



HAL
open science

La validation des acquis de l'expérience : amélioration de la sécurisation des parcours en aquitaine

Alexandra Bordet

► **To cite this version:**

Alexandra Bordet. La validation des acquis de l'expérience : amélioration de la sécurisation des parcours en aquitaine. Psychologie. 2012. dumas-00760873

HAL Id: dumas-00760873

<https://dumas.ccsd.cnrs.fr/dumas-00760873v1>

Submitted on 4 Dec 2012

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Recherche action

*La Validation des Acquis de l'Expérience :
amélioration de la sécurisation
des parcours en Aquitaine.*

**Master 2 Professionnel
Psychologie du Travail et des Organisations**

Alexandra BORDET
Année universitaire 2011/2012

Directrice de recherche : Madame Christine LAGABRIELLE
Maître de stage : Monsieur Bruno SIBE
Psychologue référent : Madame Marie Line RENARD

REMERCIEMENTS

Je tenais tout d'abord à remercier Madame Christine Lagabriele, ma directrice de recherche. Sa disponibilité, sa patience et ses conseils m'ont guidée tout au long de ce master professionnel et plus particulièrement pendant le travail mené lors de cette recherche action. Je lui suis particulièrement reconnaissante d'avoir considéré que j'avais ma place au sein de cette formation et de m'avoir laissé du temps pour devenir autonome et exigeante. Son enseignement sera un précieux guide pour accompagner ma future pratique professionnelle. Je pense aussi à Madame Marie Line Renard, ma référente praticienne psychologue du travail, et la remercie pour ses conseils qui m'ont permis d'enrichir mes réflexions théoriques et méthodologiques. Je pense également à l'ensemble du corps professoral et à ma promotion pour cette année riche en enseignements et en échanges.

Mes remerciements s'adressent aussi à Monsieur Bruno Sibé qui m'a donné la possibilité de mener cette recherche action au sein du Conseil Régional d'Aquitaine. Je tiens particulièrement à lui faire part de ma reconnaissance pour la confiance qu'il m'a accordée et la marge de manœuvre et d'autonomie dont j'ai pu bénéficier tout au long de ce stage.

Ma gratitude se porte ensuite vers Madame Marie Christine Nigou, chef de service du développement de l'accès à la qualification qui a suivi mon parcours et a porté un intérêt constant à ma recherche.

Merci également à Messieurs Alain de Brugière et Jean Philippe Sautonie de m'avoir permis de poursuivre cette étude dans les meilleures conditions.

Un grand merci à l'ensemble des salariés de la direction de la formation professionnelle et de l'apprentissage qui m'ont accueillie chaleureusement, ont répondu à mes questions, m'ont apporté leur aide et donné leur confiance.

Et un immense merci aux personnes qui ont permis cette recherche action, à la confiance qu'ils m'ont témoignée en partageant leur expérience de la VAE.

Un merci plus attendri à mes parents, ma colocataire et mes amis (Cécile, Hélène, Stéphane et Julien) pour avoir compris et accompagné ma démarche et m'avoir parfois fait oublier ce travail de recherche.

REMERCIEMENTS	
SOMMAIRE	
SOMMAIRE FIGURES ET TABLEAUX	
GLOSSAIRE	
RESUME/ABSTRACT	
INTRODUCTION	1
ANALYSE DE LA DEMANDE	2
<hr/>	
1. La demande initiale	2
2. L'analyse du contexte d'émergence de la demande	2
3. Les objectifs de la demande	10
4. Les enjeux de la demande	10
5. Les acteurs	11
6. Les ressources	12
7. Les contraintes	14
8. Le type d'intervention et sa légitimité	14
9. La reformulation de la demande	15
CADRAGE THEORIQUE	16
<hr/>	
I- Les parcours de VAE entre pratiques institutionnelles...	16
1. Présentation du dispositif de la VAE	16
2. Une « petite révolution » ...	18
3. Le parcours de VAE : étapes, acteurs et modélisation	20
II- ...et ressources mobilisées par les candidats	26
1. Un moment dans son parcours de vie, de conscientisation de l'expérience	26
2. Un parcours VAE: des logiques d'accès et des processus psychologiques	29
III- lieux de décrochages et sécurisation des parcours en VAE	32
1. Un parcours VAE: des facteurs d'abandon	32
2. La sécurisation des parcours	33
3. Un modèle théorique de synthèse du cadrage conceptuel	36
METHODOLOGIE	37
<hr/>	
I. La pré-enquête : l'analyse documentaire	37
II. L'enquête : l'étude des parcours de VAE auprès des candidats aquitains	38
1. Le questionnaire : une démarche quantitative	38
2. Les entretiens semi-directifs : une démarche qualitative	41
3. L'analyse de contenu	43
4. Le modèle d'analyse conceptuel	44

RESULTATS	45
<hr/>	
I. Le questionnaire	45
1. Statistiques descriptives	45
2. Analyse statistique	48
3. Analyse de contenu	49
II. Les entretiens semi-directifs et leur analyse de contenu	51
III. Croisement des résultats	53
DISCUSSION	55
<hr/>	
PRECONISATIONS	58
<hr/>	
CONCLUSION	63
<hr/>	
BIBLIOGRAPHIE	64
<hr/>	
ANNEXES	67
<hr/>	

SOMMAIRE DES FIGURES ET DES TABLEAUX

Les figures

Figure 1 : Le parcours de validation des acquis de l'expérience	5
Figure 2 : Les éléments chiffrés en Aquitaine : évolution de la VAE entre 2004 et 2010	6
Figure 3 : Les acteurs concernés par la demande du Conseil Régional	11
Figure 4 : Modélisation du parcours de VAE	25
Figure 5 : Modèle théorique de synthèse du cadrage conceptuel	36
Figure 7 : Modèle d'analyse statistique	39
Figure 8 : Modèle d'analyse des processus psychologiques et des facteurs d'abandon	42
Figure 9 : Modèle d'analyse conceptuel	44

Les tableaux

Tableau 1 : Sources d'information déterminant le SEP	30
Tableau 2 : Types de soutien et nature de l'aide apportée	31
Tableau 3 : Repérage des lieux de décrochages (questionnaire)	49
Tableau 4 : Ressources mobilisées par lieux de décrochages (entretiens)	51
Tableau 5 : Approfondissement des lieux de décrochages par facteurs d'abandon (questionnaire et entretiens)	53
Tableau 6 : Synthèse des préconisations	62

GLOSSAIRE

AFPA	Association nationale pour la formation professionnelle des adultes
AGEFIPH	Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées
BC	Bilan de compétences
BIJ	Bureau d'information jeunesse
BP	Brevet professionnel
BPJEPS	Brevet professionnel jeunesse éducation populaire sports
BTS	Brevet de technicien supérieur
BTS MUC	Management des unités commerciales
BTS SPSS	Services et Prestations des Secteurs Sanitaire et social
CAFERIUS	Certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CEREQ	Centre d'études et de recherches sur les qualifications
CIBC	Centre interinstitutionnel de bilans de compétences
CIF	Congé individuel de formation
CIO	Centre d'information et d'orientation
CRIS	Cellule régionale inter-services
DAVA	Dispositif Académique de Validation des Acquis
DAQ	Développement de l'accès à la qualification
DEAVS	Diplôme d'État d'auxiliaire de vie sociale
DEJEPS	Diplôme d'État de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport
DEES	Diplôme d'État d'éducateur spécialisé
DSPP	Dossier de synthèse de pratique professionnelle
DIRECCTE	Direction régionale des entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi
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
DRJCS	Direction régionale de la Jeunesse et des Sports et de la Cohésion sociale
DUT GIDO	Gestion de l'information et du document dans les organisations
EDEC	Engagement de Développement des Emplois et des Compétences
EHESP	Ecole Hautes Etudes en Santé Publique
FONGECIF	Fonds de gestion du congé individuel de formation
GFE	Groupe Formation Emploi
GRETA	Groupement d'établissements publics locaux d'enseignement
IUT	Institut universitaire de technologie
MC	Mention complémentaire
MFR	Maison familiale rurale
OPACIF	Organisme paritaire agréé pour le congé individuel de formation
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
PE	Pôle emploi
PRC	Point relais conseil
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
RSA	Revenu de solidarité active
TP	Titre professionnel
UFR	Unité de formation et de recherche
VAE	Validation des acquis de l'expérience
VAP	Validation des acquis professionnels

RESUME

Nous sommes intervenus à la demande du Conseil Régional d'Aquitaine qui, en cours d'élaboration d'un schéma régional de développement et d'animation de la Validation des Acquis de l'Expérience, souhaitait un repérage des lieux de rupture sur les parcours de VAE. Dans ce sens, nous avons élaboré un questionnaire, à partir des résultats obtenus par le Conseil Régional dans un premier état des lieux. Cet outil, envoyé à d'anciens candidats aquitains, permettait une analyse rétrospective des principales étapes et une identification des pratiques institutionnelles. Pour compléter cette approche quantitative, nous avons mis en place des entretiens semi-directifs permettant de recueillir la parole des candidats en approfondissant la thématique des lieux de décrochage (élaboration du livret de validation, accompagnement, passage devant jury et post jury) et en repérant les ressources psychologiques mobilisées (logiques d'accès, soutien social perçu et sentiment d'efficacité personnelle). A partir des résultats obtenus, nous avons pu établir un ensemble de préconisations (formation préalable à la VAE, harmonisation et modularisation des pratiques d'accompagnement, renforcement du suivi post-jury) sur lequel pourra s'appuyer le Conseil Régional pour diminuer les conduites de décrochage et améliorer la sécurisation des parcours de VAE en Aquitaine.

Mots clés : VAE, sécurisation des parcours, accès à la qualification, maintien sur les parcours de formation.

Elaborating a regional plan for V.A.E (Validation of Acquired Experience) development and animation, the Regional Council of Aquitaine ordered a study on V.A.E pathway. In this context we first created and sent to former candidates a questionnaire based on a previous inventory of the Council. A retrospective analysis of the main steps and an identification of the institutional practices were deduced. To complete this quantitative approach, we set semi-structured interviews to collect more details from these candidates about the reasons for dropping out (preparation of the validation booklet, support offered by counsellors, jury and post jury) and to identify psychological mobilized resources (access logic, perceived social support and self-efficacy). From the results, we established a set of recommendations (prior training V.A.E, harmonization and modularisation of the support practices, reinforcement of the post-jury monitoring) on which the Regional Council will rely in order to improve the security of V.A.E pathway in Aquitaine.

Key words: V.A.E, pathway security, access to qualification, maintenance in the formative

INTRODUCTION

La Validation des Acquis de l'Expérience instaurée par la loi de janvier 2002 a suscité l'intérêt de nombre d'acteurs des secteurs économiques et institutionnels. Pour les salariés, la VAE peut constituer « un outil de reconnaissance professionnelle et sociale qui leur permet, à travers la certification obtenue, de mieux circuler sur le marché du travail ou dans l'espace même de l'entreprise », selon Aventur, Damesin et Tuchsirer (2007). Pour les entreprises, les usages de la VAE sont multiples et peuvent s'insérer dans des stratégies de gestion des ressources humaines. Enfin pour les Régions, la VAE contribue à renouveler les instruments de soutien à la promotion sociale et professionnelle.

Ce nouveau levier d'accès à la certification contribue également à « enrichir les réflexions qui se font jour actuellement dans les Régions sur la nécessité de sécuriser les trajectoires professionnelles, en particulier celles des demandeurs d'emploi, » pour Aventur et al. (2007). Depuis plusieurs années, les Régions ont intégré la notion de parcours pour renouveler l'approche des traditionnelles politiques de l'emploi et donner une cohérence à l'ensemble des dispositifs adoptés. Leur objectif est d'éviter les ruptures dans le parcours d'accompagnement à l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi. La VAE place ainsi le Conseil régional d'Aquitaine dans un rôle de pilote visant à coordonner les interventions des différents acteurs présents sur le territoire.

Si la VAE est considérée comme un levier utilisé par 53 000 candidats en 2010¹, elle est aussi synonyme de « parcours du combattant » et nécessite chez les candidats la mobilisation de ressources tout au long des différentes étapes composant un parcours de validation des acquis de l'expérience.

Notre recherche-action prend place dans un contexte de célébration des 10 ans de la promulgation de la loi instaurant ce droit individuel et surtout d'élaboration d'un schéma régional de développement et d'animation de la VAE en Aquitaine. Le but de notre intervention est d'amélioration de la sécurisation des parcours de VAE engagés sur le territoire aquitain.

¹ La VAE en 2010 dans les ministères certificateurs (DARES)

ANALYSE DE LA DEMANDE

L'analyse de la demande est au cœur des pratiques de la psychologie du travail et des organisations. En effet, la plus value du psychologue est de ne pas s'en tenir à la demande initiale afin de mettre à jour une demande reformulée. Suite à l'analyse de la demande initiale, de son contexte d'émergence, des objectifs et enjeux pour l'ensemble des acteurs, des ressources et contraintes de notre intervention, nous reformulerons cette dernière afin de passer d'une demande à une commande. La reformulation de la demande nous permettra de définir notre cadre théorique et notre méthodologie d'intervention.

La première partie de notre exposé sera le lieu de présentation de notre analyse de la demande. Nous avons basé celle-ci sur des recherches documentaires (éléments législatifs concernant le Conseil Régional et la formation professionnelle et plus particulièrement la VAE), sur des entretiens exploratoires formels et informels avec les auteurs de la demande et des acteurs du parcours de la VAE (CRIS VAE, PRC, OPCA, certificateurs...) et sur une analyse de l'existant (organigramme, comptes-rendus de groupe de travail, journaux, éléments statistiques, intranet, interviews...).

1. La demande initiale

La demande nous a été formulée de la façon suivante par Marie Christine NIGOU, chef de service du développement de l'accès à la qualification au sein du Conseil Régional d'Aquitaine :

« le parcours de la VAE est complexe, peu lisible avec énormément de déperditions. Il s'agit d'analyser des parcours pour identifier les lieux de rupture pour ensuite proposer des préconisations qui s'inscrivent dans la démarche régionale de construction d'un schéma régional ».

2. L'analyse du contexte d'émergence de la demande

Afin de resituer la demande dans son contexte d'émergence, nous allons nous appuyer sur différents niveaux d'analyse à savoir : le contexte national, régional et au sein du service du développement de l'accès à la qualification du pôle de la formation professionnelle et de l'apprentissage. Ce travail d'analyse permet une mise en perspective « politique » de la demande et une meilleure appréhension celle-ci.

2.1 Le contexte national

Nous allons commencer cette analyse par un retour sur les lois fondatrices des Régions et poursuivre par leurs compétences en termes de formation professionnelle continue et de VAE. L'État, les Régions et les partenaires sociaux sont les principaux acteurs de la formation professionnelle continue. Les compétences de l'Etat et des Régions, acteurs publics, sont fixées par la loi et notamment les lois de décentralisation.

La loi n°82-213 du 2 mars 1982, relative aux droits et libertés des communes, des départements et des Régions est l'une des plus grandes réformes institutionnelles de ces trente dernières années en France et constitue le point de départ d'un ensemble de textes complémentaires.

Elle est marquée par trois avancées majeures :

↳ La suppression de la tutelle administrative. Le préfet n'exerce plus de contrôle *a priori* et sur l'opportunité des actes des collectivités, mais *a posteriori* et uniquement sur leur légalité. Les actes des collectivités deviennent exécutoires à partir de leur publication et pour les plus importants, après leur transmission au préfet. Ce procédé vise à favoriser le dialogue entre les collectivités et le préfet et à éviter des procédures juridictionnelles.

↳ Le transfert du pouvoir exécutif au département et à la région. Avant 1982, le préfet assurait l'exécution des mesures prises par le département et la région. Désormais, cette fonction incombe au Président du Conseil Général pour le Département et au Président du Conseil Régional pour la Région.

↳ La transformation de la Région en collectivité territoriale. Il s'agit sans doute de la modification législative la plus importante. Elle place les Régions sur le même plan que les communes et les départements, consacrant ainsi trois niveaux de collectivités territoriales.

Ainsi la Région est une collectivité territoriale née de la décentralisation, celle-ci consiste pour l'État à abandonner certains de ses pouvoirs au profit des collectivités territoriales telles que les Régions et leur instance délibérante le Conseil Régional, en répartissant sur elles ses compétences.

Depuis 1982 et 1983, le principe posé est le suivant : la Région a une compétence de droit commun en matière de Formation Professionnelle Continue, l'État des compétences d'attribution.

2.2 Le contexte régional

La loi relative aux libertés et aux responsabilités locales du 13 août 2004 attribue aux Régions :

- l'organisation du réseau des centres et des points d'information et de conseil sur la validation des acquis de l'expérience (VAE) et l'assistance aux candidats à la VAE ;
- la définition et la mise en œuvre de la politique de formation des travailleurs sociaux ;
- des compétences en matière de formations paramédicales, telles que la répartition du quota régional de places entre les écoles de formation, l'agrément et les autorisations des établissements de formation et le versement des aides attribuées aux élèves et aux étudiants ou encore le fonctionnement et l'équipement des centres de formation.

2.2.1 Le contexte régional en Aquitaine

En charge de l'information et du conseil depuis 2004, la Région Aquitaine souhaite aller plus avant dans le développement de la VAE. « En dix ans d'existence, ce dispositif a fait ses preuves, explique le conseiller régional en charge de la sécurisation des parcours professionnels. Mais un constat s'impose : engager une VAE relève souvent du parcours du combattant car les démarches et les interlocuteurs sont légion. Pour éviter le découragement et les décrochages, nous nous employons donc à faciliter l'accès de tous à la VAE, en balisant le parcours et en aiguillant vers les interlocuteurs utiles ».² Sur les 3500 Aquitains qui chaque année engagent une démarche VAE, la moitié termine et se présente devant un jury. Près des deux tiers des dossiers présentés sont totalement validés.

2.2.2 Focus sur la Région Aquitaine avec des éléments chiffrés

La demande globale de VAE au niveau national porte essentiellement sur des diplômes technologiques et professionnels de l'Education nationale (40% en 2008) et des ministères chargés de l'action sociale et de la santé (30%). En Aquitaine, près de 90% de la demande globale de VAE porte sur des diplômés de l'Education nationale, des Affaires sanitaires et sociales et des titres du Ministère chargé de l'emploi.

² L'Aquitaine, novembre et décembre 2011, n°43

Les constats en Région Aquitaine³ sont les suivants :

- une part relativement faible de demandeurs d'emploi candidats à la VAE ;
- une majorité de candidates ;
- niveaux V majoritairement demandés (niveau CAP/BEP);
- une tendance globale à l'augmentation des taux de validation entre 2007 et 2010, mais des disparités selon les diplômes.

Avant une modélisation du parcours VAE (en partie théorique), voici un schéma présentant le parcours VAE (réalisé par Aquitaine Cap Métiers), celui-ci permet de rendre compte de l'ensemble des étapes d'une VAE. Nous décrivons ensuite l'évolution de la VAE entre 2004 et 2010.

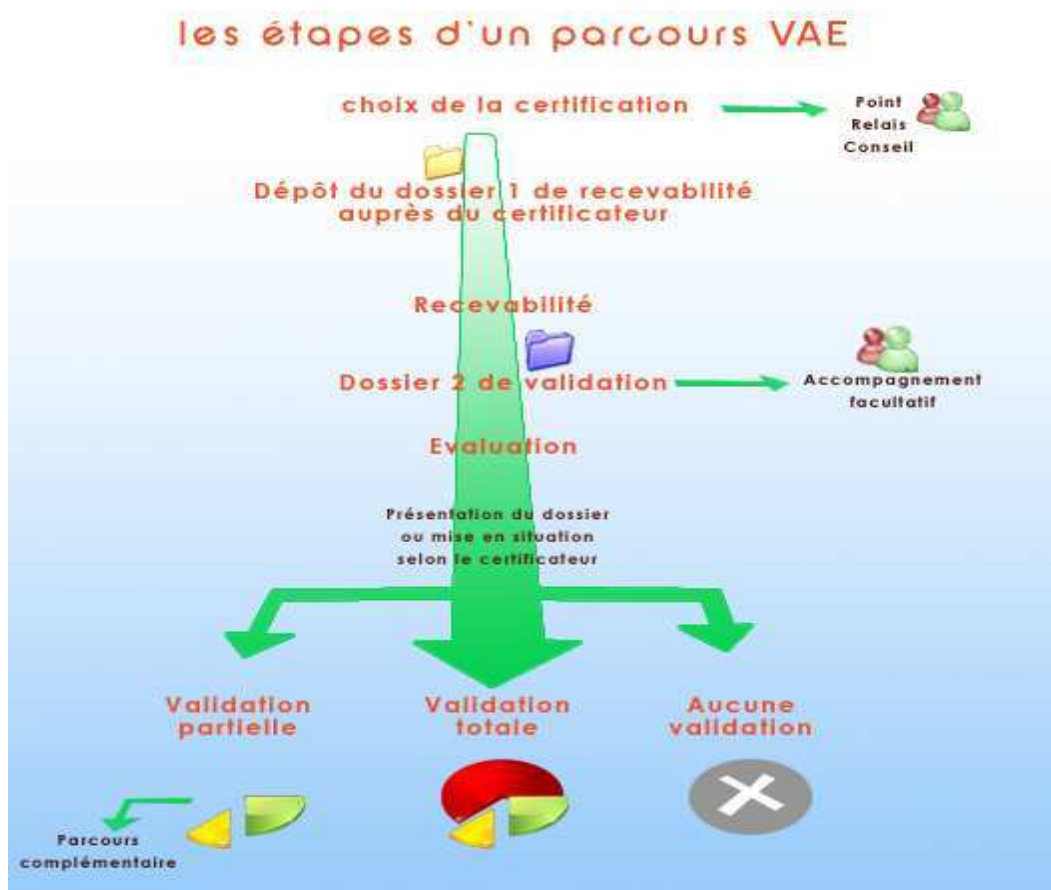


Figure 1 : le parcours de validation des acquis de l'expérience

Nous présentons un état de lieux partiel de la VAE entre 2004 et 2010, en effet les parcours durent plus d'une année et nous avons à disposition des données non exhaustives concernant

³ source Aquitaine Cap métiers

les parcours des candidats à la VAE. Un ensemble de graphiques présentés en annexe 1 reprend ces données chiffrées et permet une appréciation visuelle de l'évolution de la VAE entre 2004 et 2010 sur le territoire aquitain.

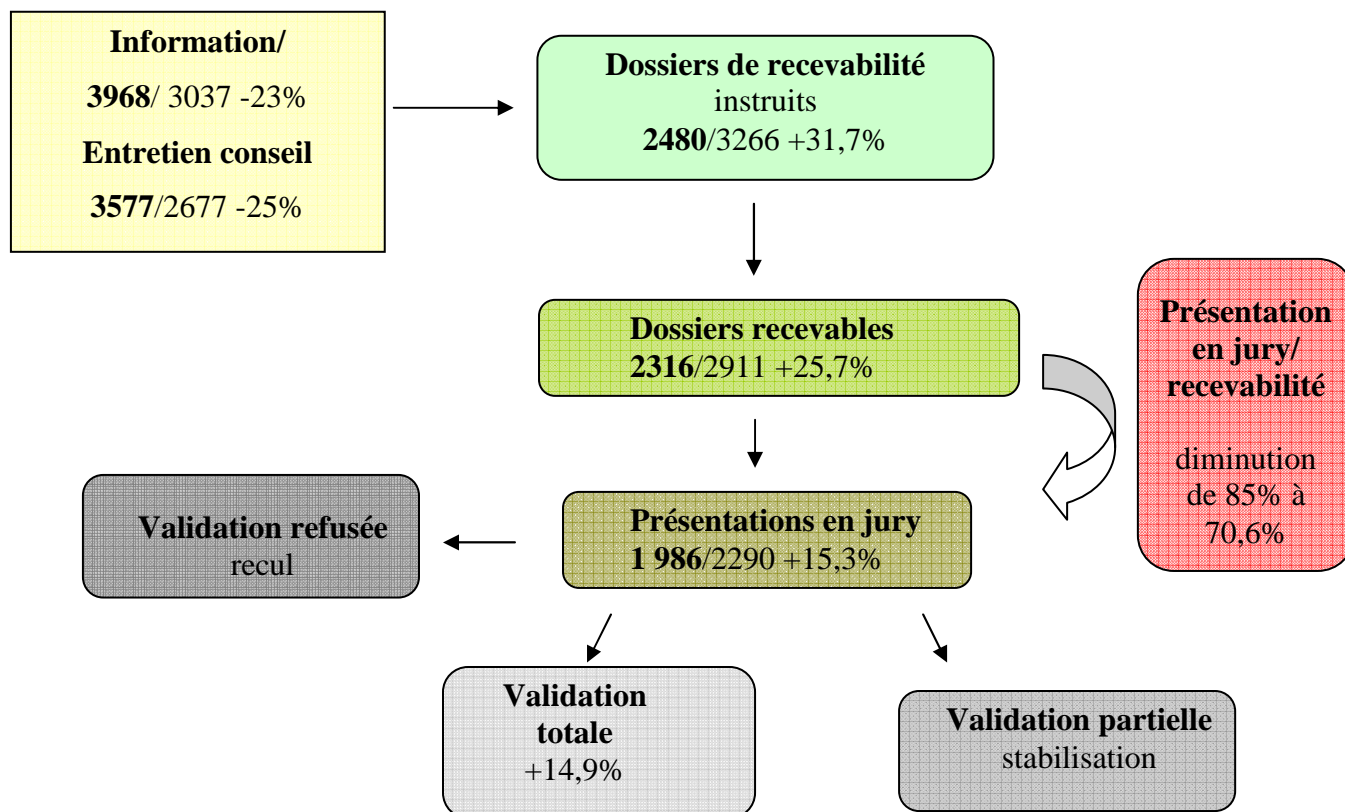


Figure 2 : Les éléments chiffrés en Aquitaine : évolution de la VAE entre 2004 et 2010 (Les chiffres en gras correspondent à l'année 2004)

2.3 Le contexte d'émergence de la demande au niveau du service du développement de l'accès à la qualification « *La construction du schéma régional de développement et d'animation de la VAE* ».

2.3.1 La préparation du Plan Régional de Développement de la Formation Professionnelle (PRDFP)

En 2008, Le Président de la Région et le Préfet ont souhaité dans le cadre de la sécurisation des parcours que soient mises en place des actions permettant une cohérence et une coordination sur le dispositif de la VAE sur le territoire. Afin de répondre à cette demande, un comité de pilotage « d'installation et décision de travailler sur un schéma » est créé le 16 octobre 2008 en amont de l'adoption du PRDFP.

Des réunions de groupe de travail avec les certificateurs et des consultations auprès des OPCA ont permis d'établir un état des lieux de la VAE en Aquitaine, un recensement des étapes du processus, des difficultés rencontrées par le candidat et des points de rupture lors des parcours.

Les résultats présentés en mars 2009 ont été répartis autour des thèmes* suivants :

- la communication autour de la VAE
- l'information conseil
- la recevabilité
- le financement
- l'accompagnement à la VAE
- la tenue des jurys
- après la décision du jury : orientation et préconisations
- le post jury : les formations complémentaires et les validations partielles
- les constats communs à toutes les étapes du parcours de la VAE

*Chaque thème était décomposé en constats, objectifs et premières pistes de travail.

2.3.2 L'adoption du PRDFP par le Conseil Régional d'Aquitaine

Le PRDFP, adopté lors de la séance plénière du CRA en février 2009, a concrétisé la proposition d'un schéma régional de développement et d'animation de la VAE.

Extrait¹ Chapitre A 3.5 « *ce schéma s'inscrit dans une stratégie régionale d'animation et de pilotage de la politique régionale de la VAE. Son adoption est programmée pour décembre 2009. Il répond à la nécessité de réunir et d'animer, autour de la Région l'ensemble des certificateurs, les services de l'Etat et les partenaires sociaux.*

Il visera, pour donner plus de lisibilité à la gouvernance régionale, à réunir l'ensemble des acteurs intervenant dans le processus de la VAE, de l'information à la validation des formations pour tous les aquitains sur l'ensemble du territoire et à harmoniser les modalités d'intervention dans un souci de cohérence et d'équité en faveur des personnes salariées ou demandeurs d'emploi qui souhaitent acquérir une formation par la VAE.

Ce schéma se déclinera autour des axes suivants :

- *améliorer l'articulation entre certificateurs et entreprises,*
- *construire une articulation entre les contrats d'objectifs régionaux et le développement économique*
- *définition d'une charte de l'accompagnement VAE avec les principaux financeurs pour une cohérence et une équité d'accès à la VAE quelle que soit la situation sociale du demandeur,*
- *mieux prendre en compte les spécificités des territoires.*

2.3.3 La création de groupes de travail de propositions

Le comité de pilotage a statué sur la mise en place de trois groupes de travail de propositions cités ci-après avec un résumé succinct des préconisations :

- L'accompagnement : mise en place d'une charte d'accompagnement en Aquitaine – identification des raisons d'abandon ;
- La post VAE et les jurys : formation en tronc commun des jurys – préconisations des jurys en cas de validation partielle ;
- L'observatoire des données : outil de suivi régional.

