titre :

- gratuite pour les demandeurs d'emploi,
- convocation 4 semaines avant,
- acquisition de la totalité des CCP constitutifs,
- entretien avec un jury de professionnels du secteur visé,
- notification de la décision



Mai 2004

2^e édition

Dépôt légal
4^e trimestre 2006
Céreq

Achevé d'imprimer
par le Céreq - Marseille



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE



Direction régionale
du travail, de l'emploi
et de la formation professionnelle
Provence-Alpes-Côte d'Azur



Fonds social européen

RAPPORTS ET ECHANGES SUR LES LIENS EMPLOI-FORMATION

ISBN : 2-11-095574-0
978-2-11-095574-6
ISSN : 1763-6213
15 €

Céreq

CENTRE D'ÉTUDES ET DE RECHERCHES SUR LES QUALIFICATIONS

10, place de la Joliette, BP 21321, 13567 Marseille cedex 02
Tél. 04 91 13 28 28 - Fax 04 91 13 28 80

www.cereq.fr