D'autres groupes de travail ont ensuite été créés pour poursuivre le travail engagé dans le cadre de la préparation du schéma régional de développement et d'animation de la VAE en Aquitaine. Les groupes de propositions réunis en décembre 2011 et janvier 2012 sont les suivants :

- Exigence qualité et financements de l'accompagnement : communiquer autour de l'offre d'accompagnement et du financement de la VAE, mettre en place une charte qualité, former les accompagnateurs.
- Démarche collective et entreprises : sensibiliser les TPE (très petites entreprises soit moins de 20 salariés), recenser les pratiques des entreprises déjà impliquées dans des démarches de VAE, mobiliser les syndicats, mettre en place des documents d'informations.
- Sécurisation du parcours VAE et post jury : mettre en place un chèque VAE à talons, un carnet de bord, un chaînage du financement jusqu'au post jury.
- Développement des jurys : sensibiliser pour élargir le recrutement de jurys, mettre en place une formation « tronc commun » pour les membres de jurys.
- Observatoire des données : comprendre l'ensemble des données permettant d'établir des statistiques sur les parcours de VAE et être un outil d'aide à la décision en matière de financement d'actions, par exemple.
- VAE dans les métiers du sanitaire : construire une offre de formations complémentaires au regard des modules non validés, mettre en place un outil centralisé d'information (dates de jury, offre d'accompagnement, formations complémentaires), sécuriser les parcours par le financement.

2.3.4 La construction du schéma régional de développement et d'animation de la VAE

Un schéma régional pour le développement et l'animation de la VAE est en cours d'élaboration à l'initiative du Conseil Régional d'Aquitaine. Ce schéma vise d'une part, à rassembler tous les acteurs aquitains de la VAE et d'autre part, à harmoniser les modalités d'intervention en faveur des salariés ou des demandeurs d'emploi qui s'engagent dans une VAE. Pour ce faire, le schéma régional poursuit plusieurs objectifs notamment, sécuriser le parcours VAE de la personne, développer l'information sur le dispositif et organiser la gouvernance régionale et l'animation de la VAE en Aquitaine. Une quarantaine d'acteurs aquitains ont participé aux travaux préparatoires du schéma régional au travers d'une dizaine de réunions avec l'Etat, la Région et les différents acteurs concernés. Le schéma régional sera structuré de la façon suivante :

- Un accord cadre précisant les orientations retenues et la gouvernance du schéma. Ce document serait signé par l'Etat, la Région et les Partenaires sociaux ;
- Un plan d'actions sous la forme de 40 propositions contractualisant avec l'ensemble des acteurs de la VAE en Aquitaine les actions découlant de l'accord cadre ;
- Un état des lieux de la VAE en Aquitaine (acteurs, modalités d'interventions, résultats).

Autour de 4 axes de développement :

- *Sécuriser le parcours VAE* pour réduire les temps et les lieux de rupture de la démarche VAE, de la demande du candidat à l'obtention du diplôme ;
- *Développer l'information* auprès des professionnels, des DRH, du grand public et des secteurs économiques, notamment en dotant les professionnels de la formation d'outils de connaissance des modalités d'organisation et de financement de la VAE ;
- *Aller vers une exigence qualité* des différentes démarches de la VAE (conseil-accompagnement – jurys – formations post-jury) en améliorant l'articulation entre les certificateurs et le monde de l'entreprise par la mise en œuvre d'actions de terrain concertées entre les partenaires ;
- *Mieux structurer l'offre de formation post-jury.*

Grâce à 2 axes de moyens :

- Organiser la gouvernance et l'animation du développement de la VAE en Aquitaine par la mise en place d'un comité de pilotage, de deux commissions (décideurs financiers et certificateurs) et de groupes de travail permanents ;

- Se doter d'un outil d'aide à la décision grâce à l'observation des parcours individuels des Aquitains.

3. Les objectifs de la demande

Les objectifs affichés de cette demande s'articulent autour des notions de sécurisation des parcours VAE et de gestion prévisionnelle des emplois et compétences sur le territoire aquitain :

- la sécurisation des parcours en VAE : cet objectif a pour visée l'obtention de la qualification et de l'emploi pour les publics du Conseil Régional ; à savoir les jeunes et les demandeurs d'emploi mais aussi de façon volontaire pour les salariés,
- la progression en termes de nombre de parcours VAE aboutis sur le territoire aquitain (cette progression n'est cependant pas quantifiée par le Conseil régional),
- le maintien sur le parcours VAE en limitant les lieux de « décrochages » sur l'ensemble du parcours de l'information au retour en formation pour les validations partielles,
- l'entrée de la VAE dans l'entreprise : l'objectif de la Région est de promouvoir la VAE comme outil de la GPEC notamment territoriale,
- l'application de la compétence de la Région en termes de formation : le Conseil Régional d'Aquitaine a en charge l'accès à la qualification et la sécurisation des parcours professionnels des Aquitains.

4. Les enjeux de la demande

Les enjeux sous jacents de la demande sont pour le Conseil Régional d'Aquitaine :

- de donner la parole aux usagers de prestations financées par la Région ; les personnes ayant bénéficié d'un entretien-conseil de la part d'un PRC (Point Relais Conseil) ou d'un chèque accompagnement à la VAE et de façon plus large aux candidats,
- d'aller au-delà des premières préconisations qui résultent des groupes de travail avec les acteurs de la VAE,
- d'être reconnu comme une structure favorisant une mobilisation collective autour de la VAE.

Pour compléter la présentation des objectifs et enjeux actuels, nous avons de plus repéré les objectifs inhérents à de la demande du Président de Région en 2008, il s'agissait alors de :

- l'animation et le développement de la VAE au niveau du territoire Aquitain,

- la coordination des différents acteurs,
- le rassemblement et le partenariat renforcé avec les différents partenaires.

5. Les acteurs

La demande est portée par le Conseil Régional d'Aquitaine et plus particulièrement par le service du développement de l'accès à la qualification. Cette demande implique les acteurs suivants en dehors de l'organisation : la CRIS VAE (Cellule régionale inter-services), les PRC (Point Relais Conseil), les financeurs, les certificateurs, les accompagnateurs, les candidats anciens et nouveaux à la VAE et le psychologue du travail stagiaire.

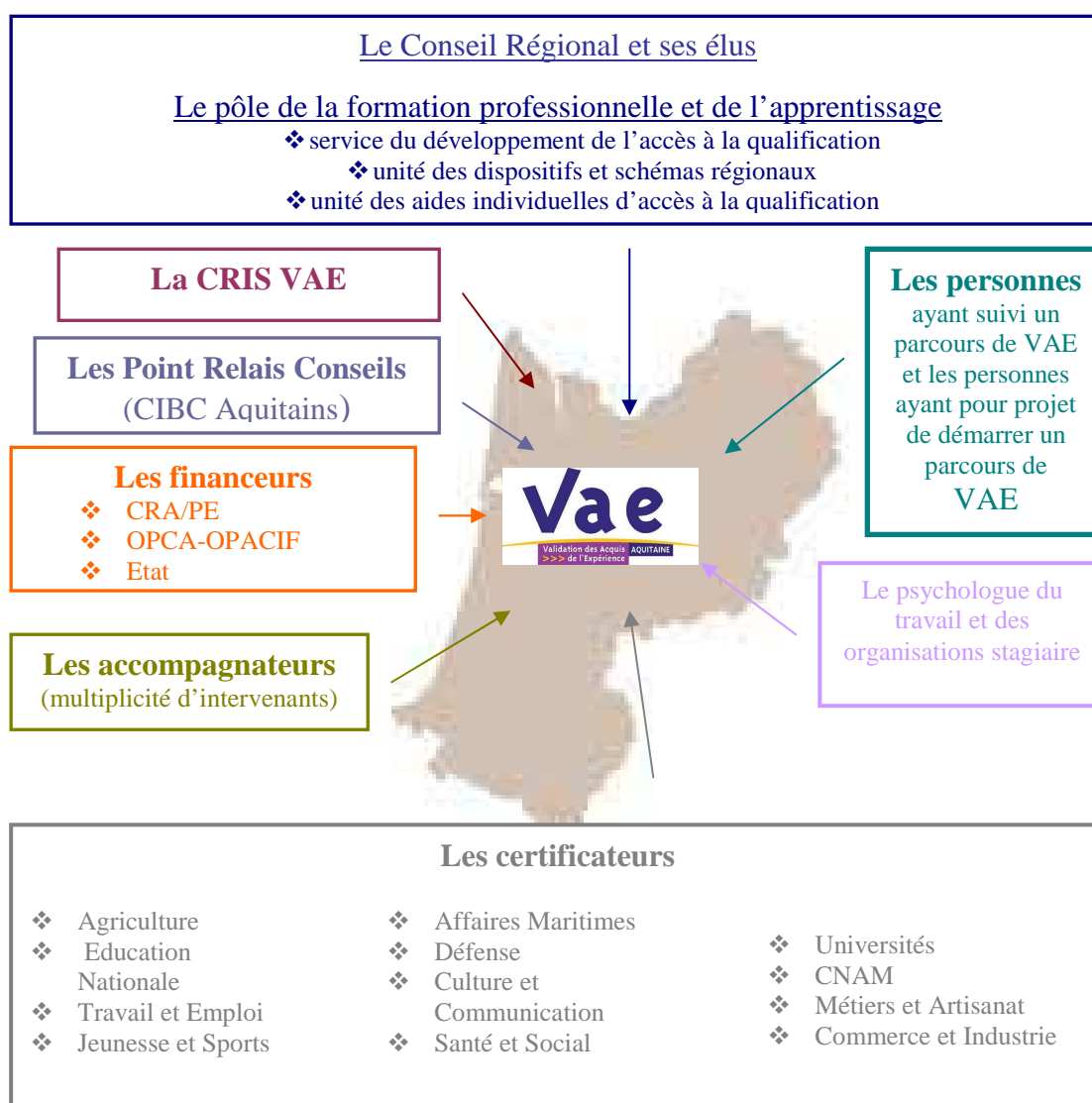


Figure 3 : Les acteurs concernés par la demande du Conseil Régional

6. Les ressources

Notre intervention s'appuie à la fois sur des ressources documentaires, organisationnelles et humaines.

Les ressources documentaires


 Le support documentaire de la Région sur la formation continue et la VAE :

R E G I O N




AQUITAINE

La préparation du schéma régional de développement et d'animation de la VAE en Aquitaine est un travail de concertation avec les différents acteurs du dispositif dont les relevés d'échange sont la base du travail de la pré enquête engagé pour notre étude.

 L'étude CIRESE sur les PRC : le Conseil Régional a sollicité en 2009, le Cabinet CIRESE (cabinet d'ingénierie sociale) pour réaliser une évaluation des points relais conseils pour la validation des acquis de l'expérience en Aquitaine.



Une des conclusions du rapport final sur laquelle peut s'appuyer notre recherche est la suivante : « la question des chaînages entre acteurs, de la traçabilité des parcours et du renforcement de l'accompagnement individualisé constituent les principales lignes de progrès. »⁴


 Le rapport d'enquête sur la Validation des Acquis de l'Expérience proposé par le Fongecif Aquitaine Agence territoriale Sud Ouest conclut et recommande après un retour sur les parcours réalisés entre le 1^{er} janvier 2009 et le 31 décembre 2010 :



« Renforcer le rôle des CIBC pour permettre aux candidats de mieux comprendre le dispositif et les assister dans le choix du diplôme ou du titre à valider ; former les membres du jury et renforcer l'accompagnement post VAE ». ⁵


⁴ CIRESE (2009) pp.20

⁵ Fongecif (2011)

 Rapport de recherche AFPA Transitions Agence territoriale Sud Ouest (First Aquitaine Industries) « Validation des acquis de l'expérience, une dynamique professionnelle ? » étude des effets de la VAE sur le développement des individus et des organisations dans le secteur industriel.



Ce rapport est à la fois un précieux support théorique et méthodologique pour mener à bien notre recherche action.

 L'enquête « la VAE pour les titres professionnels du ministère chargé de l'emploi : *Enquête sur les retombées professionnelles et personnelles* » réalisée par le CEFIL (centre de formation de l'INSEE) à la demande de la DIRECCTE Aquitaine.



« L'interrogation principale s'articule autour de l'incidence de la VAE sur le parcours professionnel mais aussi sur son impact sur la plan personnel. Sont également abordées les questions de motivation et la perception des candidats sur les démarches effectuées. L'objectif est d'éclairer les prescripteurs dans le cadre de la politique en faveur de l'accès à ce dispositif »⁶.

Les ressources organisationnelles et humaines

- Le support de la CRIS VAE (Aquitaine Cap Métiers) : notre étude s'appuie sur les éléments chiffrés récoltés par la CRIS VAE (cellule régionale interservices) qui sont publiés dans les tableaux de bord régionaux chaque année. Ils font apparaître les données de la VAE en termes d'information et d'entretien conseil (nombre de personnes reçues, classe d'âge, niveau de certification...) et en termes de validation (nombre de valideurs, demandes, validations totales, partielles et refusées...). Aquitaine Cap métiers possède de plus un centre documentaire riche en ouvrages sur le parcours et l'accompagnement en VAE.
- Le stage à la Région est un facilitateur d'accès aux acteurs de la VAE. En effet, les réunions partenariales et de travail ont permis de présenter le contexte et la démarche de recherche action menée au sein du service de développement de l'accès à la qualification aux différents partenaires de la Région en matière de formation et aux acteurs institutionnels du parcours VAE.
- Le soutien des acteurs du COPIL du schéma régional de développement et d'animation de

⁶ Collection « Etudes » N°9 juin 2011

la VAE : le comité de pilotage a réuni l'ensemble des acteurs impliqués dans la mise en place de ce schéma. Un temps a été consacré à la présentation de la recherche action et un courrier leur a été remis reprenant l'objectif et la méthodologie d'intervention envisagée pour répondre, à la demande du Conseil Régional, de repérer les lieux de rupture et de proposer des préconisations s'inscrivant dans l'élaboration d'un schéma régional.

7. Les contraintes

Notre intervention est soumise à un ensemble de contraintes à repérer et dont nous devons tenir compte pour mener à bien notre action et proposer des préconisations réalistes et réalisables.

- La multiplicité des acteurs intervenant sur le champ de la VAE (OPCA, Fongecif, certificateurs, PRC...) : une des contraintes de cette recherche action a été de recenser et de mobiliser dans un temps restreint l'ensemble des acteurs intervenant sur le champ de la VAE.
- La notion de territoire à interroger. Par définition, le Conseil Régional intervient sur l'ensemble du territoire aquitain. La difficulté était donc de pouvoir interroger l'ensemble du territoire aquitain et de tenir et rendre compte des spécificités départementales en termes de public et de partenaires présents.
- L'image dévalorisée de la VAE auprès du grand public : les échanges avec d'anciens candidats à la VAE (présents lors de journées de témoignages) font apparaître des retours sur parcours assez « négatifs ». Le Conseil Régional envisage de mettre en place une journée “positive” de la VAE pour faire la promotion de cet outil et proposer des animations et des témoignages.

8. Le type d'intervention et sa légitimité

La demande nous a été formulée par la directrice du service de l'accès à la qualification étant en charge de l'unité des schémas et dispositifs régionaux, sa demande peut être qualifiée de légitime.

Notre recherche action s'inscrit dans une intervention de type projet (Morin, 1987), les résultats de celle-ci permettront à l'organisation d'introduire de nouvelles pratiques en se référant aux préconisations faites par la psychologue du travail stagiaire.

Les domaines de la formation professionnelle, de l'accès à la qualification et de l'accompagnement de parcours professionnel entrent dans les champs d'intervention d'un psychologue du travail. Cette demande revêt ainsi toute sa légitimité.

Notre recherche action s'inscrit :

- *dans un contexte politique de concertation et de mobilisation,*
- *rassemblant une multiplicité d'acteurs,*
- *s'appuyant sur d'importants soutiens institutionnels,*
- *à la suite d'un état des lieux et d'un travail déjà engagé par le Conseil Régional sur les parcours VAE en Aquitaine.*

9. La reformulation de la demande

L'état des lieux construit à partir des groupes de travail et des investigations faites par la Région depuis 2008 a mis en lumière des lieux de ruptures dans les parcours de VAE. Il s'agit pour nous d'objectiver les « intuitions » de la Région quant aux causes de décrochages et de proposer des préconisations dans le cadre de l'élaboration du schéma régional de développement et d'animation de la VAE en Aquitaine.

La demande reformulée est celle-ci :

Identifier les pratiques institutionnelles et les ressources psychologiques individuelles mobilisées lors des parcours VAE. A travers l'analyse rétrospective des principales étapes, il s'agit à terme de diminuer les conduites de décrochages et ainsi d'améliorer la sécurisation des parcours VAE.

CADRAGE THEORIQUE

I. Les parcours de VAE entre pratiques institutionnelles...

La VAE est instaurée en 2002 et crée une « petite révolution » dans le monde de la formation professionnelle. Le contenu de formation et les référentiels s'adaptent plus ou moins et des pratiques institutionnelles se mettent en place, un parcours se dessine.

1. Présentation du dispositif de la VAE

1.1 La validation des acquis avant la loi de 2002

La plus ancienne validation des acquis, fondée sur une loi du 10 juillet 1934 (Code de l'éducation L 642-9) et régie par un décret du 16 mai 1975, a permis de délivrer à des techniciens, justifiant de cinq années de pratique professionnelle dans des fonctions communément confiées à des ingénieurs, le titre d'ingénieur diplômé par l'État.

Plus tard le décret n°85-906 du 23 août 1985 indique que « la valorisation permet soit d'accéder directement à une formation dispensée par l'établissement et conduisant à la délivrance du diplôme national ou d'un titre dont l'obtention est réglementée par l'Etat, soit de faire acte de candidature au concours d'entrée dans un établissement » et que « peuvent donner lieu à validation : [...] l'expérience professionnelle acquise au cours d'une activité salariée ou non salariée, ou d'un stage ; les connaissances et les aptitudes acquises hors de tout système de formation ». Ce texte ne vise que l'enseignement supérieur et permet d'accéder à une formation ou à un concours, non pas d'acquérir directement une certification.

La loi n°62-678 du 20 juillet 1992 relative à la Validation d'Acquis Professionnels pour la délivrance de diplôme à « toute personne qui a exercé pendant cinq ans une activité professionnelle [de] demander la validation des acquis professionnels qui pourront être pris en compte pour justifier d'une partie des connaissances et des aptitudes exigées par l'obtention d'un diplôme de l'enseignement supérieur [...] ou de l'enseignement technologique. Cette loi élargit le champ d'application des textes précédents, mais la VAP ne concerne que les diplômes de l'Education nationale et de l'Agriculture. Elle ne permet toujours pas d'acquérir la totalité d'une certification.

En 1999, dans son livre blanc sur la formation professionnelle, Nicole Pery, secrétaire d'Etat en charge de la formation professionnelle, entame une réflexion sur un dispositif à la vocation

plus large et plus égalitaire. **Trois constats ont ainsi présidé à l'émergence de la VAE la nécessité de sécuriser les parcours professionnels d'une population active faiblement diplômée ; le rôle majeur de la possession d'un diplôme pour l'insertion durable sur le marché du travail et la faible dimension qualifiante de la formation continue.**

1.2 Instauration en 2002 de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)


La loi de modernisation sociale n° 2002-73 du 17 janvier 2002 et le décret n° 2002-590 du 24 avril 2002⁷ offrent la possibilité de valider les acquis de l'expérience pour l'obtention d'un diplôme dès lors que le candidat justifie au minimum de 3 années d'expérience en rapport avec le contenu du diplôme souhaité et acquises dans l'exercice continu ou non d'une activité salariée, non salariée ou bénévole.

La VAE est une procédure qui permet de faire reconnaître ses compétences professionnelles et ses acquis personnels en vue de l'obtention d'un diplôme. Au vu d'un dossier constitué par le candidat et décrivant son parcours de formation, ses compétences professionnelles et personnelles, un jury de validation décidera, après audition du candidat, de l'attribution complète ou partielle du diplôme, voire de la non validation.

Les partenaires sociaux insistent sur l'importance de la VAE dans l'Accord national interprofessionnel (ANI) du 5 décembre 2003. Par la suite, la loi n°2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social confirme son statut de dispositif au service de la sécurisation des parcours professionnels.

1.3 Développement de la VAE

En 2008, deux rapports font le bilan du plan de développement lancé en 2006 et émettent de nouvelles recommandations :

 Le rapport BESSON, commandé par le Premier Ministre, intitulé « Valoriser l'acquis de l'expérience : une évaluation du dispositif de VAE » examine les raisons pour lesquelles la VAE n'est pas suffisamment utilisée. Il formule plusieurs propositions d'actions pour renforcer les moyens accordés à la VAE et ainsi assurer son développement et un accroissement conséquent du nombre de VAE délivrées. Il s'agit d'améliorer l'information et la lisibilité du dispositif, de raccourcir les procédures, de mieux accompagner les candidats et de renforcer les pouvoirs de la Commission nationale de la certification professionnelle

⁷ Vous trouverez en annexe 2 des éléments de la loi et des décrets instaurant la VAE.

(CNCP) dans le but, notamment, de mieux articuler la production de titres et diplômes et de réduire le nombre de certifications disponibles sur le marché.

📖 Le groupe de travail sur la validation des acquis de l'expérience présidé par Vincent Merle à la demande au secrétaire d'État à l'Emploi, constate également que « la cohérence et la lisibilité du système de certification professionnelle conditionnent en partie le déploiement de la VAE ». Son rapport émet plusieurs préconisations : mobiliser les acteurs institutionnels pour promouvoir la VAE, diffuser la VAE dans l'ensemble des dispositifs et en faciliter l'accès à tous les publics, inscrire les processus VAE dans une démarche qualité, mieux réguler le système de certifications et améliorer l'accessibilité par la VAE.

2. Une « petite révolution »...

2.1 Les concepts clés au cœur de la VAE

La notion de **validation**⁸ est au sens courant, un acte officiel qui entérine ou qui authentifie la conformité d'un exercice à ce qu'il devrait être par rapport à une norme. La notion de la **certification**⁹ renvoie à l'attestation d'un fait par une autorité compétente. Dans le cas de la VAE, il s'agit de certification de compétences et de la validation d'un niveau de connaissances et de savoirs. Le contenu, le nombre d'épreuves et leur nature sont définis selon des procédures déterminées par la loi ou un référentiel de certification.

Dans le champ de la formation et de l'emploi, plusieurs types de **référentiels** sont à distinguer :

- Les référentiels métiers ou d'activités, qui s'appliquent à décrire les conditions nécessaires à la tenue d'un poste de travail.
- Les référentiels compétences, qui énoncent des séries de compétences demandées (avec un caractère plus général que dans l'approche précédente).
- Les référentiels formation, qui vont établir en amont les grilles des capacités nécessaires.

Le candidat à la VAE doit faire un travail de rapprochement de son expérience professionnelle avec le référentiel de compétences pour choisir la certification la plus appropriée.

⁸ Le Petit Robert, Dictionnaire p.2062

⁹ Le Petit Robert, Dictionnaire p.277

Selon Gourmelen (2006, p.69), « La validation des acquis de l'expérience est un principe de certification récent qui permet à une instance de reconnaître les compétences d'une personne que cette dernière a pu acquérir sur son lieu d'activités ».

Le terme **acquis** correspond selon Cherqui-Houot (2002) à « toute trace héritée d'un apprentissage, quels que soient les modalités et les lieux d'acquisition et qui a modifié durablement et significativement la façon de connaître, de se connaître ou d'agir sur le monde d'une personne donnée. » Pour Gourmelen (2006, p.115), « **l'expérience** est le vécu que la personne accumule tout au long de sa vie lors de la mise en oeuvre des compétences nécessaires à la conduite de l'activité professionnelle ». La VAE pose la question de la lisibilité des compétences et la validation de l'expérience. Selon Lainé (2005, p.101), « la **compétence** est la puissance d'agir d'un sujet en situation, puissance d'agir qui s'actualise sans les initiatives qu'il prend et la responsabilité qu'il assume pour résoudre les problèmes auxquels il est confronté ».

2.2 L'émergence de l'expérience comme outil d'apprentissage et de savoir

La VAE constitue un nouveau droit individuel et devient la quatrième voie d'accès à la certification. Bureau et Tuchszirer (2010, p.56) rappellent que la VAE a été « présentée par ses promoteurs comme une petite révolution dans le système français de la formation professionnelle, un moyen de réparer des injustices sociales en offrant à tous ceux qui travaillent la possibilité de transformer leur expérience en diplôme ». La loi de 2002 « consacre une reconnaissance de l'expérience de travail comme une source potentielle de savoirs ».

Selon Merle (2008), cette loi introduit une rupture décisive dans la formation professionnelle : « les diplômes et titres à finalité professionnelle ne sont plus seulement définis en termes de contenus de connaissances ou de programmes scolaires et universitaires mais principalement en termes d'activités, de compétences et de connaissances liées à l'exercice de ces activités ». L'adoption de cette loi a eu des effets sur les modalités d'élaboration des référentiels, sur le conseil en carrières et l'élaboration de projet professionnel, un intérêt plus grand porté aux apprentissages en situation de travail et une plus grande « modularisation » des formations.

La VAE semble être « un moyen de créer une passerelle entre formation continue et éducation permanente (Pinte cité par Pinte 2001) mais aussi une façon de scolariser l'entreprise et de professionnaliser l'enseignement » (Dubar cité par Pinte 2001).

Clot et Brot (2003, p.188/189) précisent qu'à partir de l'instauration de la VAE, le diplôme « au lieu d'être placé à la fin d'un parcours de formation (initiale, continue ou par apprentissage), il doit attester des connaissances construites au travail ». Pour ces auteurs, « les accompagnateurs et les membres du jury s'appuient sur les traces qui manifestent l'inscription du candidat dans un genre professionnel pour trouver les indices probants de la véracité de l'activité de travail et de l'intégration des connaissances : la manière de parler, le genre de discours propre à un milieu, les petits détails qui signent, souvent à l'insu du sujet, son appropriation du genre ».

La VAE a introduit une double rupture dans la formation professionnelle :

- *la possibilité d'accéder, sur la base des seuls acquis de l'expérience, aux mêmes diplômes que ceux délivrés en formation initiale ;*
- *la reconnaissance de la logique de compétence dans les référentiels des diplômes et titres qui dès lors ne sont plus uniquement définis en termes de contenus de connaissances ou de programmes scolaires, mais principalement en termes d'activités, de compétences et de connaissances liées à l'exercice de ces activités.*

3. Le parcours de VAE : étapes, acteurs et modélisation

3.1 L'information /conseil

En amont de la procédure de VAE, différents dispositifs d'information et de conseil existent, ils sont mis en place selon des directives nationales, régionales et locales. Nous développons au vu de notre étude les dimensions régionales et locales.

- Au niveau régional : les missions régionales VAE répondent à la volonté du législateur de développer, en région, un service coordonné d'information et de conseil en VAE afin de garantir l'égalité d'accès à tous les publics. En Aquitaine, les principales missions de la CRIS VAE (cellule régionale interservices) sont la production d'une information adaptée au niveau régional, la diffusion de cette information dans un réseau de PRC (Point relais conseil) et plus largement à l'ensemble des structures accueillant du public (document de communication présenté en annexe 3) ; la professionnalisation, la coordination et l'animation du réseau des PRC et l'apport d'information à l'ensemble des acteurs socio-économiques intéressés

(entreprises, syndicats, club d'entrepreneurs...) afin de les aider à intégrer la VAE dans la gestion des ressources humaines et dans les politiques territoriales d'emploi et d'insertion.

Dans une interview accordée à l'agence d'informations spécialisées, Merle (président d'Aquitaine Cap Métiers, support de la CRIS) considère la VAE « comme une petite révolution », « longue à digérer [...] surtout par un corps social pour lequel le diplôme revêt une importance considérable pour le destin professionnel et personnel » mais reste « persuadé qu'elle devrait s'imposer progressivement [...] dans le paysage de la formation. »¹⁰

Lors de la journée consacrée par le CARIF Pays de la Loire aux 10 ans de la VAE, Merle précise que la VAE « c'est une obligation de retour de soi et d'élucidation de tout ce qu'on sait faire, sans savoir qu'on sait le faire et c'est un travail extrêmement exigeant et extrêmement formateur ». C'est « un outil puissant qui pousse à parler de l'activité réelle et met dans l'entreprise dans la position où elle doit la reconnaître. La réussite de la VAE passera par le fait que les entreprises se l'approprient ».¹¹

- Au niveau local : **les points relais conseil (PRC)** s'adressent à toute personne (salariée ou demandeur d'emploi, quels que soient son niveau d'études, sa qualification) souhaitant bénéficier d'une information ou d'un conseil en vue de faire valider son expérience par l'obtention d'une certification. Ils ont de plus pour mission de renseigner les entreprises souhaitant développer la VAE pour leurs salariés. En Aquitaine, le Conseil régional finance cinq PRC qui informent gratuitement tout public sur 44 sites répartis sur l'ensemble de la région. Les missions PRC sont confiées aux CIBC (Centre interinstitutionnel de bilan de compétences) qui proposent une information collective et du conseil individualisé grâce à des entretiens individuels permettant de construire le parcours vers la validation des compétences en clarifiant le projet, identifiant les expériences utiles par rapport à la VAE, analysant la pertinence des expériences, repérant les certifications potentielles, vérifiant la faisabilité des hypothèses et orientant vers les interlocuteurs compétents.

3.2 Le choix de la certification

Le choix de la certification est un moment crucial, il détermine en effet le référentiel d'activités et de compétences auquel le candidat devra confronter ses expériences. Il définit en même temps le certificateur et donc les démarches ultérieures.

¹⁰ AEF dépêche n°160963 Paris 16 janvier 2012

¹¹ L'actualité de la formation n°1668 23 janvier 2012

3.3 La décision de recevabilité

Une fois la certification choisie, le candidat doit constituer un dossier de recevabilité. Ce dossier est retiré et envoyé auprès de **l'organisme certificateur**. Chaque organisme certificateur est chargé d'instruire les demandes de recevabilité à la VAE (annexe 4) et de notifier les décisions aux candidats. Après instruction, la décision de recevabilité est prononcée, au vu d'informations et de pièces fournies par le demandeur dans son dossier. Cette décision de recevabilité autorise le candidat à poursuivre la démarche VAE mais ne préjuge en aucun cas de la décision future du jury. Pour certains certificateurs, il s'agit d'une recevabilité purement administrative.

3.4 Le financement du parcours

Le dispositif de la VAE est payant. Son coût est variable selon les ministères et le diplôme envisagé. Le coût de gestion d'un dossier individuel de VAE (prestations d'accompagnement, droits d'inscription, actions de validation proprement dites, action de formation prescrites en vue de la certification...) varie selon une fourchette de 70 à 2000 euros. Les actions de VAE entrant dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue, peuvent à ce titre, faire l'objet d'une prise en charge par différents acteurs : **Etat, Unedic, entreprises, OPCA et OPACIF**.

3.5 Le livret de validation

La demande de validation des acquis de l'expérience est accompagnée d'un dossier ¹² constitué par le candidat dont le contenu est fixé par l'autorité ou **l'organisme délivrant la certification visée**. Ce dossier comprend les documents rendant compte des expériences acquises dans les différentes activités salariées, non salariées, bénévoles exercées par le candidat et leur durée, en relation avec la certification recherchée, ainsi que les attestations de formation suivies et les diplômes obtenus antérieurement. L'élaboration de ce livret de validation nécessite une explicitation écrite de l'expérience professionnelle et personnelle.

¹² Vous trouverez en annexe 5 un exemple vierge de livret de validation.

3.6 L'accompagnement

L'accompagnement est une **aide méthodologique** au candidat à la VAE, pour constituer son dossier auprès du certificateur, pour préparer l'entretien avec le jury et éventuellement la mise en situation professionnelle. La loi ne prévoit aucune obligation, l'accompagnement est donc facultatif. Le candidat peut se faire accompagner par l'organisme de son choix. Les modalités de réalisation de l'accompagnement peuvent être déterminées par l'organisme certificateur. Les ministères certificateurs se sont engagés dans une charte¹³ à garantir une même qualité d'accompagnement sur l'ensemble du territoire.

La notion de qualité pour l'accompagnement des candidats à la VAE est au cœur du travail en cours actuellement au sein du Conseil Régional. Celui-ci souhaite proposer un engagement qualité aux signataires du schéma régional et aux acteurs de la VAE en Aquitaine.

Cette « charte » s'articule autour des engagements suivants :

- ✚ garantir l'équivalence de traitement entre candidats
- ✚ une garantie de confidentialité
- ✚ un accueil de qualité pour tous
- ✚ une prestation de qualité adaptée aux besoins et aux contraintes du candidat
- ✚ professionnaliser les accompagnants et assurer au candidat des ressources

3.7 La validation

Les candidats adressent **leur demande de validation** à l'organisme qui délivre la certification dans les délais et les conditions que celui-ci a préalablement fixés et rendus public. **Le jury de validation** procède au contrôle et à l'évaluation des compétences professionnelles du candidat, acquises par l'expérience : il vérifie si les acquis dont le candidat fait état correspondent aux compétences, aptitudes et connaissances exigées par les référentiels de la certification et d'emploi pour obtenir le diplôme, le titre ou le certificat de qualification. Le jury est souverain. Il se prononce au vu du dossier constitué par le candidat, à l'issue de l'entretien et le cas échéant d'une mise en situation professionnelle réelle ou reconstituée, lorsque cette procédure est prévue par l'autorité qui délivre la certification.

¹³ Vous trouverez en annexe 6 la charte d'accompagnement de l'Etat.

↳ Le verdict du jury : trois possibilités

- Un refus de validation : lorsque les acquis du candidat ne correspondent à aucune compétence, aptitude et connaissance exigées pour obtenir la certification visée. Le jury prend une décision de refus d'attribution du diplôme, du titre ou du certificat de qualification.
- Une validation totale : lorsque les acquis du candidat correspondent aux compétences, aptitudes et connaissances exigées, le jury prend une décision de validation totale et propose l'attribution du diplôme, du titre ou du certificat de qualification.
- Une validation partielle : lorsque les acquis du candidat ne correspondent pas entièrement aux compétences, aptitudes et connaissances exigées, le jury prend une décision de validation partielle. Dans ce cas, il se prononce sur les aptitudes, connaissances et compétences qui, dans un délai de cinq ans à compter de la notification de sa décision, doivent faire l'objet de l'évaluation complémentaire nécessaire à l'obtention du diplôme.

3. 8 Le suivi post-jury

En raison de trop nombreux abandons, notamment suite à des validations partielles, les organismes certificateurs ont mis en place un accompagnement pour les candidats concernés, à l'issue de la décision du jury. L'objectif est de les aider à déterminer le parcours complémentaire qui leur permettra d'acquérir les unités manquantes, pour une validation totale.

Le développement de la VAE pose deux questions aux Régions :

- *La première porte sur les conséquences de la VAE sur l'offre de formation régionale, en particulier en cas de validation partielle qui suppose que le candidat puisse bénéficier d'un parcours de formation adapté pour aller jusqu'à la validation totale. Cela renvoie à la modularisation de l'offre régionale de formation.*
- *La seconde tient à la difficulté pour les Régions d'avoir une meilleure lisibilité des coûts et des prix pratiqués en matière de VAE, qu'il s'agisse des prestations d'accompagnement ou de la validation.*

Après le détail de ces étapes du parcours de validation des acquis de l'expérience, nous en proposons une modélisation.

LE PARCOURS DE VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE

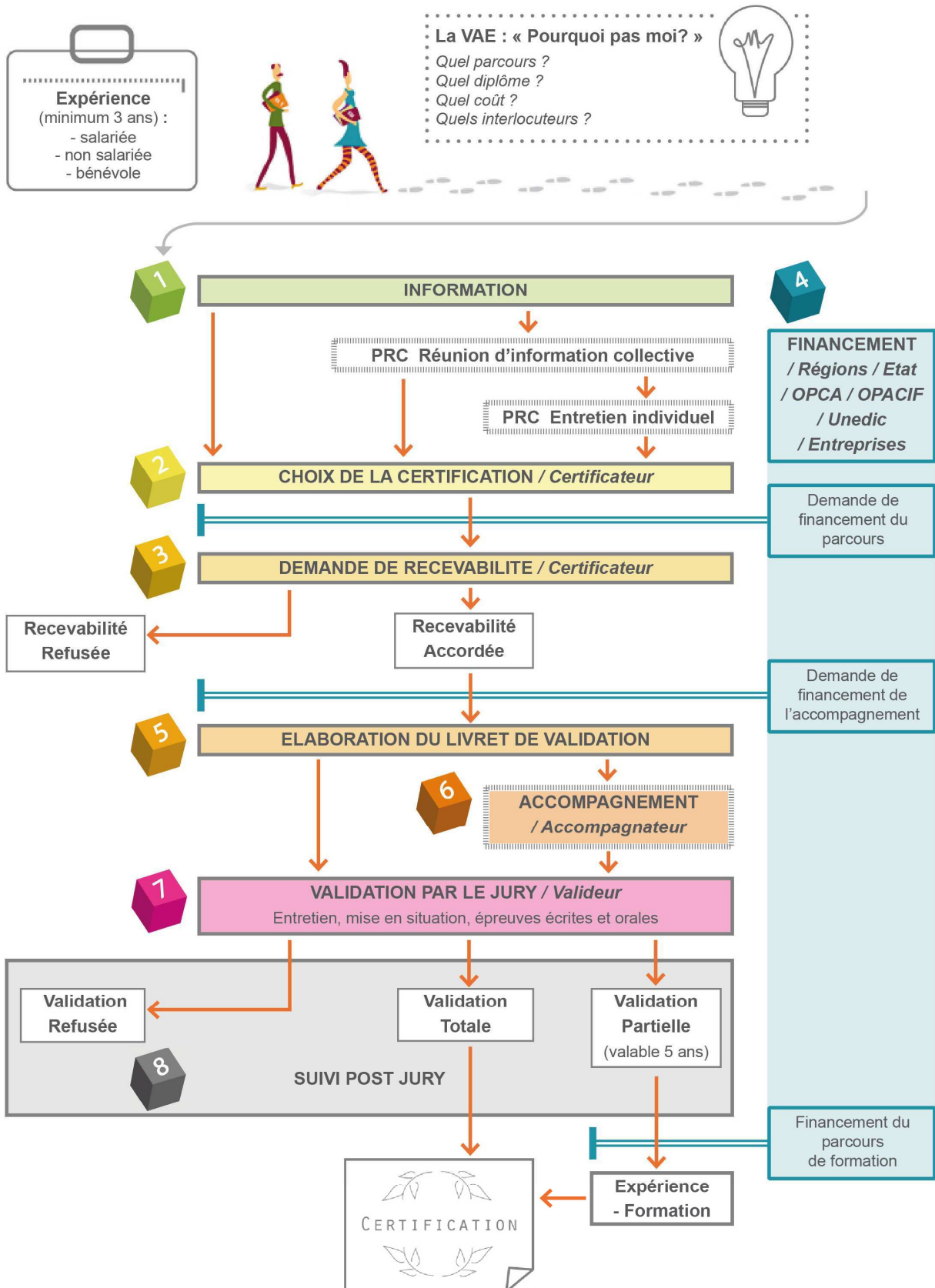


Figure 4 : Modélisation du parcours de VAE (modélisation A. Bordet- graphisme C.Cazals)

II- ...et des ressources mobilisées par les candidats

Les candidats à la VAE s'engageant dans un parcours de validation de leurs acquis se trouvent confronter à un ensemble d'étapes modélisées ci-dessus. Face aux difficultés rencontrées, les sujets mobilisent des ressources pour poursuivre leur parcours. Après avoir regardé le parcours VAE du côté des pratiques institutionnelles, notre regard se pose sur ces personnes engagées dans ce « parcours du combattant ».

1. Un moment dans son parcours de vie, de conscientisation de l'expérience

1.1 Valorisation et explicitation écrite et orale

Pour Troger (2006, p.8), « la VAE est une démarche individuelle que le salarié doit accomplir seul ». Celui-ci à partir des renseignements et conseils reçus choisit le diplôme, l'organisme certificateur et la structure d'accompagnement en vue de la validation de ses acquis. Troger (2006, p.9) cite le CEREQ qui qualifie ces parcours « d'itinéraires complexes, longs, à l'issue incertaine » et Triby qui précise que la VAE oblige le candidat à deux opérations complexes :

- d'abord « traduire » le contenu du diplôme en « connaissances susceptibles d'être acquises par l'expérience », ce qui suppose de bien comprendre le référentiel du diplôme.
- ensuite, « convertir » ses propres expériences et compétences revendiquées en contenu du diplôme choisi, ce qui suppose de savoir formuler sa propre expérience dans un langage compatible avec les exigences scolaires ou universitaires.

Barbier (2006, p.10) précise qu'il existe un modèle français de la VAE qui « valorise les productions écrites et orales : le candidat doit être en mesure de décrire sa propre activité, de l'analyser, de préparer un dossier et de le faire valoir à l'occasion d'un entretien avec un jury. ». Barbier considère que ce qui est validé est la communication de l'expérience. « La VAE valorise les compétences mentales et discursives », trois types de compétences sont distingués par l'auteur :

- les compétences d'action : elles se réfèrent à « l'engagement direct du sujet dans son activité »
- les compétences de gestion de l'action : elles se réfèrent aux « constructions mentales que le sujet opère sur son activité »
- les compétences de communication sur l'action : elles se réfèrent aux « discours qu'il tient sur elle ».

Pour Cuvillier (2004 p.127/128), « le retour sur expérience est l'essence même du travail engagé par le candidat lors de la demande de VAE ». Cet auteur parle de la capacité du candidat à être « un praticien réflexif », en se distanciant de son expérience et en faisant un lien avec celle-ci et le contenu du référentiel.

Beaurepaire (2005) directeur de l'ADAR (aide à domicile en activités regroupées) Avesnois, relate à propos de candidats à la VAE dans le secteur de l'aide à domicile « il est apparu clairement une forte réticence à s'engager dans un dispositif qui, s'il conduisait à une reconnaissance professionnelle, mettait au préalable les participants face à leur propre expérience, à la difficulté de traduire cela par écrit, à le défendre à l'oral face à un jury ». Il précise « la majorité des personnes concernées vivait la réalisation du dossier VAE comme une épreuve intellectuelle, sanctionnée par un diplôme, face à un jury maître, à l'image d'un cursus scolaire qui, pour beaucoup, n'avait pas abouti et pouvait révéler un sentiment de rejet ».

1.2 Accompagnement : méthodologie et expertise

L'accompagnement proposé pendant le parcours pose aux professionnels la question suivante : « qui pour accompagner le candidat ? ».

Cuvillier (2004 p.129/130) considère l'accompagnement à la fois comme une médiation propice à une dynamique d'évolution et comme une méthodologie pour « baliser » le travail de retour sur l'expérience.

- *L'accompagnement comme une médiation propice à une dynamique d'évolution* : le développement des compétences est impulsé en partie par une co-analyse de l'activité (Clot, 1999). Un travail de quête de sens supporté par le langage peut s'engager. Clot utilise l'expression de rapport dialogique offrant « les conditions favorables au développement discursif par lequel l'activité peut se retravailler et donc se révéler. »

- *L'accompagnement comme une méthodologie pour « baliser » le travail de retour sur l'expérience* : il s'agit d'entrer dans une analyse de sa pratique grâce à une description détaillée de certaines situations professionnelles. La méthodologie transmise lors de l'entretien permet au candidat de poursuivre le dialogue avec lui-même, en l'incitant à regarder son expérience avec les yeux d'un autre.

Kogut-Kubiak, Morin, Personnaz, Quintero et Séchaud (2006) articulent ainsi le travail à réaliser par le candidat et les prestations d'accompagnement ; « 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 ». Ces auteurs complètent : « 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. »

Si ces éléments nous permettent de mieux cerner l'acte d'accompagnement, il nous reste à définir la personne susceptible de mener à bien cette prestation, s'agit-il plutôt d'un méthodologue (praticien de l'accompagnement) ou d'un expert (professionnel du métier).

- Le méthodologue peut s'appuyer sur les travaux de Vermersch et l'entretien d'explicitation qui lui permet d'amener le sujet à verbaliser, *a posteriori*, ses propres actions et créer ainsi les conditions nécessaires pour que l'interviewé puisse rendre compte le plus finement possible de ce qu'il a fait réellement, de comment il s'y est pris pour faire ce qu'il avait à faire. Ce retour sur expérience et cette conscientisation est au cœur de la VAE en particulier pour l'élaboration du livret de validation et pour l'entretien avec le jury.
- Le professionnel du métier pourra accompagner et conseiller le candidat dans ce que sa pratique professionnelle a de spécifique à l'inverse du méthodologue qui est un généraliste. Il pourra être le guide de la mise en mots de l'activité réelle au sens de Clot.

La troisième possibilité est peut-être d'envisager leur complémentarité. Lucas et Retière cités par Brot et Clot (2003) exposent dans un article la manière dont la conduite de l'entretien d'accompagnement a évolué au sein du service académique de validation des acquis. Un généraliste et un professionnel se partagent les rôles pour permettre au candidat de reconstruire son parcours professionnel à partir de repères communs pour répondre aux attentes présumées des membres du jury. Pour ces auteurs, « le professionnel se situe dans une situation de connivence avec le candidat. Il partage avec lui le langage spécifique du métier (...) le généraliste peut adopter une attitude de candide, voire de naïf, c'est cette dissonance cognitive qui pousse le candidat à sortir de lui-même, à s'approprier son activité. »

2. Un parcours VAE : des logiques d'accès et des processus psychologiques

L'entrée dans le parcours de la VAE est marquée par des logiques d'accès qui diffèrent selon le candidat et la suite du parcours est caractérisée par les ressources mobilisées par celui-ci pour poursuivre la démarche engagée. Ces ressources sont des leviers dont nous devons tenir compte pour apprécier au mieux le maintien sur les parcours de VAE. Nous avons choisi de travailler sur les notions de soutien social perçu et de sentiment d'efficacité personnelle dans le cadre de la recherche des ressources mobilisées par les candidats lors des parcours de VAE.

2.1 Des logiques d'accès

Kogut-Kubiak, Morin, Personnaz, Quintero et Séchaud (2006) décrivent les accès aux parcours de VAE autour de quatre logiques :

- Logique de 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.

Quelle que soit l'origine de cette opinion (employeur, Pôle emploi, individu lui même), elle prend la valeur de principe pour conduire des salariés privés d'emploi, ou menacés par un licenciement ou par la discrimination de l'âge, à s'engager vers la validation.

- Logique d'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.

- Logique de 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.

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.

- Logique de promotion

↳ Le diplôme est une condition nécessaire à une évolution de carrière, il accompagne une promotion sociale et professionnelle.

La logique promotionnelle se manifeste lorsque les demandeurs définissent la certification comme une condition nécessaire à leur évolution professionnelle. Cette évolution, quelle 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.

2.2 Des processus psychologiques

2.2.1 Le sentiment d'efficacité personnelle (SEP)

Pour François et Botteman (2002), le SEP renvoie « aux jugements que les personnes font à propos de leur capacité à organiser et réaliser des ensembles d'actions requises pour atteindre des types de performances attendus » (Bandura) mais aussi aux croyances à propos de leurs capacités à mobiliser la motivation, les ressources cognitives et les comportements nécessaires pour exercer un contrôle sur les événements de la vie. L'engagement et le maintien sur le parcours de VAE est à rapprocher des « conceptions actuelles de la motivation en formation, l'idée que les croyances qu'à l'apprenant en ses capacités à réussir joue un rôle crucial dans son engagement et ses performances » (Galand et Vanlede, 2004). Si le maintien sur le parcours VAE peut être considéré comme un effet du SEP, nous pouvons nous interroger sur les sources de celui-ci. Pour Bandura (2007), le SEP est déterminé par quatre sources d'information : les expériences actives de maîtrise, les expériences vicariantes, la persuasion verbale et les états physiologiques et émotionnels.

Sources d'information	
Expériences de maîtrise	Performances antérieures, Succès et échecs
Expériences vicariantes	Modelage Comparaison sociale
Persuasion verbale	Feed back évaluatifs, Encouragements, Avis de personnes significantes
Etats physiologiques et émotionnels	

Tableau 1 : Sources d'information déterminant le SEP

2.2.2 Le soutien social perçu

Beauregard et Dumond (1996) dans leur article sur « la mesure du soutien social » présentent le soutien social comme un concept multidimensionnel composé de trois dimensions : le réseau de soutien qui comporte une certaine quantité de ressources, les comportements de soutien et l'appréciation subjective de soutien ; l'évaluation cognitive d'une personne à propos du soutien qu'elle estime recevoir d'autrui. Le soutien social est conceptualisé comme étant l'ensemble des actions ou des comportements qui fournissent effectivement de l'aide à la personne (Barrera, 1986). Chacune de ces dimensions se caractérise selon un type et une source. Le type de soutien fait référence à la nature des activités exercées, la source indique la ou les personnes qui fournissent le soutien. Le tableau suivant présente la synthèse faite par Beauregard et Dumond, une colonne le complète en précisant les sources du soutien en parcours de validation des acquis de l'expérience.

Auteurs	Types de soutien	Nature de l'aide apportée	Sources de soutien en VAE
House (1981, dans Tardy, 1985)	- émotionnel - informationnel	- manifestation de confiance, d'empathie, d'amour, de bienveillance - donner de l'information, des avis et des conseils	Famille/amis
Barrera (1981)	- assistance physique - aide matérielle - conseil	- partage des tâches - aide financière - avis, « guidance »	
Cohen et Wills (1985)	- estime	- manifestation d'affection, de soutien émotionnel, de sympathie et d'encouragement	Accompagnateur

Tableau 2 : Types de soutien et nature de l'aide apportée

III- Lieux de décrochages et sécurisation des parcours en VAE

La lourdeur et la longueur de la procédure font de la VAE un véritable « parcours du combattant » pour les candidats. Les retards s'accumulent aux différentes étapes, il faut parfois compter huit mois, parfois une année, entre le dépôt du dossier et le passage devant un jury. La longueur des délais explique l'importance des abandons alors même que les dossiers sont jugés recevables. De plus, la validation partielle peut induire des cursus qui s'en trouvent encore rallongés. Après un recensement des facteurs d'abandon en parcours de VAE, nous nous intéresserons à la notion de sécurisation des parcours professionnels, des parcours de formation et de VAE.

1. Un parcours VAE : des facteurs d'abandon

Une étude menée par la CAPEB PACA-Corse (Confédération de l'Artisanat et des Petites Entreprises du Bâtiment) sur les abandons en VAE en 2011 révèle que les causes d'abandon dans le cadre de leur expérimentation sont « dues essentiellement à des raisons personnelles (maladie...) ou professionnelles (surcharge de travail, changement d'activité), à l'accompagnement qui ne convenait pas à la personne ou la procédure de validation. » Nous nous basons sur cette étude pour définir les facteurs d'abandon des parcours VAE, ceux-ci sont non exhaustifs.

- Les facteurs d'intensité et de persistance de la motivation en VAE : après les logiques d'accès donnant le sens (la direction) de la motivation qui sont propres à chaque personne, l'intensité et la persistance dans la motivation de mener la VAE jusqu'à son terme, dépendent de facteurs externes. Le dispositif institutionnel, la rédaction des dossiers, l'accompagnement, la représentation que le candidat se fait du jury, sont des éléments pouvant accroître ou diminuer sa motivation.

- Les facteurs liés aux dispositifs institutionnels de validation : chaque institution est libre de définir sa propre procédure de validation. Certains organismes demandent aux candidats de renseigner un dossier, d'autres organisent des mises en situation professionnelle, d'autres encore des examens écrits et oraux. La VAE est également encadrée par des logiques réglementaires différentes édictées par les différents ministères valideurs. Enfin, le nombre de diplômes, de titres et de certifications accessibles par la VAE rend l'identification des structures d'information et de conseil, difficile pour le candidat.

- Les facteurs liés à la rédaction des dossiers : la constitution du dossier est l'élément primordial de la réussite ou de l'échec de la démarche : certains candidats ne sont pas à l'aise avec l'exercice de mise en adéquation de leur expérience avec les référentiels de compétences des certifications. La formalisation du dossier nécessite des capacités d'analyse, de synthèse de la pratique professionnelle et de prise de recul. A noter, l'investissement en temps nécessaire à la démarche peut être aussi un frein à la constitution du livret de validation.

- Les facteurs liés à l'accompagnement : l'accompagnement doit permettre au candidat de donner une cohérence à des tâches ou des activités qui peuvent lui paraître « décousues ». Cette phase de l'accompagnement est charnière dans les causes d'abandon du candidat à la VAE. Le rôle de l'accompagnateur est primordial, outre son appui méthodologique, il est également parfois un soutien moral qui vise non à assister le candidat mais à le rendre autonome. Bien conduit, l'accompagnement permet de passer d'un simple récit d'expérience à une analyse de celle-ci et de prendre conscience des savoirs sous-jacents.

- Les facteurs liés au passage devant jury : parfois l'idée même d'entretien avec le jury peut être une cause d'abandon. Cet échange est source d'angoisse pour le candidat qui a peur de retrouver le système scolaire où il a pu déjà vivre un échec. La notion de feed back lors du passage devant le jury tient une place importante. La démarche VAE est en effet une occasion de remobiliser l'ensemble des connaissances, compétences et aptitudes que l'expérience a permis d'acquérir en les organisant au regard d'un référentiel qui formalise les exigences attendues d'un professionnel, à un niveau de qualification donné.

2. La sécurisation des parcours de VAE

2.1 La sécurisation du parcours professionnel

Chaque personne a un parcours professionnel jalonné de périodes alternant formation, emploi, chômage, stage, bilan... dans un séquençement qui, parfois, peut être chaotique. Sécuriser ce parcours devient une absolue nécessité, tant pour les individus que pour la société. Sécuriser le parcours professionnel c'est se poser la question du maintien de l'employabilité comme une responsabilité collective et/ou individuelle. Le parcours professionnel renvoie à la question de l'individu, alors que la sécurisation renvoie à la question du collectif.

Pour sécuriser le parcours professionnel d'une personne, il faut d'abord lui donner les moyens d'acquérir les connaissances nécessaires qui reposent sur une culture commune. L'acquisition de ces bases essentielles passe en premier lieu par l'école, puis, si nécessaire par des réapprentissages tout au long de la vie. Celles-ci doivent permettre à l'individu d'exercer ses choix de vie en s'appuyant sur ses forces identifiées par des acquis solides et sur ses marges de progrès, pour construire des chemins en lien avec ses propres aspirations. La démarche d'orientation doit accompagner ce chemin. L'orientation n'est pas un acte à un moment précis mais un véritable processus tout au long de la vie. La sécurisation du parcours professionnel implique de rendre efficient l'accès à l'information, à un accompagnement pour une appropriation favorisant un choix éclairé.

Même si la sécurisation du parcours professionnel réinterroge la question du travail dans toutes ses dimensions, la formation reste un volet primordial et récurrent.

2.2 La sécurisation des parcours en formation

Le maintien en parcours de formation professionnelle est étudié pour expliquer les conduites de persistance ou de décrochage dans un objectif de sécurisation des parcours en particulier dans un contexte de formation tout au long de la vie.

Vonthron, Lagabrielle et Pouchard (2007) ont eu pour objectif dans leur étude « d'étudier les effets concomitants des facteurs motivationnels, cognitifs et sociaux sur les conduites de maintien ou d'abandon en cours de formation professionnelle qualifiante. » Leur modèle s'appuie sur la prise en compte des dimensions motivationnelles et des ressources sociales et ces auteurs sur les notions d'engagement, de perception de compétences, de sentiment d'efficacité personnelle et de soutiens sociaux perçus. Les résultats principaux soulignent le poids des variables socio-cognitives plutôt que des contenus motivationnels sur la persistance dans le parcours formatif.

2.3 La sécurisation des parcours en VAE

La formation professionnelle, si elle fait partie intégrante de la sécurisation des parcours dans un environnement économique mouvant n'en est qu'une partie. La validation d'une formation initiale et les différentes expériences professionnelles, les conditions d'emploi et de revenu, la qualité de la mobilité interne sont aussi des facteurs clés selon le Conseil national de la formation tout au long de la vie.

Si la VAE apparaît comme un moyen de sécurisation des parcours professionnels au même titre que la formation professionnelle, il reste à sécuriser ces parcours spécifiques.

Pour Personnaz, Quintero et Séchaud (2005), dans leur article intitulé « Parcours de VAE, des itinéraires complexes, longs, à l'issue incertaine. », le récit que les candidats font de leur parcours de validation montre que celui-ci se construit ou, au contraire, s'interrompt sous l'effet de deux processus contradictoires.

- L'assemblage de ressources est un premier processus clé : connaître les opportunités les plus favorables en termes de certification et d'évaluation, obtenir le financement pour un accompagnement à la constitution du dossier et à la préparation de l'évaluation, disposer de temps pour accomplir les multiples tâches exigées par la procédure et mobiliser des personnes en appui sur des problèmes particuliers (rassembler les preuves, trouver la documentation, obtenir une relecture efficace du dossier...) sont autant d'activités fondamentales sur lesquelles repose la réussite des parcours.

- Un second processus clé renvoie à de multiples tensions, inhérentes pour la plupart aux dispositifs eux-mêmes. L'incomplétude de l'information en particulier sur les référentiels de diplôme et la poursuite du parcours en cas de validation partielle, le manque de confiance en soi ou dans les intervenants, la rareté des aides financières pour les demandeurs d'emploi peuvent déstabiliser les candidats jusqu'à provoquer leur désengagement de la validation et l'interruption de la démarche. Le plus souvent, ces interruptions interviennent très tôt dans le parcours, avant même le dépôt de la demande de validation et se transforment fréquemment en demande de formation ou se traduisent par un ajournement de la démarche. Afin d'améliorer la performance de ces dispositifs, qui répondent à de véritables attentes de « sécurisation des trajectoires » et de promotion sociale, les facteurs de risque et causes d'interruption doivent être pris en compte par l'ensemble des acteurs du dispositif.

3. Un modèle théorique de synthèse du cadrage conceptuel

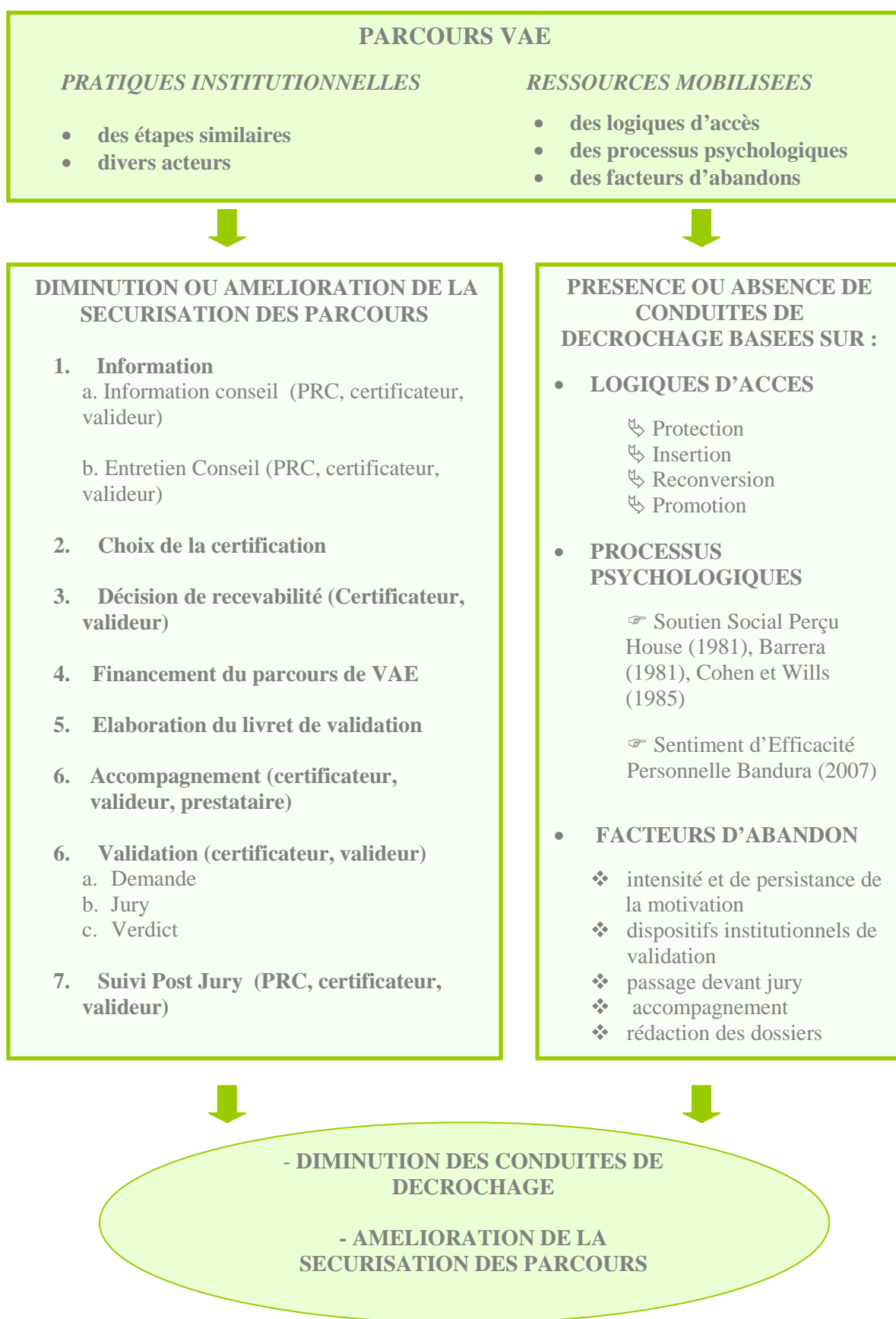


Figure 5 : Modèle théorique de synthèse du cadrage conceptuel

METHODOLOGIE

Notre recherche s'est déroulée en deux étapes : une pré-enquête de l'existant basée sur l'état des lieux réalisé par l'unité des schémas et dispositifs régionaux dans le cadre de la mise en place d'un schéma régional de développement et d'animation de la VAE en Aquitaine et une enquête en deux temps (questionnaire sur les parcours VAE et entretiens semi directifs).

I. La pré-enquête : l'analyse documentaire

A la suite de notre premier entretien (demande de stage au sein du Conseil Régional) avec notre maître de stage, nous avons assisté à un groupe de travail mis en place par la Région. Cela nous a permis de rencontrer certains des acteurs des groupes de travail et d'assister aux échanges sur le thème de « la sécurisation des parcours et des formations post jury » et d'accéder à un premier niveau d'information en termes de documents rédigés dans le cadre de cet état des lieux.

Notre analyse documentaire s'est poursuivie ensuite tout au long de notre stage et a été menée sur trois axes :

- ❖ la validation des acquis de l'expérience ; loi instauratrice, acteurs et étapes du parcours, rapports sur la mise en place, le développement, interviews des promoteurs de la VAE.
- ❖ la mise en place d'un schéma régional ; le contexte politique de la mise en place du schéma, les documents de travail du chargé de mission, l'articulation entre les acteurs du schéma, le rôle et les enjeux des partenaires institutionnels de la Région.
- ❖ les parcours de validation des acquis de l'expérience ; le recensement de pratiques institutionnels, les études sur les parcours et les facteurs d'abandon en VAE.

Nous avons complété cette analyse documentaire par des entretiens formels et informels avec les acteurs de la VAE au niveau de la Région : l' élu en charge de la sécurisation des parcours, la directrice du service de l'accès à la qualification et certains partenaires du Conseil Régional ; la direction et les conseillers des PRC en Aquitaine et la chargée de mission CRIS VAE à Aquitaine Cap Métiers.

L'ensemble de ces ressources documentaires nous a permis de mettre en place les étapes suivantes de notre démarche d'intervention en ayant pour souci constant de respecter une procédure rigoureuse nous permettant de proposer des préconisations de qualité et surtout de respecter « la parole » des candidats ayant vécu une VAE.

II. L'enquête : l'étude des parcours de VAE auprès des candidats aquitains

1. Le questionnaire : une démarche quantitative

1.1 Le matériel d'analyse

Nous avons construit un questionnaire (présenté en annexe 7) permettant une **analyse rétrospective** des parcours VAE en respectant les étapes suivantes ; la détermination du problème à l'étude et du sujet traité, la construction des questions et de l'échelle de réponse, l'élaboration du mode de présentation du questionnaire et la création d'un échantillon pour tester la version pilote de notre questionnaire (Sabourin, Valois et Lussier, 2005).

Nous avons bâti cet outil à partir des étapes de la VAE (définies dans notre modélisation) et des conclusions des groupes de propositions animés par la région afin de **repérer les lieux de rupture**, il est articulé autour des thèmes suivants :

- la communication autour de la VAE
- l'information conseil
- l'entretien conseil
- la décision de recevabilité
- le financement du parcours jusqu'au jury
- l'élaboration du livret de validation et la préparation au passage devant jury
- l'accompagnement à la VAE
- la tenue des jurys
- après la décision du jury
- le post jury pour les validations partielles
- les constats communs à toutes les étapes du parcours.

La méthode des juges nous a permis de valider ce questionnaire ; il a été soumis à notre maître de stage, notre directrice de recherche, notre psychologue référent, à la chargée de mission de la CRIS VAE et à deux référents OPCA et OPACIF.

Nous avons, lors du comité de pilotage du schéma régional de développement et d'animation de la VAE, présenté notre intervention et préparé un document à l'attention des acteurs de ce COPIL reprenant notre démarche pour avoir leur soutien et leur présenter les résultats à la fin de la recherche action. Cette étape correspond à la **construction sociale de notre intervention**.

Ce questionnaire a été ensuite testé auprès de plusieurs anciens candidats à la VAE de sexe, d'âge et de niveaux de qualification différents.

1.2 Le modèle d'analyse statistique

Les réponses apportées par les candidats sur leurs parcours de VAE ont été exploitées à la fois selon un modèle d'analyse statistique (présenté ci-dessous) et à la fois par une analyse de contenu. Nous reviendrons sur ce deuxième traitement dans la partie consacrée à cette méthode.

Notre modèle d'analyse statistique se fonde sur l'objectivation des intuitions de la Région à savoir l'analyse des liens positifs /négatifs et significatifs entre :

- la durée du parcours de VAE et l'accès à la qualification,
- le type d'accompagnement et l'accès à la validation,
- le type d'accompagnement et la préparation au jury.

La durée du parcours est une variable nominale (nombre de mois entre le début et la fin du parcours de VAE) avec quatre modalités (0/6 mois, 7/12, 13/24 et plus de 24 mois).

L'accès à la qualification est une variable nominale avec trois modalités : validation totale, partielle ou refusée.

Le type d'accompagnement est composé de six variables nominales : l'élaboration avec - réflexion/projet, retour sur parcours, analyse descriptive des activités, assistance à la description écrite et l'évaluation avec préparation jury et préparation mise en situation.

La préparation au passage devant jury est une variable d'intervalles (échelle de Lickert en quatre points).

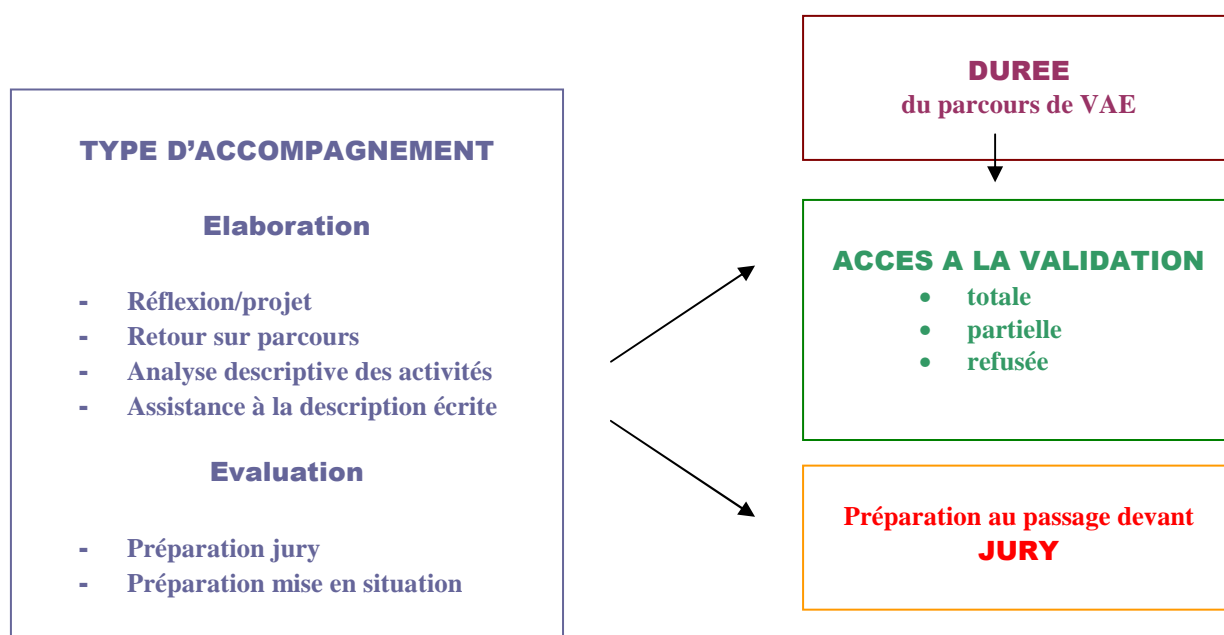



Figure 7 : Modèle d'analyse statistique

1.3 La procédure

Nous avons, après la validation par la méthode des juges, constitué l'échantillon auprès duquel le questionnaire et un courrier d'accompagnement allaient être envoyés. Celui-ci est basé sur les fichiers de candidats, auxquels nous avons pu avoir accès à savoir des personnes ayant bénéficié d'un chèque régional pour leur accompagnement, d'une aide de l'Etat/AFPA ou d'un OPCA (Unifformation), d'un OPACIF (Fongecif) et enfin de candidats ayant bénéficié d'une prestation en PRC. Nous avons souhaité envoyer ce questionnaire à un nombre important de personnes, nos critères de sélection étaient de couvrir un maximum de certifications et d'avoir des candidats ayant terminé leur parcours de VAE. 1 300 courriers ont été envoyés sur tout le territoire aquitain et nous avons obtenu 159 retours exploitables et environ 300 retours non délivrés de la Poste, soit un retour de 16%.

1.4 La population ayant répondu au questionnaire sur les parcours VAE de l'information à la validation

Nous avons choisi à partir des réponses au questionnaire de construire le profil type de notre candidat à la VAE en Aquitaine, ce qui rend compte au mieux de notre échantillon de répondants ¹⁴ qui est représentatif des candidats en Aquitaine si nous nous référons aux chiffres fournis par la CRIS VAE en termes de sexe, d'âge, de certificateurs et de niveau de qualification.

 R E G I O N AQUITAINE	Femme (82.4%) de 42 ans,
	demandeur d'emploi (49.1%) ou salariée (45.3%), de niveau V (47.2%) travaillant ans le secteur du travail social et des soins personnels (GFE 16 45.9%) ou tertiaire de bureau et spécialisé (23.9%) qui recherche une satisfaction personnelle (71.8%) ou souhaite faciliter sa recherche d'emploi (52.6%) . Elle a connu la VAE par son entreprise (34.1%) ou par le bouche à oreille (20%) ou par son pôle emploi (18.8%). Elle a commencé son parcours par une réunion d'information collective (60%) , a été accompagnée dans son parcours (91.8%*) . Elle considère avoir atteint son objectif initial (70%) et ne pas avoir rencontré de difficultés de financement (80%*) .
	<ul style="list-style-type: none">• Biais dû à l'échantillonnage : ces pourcentages de réponses sont « biaisés » par la nature des fichiers utilisés pour la constitution de notre échantillon (personnes ayant bénéficié d'un chèque régional pour leur accompagnement, d'une aide de l'Etat /AFPA ou d'un OPCA (Unifformation) ou d'un OPACIF (Fongecif).

¹⁴ Vous trouverez en annexe 8 les statistiques descriptives de la population (questionnaire).

2. Les entretiens semi-directifs : une démarche qualitative

2.1 Le matériel d'analyse

Après le retour des questionnaires par courrier et leur dépouillement, nous avons poursuivi notre intervention en mettant en place des entretiens semi-directifs¹⁵, outil privilégié pour favoriser le recueil de la parole des candidats. Ces entretiens sont inspirés de la **méthode des incidents critiques** (Flanagan, 1954), « cela permet à l'interviewé de s'exprimer sur son expérience directe en limitant toutefois la part d'opinion, d'inexactitude de mémoire et d'exagération des discours ».

Afin de constituer un échantillon représentatif de la population qui participerait à ces entretiens, nous avons recensé les « candidats » ayant proposé d'être contacté suite au questionnaire complété et avons constitué quatre groupes en fonction des thèmes que nous souhaitions interroger. Nous avons convenu avec ces volontaires de réaliser les entretiens par téléphone, ceux-ci ont été enregistrés avec leur accord. Cela nous a permis d'être dans une posture d'écoute et de reformulation.

Concernant les entretiens, nous commençons ceux-ci en présentant à nouveau l'objectif de cette étude, le déroulement et en mentionnant le principe de confidentialité auquel nous sommes soumis et l'anonymat dont ils bénéficient.

2.2 Le modèle d'analyse

Après le travail réalisé sur les questionnaires, de repérage des lieux de décrochage éventuels sur les parcours de VAE, nous avons bâti une trame d'entretien semi-directif. Nous avons choisi d'interroger les candidats sur l'ensemble du parcours et plus spécifiquement sur certaines étapes (nous avons écarté l'information et l'entretien/conseil, une étude ayant déjà été réalisée à la demande de la Région sur cette étape). Notre objectif était de recenser les **facteurs d'abandon** et d'interroger les candidats sur les « leviers », les **processus psychologiques** et ressources leur ayant permis de poursuivre leur parcours de VAE. La limite de cette méthode réside dans le fait que les candidats à la VAE devaient faire mention de ces ressources (SEP et soutien social perçu) en faisant une analyse rétrospective d'un parcours terminé et pour lequel ils connaissent l'issue plus ou moins favorable.

¹⁵ Vous trouverez en annexe 9 les données brutes du questionnaire en annexe 10 la trame des entretiens semi-directifs et en annexe 11 leur retranscription.

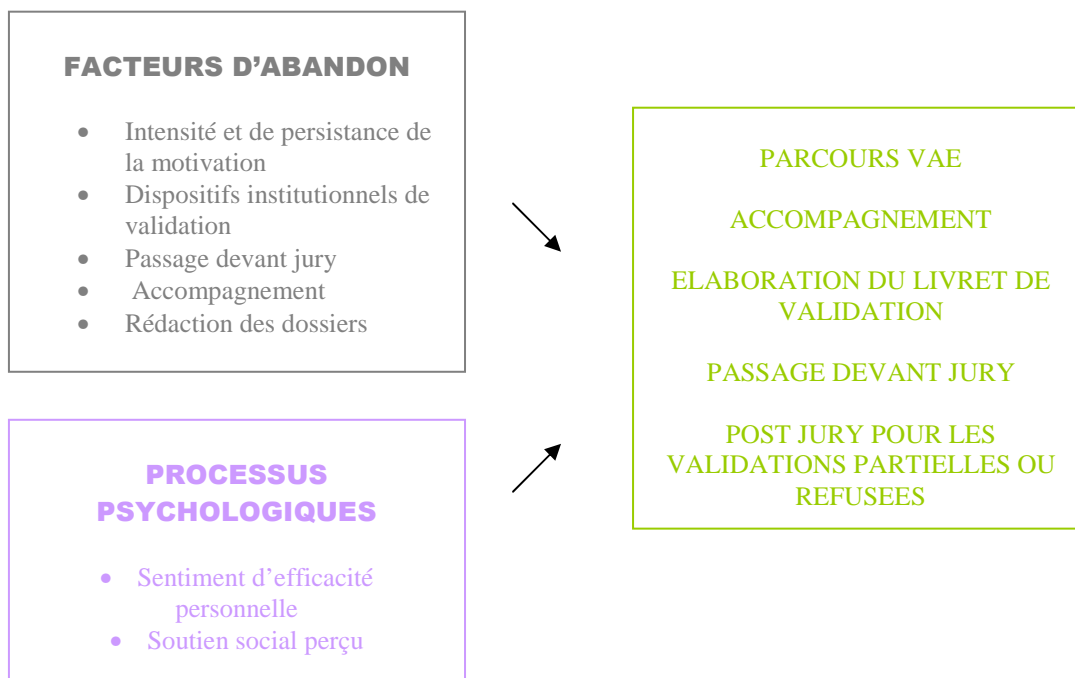


Figure 8 : Modèle d'analyse des processus psychologiques et des facteurs d'abandon

2.3 La population

L'échantillon est constitué de 12 personnes, 69% sont des femmes, l'âge moyen de notre population est de 45 ans, le niveau de qualification le plus représenté est le niveau IV à 37.5%. 12 personnes ont obtenu des validations totales et 4 ont obtenu des validations partielles ou refusées. L'échantillon des entretiens a été construit de manière progressive, il n'est pas représentatif au sens statistique de la population régionale des candidats ayant eu un parcours de VAE. Néanmoins il possède les propriétés qualitatives évidentes de cette population.

2.4 La procédure

Nous avons constitué l'échantillon de volontaires en les répartissant sur les quatre groupes (accompagnement, élaboration du livret de validation, passage devant jury et post-jury), les quatre groupes répondant aux questions sur l'ensemble du parcours. La répartition a été faite de façon aléatoire pour les personnes ayant obtenu une validation totale, trois groupes ont été constitués un groupe répondant au thème de l'accompagnement, le second au thème de l'élaboration du livret de validation et le troisième au thème du passage devant jury. Les personnes ayant obtenu une validation partielle ou refusée ont répondu au thème du post-jury, constituant ainsi le dernier groupe. Les entretiens ont été fixés en fonction des disponibilités des anciens candidats à la VAE et ont duré environ 30 minutes.

3. L'analyse de contenu

Nous avons procédé à une analyse de contenu pour les réponses obtenues aux questions ouvertes de notre questionnaire et pour les réponses obtenues lors des entretiens semi-directifs. Selon Mucchieli (1974), l'analyse de contenu se veut une méthode capable d'effectuer l'exploitation totale et objective des données informationnelles. Elle a eu pour souci d'éliminer la subjectivité de l'opérateur.

Dans un premier temps, afin de nous familiariser avec le contenu et l'univers sémantique des individus, nous avons procédé à une lecture globale des entretiens (pré-analyse au sens de Bardin, 2005). Par la suite, nous avons isolé chaque noyau de sens en lien avec le but de notre analyse. Puis, en accord avec la phase de traitement des résultats, d'inférence et d'interprétation de Bardin (2005), nous avons assemblé ces unités de sens par thèmes secondaires et principaux. Nos thèmes principaux ont été induits par les catégories de facteurs d'abandon et de ressources mobilisées apparaissant dans la littérature.

A l'image de De Zanet, Hansez, Bossut, Vandenberghe, et De Keiser (2004), nous avons estimé que l'occurrence d'un même thème chez une même personne ne reflétait pas nécessairement l'importance de ce thème pour les interviewés, nous avons choisi de ne coder qu'une seule fois le thème, même si le sujet avait évoqué celui-ci à plusieurs reprises lors du questionnaire ou de l'entretien. Nous avons par la suite procédé au comptage et aux pourcentages.

4. Le modèle d'analyse conceptuel

Nous avons rassemblé les deux modèles précédents pour proposer un modèle conceptuel rendant compte de l'objet de notre étude :

- Les logiques d'accès marquent l'entrée dans le parcours VAE.
- Il existe une relation entre le type d'accompagnement et l'accès à la validation. Le type d'accompagnement influence le passage devant le jury. Et enfin, une relation existe entre la durée du parcours et l'accès à la validation.
- Les processus psychologiques, les pratiques institutionnelles et les facteurs d'abandon agissent sur le maintien sur le parcours VAE et donc sur la sécurisation de celui-ci.

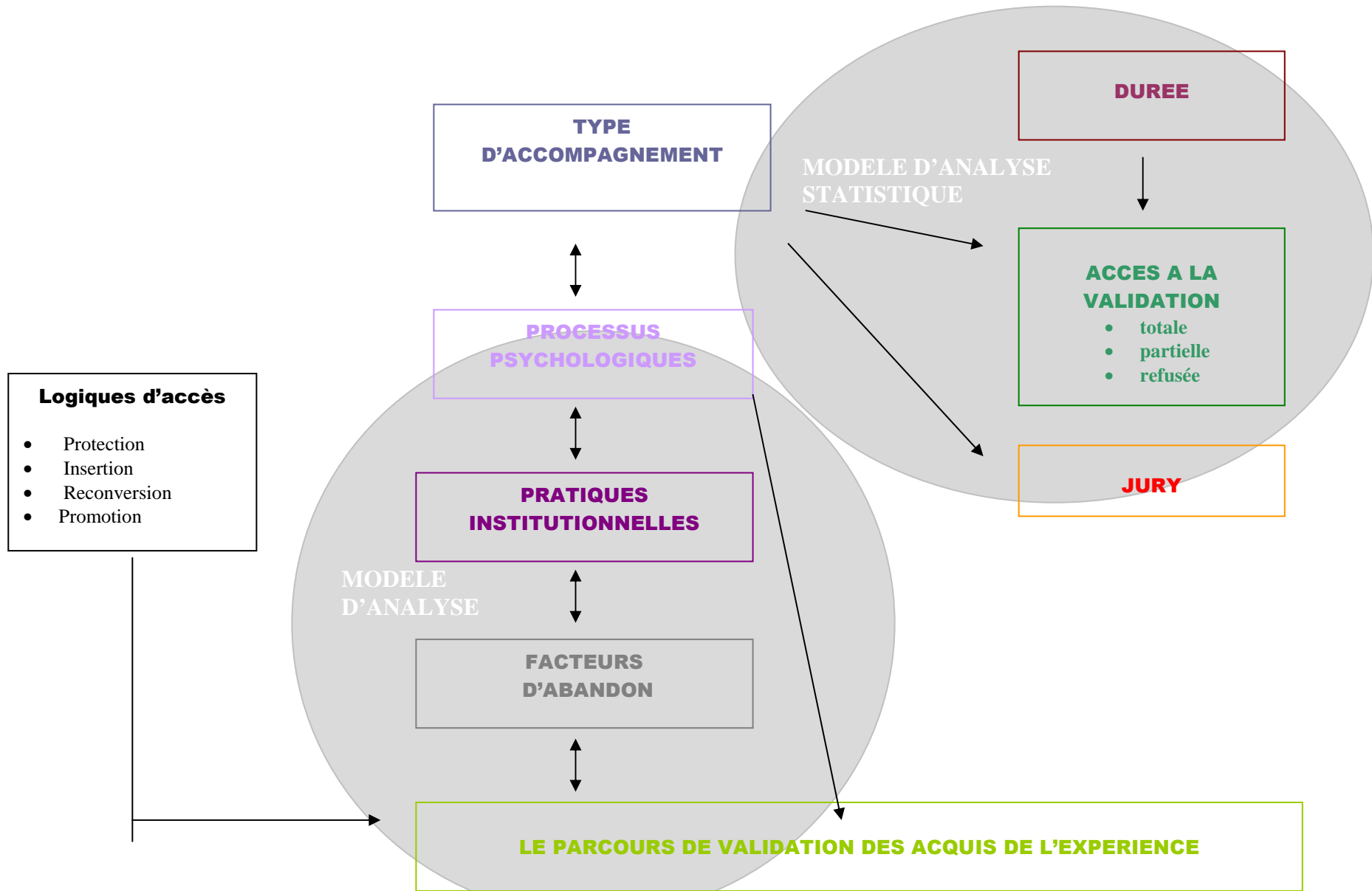


Figure 9 : Modèle d'analyse conceptuel

RESULTATS

I. Le questionnaire

Ce questionnaire a été complété par 159 personnes mais chaque candidat n'était pas concerné par toutes les questions (accompagnement et type de validation par exemple) et n'a pas toujours justifié par des éléments rédigés ses réponses positives ou négatives. La volonté de balayer l'ensemble du parcours sur des certifications et des niveaux de qualification différents entraînent des fréquences à recontextualiser.

1. Statistiques descriptives¹⁶

Logiques d'accès : « Pourquoi avoir envisagé une VAE ? », les candidats ont répondu de façon majoritaire « obtenir une satisfaction personnelle » à 71.8% et « faciliter la recherche d'emploi » à 52.6%.

Les premiers pas dans le parcours VAE jusqu'à la recevabilité

- *La connaissance de la VAE* : les candidats ont répondu à 31.4% par leur « entreprise, » à 20.1% par « le bouche à oreille » et à 18.8% par le pôle emploi.
- *Information conseil* : les candidats ont participé à 59.7% à une réunion d'information conseil. Les candidats ne précisent pas auprès de quel organisme à 44%. Ils considèrent à 54% que cette réunion a répondu à leurs attentes.
- *Entretien conseil* : les candidats ont participé à 62.9% à une réunion d'information conseil. Les candidats ne précisent pas auprès de quel organisme à 41.9%. Ils considèrent à 61.3% que cet entretien a répondu à leurs attentes.
- *Décision de recevabilité* : les candidats ont reçu leur recevabilité par courrier à 95.6% et ont compris cette décision à 80.1%.

Le financement du parcours

- *Difficultés* : les candidats considèrent ne pas avoir eu de difficultés en terme de financement à 80.4%

¹⁶ Vous trouverez en annexe 12 le traitement SPSS des données et en annexe 13 l'ensemble des statistiques descriptives des réponses obtenues au questionnaire.

- *Financement personnel* : 53.2% des candidats ont participé au financement de leur parcours de VAE.
- *Organismes de financement* : le parcours a été financé à 42.2% par la Région et à 39.5% par un OPCA ou un OPACIF.

L'élaboration du livret 2 et la préparation au passage devant le jury

- *L'accompagnement* : 91.8% des candidats ont bénéficié d'un accompagnement. Les candidats ont été accompagnés par le Greta à 31.4% et à 22.6% par l'AFPA. Ils considèrent à 59.6% que cet accompagnement a répondu à leurs attentes.
- *Déroulement de l'accompagnement* :

• Une réflexion approfondie sur votre projet professionnel	58.5%
• Un retour sur votre parcours professionnel : expériences salariées, non salariées et bénévoles	80.3%
• Un entretien d'analyse descriptive de vos activités	84.4%
• Une assistance à la description écrite des activités.	78.9%
• Une préparation à l'entretien avec le jury	71.4%
• Une préparation à la mise en situation professionnelle	65.3%

En cas de non accompagnement, les candidats considèrent à 92.5% ne pas avoir rencontré de difficultés.

La tenue des jurys : pour 47.8% des candidats, il s'est agi d'un entretien et pour 41.6% d'un entretien et d'une mise en situation. 42% des candidats se sentaient préparés au passage devant le jury.

Après la décision du jury

- *Décision du jury* : les candidats ont obtenu la décision du jury par courrier à 70.4% et ont compris cette décision à 87.7%. Les candidats ont répondu oui à 41.5% à la question « Etiez-vous préparé(e) pour ce passage devant un jury? ».
- *En cas de non validation* : 60.8% des candidats envisagent de faire à nouveau cette démarche de validation.

- *En cas de validation partielle* : 60.9% des candidats ont reçu des préconisations, par courrier à 57.1%. Ces préconisations ont permis aux candidats de poursuivre leur parcours professionnel à 50%.
- *Encouragement* : 93.3% des candidats sont prêts à encourager une personne de leur entourage.

Le post jury pour les validations partielles

- *L'entretien post-jury* : 45.5% des candidats ont bénéficié d'un entretien post-jury auprès de leur organisme d'accompagnement pour 66,66% d'entre eux. Ils considèrent à 75% que cet entretien a plutôt répondu à leurs attentes. Leur parcours s'est poursuivi par un retour à l'emploi ou en formation.

Les constats communs à toutes les étapes

- *Objectif initial* : 68.2% des candidats considèrent avoir atteint leur objectif.
- *Difficultés en termes de délais* : 70.9% des candidats considèrent avoir eu des difficultés en termes de délais.
- *Difficultés et intention d'arrêter à chaque étape du parcours de VAE* :

Parcours	Difficultés OUI	Intention d'arrêter OUI
Information Conseil	12%	7%
Entretien Conseil	6.7%	4.8%
La décision de recevabilité	4.8%	4.6%
Le financement du parcours jusqu'au jury	18%	8%
L'élaboration du livret 2 et la préparation au passage devant jury	33%	14%
La tenue des jurys	14%	7.6%
Après la décision du jury	9%	15%
Le parcours complémentaire pour les validations partielles	42.9%	42.1%
<i>Sur l'ensemble du parcours</i>	48.9%	33.33%

- *Satisfaction*: les candidats se considèrent « très satisfaits » de leur parcours à 38.5%.

2. Analyse statistique

Les résultats de l'analyse statistique¹⁷ des réponses obtenues au questionnaire envoyé à d'anciens candidats à la VAE sont présentés ci-après.

- Une comparaison de fréquences (Khi 2) a été réalisée afin de vérifier la différence des fréquences pour les variables : accès à la validation et durée du parcours. Le résultat obtenu au test du Khi 2 d'indépendance montre une absence de lien significatif entre les deux variables « accès à la validation » et « durée du parcours », $\text{Khi } 2 = 2.82$ et $p > 0.83$. Nous pouvons aussi dire que **les deux variables sont indépendantes**. L'indépendance signifie que la valeur d'une des deux variables ne nous donne aucune information sur la valeur possible de l'autre variable.
- Une comparaison de fréquences (Khi 2) a été réalisée afin de vérifier la différence des fréquences pour les variables : validation obtenue et type d'accompagnement. Les différents résultats obtenus au test du Khi 2 d'indépendance montrent une absence de lien significatif entre les variables suivantes : réflexion approfondie sur votre projet professionnel - retour sur votre parcours professionnel - entretien d'analyse descriptive de vos activités - assistance à la description écrite des activités- préparation à la mise en situation professionnelle et accès à la validation (respectivement $p > 0.37$, $p > 0.48$, $p > 0.62$, $p > 0.88$ et $p > 0.30$). Nous pouvons ainsi dire que ces variables sont indépendantes. Le résultat obtenu au test du Khi 2 d'indépendance montre un lien significatif entre les variables suivantes, $p = 0.011$: **préparation à l'entretien avec le jury et accès à la validation**. Il existe une relation entre les variables, les deux variables sont dépendantes.
- Afin de déterminer si le passage devant jury (échelle de Lickert) diffère selon le type d'accompagnement, nous utilisons un test de comparaison de moyennes : le *t de student* pour échantillons indépendants. Pour le réaliser, il faut préalablement tester la normalité de la distribution des scores du passage devant le jury grâce au test de Kolmogorov-Smirnov. Celui-ci montre que la distribution de notre variable ne suit pas une loi normale ($p = 3.132$). L'hypothèse nulle de la normalité de la distribution est rejetée, néanmoins nous ferons comme si cette variable suivait une loi normale afin de poursuivre avec des tests paramétriques.

Que le candidat ait bénéficié d'une réflexion approfondie sur votre projet professionnel, d'un retour sur son parcours professionnel, d'un entretien d'analyse descriptive de ses activités ou d'une assistance à la description écrite des activités, il n'y a pas de différence significative en ce qui concerne le fait de se sentir prêt à passer devant le jury (respectivement $p = 0,63$, $p = 0.553$, $p = 0.146$, $p = 0.247$). En revanche, le score correspondant au fait de **se sentir prêt à passer devant le jury est significativement différent si le candidat a bénéficié d'une préparation au passage**

¹⁷ Vous trouverez en annexe 14 les éléments d'analyse statistique.

devant jury ou d'une préparation à la mise en situation professionnelle ($p < 0,001$ et $p < 0.001$).

3. Analyse de contenu

Lieux de décrochages	Questionnaires	Fréquence
Information conseil 66.7%	Dispositifs institutionnels de validation Intensité et persistance de la motivation	9/15 = 60% 1/15 = 6.7%
Entretien conseil 72.5%	Dispositifs institutionnels de validation Intensité et persistance de la motivation Rédaction des dossiers	2/8 = 25% 1/8 = 12.5% 2/8 = 25%
Choix de la certification	-	
Recevabilité 66.66%	Dispositifs institutionnels de validation Intensité et persistance de la motivation	2/6 = 33.33% 2/6 = 33.33%
Financement du parcours 92.4%	Difficultés liées au statut de demandeur d'emploi Difficultés administratives Dépenses connexes Coût de l'accompagnement	14/31 = 45.2% 9/31 = 29% 4/31 = 13% 1/31 = 3.2%
	Dispositifs institutionnels de validation Intensité et persistance de la motivation Rédaction des dossiers Accompagnement	11/23 = 47.8% 3/23 = 13% 2/23 = 8.7% 5/23 = 21.7%
Elaboration du livret de validation 58.%	Intensité et persistance de la motivation Dispositifs institutionnels de validation Rédaction des dossiers Passage devant le jury (préparation)	5/43 = 11.6% 3/43 = 7% 11/43 = 25.6% 6/43 = 13.9%
Accompagnement 17.7%	Eléments négatifs	11/62 = 17.7%
Passage devant le jury 82.3%	Préparation	5/17 = 29.4%
	Entretien	9/17 = 52.9%
Décision du jury 82.3%	Incompréhension/absence d'information	14/17 = 82.3%
Post jury pour les validations partielles ou refusées	-	
Durée du parcours	Organisation	18/39 = 46%
	Durée de la procédure	15/39 = 38.5%
	Difficultés Personnelles	7/39 = 17.9%

Tableau 3 : Repérage des lieux de décrochages (questionnaire)

L'analyse de contenu¹⁸ met en avant un certain nombre de lieux de décrochage pour les candidats en parcours de VAE.

¹⁸ Vous trouverez en annexe 15 l'ensemble des éléments de l'analyse de contenu réalisée sur les réponses obtenues au questionnaire.

- Certains sont très représentés comme **le financement du parcours** (21/23), « J'aurai pu commencer plus tôt mais trop de retard dans le financement qui avait été accepté. », **l'élaboration du livret de validation** (34/43), « Pas facile d'expliquer en détail une tâche effectuée. » et **la décision du jury** (14/17) « Incompréhension totale sur les notes et les appréciations du jury. ».
- Certains thèmes reviennent moins fréquemment mais constituent un lieu de décrochage à ne pas négliger dans l'exploration des ruptures éventuelles dans les parcours de VAE ; **l'information conseil** (10/15) « Après la première réunion, attente des coordonnées de l'organisme et des possibilités de diplôme, de nouvelle réunion d'infos. Cela a duré 5 mois. », **l'entretien conseil** (5/8) « Au départ, ce n'était pas clair pour moi, j'étais déçue et désorientée. » et **la recevabilité** (4/6) « Non recevable une première fois, j'ai complété et retenté ma chance quelques semaines plus tard. ».
- D'autres étapes apparaissent moins représentatives comme **le passage devant le jury ; préparation au passage devant jury** (5/17) « L'exercice de l'entretien reste quelque chose d'angoissant parce que ne maîtrisant pas ce que les 3 membres du jury attendent réellement et la perception qu'elles ont de la démarche VAE au regard d'une démarche qui consiste à entrer directement en formation. » et **entretien avec le jury** (9/17) « Incapacité du jury à reconnaître les capacités professionnelles. Reste trop scolaire ce qui dénature le sujet... » et **l'accompagnement** (11/62) « Même avec un accompagnement je me suis sentie pas assez suivie et livrée à moi-même. »
- **La durée du parcours** apparaît comme une source de difficultés rencontrées par les candidats en termes d'**organisation** (18/39) « Problème de retard dans la convocation aux épreuves, de retard de dates. Examen prévu pour le mois de mai, effectué en septembre ! Manque de candidats ou problème d'organisation !! », de **longueur du parcours** (19/39) « Délai trop long entre la recevabilité et la mise en situation (1 an). » et de **difficultés personnelles** (7/39), « Délai dans les dossiers. Beaucoup de travail personnel, assez difficile quand on travaille à temps complet et que l'on a une vie de famille. ».
- D'autres étapes n'ont pas été évoquées comme **le choix de la certification et le post jury pour les validations partielles**, nous reviendrons sur la seconde étape lors des entretiens semi-directifs.

Les principaux lieux de décrochage sur les parcours VAE des candidats ayant répondu au questionnaire, sont le financement du parcours, l'élaboration du livret de validation et la décision du jury.

II. Les entretiens semi-directifs et leur analyse de contenu

Lieux de décrochages	Soutien social perçu						Sentiment d'efficacité personnelle			
	Emotionnel	Aide matérielle	Informationnel	Assistance physique	Conseils	Estime	Expériences de maîtrise	Expériences vicariantes	Persuasion verbale	Etats physiologiques et émotionnels
Parcours	6/16 37.5%	5/16 31.3%	5/16 31.3%	-	15/16 93.8%	8/16 50%	2/16 12.5%	2/16 12.5%	6/16 37.5%	4/16 25%
Elaboration du livret de validation	2/4 50%	1/4 25%	2/4 50%	2/4 50%	1/4 25%	1/4 25%	1/4 25%	-	2/4 50%	-
Accompagnement	-	-	-	-	3/4 75%	1/4 25%	-	-	-	-
Passage devant le jury	-	-	-	-	2/4 50%	-	1/4 25%	-	-	-
Post jury pour validations partielles/ refusées	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Tableau 4 : Ressources mobilisées par lieux de décrochages (entretiens)

L'analyse de contenu¹⁹ nous permet de rendre compte des processus psychologiques à l'œuvre chez les candidats à la VAE, soutien social perçu et SEP en fonction de l'étape du parcours.

- **Le soutien social perçu** apparaît comme levier principal face aux difficultés rencontrées sur le parcours VAE. Il est présent sur l'ensemble du parcours et sur les autres étapes séquencées : l'élaboration du livret de validation, l'accompagnement et le passage devant le jury. Le thème du **conseil** (avis et guidance) constitue une ressource majeure sur **l'ensemble du parcours** (15/16) « alors... pour ma démarche VAE, j'étais été suivie par l'OF10 pour aider à tout ce qui était la constitution du dossier et également au niveau de la préparation de l'oral [...] Cela m'a permis d'avoir une méthode de travail et de savoir précisément ce qui était demandé. Alors comment ça se passait, on travaillait sur une première partie et moi après je travaillais personnellement et au cours de la rencontre suivante je présentais mon travail et on faisait le point. », au moment de **l'accompagnement** (3/4) « Comme j'avais souvent des questions et la tutrice m'a répondu

¹⁹ Vous trouverez en annexe l'ensemble des éléments de l'analyse de contenu réalisée sur les réponses obtenues lors des entretiens semi-directifs.

et à chaque fois ses réponses m'ont permis d'avancer. C'était vraiment des précisions sur des choses et hop elle me réenclenchait dans le truc et hop je repartais. » et lors du **passage devant le jury** (2/4) « Ce qui nous a aidé, c'est le petit exercice de parler devant les autres personnes qu'on ne connaît pas et de s'exprimer clairement. Savoir se présenter, des petites choses comme ça qui font qu'on arrive pas sans préparation. ».

- Lors de **l'élaboration du livret de validation**, le soutien social perçu de type **émotionnel** (manifestation de confiance et d'empathie de l'entourage) (2/4) « Donc j'ai un noyau autour de moi qui ont suivi mon épopée VAE et c'est pas rien d'être soutenue. », le soutien social perçu de type **informationnel** (information, avis, conseils de l'entourage) (2/4) « J'ai pris une situation professionnelle que j'avais menée avec une collègue qui est devenue une amie et je lui fais relire pour qu'elle m'aide surtout à... pour que je me souvienne. » et **l'assistance physique** (partage des tâches familiales de la part de l'entourage) (2/4) « Et puis j'ai ma famille, mes enfants, mon mari qui m'ont laissé le temps de rédiger. ».
- Le SEP et plus particulièrement la source d'information de celui-ci est **la persuasion verbale** (2/4) lors de **l'élaboration du livret de validation** « Elle était toujours disponible notamment dans la rédaction de mon CV, elle disait tu n'as pas parlé de ça et de ça. Elle me disait ça tu l'as géré, ça tu le faisais. ».

Les principales ressources mobilisées par les candidats ayant participé aux entretiens semi-directifs sont sur l'ensemble du parcours, le soutien social perçu de type conseils (avis, guidance) de la part d'un professionnel, lors de l'élaboration du livret de validation, le soutien social perçu de l'entourage de types émotionnel, informationnel, assistance physique et la persuasion verbale (source d'information du SEP), lors de l'accompagnement et du passage devant jury, le soutien social perçu de types conseils de la part d'un professionnel.

III. Croisement des résultats

Lieux de décrochage	Facteurs d'abandon	Questionnaires		Entretiens	
		Facteurs d'abandon	Motivation	Facteurs d'abandon	Motivation
Information conseil	Dispositifs institutionnels de validation (pratiques et accès à l'information)	60%	6.7%		
Entretien conseil	Dispositifs institutionnels de validation (pratiques et accès à l'information)	25%	12.5%		
	Rédaction des dossiers	25%			
Décision de recevabilité	Dispositifs institutionnels de validation (pratiques et accès à l'information)	33.3%	33.3%		
Financement du parcours jusqu'au jury	Dispositifs institutionnels de validation (pratiques et accès à l'information)	47.8%	13%		
	Rédaction des dossiers	8.7%			
	Accompagnement (pratiques et financement)	21.7%			
	Pratiques et financement	20.9%		25%	
	Passage devant le jury (préparation et entretien)	-		50%	
Elaboration du livret de validation	Dispositifs institutionnels de validation (pratiques et accès à l'information)	7%	11.6%	25%	-
	Rédaction des dossiers	25.6%		25%	
	Pratiques et financement de l'accompagnement	-		25%	
	Préparation et entretien au passage devant jury	13.9%		-	
Accompagnement	Rédaction des dossiers	-		25%	
	Pratiques et financement	20.9%		25%	
	Passage devant le jury (préparation et entretien)	-		50%	
Passage devant le jury	Préparation au passage devant jury	29%	-	50%	-
	Entretien avec le jury	54%		-	
Post jury pour les validations partielles et refusées	Dispositifs institutionnels de validation (pratiques et accès à l'information)	-	-	75%	25%
	Accompagnement (pratiques et financement)	-	-	25%	

Tableau 5 : Approfondissement des lieux de décrochages par facteurs d'abandon (questionnaire et entretiens)

Le tableau 5 présente le croisement des résultats obtenus aux questionnaires et lors des entretiens.

Les premières étapes du parcours n'ont pas été spécifiquement réinterrogées lors des entretiens, les questionnaires ayant fourni beaucoup d'éléments de réponse, une étude ayant de plus déjà été réalisée sur les étapes de l'information et de l'entretien conseil. Nous faisons cependant apparaître tous les résultats pour conserver la notion de parcours.

Les facteurs d'abandon repérés pour les étapes suivantes (accompagnement, élaboration du livret de validation, passage devant jury et post jury pour les validations partielles ou refusées) lors de l'approche quantitative (questionnaires) sont à rapprocher de ceux recensés lors d'approche qualitative (entretiens). Des thèmes de facteurs de décrochage se retrouvent comme **les pratiques et le financement de l'accompagnement** (20.9% et 25%) et **la rédaction des dossiers** (25.6% et 25%). **L'étape du passage devant jury** est communément vécue comme lieux de décrochage néanmoins le contenu est différent, il s'agit de l'entretien avec le jury dans les questionnaires et dans les entretiens semi-directifs de la préparation au passage devant jury.

Les données obtenues au thème de l'intensité et la persistance de la motivation et à l'étape de su post-jury pour les validations partielles ou refusées ne permettent pas un croisement des résultats.

Les thèmes communs aux questionnaires et entretiens semi-directifs sont : les pratiques et le financement de l'accompagnement à l'étape de l'accompagnement, la rédaction des dossiers à l'étape de l'élaboration, du livret de validation, la préparation au passage devant jury et l'entretien avec le jury à l'étape du passage devant jury.

DISCUSSION

Dans cette partie de notre travail, nous allons analyser l'ensemble des résultats en suivant les étapes d'un parcours de VAE.

- L'information conseil et entretien conseil : ces premières étapes sont cruciales pour déclencher l'entrée dans le parcours VAE. A noter dans notre étude 1 candidat sur 2 ne précise pas auprès de quel organisme il a bénéficié d'une prestation d'information ou d'entretien conseil. Plus d'un candidat sur deux considère que cette prestation a répondu à ses attentes. Celles-ci pour ces deux premières démarches sont de l'information sur le déroulement du parcours : étapes/durée/conditions d'accès et de réussite/contenu/interlocuteurs (70/95 et 34/100), sur le choix de la certification (10/95 et 18/100), les organismes d'accompagnement (7/95 et 14/100). Le passage auprès d'un organisme habilité confère au candidat un départ sécurisé pour la mise en place de son parcours d'accès à la qualification.
- La décision de recevabilité constitue un facteur d'abandon uniquement pour les candidats ayant reçu une réponse négative, *de facto*.
- Le financement du parcours jusqu'au jury est un lieu de décrochage possible. Si notre échantillon de candidats a bénéficié d'une aide financière de la part du Conseil Régional (42.2%) ou d'un OPCA/OPACIF (39.5%) et ne considère pas avoir eu de difficultés en termes de financement (80.4%). Cette étape est vécue comme un lieu possible d'arrêt du parcours pour 8% des répondants (pourcentage de cases cochées au questionnaire) et pour 92.4% des candidats qui reviennent sur leur parcours (analyse de contenu du questionnaire). Ce dernier est à remarquer au vu des autres données : nous l'interprétons ainsi ; même si notre échantillon a bénéficié d'un financement, sa mise en œuvre a été vécue comme difficile par notre échantillon. Le financement accordé par un organisme correspond à un type de soutien social perçu : l'aide financière.
- L'élaboration du livret de validation est un lieu de décrochage pour notre échantillon qui a rencontré des difficultés en termes de rédaction des dossiers (25.6%) et de préparation au passage devant le jury (13.9%). Pour leur retour sur parcours 1 personne sur 3 a rencontré des difficultés et la moitié d'entre elles a eu l'intention d'arrêter. Lors de l'élaboration du livret de validation, le soutien social perçu de type émotionnel, informationnel et l'assistance physique ont permis le maintien de nos candidats sur leurs parcours VAE. La persuasion verbale, la source d'information du SEP est la ressource mobilisée à cette étape.

L'élaboration du livret de validation suppose deux lectures des expériences personnelles et professionnelles selon Aubret (2003, p. 301), « la première est identifiable à une sorte de consultation d'une liste emploi, tâches, activités professionnelles [...] la seconde lecture est d'une autre nature : [...] qu'est ce que ces expériences ont changé de manière durable et positive dans les manières d'être, de connaître et d'agir ? Le processus de reconnaissance et de validation se situe dans le passage de la première lecture à la seconde ». Ce travail d'élaboration nécessite un travail d'objectivation de la pratique professionnelle qui confronte le candidat à un nouvel exercice à rapprocher de la perspective de Clot dans l'analyse clinique de l'activité afin « d'appréhender la complexité de l'activité humaine et l'interaction entre le sujet qui opère et les objets sur lesquels il opère. » (Aubret, 2003, p.302).

- L'accompagnement n'est pas un lieu de décrochage possible. Il constitue au contraire une ressource majeure (soutien social perçu de type conseils) pour l'ensemble de nos candidats, il est en effet le premier soutien cité par nos candidats lors des entretiens semi-directifs (75%). Presque 60% des personnes considèrent que l'accompagnement a répondu à leurs attentes en termes de méthodologie (28%), de rédaction (26.7%), de conseils et d'aide (37.7%) et de préparation au passage devant jury (11.6%). En interrogeant les candidats sur le déroulement de cet accompagnement en fonction des étapes préconisées par la charte accompagnement de l'Etat : 58.5% a bénéficié d'une réflexion approfondie sur le projet professionnel, 80.3% d'un retour sur le parcours professionnel, 84.4% d'un entretien d'analyse descriptive des activités, 78.9% d'une assistance à la description écrite des activités et 68.35% d'une préparation au passage devant jury.

L'accompagnement même s'il est facultatif est une ressource clé pour le maintien en parcours de VAE, il est un « catalyseur de l'émergence des acquis et de la (re)connaissance » selon Nkeng et Ancel (2008), le candidat passant d'une expérience vécue à une expérience analysée. Pour ces auteurs, « la pratique se structure autour des entretiens d'explicitation, dans l'objectif d'aider le candidat à se situer, à se repérer, dans une certaine forme de guidance ».

- Le passage devant le jury est un lieu de décrochage en particulier pour les validations partielles ou refusées. Les candidats vivent comme un échec l'absence de validation totale. Cette étape cruciale dans le parcours de VAE, est l'aboutissement d'un travail de conscientisation de son expérience et est aussi la concrétisation du temps de l'évaluation. Les critères d'évaluation en VAE sont radicalement différents de ceux en vigueur dans le système de formation traditionnel, « les membres du jury s'attachant à comparer le parcours du candidat à un référentiel disponible, fruit de négociations collectives, inévitablement abstrait

pour englober la diversité des situations particulières », selon Barabel, Meyer et Josse (2011, p.218). Pour notre échantillon, 42% des candidats se sentaient préparés mais 52,9% de celui-ci déclarent avoir rencontré des difficultés pendant l'entretien devant le jury. La ressource mobilisée lors cette étape par les candidats est le soutien social perçu de type conseils. En effet, l'accompagnateur par la mise en place de « jury blanc » peut guider le sujet et renforcer une des sources d'information du SEP par des expériences de maîtrise.

- La décision du jury est à la fois un lieu d'incompréhension (82.3%) et de rupture dans le parcours de VAE ; sortie du dispositif pour les validations refusées et parfois pour les validations partielles. L'accès à la qualification pour ces candidats dépend du feed back lors de l'entretien avec le jury et des préconisations faites par celui-ci. 45.5% des candidats ont bénéficié d'un entretien post-jury et 75% d'entre eux considèrent qu'il a répondu à leurs attentes.

- Le post jury pour les validations partielles et refusées est un important lieu de rupture pour les candidats ; 42% font part de leurs difficultés et de leur intention d'arrêter. Les ressources mobilisables sur les parcours de VAE ne le sont pas pour les personnes concernées par des validations partielles ou refusées. Les facteurs d'abandon de cette étape repérés lors des entretiens semi-directifs sont les dispositifs institutionnels de validation et l'accompagnement. Les candidats se retrouvent seuls face à cette décision du jury et accèdent difficilement à une certification totale nécessitant un retour à l'emploi ou une formation. Pour notre échantillon, la poursuite du parcours s'est faite de la façon suivante pour les validations partielles : retour à l'emploi (26/96 = 27%,) pas de changement (27/96 = 28.1%,) entrée en formation (6/96 = 6.25%), recherche d'emploi (1/96 = 11.5%), création d'entreprise (4/96 = 4.2%,) et reconnaissance en termes d'évolution dans leur métier ou leur salaire (19/96 = 19.8%).

- L'ensemble du parcours de VAE : les candidats considèrent avoir atteint leur objectif initial à 68.2% et 38.5% de notre échantillon est très satisfait de son parcours. Le soutien social perçu de type conseils apparaît sur l'ensemble du parcours, l'ensemble des professionnels de l'information et de l'accompagnement en sont les acteurs. Si certaines logiques d'accès (protection, insertion différée, reconversion, promotion) sont bien repérées dans les parcours de VAE, nous pouvons saisir ces enjeux et d'autres dans la mise en place d'un parcours de VAE pour notre échantillon, à l'analyse des entretiens semi-directifs : « instrument de mobilité professionnelle (promotion ou changement professionnel), protection sociale (se maintenir dans l'emploi ou augmenter son niveau d'employabilité) et reconnaissance personnelle (véritable processus de réparation) » selon Cagnet (2005, p.17).

PRECONISATIONS

Ces résultats peuvent être utilisés par le Conseil Régional d'Aquitaine dans une visée d'amélioration du dispositif et de réduction des «décrochages» en cours de procédure, en particulier pour les publics les moins armés pour s'engager dans le processus. Nos préconisations sont ainsi formulées pour limiter les lieux de décrochage et renforcer les ressources mobilisées. Agir sur une logique de sécurisation des parcours suppose une approche globale et ambitieuse qui conduit à des préconisations définies comme une réponse collective à des besoins diversifiés, apportée à l'ensemble des individus.

Information

☞ **Un fonctionnement en réseau par la mise en place de relais dans l'information et l'orientation** entre les acteurs concernés par cette première étape du parcours de VAE ; les OPCA-OPACIF, le pôle emploi et les certificateurs peuvent orienter vers les PRC. Le candidat trouve ainsi un premier niveau d'information sur le parcours de VAE et sur la certification envisagée. L'information et l'entretien conseil doivent permettre à la personne d'identifier des scénarios possibles pour elle concernant son parcours d'accès à la qualification et en particulier anticiper une validation partielle.

Cette préconisation renvoie à la délivrance d'une information individualisée, à la mise en place d'une interaction facilitant l'appropriation des données délivrées et permettant une meilleure intégration des stratégies individuelles.

☞ **La mise en place d'une information complète sur le dispositif de la VAE** : lisibilité sur les étapes du parcours, leur durée et leur coût, sur les financements possibles en fonction de la situation du candidat et de ses besoins, sur les interlocuteurs ayant signé « l'Engagement qualité sur l'accompagnement en VAE », mise en place d'un accès facilité à des référentiels de compétences²⁰ et au calendrier des jurys. Ces informations pourront figurer dans le passeport VAE que le Conseil Régional souhaite mettre en place et disponible en ligne sur une page dédiée.

Cette préconisation renvoie à la notion de sécurisation du parcours, le candidat est rendu acteur de son parcours en inscrivant sur son passeport VAE les étapes franchies et les interlocuteurs rencontrés. L'accès à des référentiels permet au candidat de prendre la posture réflexive nécessaire à l'élaboration future du livret de validation.

²⁰ Vous trouverez un exemple de référentiel en annexe 17.

Le financement du parcours

☞ **La mise en place de relais dans la recherche et l'obtention de financement** par des liaisons entre organismes financeurs (OPACIF, OPCA, Conseil Régional, Pôle emploi, Conseil Général, Direccte), employeurs et certificateurs. La question du financement d'un parcours de VAE est plurielle, en effet s'agit-il du financement du parcours complet de l'information à la validation, du financement de l'accompagnement ou encore du financement des formations complémentaires pour les validations partielles ? Les réponses seront différentes en fonction du statut du candidat (salarié ou demandeur d'emploi) qui peut évoluer au cours du parcours de validation des acquis de l'expérience.

Cette préconisation renvoie à la sécurisation des parcours, si des financements existent, ils doivent être coordonnés pour permettre un chaînage financier des différentes étapes en fonction du statut du candidat, celui-ci doit apparaître sur le passeport VAE souhaité par la Région.

L'élaboration du livret 2

☞ **La mise en place d'une formation préalable à la VAE** pour favoriser une réappropriation de l'expression écrite et orale (parler de son expérience, la décrire par écrit, la confronter aux autres et la défendre) pour un public cible (critères à définir).

Cette préconisation peut prendre la forme d'une expérimentation faite par la Région Aquitaine ou avoir pour support l'offre régionale de formation existante « compétences clés »²¹ qui se divise en savoirs de base (produire des énoncés, intervenir dans un échange à plusieurs interlocuteurs...) et savoirs à visée professionnelle (rédiger un texte fonctionnel : CV ou argumentatif : lettre de motivation). Elle permet au candidat de progresser à l'écrit et de faciliter sa démarche VAE et de créer du collectif dans une démarche individuelle.

L'accompagnement

☞ **L'harmonisation des pratiques d'accompagnement** en complément de l'engagement qualité souhaité par la Région : quelle durée pour quelle phase ? quels objectifs et quelle production à l'issue de chaque phase ? quels supports et quels outils ? comment structurer l'accompagnement en fonction des échéances mises en place par le certificateur pour éviter des ruptures dans l'accompagnement ?

Cette préconisation renvoie à la professionnalisation des acteurs de l'accompagnement. La mise en place d'échanges d'expérience en vue de les capitaliser permettrait un ajustement des pratiques d'accompagnement aux différents publics et un partage des outils.

²¹ Vous trouverez une présentation de la formation aux « compétences clés » en annexe 18.

➤ **Proposition d'un accompagnement individuel/collectif à modulariser** et réalisé par des professionnels de l'accompagnement et des professionnels du métier (renforcé pour le public cible). L'intervention d'un méthodologue et d'un expert permet une complémentarité dans l'accompagnement. La modularisation permet après un diagnostic de proposer un parcours individualisé dans l'idée d'une démarche pédagogique différenciée et d'une adaptation aux caractéristiques personnelles du candidat (sa disponibilité, sa capacité à formaliser, sa maîtrise de l'outil informatique). Les temps collectifs permettent d'éviter l'isolement du candidat.

Cette préconisation renvoie aux notions de temps et de réflexivité nécessaire à la démarche de d'explicitation et de formalisation de l'expérience induite par l'élaboration du livret de validation et la préparation au passage devant le jury.

Le passage devant le jury

- préparation au passage devant le jury

➤ **Une préparation renforcée au passage devant jury quelque soit le mode opératoire** (entretien, entretien et mise en situation) et une information complète sur les attentes des jurys pour une meilleure appréhension de celles-ci par les candidats. Il peut s'agir de mettre en situation le candidat par une simulation de jury lui permettant de réviser ses gestes et démarches professionnels, de montrer le type de travail à réaliser, de se mettre dans les conditions de sa réalisation. Le candidat a ainsi une vision réelle de ce qu'il aura à faire ou à produire.

Cette préconisation renvoie à l'idée que l'entretien avec le jury n'est nullement un examen. Les questions posées par les membres du jury permettent d'évaluer au mieux les responsabilités réelles et la façon dont le candidat fait face aux difficultés rencontrées dans sa pratique professionnelle. La préparation au passage devant jury lui permettra de savoir comment se comporter et réagir aux questions du jury.

- entretien et mise en situation (tenue des jurys)

➤ **Une formation commune aux membres de jury de VAE** : rappel du déroulement²² d'un jury de VAE, rappel de la posture à adopter et du contexte particulier de l'évaluation d'un professionnel qui vient d'effectuer un travail important d'introspection et échanges de pratiques. Cette préconisation renvoie à la compréhension future par le candidat de la décision du jury et des éventuelles préconisations faites par celui-ci pour la poursuite du parcours et à la sécurisation des parcours pour les validations partielles ou refusées.

²² Vous trouverez le déroulement « type » du jury de VAE en université en annexe 19.

La décision du jury

➤ **La formulation de préconisations opérationnelles** de la part des membres du jury : production d'une feuille de route balisant le parcours post jury du candidat pour les validations partielles en vue d'une validation totale. Ce document rassemble à la fois des préconisations faites par le jury et le nom d'un interlocuteur pour la mise en œuvre de celles-ci.

Cette préconisation renvoie à la définition de conditions pour faciliter la poursuite du parcours du candidat et sécuriser l'accès à la qualification.

➤ **Un entretien individuel post jury quelque soit le type de validation** (refusée, partielle, totale) pour inscrire cette étape dans un parcours professionnel.

Cette préconisation renvoie à la notion de parcours. En effet, le parcours de validation des acquis de l'expérience est long et le candidat a entre temps éventuellement changé de statut (salarié ⇔ demandeur d'emploi).

En cas de validation totale : il doit être accompagné dans la valorisation de sa certification sur le marché de l'emploi et peut intégrer celle-ci dans un nouveau parcours formatif, la VAE étant un révélateur cognitif qui peut donner lieu à une reprise d'études.

En cas de validation partielle : il doit être guidé dans les préconisations faites par les membres du jury pour mettre en place un développement de l'expérience par un retour à l'emploi ou une entrée en formation.

En cas de validation refusée : il doit être écouté et orienté éventuellement vers un autre parcours d'insertion pour que ce refus ne soit pas uniquement synonyme d'échec et de remise en question d'une pratique professionnelle plus ou moins longue et de sa capacité à en rendre compte.

Le post jury pour les validations partielles

➤ **La mise en place d'un référent qui assure un suivi post jury** du candidat pour limiter les risques d'abandon, ce référent aurait en charge d'apporter une aide au candidat pour concrétiser les préconisations du jury : repérage des structures de formation, des financements possibles et soutien dans la poursuite du parcours.

Cette préconisation renvoie à la notion de sécurisation des parcours, de confirmation de la VAE comme outil au service de la qualification tout au long de la vie.

Tableau 6 : Synthèse des préconisations

Étapes du parcours	Préconisations	Objectifs	Acteurs concernés	Outils	Limitation des facteurs d'abandons	Renforcement des ressources mobilisées
Information	Mise à disposition d'une information complète sur le dispositif de la VAE	Permettre au candidat d'étayer ses décisions et d'être acteur de son parcours d'accès à la qualification.	PRC/ CRIS VAE Prescripteurs Certificateurs Conseil Régional	Passeport VAE Site internet	Dispositifs institutionnels de validation	Soutien social perçu de type conseil
Financement du parcours	Relais entre les financeurs et information mise à disposition pour l'ensemble du parcours.	Sécurisation des parcours VAE quelque soit le statut du candidat.	OPACIF, OPCA, Conseil Régional, Pôle emploi, Direccte	Passeport VAE	Dispositifs institutionnels de validation	Soutien social perçu de type aide matérielle
Elaboration du livret de validation	Formation préalable à la VAE	Faire progresser le candidat dans sa démarche de VAE et créer du collectif.	Conseil régional	Formation : expérimentation ou places à réserver sur l'offre de formation régionale (compétences clés)	Rédaction des dossiers	Soutien social perçu de type conseil SEP : expériences de maîtrise et expériences vicariantes
Accompagnement	Harmonisation des pratiques d'accompagnement Individualisation et modularisation de l'accompagnement.	Permettre aux candidats de bénéficier d'un accompagnement individualisé	Accompagnateurs (méthodologue et expert)	Engagement qualité du Conseil Régional Partage de pratiques	Accompagnement	Soutien social perçu de type conseil et estime SEP : persuasion verbale
Passage devant le jury	Préparation renforcée au passage devant jury Formation commune des membres de jury VAE	Entraîner le candidat à cet exercice particulier Offrir une qualité d'entretien commune aux candidats et le préparer à la décision du jury	Accompagnateurs (méthodologue et expert) Jurys	Engagement qualité du Conseil Régional Formation et partage de pratiques	Préparation au passage devant jury et entretien avec le jury	Soutien social perçu de type conseil SEP : expériences de maîtrise
Décision du jury	La formulation de préconisations opérationnelles Un entretien individuel post jury	Sécurisation du parcours en vue de l'accès à la qualification Valoriser la certification obtenue, orienter et permettre l'écoute.	Jurys PRC ou accompagnateurs	Feuille de route Entretien individuel	Post jury pour les validations partielles ou refusées	Soutien social perçu de type conseil et estime SEP : persuasion verbale (feed back du jury)
Post jury pour les validations partielles	La mise en place d'un référent post jury	Sécurisation du parcours en vue de l'accès à la qualification	PRC, accompagnateurs ou certificateurs	Entretiens individuels	Post jury pour les validations partielles ou refusées	Soutien social perçu de type conseil et estime

CONCLUSION

L'objectif de la présente étude était de recenser les lieux de décrochage lors des parcours de validation des acquis de l'expérience en Aquitaine. Il s'agissait de rendre compte des pratiques institutionnelles et d'interroger les ressources mobilisées par les candidats permettant un maintien sur ce parcours d'accès à la certification. Nous avons dans un premier temps identifier les lieux de décrochage possibles en fonction de facteurs d'abandon apparaissant dans la littérature et dans un second temps déterminer quel type de ressources et à quelle étape, favorisait la poursuite du parcours de VAE.

Nos préconisations portent essentiellement sur le renforcement de dispositifs existants ; information complète sur le dispositif de la VAE, chaînage du financement du parcours, préparation au passage devant jury, sur l'adaptation de certaines pratiques ; harmonisation et modularisation de l'accompagnement, formulation de préconisations opérationnelles, mise en place d'un entretien individuel post jury et sur la création de nouveaux outils ; formation préalable à la VAE à destination d'un public cible, formation commune des membres de jury VAE et mise en place d'un référent post jury.

Si notre étude a permis de faire ressortir des résultats intéressants permettant de tendre à une diminution des conduites de décrochage et à une sécurisation des parcours de VAE, elle comporte tout de même certaines limites. En effet, il s'agit d'un travail basé sur une analyse rétroactive de parcours menés par des candidats pour des certifications multiples. Il serait alors pertinent de procéder à un suivi de candidats à la VAE dès leur entrée sur le parcours et de les suivre jusqu'à la fin de celui-ci et de mener une étude centrée sur un secteur d'activité en particulier. Toutefois, nous espérons que notre recherche action pourra contribuer à l'élaboration du schéma de développement et d'animation de la VAE en Aquitaine et aura rendu compte des expériences vécues par les personnes engagées dans cette quatrième voie d'accès à la certification.

Nous concluons ce travail par les mots de Cuvillier en 2004, « c'est de notre capacité à engager le candidat dans cette démarche d'analyse exigeante que découlera la crédibilité de la VAE. De sa capacité à développer une réflexivité sur son activité, émergeront une connaissance aiguë de sa compétence... et un désir de la consolider en entrant dans une dynamique de formation tout au long de la vie ».

BIBLIOGRAPHIE

- Ancel, A. et Nkeng, P. (2008). L'accompagnement : un catalyseur de l'émergence des acquis et de la (re)connaissance. Dans L.Ben Moussi-Le Gall, *Validation des acquis de l'expérience: retour d'expériences à l'Université*. (p.39-52). Paris: L'Harmattan.
- Aubret, J. (2003). Comment évaluer et valider les acquis de l'expérience?. Dans C. Lévy-Leboyer, M.Huteau,, C. Louche, C et J.-H. Rolland, *La psychologie du travail*, (p.289-308). Paris : Editions d'organisation.
- Aventur, F., Damesin, R. et Tuchszirer, C. (2007). La VAE : vers la construction d'une politique publique régionale?. *Revue de l'IREES*,55-3.
- Bandura, A. (2007). *Auto-efficacité : le sentiment d'efficacité personnelle*. Bruxelles : De Boeck.
- Barabel, M., Meier, O. et Josse, C. (2011). Réussir sa démarche de VAE : bâtir le dossier de validation des acquis, réussir l'entretien, préparer l'après-jury. Paris : DUNOD.
- Barbier, J.M. (2006). Le modèle francophone de la VAE. *Sciences humaines*, 175.
- Bardin, L. (2005). *L'analyse de contenu*. Paris : PUF.
- Barrera, M. (1986). Distinctions between social support concepts, measures and models. *American journal of community psychology*, vol.14, n°14, p.413-445.
- Beauregard, L. et Dumont, S. (1996). La mesure du soutien social. *Service social*, vol.45-3.
- Beaurepaire, A. (2005). Adar Avesnois : quand le choix des salariés rejoint le projet de qualification. *Actualité de la formation permanente*, 195.
- Bèque, M. (2012). La VAE en 2010 dans les ministères certificateurs, environ 30 000 titres et diplômes délivrés. *Dares Analyses*, 137.
- Bureau, M.C., & Tuchszirer, C. (2010). La validation des acquis de l'expérience est-elle un moyen de reconnaissance du travail? *Sociologie du travail*. 52, 1, 55-70
- Cherqui Houot, I. (2001). *Validation des acquis de l'expérience et universités, quel avenir?*. Condé-sur-Noireau : L'Harmattan.
- Clot, Y. (1999). *La fonction psychologique du travail*. Paris : PUF.
- Clot, Y. et Brot, B. (2003). Expérience et diplôme : une discordance créatrice. *L'orientation scolaire et professionnelle*. 32, 2,183-201.

- Cognet, N. (2005). La VAE : quels enjeux pour l'entreprise ?. *Actualité de la formation permanente*, 195.
- Cuvillier, B. (2004). La validation des acquis de l'expérience, un nouveau tremplin pour la formation? *Education permanente*, 158, 127-158.
- De Zanet, F., Hansez, I., Bossut, M., Vandenberghe, C., De Keyser, V. (2004). Analyse du discours de travailleurs confrontés à des changements organisationnels : une perspective transactionnelle. *Travail Humain (Le)*, 67(3), 257-281.
- Flanagan, J. C. (1954). La technique de l'incident critique. *Revue de Psychologie Appliquée*, 4(2), 165-186.
- François, P.-H., Botteman, A. (2002). Théorie sociale cognitive de Bandura et bilan de compétences : applications, recherches et perspectives critiques. *Carrierologie*. 8,3-4, 519-543.
- Froment, B., Cervel, J.-F., Pradeaux, H. et Ravat, J.-C. (2011). Le fonctionnement des jurys de VAE. Rapport à Monsieur le ministre de l'Education nationale, de la Jeunesse et de la vie associative et à monsieur le ministre de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche. Rapport n°2011-125.
- Galand, B. et Vanlede, M. (2004). Le sentiment d'efficacité personnelle dans l'apprentissage et la formation : quel rôle joue-t-il ? D'où vient-il ? Comment intervenir ? *Savoirs*. 5, 91-116.
- Gourmelen, B. (2006). *La validation des acquis de l'expérience*. Condé-sur-Noireau : L'harmattan.
- Kogut-Kubiak, F., Morin, C., Personnaz, E., Quintero, N. et Séchaud, F. (2006). *Logiques d'accès à la VAE et parcours de validation*. Relief 12, rapports du Céreq.
- Lainé, A. (2005). *VAE, quand l'expérience se fait savoir. L'accompagnement en validation des acquis*. Cahors : Editions ERES.
- Merle, V. (2007). Genèse de la loi de janvier 2002 sur la validation des acquis de l'expérience. *Revue de l'IREES* 55 (3), 43-74.
- Merle, V. (2008). Groupe de travail sur la validation des acquis de l'expérience. *Rapport à Monsieur L. Wauquiez secrétaire d'état à l'emploi*.
- Morin, P. (1987). L'intervention dans l'entreprise et le développement des organisations. *Traité de psychologie du travail*. Paris : PUF.
- Mucchielli, R. (1974). *L'analyse de contenu des documents et des communications : connaissance du problème, applications pratiques à l'usage des psychologues, des animateurs et des responsables*. Paris : Editions E.S.F.
- Personnaz, E., Quintero, N. et Séchaud, F. (2005). *Parcours de VAE, des itinéraires complexes, longs, à l'issue incertaine*. Bref 224. Céreq.

Pinte, G. (2011). *L'expérience et ses acquis : bilan et perspectives pour l'éducation et la formation*. Paris : l'Harmattan.

Sabourin, S., Valois, P. et Lussier, Y. (2005). L'utilisation des questionnaires en recherche. Une solution pratique qui nécessite une démarche rigoureuse. *Recherche psychosociale pour harmoniser recherche et pratique*. Québec : Presses de l'Université du Québec.

Troger, V. (2006). VAE : validation des acquis de l'expérience. *Sciences humaines*, 175.

Vermersch, P. (1994). *L'entretien d'explicitation*. Paris, ESF.

Vonthron, A.-M., Lagabrielle, C. et Pouchard, D. (2007). Le maintien en formation professionnelle qualifiante : effets de déterminants motivationnels, cognitifs et sociaux. *L'orientation scolaire et professionnelle*. 36/3, 401-420.

Etudes et autres sources d'information

AFFPA Transitions Agence territoriale Sud Ouest (First Aquitaine Industries). « *Validation des acquis de l'expérience, une dynamique professionnelle?* » étude des effets de la VAE sur le développement des individus et des organisations dans le secteur industriel.

CIRESE (Cabinet d'ingénierie sociale) (2009). *Projet de rapport final « Evaluation des points relais conseils pour la validation des acquis de l'expérience (VAE) en Aquitaine »*.

Carif-Oref des Pays de la Loire (2012). *Les 10 ans de la VAE*.

Centre Inffo (2011). *Le droit de la Formation : fiches pratiques de la formation continue*.

Contribution du Conseil National de la formation professionnelle tout au long de la vie. (2008). *La sécurisation des parcours professionnels par la formation*.

Fongecif Aquitaine (2011). *Rapport d'enquête sur la VAE (synthèse des résultats de l'enquête réalisée par le Fongecif Aquitaine sur les parcours réalisés entre le 1^{er} janvier 2009 et le 31 décembre 2010)*.

Carif Espace Compétences. (2011). « *Les abandons en validation des Acquis de l'Expérience* ». Etude réalisée à partir d'une initiative de l'Union Régionale CAPEB PACA-Corse.

ANNEXES

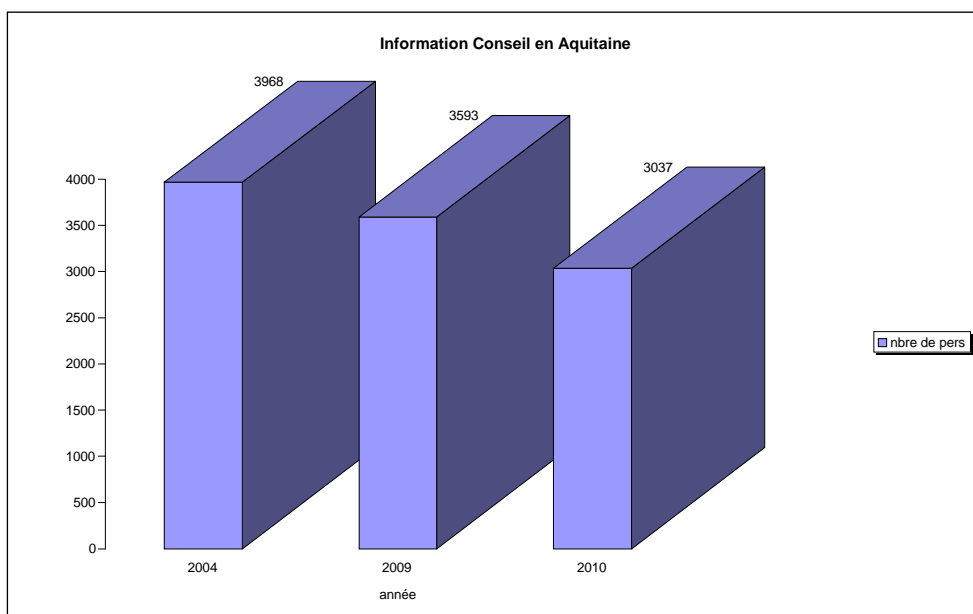
Annexe 1 : Focus sur la Région Aquitaine : éléments chiffrés	69
Annexe 2 : Loi et décrets instaurant la VAE	74
Annexe 3 : Document de communication réalisé par la CRIS VAE	80
Annexe 4 : Livret de recevabilité (exemple)	82
Annexe 5 : Exemple de livret de validation DEAVS	84
Annexe 6 : Charte accompagnement Etat	93
Annexe 7 : Courrier d'accompagnement et questionnaire	99
Annexe 8 : Statistiques descriptives de la population (questionnaire)	108
Annexe 9 : Données brutes des réponses au questionnaire	108
Annexe 10 : Trame des entretiens semi-directifs	109
Annexe 11 : Retranscription des entretiens	113
Annexe 12 : Fichier SPSS (questionnaire)	114
Annexe 13 : Statistiques descriptives (questionnaire)	114
Annexe 14 : Analyse statistique (questionnaire)	114
Annexe 15 : Analyse de contenu des réponses (questionnaire parcours VAE)	115
✚ définition des lieux de décrochages et des facteurs d'abandon	
✚ attentes : information conseil, entretien conseil, accompagnement	
✚ autres : choix de l'organisme d'accompagnement, déroulement du parcours d'accompagnement, en cas de validation partielle poursuite du parcours professionnel	
Annexe 16 : Analyse de contenu des entretiens semi-directifs	116
✚ processus psychologiques (soutien social perçu et SEP)	
✚ définition des lieux de décrochages et des facteurs d'abandon	
Annexe 17 : Exemple de référentiel de compétences DEES	117
Annexe 18 : Formation « compétences clés » Conseil Régional d'Aquitaine	123
Annexe 19 : Déroulement « type » d'un jury de VAE en université	127

Annexes

Annexe 1 : Focus la région aquitaine : éléments chiffrés

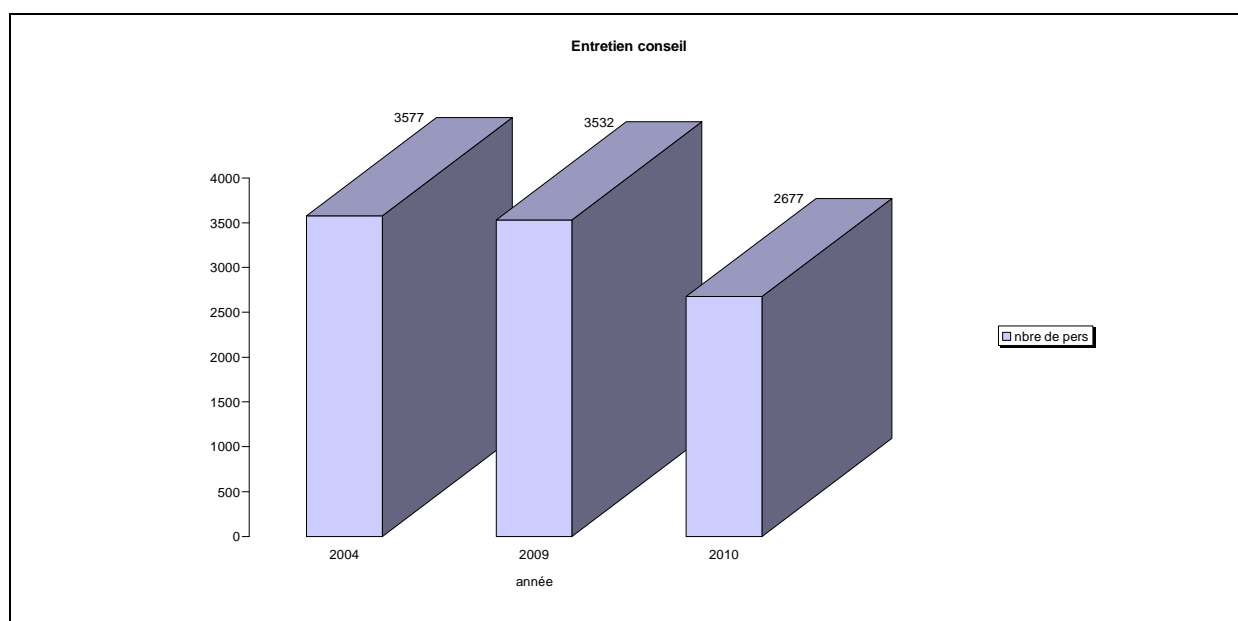
L'information conseil

Le nombre de personnes ayant bénéficié d'une information conseil au sein d'un Point Relais Conseil a diminué entre 2004 et 2010 de 23% passant de 3968 personnes accueillies à 3037 sur l'ensemble du territoire aquitain.



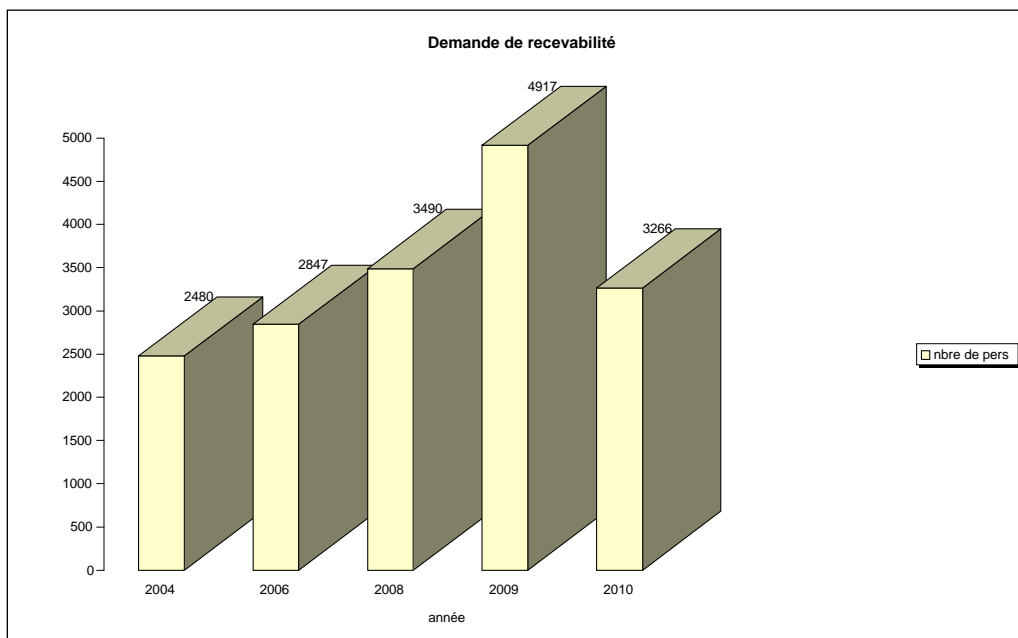
L'entretien conseil

Le nombre de personnes ayant bénéficié d'un entretien conseil au sein d'un Point Relais Conseil a diminué entre 2004 et 2010 de 25% passant de 3577 personnes reçues à 2677 sur l'ensemble du territoire aquitain.

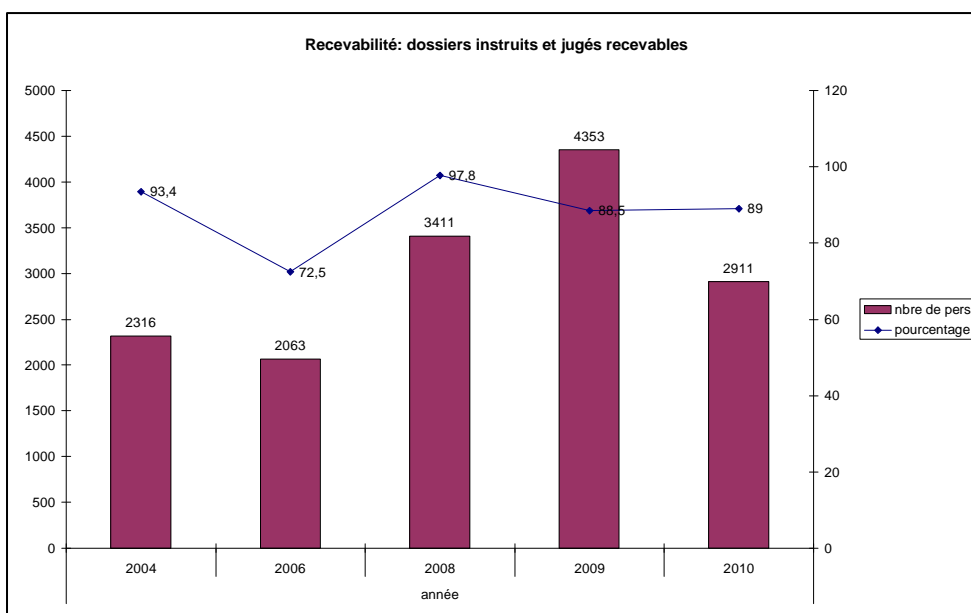


La demande de recevabilité

Le nombre de personnes ayant déposé une demande de recevabilité auprès des différents certificateurs aquitains a augmenté entre 2004 et 2010 de 31,7% passant de 2480 dossiers déposés à 3266 demandes.

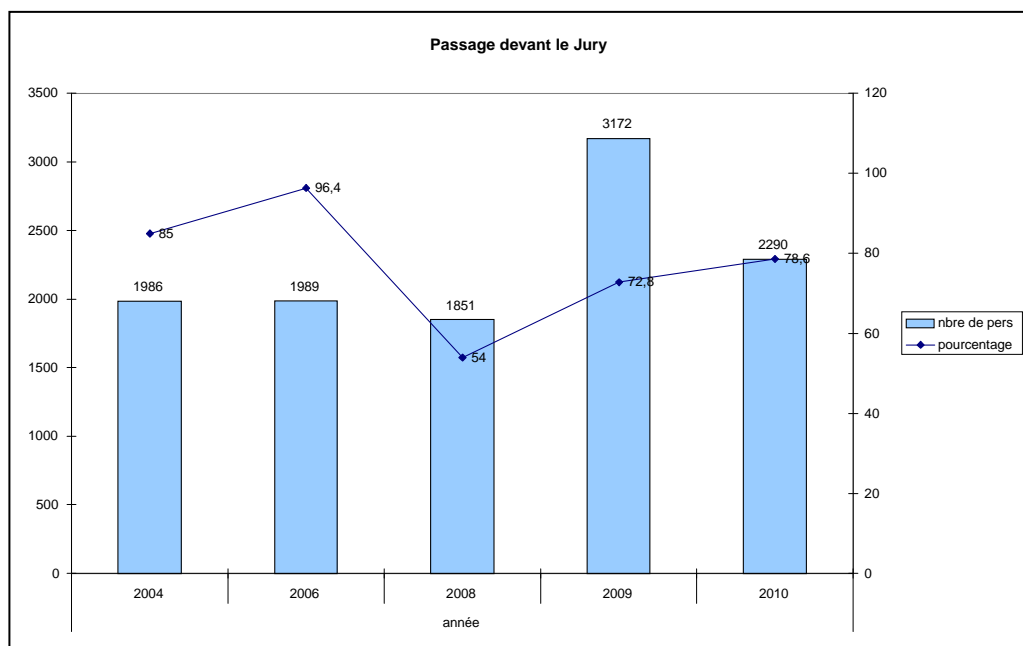


Le nombre de dossiers instruits et jugés recevables a augmenté entre 2004 et 2010 de 25,7% passant de 2316 dossiers à 2911 demandes validées ; à noter sur la même période une faible diminution de la recevabilité, le pourcentage de dossiers recevables étant passé de 93,4% à 89%.



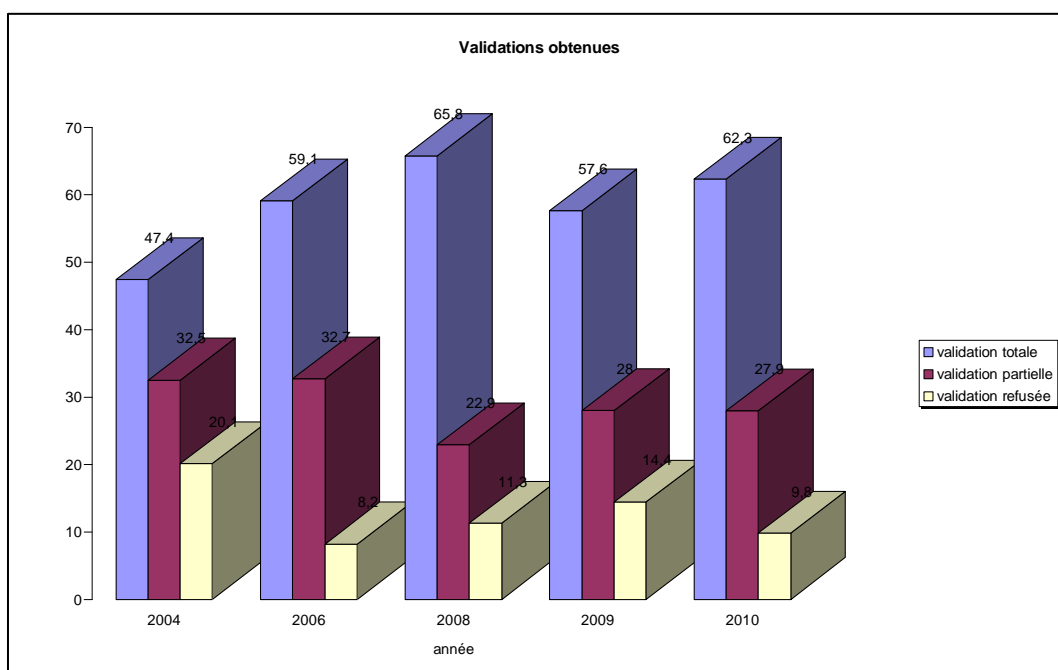
Passage devant le jury de validation des acquis

Le nombre de personnes s'étant présenté devant un jury a augmenté entre 2004 et 2010 de 15,3% passant de 1986 dossiers à 2290; à noter sur la même période une diminution de la présentation des candidats devant le jury, le pourcentage de personnes étant passé de 85% à 70,6%.



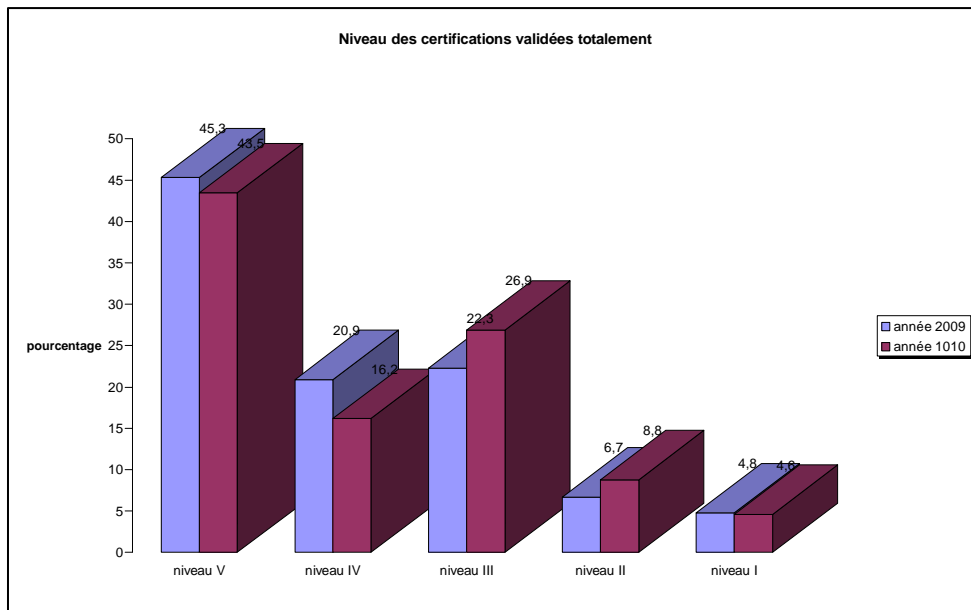
Validations obtenues

Le nombre de validations totales a augmenté entre 2004 et 2010 de 14,9% ; à noter sur la même période un recul des validations refusées et une stabilisation des validations partielles.



🚩 Niveau des certifications validées totalement

Les éléments communiqués par les certificateurs font apparaitre que les parcours VAE sont enclenchés pour des certifications de niveau III, IV et V majoritairement (86,6% en 2010).



Annexe 2 : Loi et décrets instaurant la VAE

La loi de Modernisation Sociale

Extraits concernant la validation des acquis de l'expérience

Le texte complet se trouve sur <http://www.legifrance.gouv.fr>

Chapitre II Développement de la formation professionnelle

Section 1 Validation des acquis de l'expérience

Article 133

L'article L. 900-1 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Toute personne engagée dans la vie active est en droit de faire valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle, en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle, enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation. Lorsque la personne en cause est salariée, elle peut bénéficier d'un congé pour validation des acquis de l'expérience dans les conditions de durée prévues à l'article L. 931-22 et selon les modalités fixées aux articles L. 931-23, L. 931-25 et L. 931-26 ainsi qu'aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 931-24. Les conditions d'application de ces dispositions sont fixées par décret en Conseil d'Etat. »

Article 134

I. - Les articles L. 335-5 et L. 335-6 du code de l'éducation sont ainsi rédigés :

« Art. L. 335-5. - I. - Les diplômes ou les titres à finalité professionnelle sont obtenus par les voies scolaire et universitaire, par l'apprentissage, par la formation professionnelle continue ou, en tout ou en partie, par la validation des acquis de l'expérience.

« La validation des acquis produit les mêmes effets que les autres modes de contrôle des connaissances et aptitudes.

« Peuvent être prises en compte, au titre de la validation, l'ensemble des compétences professionnelles acquises dans l'exercice d'une activité salariée, non salariée ou bénévole, en rapport direct avec le contenu du diplôme ou du titre. La durée minimale d'activité requise ne peut être inférieure à trois ans.

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

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

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

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

« II. - Le jury d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle délivré au nom de l'Etat ou par des établissements publics ayant une mission de formation peut dispenser un candidat désireux d'acquiescer des titres ou diplômes requis pour le préparer. Cette dispense doit se fonder sur les compétences professionnelles acquises par le candidat.

« Art. L. 335-6. - I. - Les diplômes et titres à finalité professionnelle délivrés au nom de l'Etat sont créés par décret et organisés par arrêté des ministres compétents, après avis d'instances consultatives associant les organisations représentatives d'employeurs et de salariés quand elles existent, sans préjudice des dispositions des articles L. 331-1, L. 335-14, L. 613-1, L. 641-4 et L. 641-5 du présent code et L. 811-2 et L. 813-2 du code rural.

« II. - II est créé un répertoire national des certifications professionnelles. Les diplômes et les titres à finalité professionnelle y sont classés par domaine d'activité et par niveau.

« Les diplômes et titres à finalité professionnelle, ainsi que les certificats de qualification figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle, peuvent y être enregistrés, par arrêté du Premier ministre, à la demande des organismes les ayant créés et après avis de la Commission nationale de la certification professionnelle.

« Ceux qui sont délivrés au nom de l'Etat et créés après avis d'instances consultatives associant les organisations représentatives d'employeurs et de salariés sont enregistrés de droit dans ce répertoire.

« La Commission nationale de la certification professionnelle, placée auprès du Premier ministre, établit et actualise le répertoire national des certifications professionnelles. Elle veille au renouvellement et à l'adaptation des diplômes et titres à l'évolution des qualifications et de l'organisation du travail.

« Elle émet des recommandations à l'attention des institutions délivrant des diplômes, des titres à finalité professionnelle ou des certificats de qualification figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle; en vue d'assurer l'information des particuliers et des entreprises, elle leur signale notamment les éventuelles correspondances totales ou partielles entre les certifications enregistrées dans le répertoire national, ainsi qu'entre ces dernières et d'autres certifications, notamment européennes.

« Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'enregistrement des diplômes et titres dans le répertoire national ainsi que la composition et les attributions de la commission. »

II. - Les titres ou diplômes inscrits sur la liste d'homologation prévue par la réglementation en vigueur à la date de promulgation de la présente loi sont enregistrés de droit dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation pour leur durée restante de validité au titre de ladite réglementation.

Article 135

L'aide aux familles, l'accompagnement social des parents, l'intervention éducative relèvent du secteur des services à domicile et s'appuient en priorité sur les associations. Celles-ci bénéficient d'un soutien dans le cadre de la formation professionnelle continue.

Article 136

Le titre III du livre IX du code du travail est complété par un chapitre IV ainsi rédigé:

« Chapitre IV De la validation des acquis de l'expérience »

« Art. L. 934-1. - La validation des acquis de l'expérience mentionnée à l'article L. 900-1 est régie par les articles L. 335-5, L. 335-6, L. 613-3 et L. 613-4 du code de l'éducation, ci-après reproduits: ».

Article 137

Le code de l'éducation est ainsi modifié:

1° Au deuxième alinéa de l'article L. 611-4, les mots: « les articles L. 612-2 à L. 612-4 et L. 613-5 » sont remplacés par les mots: « les articles L. 612-2 à L. 612-4 et L. 613-3 à L. 613-5 »;

2° Dans la deuxième phrase du deuxième alinéa de l'article L. 613-1, les mots: « Ils ne peuvent être délivrés » sont remplacés par les mots: « Sous réserve des dispositions des articles L. 613-3 et L. 613-4, ils ne peuvent être délivrés »;

3° L'intitulé de la section 2 du chapitre III du titre Ier du livre VI est ainsi rédigé: « Validation des acquis de l'expérience pour la délivrance des diplômes »;

4° L'article L. 613-3 est ainsi rédigé:

« Art. L. 613-3. - Toute personne qui a exercé pendant au moins trois ans une activité professionnelle, salariée, non salariée ou bénévole, en rapport avec l'objet de sa demande, peut demander la validation des acquis de son expérience pour justifier tout ou partie des connaissances et des aptitudes exigées pour l'obtention d'un diplôme ou titre délivré, au nom de l'Etat, par un établissement d'enseignement supérieur.

« Toute personne peut également demander la validation des études supérieures qu'elle a accomplies, notamment à l'étranger. »;

5° L'article L. 613-4 est ainsi rédigé:

« Art. L. 613-4. - La validation prévue à l'article L. 613-3 est prononcée par un jury dont les membres sont désignés par le président de l'université ou le chef de l'établissement d'enseignement supérieur en fonction de la nature de la validation demandée. Pour la validation des acquis de l'expérience, ce jury comprend, outre les enseignants-chercheurs qui en constituent la majorité, des personnes compétentes pour apprécier la nature des acquis, notamment professionnels, dont la validation est sollicitée. Les jurys sont composés de façon à concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes.

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

et, en cas de validation partielle, sur la nature des connaissances et aptitudes devant faire l'objet d'un contrôle complémentaire.

« La validation produit les mêmes effets que le succès à l'épreuve ou aux épreuves de contrôle des connaissances et des aptitudes qu'elle remplace.

« Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions d'application de l'article L. 613-3 et du présent article. »;

6° Le deuxième alinéa de l'article L. 613-5 est supprimé;

7° Au premier alinéa de l'article L. 613-6, les mots: « par l'article L. 613-5 » sont remplacés par les mots: « par les articles L. 613-3 à L. 613-5 »;

8° L'article L. 641-2 est ainsi rédigé:

« Art. L. 641-2. - Les dispositions des deux premiers alinéas du I de l'article L. 335-5 et celles de l'article L. 335-6 sont applicables aux formations technologiques supérieures. »

Article 138

Dans l'article L. 124-21 du code du travail, après les mots: « stages de formation, », sont insérés les mots: « en bilan de compétences ou en action de validation d'acquis de l'expérience, ».

Article 139

Après l'article L. 124-21 du code du travail, il est inséré un article L. 124-21-1 ainsi rédigé:

« Art. L. 124-21-1. - Sans remettre en cause le principe de l'exclusivité affirmé par l'article L. 124-1, sont également assimilées à des missions au sens du présent chapitre les périodes passées par les salariés temporaires des entreprises de travail temporaire pour des actions en lien avec leur activité professionnelle dans les conditions prévues par voie de convention ou d'accord collectif étendu. »

Article 140

L'article L. 900-2 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé:

« Il en est de même des actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle, enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation. »

Article 141

Après l'article L. 900-4-1 du code du travail, il est inséré un article L. 900-4-2 ainsi rédigé:

« Art. L. 900-4-2. - La validation des acquis de l'expérience ne peut être réalisée qu'avec le consentement du travailleur. Les informations demandées au bénéficiaire d'une action de validation des acquis de l'expérience doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'objet de la validation tel qu'il est défini au dernier alinéa de l'article L. 900-2. Les personnes dépositaires d'informations communiquées par le candidat dans le cadre de sa demande de validation sont tenues aux dispositions des articles 226-13 et

226-14 du code pénal. Le refus d'un salarié de consentir à une action de validation des acquis de l'expérience ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement. »

Article 142

Le quatrième alinéa (2°) de l'article L. 933-2 du code du travail est complété par les mots: « ou de la validation des acquis de l'expérience ».

Article 143

Dans le dixième alinéa (1°) de l'article L. 951-1 du code du travail, après le mot: « compétences », sont insérés les mots: « ou de validation des acquis de l'expérience ».

Article 144

I. - Le troisième alinéa (2°) de l'article L. 991-1 du code du travail est ainsi rédigé:

« 2° Les activités conduites en matière de formation professionnelle continue par les organismes paritaires agréés, par les organismes habilités à percevoir la contribution de financement visée aux articles L. 953-1, L. 953-3 et L. 953-4, par les organismes de formation et leurs sous-traitants, par les organismes chargés de réaliser les bilans de compétences et par les organismes qui assistent des candidats dans leur demande de validation des acquis de l'expérience; ».

II. - Le premier alinéa de l'article L. 920-10 du même code est ainsi rédigé:

« Lorsque des dépenses faites par le dispensateur de formation pour l'exécution de conventions de formation ou de contrats de sous-traitance de formation ne sont pas admises parce qu'elles ne peuvent, par leur nature ou par défaut de justification, être rattachées à l'exécution de ces conventions ou contrats, ou que le prix des prestations est excessif, le dispensateur est tenu, solidairement avec ses dirigeants de fait ou de droit, de verser au Trésor public une somme égale au montant de ces dépenses. »

Article 145

Dans le premier alinéa de l'article L. 992-8 du code du travail, après les mots: « à un jury d'examen », sont insérés les mots: « ou de validation des acquis de l'expérience ».

Article 146

Avant l'expiration d'un délai de cinq ans à compter de l'entrée en vigueur du dispositif de validation des acquis de l'expérience, tel que défini par la présente section, un rapport d'évaluation sera adressé par le Gouvernement au Parlement.

Au vu des conclusions de ce rapport, le Gouvernement déposera, le cas échéant, un projet de loi visant à procéder aux adaptations qui lui paraîtraient nécessaires.

Annexe 3 : Document de communication réalisé par la CRIS VAE

> Pour quels diplômes

Si vous savez quel type de diplôme, titre ou certificat de qualification vous voulez obtenir, vous pouvez vous adresser directement à l'organisme ou au service valideur qui le délivre.

- > Ministère de l'Éducation Nationale
Dispositif Académique de Validation des Acquis - DAVA
N° indigo : 0 820 065 070
- > Ministère de l'Économie, de l'Industrie et de l'Emploi
www.aquitaine.direccte.gouv.fr
Unités territoriales de la DIRECCTE
- > Ministères chargés de la Santé et des Affaires Sociales
DRJSCS - ASP
• N° azur 0810 017 710
• N° indigo 0825 042 042 • info métiers
- > Ministère des Sports
Jeunesse et Vie Associative
DRJSCS
05 56 69 38 81/89
- > Ministère de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Pêche - DRAAF
05 56 00 42 62/34
- > Ministère de la Culture et de la Communication - DRAC
05 57 95 02 02
- > Ministère de l'Écologie, de l'Énergie, du Développement Durable et de la Mer - DIRM
05 56 00 83 00
- > Université de "Sciences et Technologies" - Bordeaux 1
05 40 00 64 50
- > Université Victor Segalen - Bordeaux 2
05 57 57 14 02/75 ou 05 57 57 47 76

>>> En savoir plus auprès d'Aquitaine Cap Métiers
www.aquitaine-cap-metiers.fr
ou Cap Info 0811 06 06 10

- > Université Michel de Montaigne - Bordeaux 3
05 57 12 47 00
- > Université Montesquieu - Bordeaux 4
05 56 01 81 49
- > Université de Pau et des Pays de l'Adour
05 59 40 78 85
- > CNAM (Conservatoire National des Arts et Métiers)
05 59 84 78 70
- > Les Chambres de Commerce et d'Industrie dans chaque département
www.aquitaineccf.com
- > Chambre de Métiers et de l'Artisanat d'Aquitaine / CMARA
05 56 99 97 71
- > Les organismes de formation privés
www.cncp.gouv.fr

La mission de CRIS VAE est financée par le Conseil régional d'Aquitaine et le FSE pour informer les acteurs de la VAE, animer et professionnaliser les Points relais conseil aquitains



Vae
Validation des Acquis
>>> de l'Expérience

Document réalisé par Aquitaine Cap Métiers • CRIS/VAE Aquitaine • Février 2012

www.aquitaine-cap-metiers.fr

AQUITAINE
Cap Métiers
Association régionale pour la formation,
l'orientation et l'emploi

Vae
Validation des Acquis
>>> de l'Expérience

2012

2012
Votre expérience,
un atout pour obtenir un diplôme



Les Points Relais Conseil sont financés
par le Conseil régional d'Aquitaine



> Les Points relais conseil VAE en Aquitaine

**Vous avez au moins
trois ans d'expérience
professionnelle**

(en rapport avec le contenu d'un diplôme à visée professionnelle)

>>> Vous êtes

- salarié(e)
- non salarié(e)
- agent public - titulaire ou non
- demandeur d'emploi - indemnisé ou non
- bénévole ayant une expérience associative, syndicale ou autre

>>> Vous voulez obtenir

- un diplôme
- un titre
- un certificat de qualification

en valorisant les acquis de votre expérience

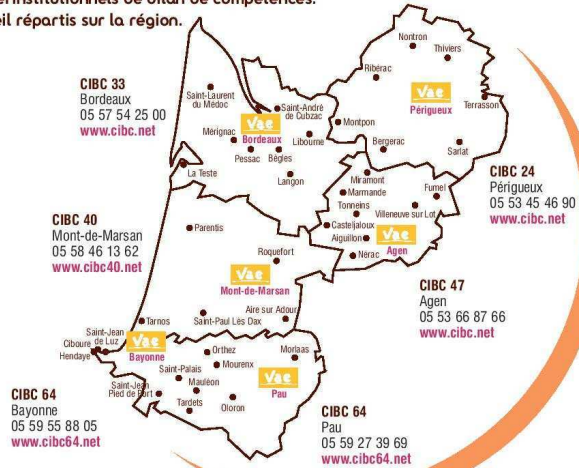
>>> Vous pouvez vous informer auprès

- de Pôle Emploi
- d'une Mission Locale
- d'un CIO,
- d'un OPACIF (ex : Fongefif)

>>> Vous pouvez être conseillé gratuitement auprès

- d'un Point relais conseil

Les missions de PRC sont confiées
aux Centres Interinstitutionnels de bilan de compétences.
45 sites d'accueil répartis sur la région.



>>> Le Point relais conseil (PRC) est financé par le Conseil Régional d'Aquitaine pour :

- vous informer sur le parcours de VAE dans le cadre d'une réunion d'information collective
- vous apporter un conseil personnalisé en fonction de votre expérience et de votre projet
- vous aider à choisir la certification
- vous orienter vers le(s) valideur(s) délivrant la certification visée
- vous proposer une aide en cas de validation partielle ou de non validation

En pratique

Le calendrier des réunions d'information collective est disponible sur www.aquitaine-cap-metiers.fr
Pour obtenir un rendez-vous dans l'un des 45 sites d'accueil, contactez le CIBC (Centre Interinstitutionnel de Bilan de Compétences) Point relais conseil de votre département.

Annexe 4 : Livret de recevabilité (exemple)



DEMANDE DE DIPLOME OU DE TITRE DELIVRE PAR LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE AU NOM D'UN MINISTRE



N° 12619 A 01

LIVRET DE RECEVABILITE
Code de l'éducation art. R335-5 à R335-11

Intitulé complet du diplôme ou titre que vous souhaitez obtenir :

Attention, vérifiez avec précision le libellé du titre ou du diplôme. Vous trouverez ces informations dans les documents annexes joints par chaque ministère ou sur le site Internet www.gouv.fr

RUBRIQUE N°1 : Informations vous concernant

M Mlle
 Nom de naissance : _____
 Nom d'épouse : _____
 Premier prénom : _____
 Autres prénoms : _____
 Adresse : _____
 Code Postal : _____ Commune : _____
 Pays de résidence : _____ Tél. domicile : _____ Tél. travail : _____
 Tél. mobile : _____
 Date de naissance : _____ Nationalité : française ressortissant européen Autre
 Commune de naissance : _____ ou pays de naissance : _____
 Département de naissance : _____

Dernier emploi occupé ou dernière fonction : _____

Vous êtes actuellement :
 En situation d'emploi :
 CDI CDD ou Interim travailleur indépendant, artisan, profession libérale
 fonctionnaire Militaire
 contrat adé ou contrat en alternance
 En situation d'inactivité :
 En recherche d'emploi : Inscrit(e) à l'ANPE non oui, depuis : 1 an 1 an à - 2 ans 2 ans à - 3 ans 3 ans ou plus
 Etes-vous indemnisé au titre de l'assurance chômage (ARE) ? oui non
 Etes-vous allocataire du RMI ? oui non
 Etes-vous reconnu travailleur handicapé ? oui non

Renseignements concernant votre niveau de formation : (cochez les cases qui correspondent à votre situation)

Dernière classe suivie :
 Primaire ou 6^{ème}, 5^{ème}, 4^{ème} du collège
 3^{ème} ou première année de CAP ou BEP
 2^{ème}, 1^{ère} de l'enseignement général ou dernière année de CAP ou BEP
 Terminale
 1^{ère} ou 2^{ème} année de DEUG, DUT, BTS, ou équivalent
 2^{ème} ou 3^{ème} cycle de l'enseignement supérieur ou équivalent

Diplôme le plus élevé obtenu :
 Aucun diplôme
 Certificat d'étude primaire (CEP)
 Brevet des collèges (BEPC), DNB ou équivalent
 CAP, BEP ou autre certification de même niveau
 Baccalauréat général, technologique, professionnel, ESEU, DAEL, ou autre certification de niveau IV
 DEUG, DUT, BTS ou autre diplôme de niveau III
 Diplôme de niveau II : licence (ou maîtrise)
 Diplôme de niveau I : master, titre d'ingénieur diplômé (ou DESS, DEA)

Avez-vous obtenu un diplôme ou un titre à l'issue d'une formation professionnelle ? Si oui, lequel : _____

Cadre réservé à l'administration
 Dossier reçu le : _____ Dossier complet le : _____
 N° d'identifiant : _____ CSP du dernier emploi occupé : niveau du diplôme obtenu à l'issue de la formation professionnelle
 Coût du diplôme : _____
 Décision de recevabilité : favorable défavorable Date de décision de la recevabilité : _____

FR 901 432 - Admin-Imprimerie Nationale - 07-01 - 02/27/08 27/02

RUBRIQUE N°3 : Pièces à joindre obligatoirement à votre demande

Attention, pour certains titres ou diplômes, il peut vous être demandé des pièces complémentaires. Merci de vous reporter au document fourni, correspondant au titre ou diplôme que vous visez s'il y a lieu.

1. Pour justifier de votre identité, vous fournissez :
 - une photocopie recto-verso de votre carte d'identité
 - ou une photocopie de votre passeport
 - ou une photocopie de votre titre de séjour

2. Pour justifier de chacune de vos activités :
Pour vos activités salariées, vous fournissez :
 - soit une attestation signée de votre employeur (modèle joint dans le document annexe)
 - soit vos bulletins de salaire (les bulletins récapitulatifs annuels suffisent) si vous ne pouvez pas ou si vous ne souhaitez pas demander d'attestation à votre employeur
 - vous pouvez joindre un relevé de carrière (demandé à la CNAV des travailleurs salariés pour Paris et sa région et à la CRAM pour la province) en complément ou à la place.

Pour vos activités bénévoles, vous fournissez :
 - une attestation signée par deux responsables de l'association dans laquelle vous avez exercé ayant pouvoir de signature. (modèle joint dans le document annexe). Cette attestation est obligatoire pour que vos activités bénévoles soient prises en compte.

Pour vos activités non salariées (libérales), vous fournissez :
 - l'inscription auprès des organismes habilités et les justificatifs de la durée de cette inscription (registre du commerce ou des sociétés, registre des métiers, URSAFF ou tout autre document pouvant attester de votre activité professionnelle indépendante).

RUBRIQUE N°4 : Déclaration sur l'honneur
Cette déclaration est à remplir obligatoirement pour que votre dossier soit recevable

Déclaration sur l'honneur

Je soussigné(e), _____,

déclare sur l'honneur que toutes les informations fournies sont exactes et que la présente candidature à la validation des acquis de l'expérience en vue de l'obtention du _____ (diplôme visé)

constitue l'unique demandé pour ce diplôme pour la même année civile.

Je m'engage également à ne pas présenter plus de trois candidatures à la validation des acquis de l'expérience pour des diplômes, certificats ou titres différents durant la présente année civile.

Fait à _____ le _____ Signature du candidat : _____

La loi punit quiconque se rend coupable de fausses déclarations :
 "Constitue un faux toute altération frauduleuse de la vérité, de nature à causer un préjudice et accomplie par quelque moyen que ce soit, dans un écrit ou tout autre support d'expression de la pensée qui a pour objet ou qui peut avoir pour effet d'établir la preuve d'un droit ou d'un fait ayant des conséquences juridiques.
 Le faux et l'usage de faux sont punis de trois ans d'emprisonnement et de 45000 euros d'amende (code pénal, art.441-1).
 Le fait de se faire délivrer indûment par une administration publique ou par un organisme chargé d'une mission de service public, par quelque moyen frauduleux que ce soit, un document destiné à constater un droit, une identité ou une qualité ou à accorder une autorisation, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30000 euros d'amende" (code pénal art.441-5).

RUBRIQUE N°2 : Informations concernant l'expérience salariée, non salariée ou bénévole en rapport avec le titre ou diplôme visé (en commençant par la plus récente)

① Emploi ou fonction bénévole occupé	② Nom et lieu de l'entreprise (ou autre structure) dans laquelle les activités ont été exercées	③ Secteur d'activité, de l'entreprise ou de la structure	④ Statut dans cet emploi: 1: salarié 2: bénévole 3: travailleur indé- pendant, artisan, profession libérale	⑤ Temps de travail: 1: temps complet 2: temps partiel (indiquer le nombre d'heures effectuées par mois)	⑥ Total des heures effectuées dans cette fonction ou cet emploi	⑦ Périodes d'emploi		⑧ Principales activités exercées en rapport avec le diplôme ou le titre professionnel visé
						Date de début	Date de fin	
Exemple: Aide à domicile	Association "Rapote" Alençon/Orne	Social, prise en charge à domicile	1	2 (20 heures par mois)	1200 h	0,1,0,3,9,9	3,0,0,6,0,2	Assistance à domicile auprès de 3 personnes âgées et 2 personnes handicapées: toilette, courses, ménage, repas

Cette page peut être dupliquée autant de fois que nécessaire (5) la notice d'utilisation ou le document d'information sur la certification vous indiquent si le nombre d'heure doit être ou non fourni).

**Annexe 5 : Exemple de livret de validation DEAVS
(Diplôme d'État d'Auxiliaire de Vie Sociale)**



Nom patronymique :

Nom marital :

Prénom :

Adresse :

DOSSIER DE SYNTHÈSE DE PRATIQUE PROFESSIONNELLE (DSPP)

Titre professionnel visé

Intitulé :

Votre objectif est d'obtenir un titre professionnel délivré par le ministère chargé de l'emploi soit par la VAE (cocher la case), soit par la formation (cocher la case).

Validation des **Acquis de l'Expérience (VAE)**

Vous avez reçu la décision de recevabilité de la DDTEFP. Vous devez maintenant préparer votre parcours de validation. Pour cela, vous devez compléter ce dossier qui sera soumis au jury. Vous y décrirez votre pratique professionnelle et, à partir des informations fournies, le jury évaluera vos acquis par rapport aux compétences requises du titre que vous souhaitez obtenir. Votre intérêt est donc de remplir ce dossier avec le plus grand soin afin de mettre en valeur votre expérience.

Pour compléter ce document, vous devez vous reporter au mode d'emploi ci-joint. Vous y décrirez de manière détaillée vos activités professionnelles à partir d'exemples concrets mettant en valeur votre pratique professionnelle.

Vous pouvez bénéficier d'un accompagnement pour vous aider à constituer ce dossier. La demande d'accompagnement est à adresser au centre qui organisera votre session de validation.

Vous avez aussi la possibilité de fournir à l'accompagnateur et au jury des preuves concrètes de votre activité professionnelle qui illustreront les informations portées dans le dossier. Ces preuves pourront se présenter sur tout support (pièce, dossier, photos...).

Parcours de formation

Vous avez effectué des activités professionnelles soit avant d'entrer en formation, soit au cours de votre formation elle-même, lors d'une période d'application en entreprise ou dans votre organisme de formation. Vous devez compléter ce dossier afin de présenter et de valoriser ce que vous avez mis en pratique durant ces expériences.

Ce document est complété avec l'aide du formateur, tout au long du parcours de formation. Le dossier est renseigné sous la responsabilité de l'organisme avec lequel a été signé le contrat de stage. Au cas où le parcours est réalisé dans différents organismes de formation, chacun de ces organismes doit s'assurer que le dossier décrit bien la pratique professionnelle du candidat pour la partie du parcours effectué sous sa responsabilité.

A partir de ces informations, le jury évaluera les compétences que vous avez acquises au cours de cette période.

- PRESENTATION DU DOSSIER -

- Ce dossier reste **vosre propriété**.
- Vous pouvez le **compléter** durant tout votre parcours de certification.
- Vous devez le conserver et le **présenter obligatoirement à chaque étape de la certification**.

Ce dossier comporte :

- 1. UNE FICHE DESCRIPTIVE**, de deux pages, destinée à présenter votre pratique professionnelle pour chaque activité type du titre visé. Cette fiche est à reproduire et à compléter en autant d'exemplaires que le titre contient d'activités types ;
- 2. UN MODE D'EMPLOI** pour remplir la fiche, accompagné d'un exemple ;
- 3. UN TABLEAU** à renseigner si vous possédez une certification, un diplôme, ou un CQP proche de tout ou partie du titre visé ;
- 4. UNE DECLARATION SUR L'HONNEUR** à formuler lors de l'élaboration du dossier et à compléter, le cas échéant, avec la liste des éléments ajoutés au dossier initial en cas de parcours progressif vers le titre.

Ce dossier doit être présenté **agrafé ou relié**.

Les fiches doivent être **numérotées à la main**.

**- DIPLOMES, TITRES OU CERTIFICATS PRECEDEMMENT OBTENUS
ET PROCHES DU TITRE PROFESSIONNEL VISE -**

(à remplir le cas échéant)

Indiquez dans le tableau ci-dessous le ou les certificats et/ou diplômes que vous avez déjà obtenus et qui sont **proches du domaine professionnel du titre que vous souhaitez obtenir**.

Ils pourront, si l'arrêté de spécialité créant le titre professionnel que vous visez prévoit une équivalence, vous permettre d'alléger vos modalités d'évaluation et augmenter vos chances de réussite.

Cette information communiquée au jury est donc importante.

Intitulé de la certification obtenue <i>(Titre, diplôme, CQP...)</i>	Autorité ayant délivré la certification <i>(Ministère, branche professionnelle...)</i>	Date d'obtention

- DECLARATION SUR L'HONNEUR -

- ❖ Elle garantit l'authenticité des informations et documents du dossier.
- ❖ Elle doit être nominative, datée et signée.

Déclaration sur l'honneur du (de la) candidat(e)	
Je soussigné(e) (Prénom et Nom)	déclare sur
l'honneur de l'exactitude des renseignements fournis dans ce dossier et être l'auteur des réalisations jointes en annexe.	
Fait à le pour faire valoir ce que de droit.	
Signature :	

- ❖ En cas de réussite partielle au titre (obtention de CCP), votre parcours de certification s'effectuera en plusieurs étapes sur une durée maximale de 5 ans.
- ❖ Dans ce cas, vous pouvez ajouter à ce dossier initial des compléments et/ou modifications acquis ultérieurement. Il convient donc de les lister dans le tableau ci-dessous.

**Liste des éléments ajoutés au dossier initial en cas de poursuite de votre parcours après une réussite partielle au titre (obtention de CCP)
- Candidats par VAE et par formation -**

Liste des éléments ajoutés au dossier	Dates	Signature

FICHE DESCRIPTIVE DE LA PRATIQUE PROFESSIONNELLE

CORRESPONDANT A L'ACTIVITE TYPE N° _____ (Voir le mode d'emploi)

Intitulé de l'activité-type :

1 - **Indiquez les résultats directs de votre action** : produits fabriqués, ouvrages, prestations de service ou autres productions que vous avez réalisés ou auxquels vous avez contribué :

2 - **Décrivez les tâches et/ou opérations** que vous avez directement effectuées en vue des réalisations indiquées ci-dessus ainsi que leur fréquence de réalisation :

Fréquence de réalisation :

Très fréquemment Fréquemment Rarement

3 - **Lieux où cette pratique professionnelle a été exercée** :

Nom de l'entreprise, organisme ou association	Lieu	Chantier, atelier, services ou autres (à préciser)

4 - **Indiquez la période** de l'exercice de cette pratique professionnelle :

Du au

5 - **Précisez les moyens** que vous avez utilisés pour accomplir les tâches décrites : matériels, outils, techniques, matériaux, produits, logiciels,...

6 - **Pour la réalisation de ces tâches ou opérations**, avez-vous travaillé seul ou en équipe, avec ou sans consignes, en relation avec d'autres personnes de votre entreprises ou extérieures à votre entreprise ...) ? Si oui, précisez dans quelles circonstances :

7 - Documents annexes

7 A – Le cas échéant, documents prévus dans le règlement du titre visé :

7 B - Documents complémentaires en option : indiquez ici la liste des documents que vous souhaitez présenter au jury

Date : _____

Vous pouvez ajouter une page complémentaire de commentaires.

- MODE D'EMPLOI-

IMPORTANT

Dans ce dossier vous devez renseigner des fiches décrivant **votre propre pratique professionnelle**. Chaque fiche doit correspondre, selon votre propre expérience, à chacune des activités-types (ou CCP) repérées dans le titre que vous souhaitez obtenir.

Pour connaître ces activités types vous vous reporterez à la **fiche Titre** reçue de la DDTEFP avec la notification de recevabilité de votre candidature. Si vous ne l'avez pas déjà, vous pouvez vous adresser au centre organisateur de votre session d'évaluation ou la télécharger à partir du site <http://www.banque.di.afpa.fr> – Espace Titre.

Si votre expérience ne vous a pas amené à pratiquer une des activités-types, vous indiquerez sur la fiche correspondante : « Activité non exercée ».

Pour vous aider à compléter chaque fiche, un exemple vous est fourni à titre indicatif ; il correspond à l'expérience d'une personne souhaitant obtenir le Titre Professionnel « AGENT DE RESTAURATION » (ADR). L'exemple est mentionné en grisé dans le mode d'emploi ci-dessous.

Pour ce titre, le candidat renseignera 4 fiches correspondant à chacune des 4 activités types (4 CCP) qui sont :

- 1 - Préparer en assemblage des hors-d'œuvre et des desserts*
- 2 - Réaliser des grillades minute en respectant le processus de remise en température des plats cuisinés à l'avance*
- 3 - Accueillir les clients, approvisionner et distribuer les plats en restauration*
- 4 - Réaliser le lavage à la main de la « batterie » de cuisine et le lavage en machine de la vaisselle.*

EXEMPLE D'UNE FICHE DESCRIPTIVE D'UNE ACTIVITE PROFESSIONNELLE :

Intitulé de l'activité type :

Exemple (ADR) :

L'exemple décrit porte sur la pratique professionnelle du candidat correspondant à l'activité-type n° 1 (CCP n° 1 de la fiche titre) suivante : «**Préparer en assemblage des hors-d'œuvre et des desserts**».

1 - Indiquez les résultats directs de votre action : produits fabriqués, ouvrages, prestations de service ou autres productions que vous avez réalisés ou auxquels vous avez contribué :

Exemple (ADR) :

Prestations : J'ai transformé et associé des produits, frais, surgelés, sous vide, déshydratés et conserves, pour réaliser des préparations et la présentation de hors d'œuvre et de desserts

2 - Décrivez les tâches et/ou opérations que vous avez directement effectuées en vue des réalisations indiquées ci-dessus ainsi que leur fréquence de réalisation :

Exemple (ADR): Pour réaliser ce travail j'ai effectué, en respectant les règles d'hygiène et de sécurité, les opérations suivantes :

- Epluchage, lavage, déconditionnement, taillage des produits
- Cuisson des légumes et des aliments à la « minute »
- Réalisation des sauces froides
- Assemblage des hors-d'œuvre et des desserts à partir de toutes sortes de produits
- Réalisation de présentations au plat ou à l'assiette

Fréquence de réalisation **Exemple (ADR) :**

Très fréquemment Fréquemment Rarement

3 - Lieux où la pratique professionnelle a été exercée :

Nom de l'entreprise, organisme ou association	Lieu	Chantier, atelier, services ou autres (à préciser)
<i>Indiquez les coordonnées de l'entreprise, de l'organisme ou de l'association où a été exercée l'activité</i> Exemple : ESA RESTAURATION	<i>Précisez la localité de l'entreprise, de l'organisme ou de l'association concernée</i> Exemple : LE MANS	<i>Notez la localisation d'exercice de la pratique décrite : chantier, atelier, service, bureau, autres (préciser)</i> Exemple : Légumerie - Cuisine

4 - Période pendant laquelle vous avez exercé cette activité professionnelle :

Du au

Indiquez la date de début et date de fin

Exemple (ADR) : Du 1er septembre 2002 au 31 mars 2005

5 - Précisez les moyens que vous avez utilisés pour accomplir les tâches décrites : matériels, outils, techniques, matériaux, produits, logiciels, ... :

Exemple (ADR) : Fiches techniques - Produits frais, surgelés, sous vide, déshydratés, en conserve - Produits alimentaires intermédiaires (PAI) : mayonnaise, œufs cuits, pâte à pizza, crêpes, terrine de poisson, etc. - Matériel électromécanique : coupe légumes, trancheur, batteur/mélangeur, mixer - Matériel manuel : épouche-légumes, couteaux.

6 - Pour la réalisation de ces tâches ou opérations, avez-vous travaillé seul ou en équipe, avec ou sans consignes, en relation avec d'autres personnes de votre entreprise ou extérieures à votre entreprise ...). Si oui, précisez dans quelles circonstances :

Exemple (ADR) : J'ai organisé mon travail en appliquant les consignes de mon responsable et le descriptif de fiches techniques (selon le protocole établi par l'entreprise) en respectant les règles d'hygiène et de sécurité. Bien qu'intégré dans une équipe, chacun doit réaliser des opérations bien définies et en toute autonomie sous le contrôle du responsable de cuisine.

7 - Documents annexes

7 A – Le cas échéant, documents prévus dans le règlement du titre visé :

Pour certains titres il est expressément prévu que le candidat apporte au jury certains documents attestant de sa pratique professionnelle. Pour savoir si c'est le cas pour le titre que vous visez, renseignez vous auprès du centre qui va organiser votre épreuve de validation.

Exemple (ADR) : Ce type de document n'est pas requis pour le titre Agent de restauration

7 B – Documents complémentaires en option : indiquez ici la liste des documents que vous souhaitez présenter au jury

Si vous le souhaitez, vous pouvez joindre à la fiche des documents qui peuvent justifier de la pratique professionnelle décrite et des productions que vous avez réalisées dans ce cadre : textes, photographies, témoignages.

Exemple (ADR) : Photographies de présentation de hors d'œuvre et desserts disposés sur grilles, en console, sur linéaire, etc..., avec le témoignage écrit de mon responsable.

Date : ajouter ici la date de rédaction de la fiche

Annexe 6 : Charte accompagnement Etat

**CHARTRE DES SERVICES DE L'ETAT
POUR L'ACCOMPAGNEMENT DES CANDIDATS
A UNE CERTIFICATION PROFESSIONNELLE PAR LA VOIE DE
LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE (VAE)**

*Vous êtes candidat à l'obtention d'un titre ou d'un diplôme professionnels par la voie de la VAE et votre demande a été déclarée recevable*par le ministère certificateur concerné.*

Vous entrez maintenant dans une démarche de présentation de votre expérience qui sera soumise à un jury de validation.

*Pour vous aider dans cette démarche, vous pouvez bénéficier d'un accompagnement.**

Les ministères certificateurs vous proposent un dispositif d'accompagnement garantissant une même qualité des prestations sur l'ensemble du territoire...

Ils s'engagent à

- *Vous fournir une information claire sur les procédures et les acteurs de l'accompagnement*
- *Vous offrir des conditions d'accueil adaptées*
- *Vous proposer des délais d'attente et des durées en cohérence avec vos besoins et vos contraintes*
- *Vous fournir les ressources documentaires nécessaires à la valorisation de votre expérience*
- *Vous garantir la qualité des prestations d'accompagnement*
- *Etre à l'écoute de vos remarques*

Selon les modalités définies ci-après

1. Vous fournir une information claire sur les procédures et sur les acteurs de l'accompagnement

Dans votre région, différentes structures (Points relais-conseil, services VAE des ministères et des universités, services de l'AIO, Centres de bilan, Centres d'information et d'orientation, ...)

- vous apportent toutes les informations utiles sur le rôle et les modalités de l'accompagnement dans le dispositif de VAE.*
- vous communiquent la liste des organismes accompagnateurs habilités, labellisés ou conventionnés par l'Etat dans votre région,
- vous précisez les noms des personnes à contacter dans chaque organisme,
- vous fournissent des informations précises sur les financements et les dispositifs de prise en charge,
- vous indiquent les organismes qui sont équipés pour réaliser tout ou partie de votre accompagnement distance.

2. Vous offrir des conditions d'accueil adaptées

Dans chaque organisme accompagnateur, la personne qui vous accueille

- vous précise le nom de votre interlocuteur qui sera votre référent tout au long de l'accompagnement,
- facilite vos démarches en proposant une convention ou un contrat d'accompagnement précisant clairement les conditions à remplir, les documents à fournir, les modalités de financement,
- vous reçoit en toute confidentialité et neutralité.

3. Vous proposer des délais d'attente et des durées en cohérence avec vos besoins et vos contraintes

Chaque organisme accompagnateur s'engage

- à répondre à votre demande d'accompagnement dans un délai maximum de trente jours,
- à vous fournir une proposition de durée d'accompagnement en fonction de vos besoins, précisant notamment les délais, le coût et les différentes étapes de l'accompagnement,
- à établir, en accord avec vous, le programme et le calendrier de votre accompagnement.

4. Vous fournir les ressources documentaires nécessaires à la valorisation de votre expérience

Vous trouverez auprès de votre organisme accompagnateur toutes les ressources documentaires nécessaires à la valorisation de votre expérience, notamment :

- le référentiel* de la certification visée,
- les moyens d'accès aux bases de données nationales (Répertoire national des certifications professionnelles) et de proximité.

5. Vous garantir la qualité des prestations d'accompagnement

Votre accompagnateur

- vous apporte une aide rigoureuse et méthodique au cours d'entretiens individuels

- et/ou collectifs,
- crée les meilleures conditions pour faciliter l'expression de votre expérience.

➤ Le candidat est seul responsable de ses décisions et productions.

Votre accompagnement comporte notamment six étapes :

- **Une réflexion approfondie** permettant de resituer votre demande de certification dans votre projet professionnel et personnel.
- **Un retour sur votre parcours** : il vous est demandé de faire un inventaire de vos expériences professionnelles salariées, non salariées et bénévoles. Vous choisissez avec l'accompagnateur celles qui sont les plus pertinentes par rapport au référentiel* du diplôme ou du titre visé.
- **Un entretien d'analyse descriptive de vos activités** : les questions de l'accompagnateur vous permettent de décrire et expliciter avec une précision suffisante le contexte de vos activités et des procédures que vous avez mises en œuvre.
- **Une assistance à la description écrite de vos activités**: vous devez présenter par écrit dans votre dossier les activités que vous avez décrites oralement. À ce stade, les questions et les remarques de l'accompagnateur vous permettent d'atteindre le degré de précision attendu par le jury de validation*. Cette étape peut aussi s'effectuer à distance (courriel, fax etc.).
- **Une préparation de votre entretien avec le jury** : l'accompagnateur vous expose clairement le déroulement du jury et le type de questions qui pourront vous être posées au regard de votre expérience. Il vous prépare à la présentation orale et au développement de certains points de votre expérience.

Et/ou, le cas échéant,

- **Une préparation à une mise en situation professionnelle** : l'accompagnateur vous présente les conditions de cette mise en situation professionnelle. Notamment, les moyens matériels qui seront mis à votre disposition ainsi que les critères d'évaluation.

6. Être à l'écoute de vos remarques

L'organisme accompagnateur :

- vous informe sur les moyens de formuler vos remarques ou vos réclamations et leur apporte une réponse systématique,
- vous interroge régulièrement sur vos attentes et votre satisfaction sur la qualité de ses prestations,
- tient compte de vos remarques pour progresser en qualité.

Par ailleurs, l'autorité certificatrice est également à l'écoute de vos remarques sur la qualité des prestations réalisées.

GLOSSAIRE DES PRINCIPAUX TERMES UTILISÉS DANS LA CHARTE

***Accompagnement**

L'accompagnement est une aide méthodologique au candidat à la VAE, pour constituer son dossier auprès du certificateur, pour préparer l'entretien avec le jury et, éventuellement, la mise en situation professionnelle. C'est une mesure facultative qui offre au candidat des chances supplémentaires d'aller jusqu'au bout de sa démarche.

***Recevabilité de la demande de VAE**

La personne qui souhaite faire valider les acquis de son expérience, pour obtenir une certification, doit en faire la demande auprès de l'organisme certificateur. À cette fin, elle présente un dossier de candidature. La décision de recevabilité de la demande est prononcée au vu des informations et des pièces fournies par le demandeur dans son dossier. La demande peut être déclarée recevable si le demandeur peut justifier d'au moins trois années d'activités en rapport direct avec la certification visée.

***Référentiel d'un diplôme ou d'un titre**

Un référentiel est un document officiel qui fait l'inventaire des compétences, capacités et savoirs exigés pour l'obtention d'un diplôme ou d'un titre.

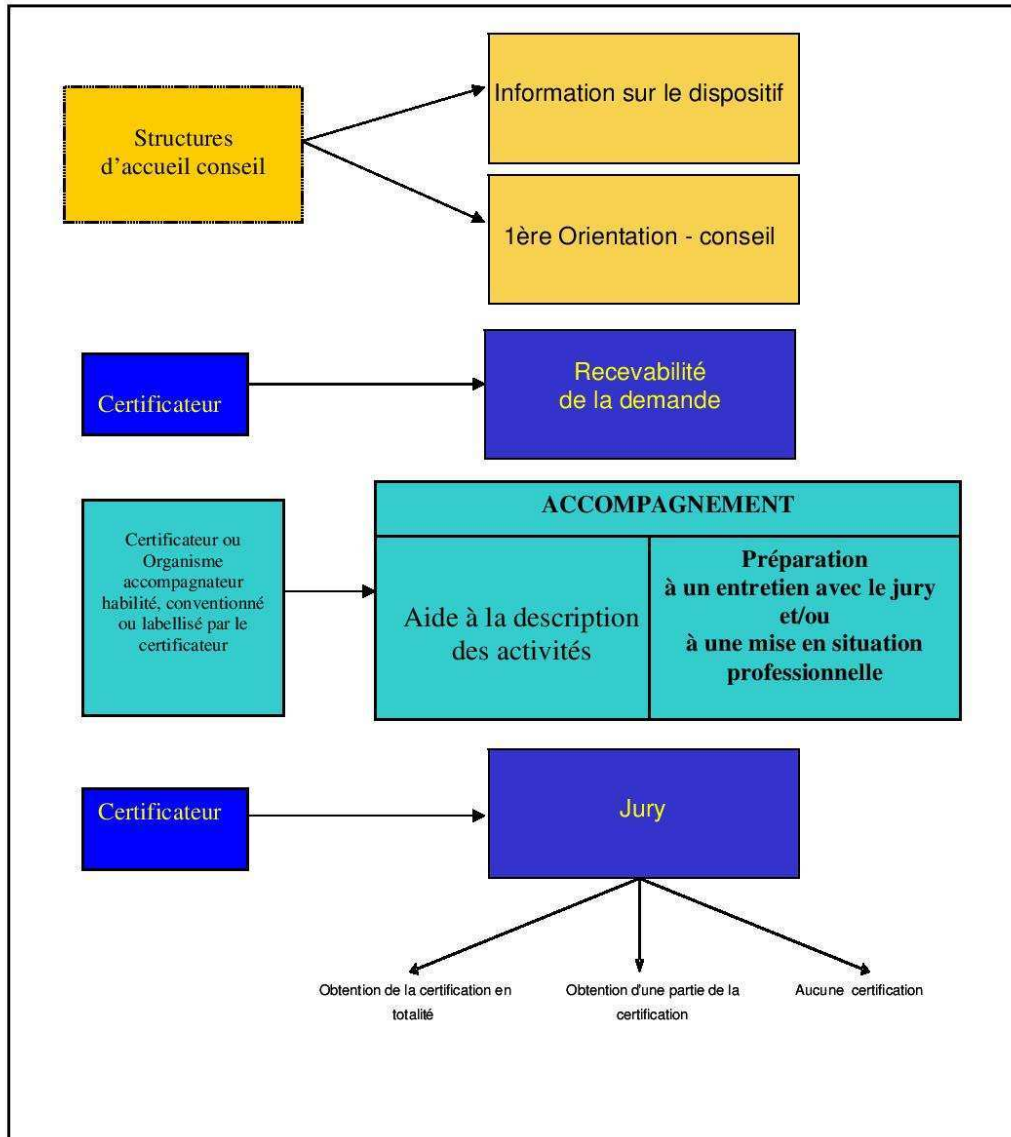
***Le congé pour VAE**

Le congé pour VAE est un droit ouvert dans le code du travail. Il permet à tout salarié de bénéficier d'une absence rémunérée en vue de réaliser une validation des acquis de son expérience. La durée du congé est limitée à 24 heures de temps de travail, consécutives ou non.

***Jury de validation**

Instance désignée par les textes officiels en vigueur pour la validation des acquis de l'expérience qui est seule habilitée à octroyer des unités ou un diplôme complet à la suite de l'analyse et de l'évaluation des acquis issus de l'expérience d'une perso

***Visualisation d'un parcours de VAE**



Annexe 7 : Courrier d'accompagnement et questionnaire

Bordeaux, le 02 avril 2012

Service du développement de l'accès à la qualification
Chef de Service : Marie-Christine NIGOU

Affaire suivie par : Alexandra BORDET
Poste : 05.56.56.38.76
E-mail : alexandra.bordet-stg@aquitaine.fr

Objet : *Suivi de parcours de Validation des Acquis de l'Expérience*

Dans le cadre de votre projet professionnel, vous avez sollicité et obtenu de la part du Conseil Régional un « chèque VAE » vous permettant de contribuer au financement de votre accompagnement dans le cadre de votre parcours de Validation des Acquis de l'Expérience.

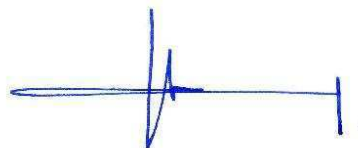
Dans le cadre de l'élaboration du schéma régional, le Conseil Régional d'Aquitaine conduit actuellement une étude (menée par une stagiaire en master 2 de l'Université du Travail et des Organisations) sur le dispositif VAE et souhaite à cet effet bénéficier de votre témoignage.

Votre parcours VAE étant terminé (résultat de la validation reçu après votre passage devant le jury), il vous est proposé de participer à cette étude en nous retournant le questionnaire ci-joint complété. Celui-ci peut vous être envoyé sous format électronique à votre demande.

Vous pouvez nous contacter par téléphone au 05.56.56.38.76 ou par mail à alexandra.bordet-stg@aquitaine.fr pour des informations complémentaires et une aide dans la rédaction de vos réponses. Votre avis et contribution nous permettra d'optimiser le travail engagé par le Conseil Régional, aussi je vous remercie de nous faire parvenir ce questionnaire dûment rempli avant le **20 avril 2012**.

Dans cette attente, veuillez agréer, l'expression de ma considération distinguée.

Le Directeur de la Formation
Professionnelle Continue



Jean-Philippe SAUTONIE

PJ : 1

QUESTIONNAIRE ENVOYE PAR COURRIER



**Master 2 Professionnel
Psychologie du Travail et des Organisations**

Alexandra BORDET
Année universitaire 2011/2012

☎ 05.56.56.38.76

*Enquête sur votre parcours de
Validation des Acquis de l'Expérience*

A retourner complété par mail : alexandra.bordet-stg@aquitaine.fr

Ou par voie postale :
Direction formation professionnelle continue
A l'attention d'Alexandra BORDET
14 rue François De Sourdis
33077 Bordeaux Cedex

Mon objectif : Etudier les parcours de candidats ayant réalisé une démarche de VAE

Je suis actuellement en master 2 de psychologie du travail et des organisations à l'Université Bordeaux Segalen et je réalise un stage au sein du Conseil Régional d'Aquitaine. Grâce à votre participation je pourrais identifier avec vous les étapes du parcours VAE et éventuellement les difficultés rencontrées.

Ma méthode : Réaliser une enquête auprès de personnes ayant eu un parcours de VAE.

Je vous demande de bien vouloir remplir ce questionnaire avec le plus de précisions possibles et surtout je vous remercie de votre collaboration à ma démarche de recherche.

La déontologie des psychologues du travail implique une garantie de **confidentialité** de vos réponses.

VOUS CONNAITRE

Vous êtes une femme un homme Quel âge avez-vous ? ____ Ans

Quel était votre statut avant d'entreprendre une démarche VAE ?

salarié(e) demandeur d'emploi bénévole travailleur non salarié(e)

Bénéficiez-vous d'une reconnaissance de travailleur handicapé (RQTH) ? oui non

Quel était votre niveau de qualification (CAP, BAC, BTS, Licence, Master) initiale et l'intitulé de votre diplôme ?

Quel est votre métier ? _____

Quel titre, diplôme ou certificat avez-vous souhaité obtenir par la VAE et en quelle année?

Après de quel certificateur/organisme ? _____

Combien de temps (en mois) a duré l'ensemble de vos démarches jusqu'à la validation ? _____

Pourquoi avoir envisagé une VAE (Plusieurs choix sont possibles) ?

- Obtenir une satisfaction personnelle Préparer une reconversion
 Obtenir une promotion Accéder à une formation/un concours
 Conserver votre emploi Faciliter la recherche d'un emploi

I- LA COMMUNICATION AUTOUR DE LA VAE

1. Comment avez-vous connu la Validation des Acquis de l'Expérience ?

- Au sein de votre entreprise, si oui quel est l'effectif de votre entreprise ____ salariés
 En réalisant des recherches sur internet
 Par la presse
 Grâce à votre conseiller Pole emploi, Mission Locale, Cap Emploi, Fongecif, OPCA ou un autre référent ? Indiquez lequel ? _____
 En vous rendant à une manifestation, un salon, indiquez lequel ? _____
 Par le «bouche à oreille »
 Autres, précisez _____

II- L'INFORMATION CONSEIL

2. Avez-vous participé à une réunion d'information collective sur la VAE ?

oui non Si oui, au sein de quel organisme ? _____

3. Quelles étaient vos attentes par rapport à cette réunion ?

4. Cette réunion a-t-elle répondu à vos attentes ? (cocher ci-dessous la case correspondant à votre avis)

Oui	Plutôt oui	Plutôt non	Non

III- L'ENTRETIEN CONSEIL

5. Avez-vous bénéficié d'un entretien conseil en VAE ?

oui non Si oui, au sein de quel organisme ?

6. Quelles étaient vos attentes par rapport à cet entretien?

7. Cet entretien a-t-elle répondu à vos attentes ? (cocher ci-dessous la case correspondant à votre avis)

Oui	Plutôt oui	Plutôt non	Non

IV- LA DECISION DE RECEVABILITE (LIVRET 1)

8. Comment vous a été notifiée la décision de recevabilité ?

Par courrier Par mail Par téléphone Autre : _____

9. Les informations fournies vous ont-elles permis de comprendre cette décision ? (cocher ci-dessous la case correspondant à votre avis)

Oui	Plutôt Oui	Plutôt non	Non

V- LE FINANCEMENT DU PARCOURS JUSQU'AU JURY

10. Avez-vous rencontré des difficultés concernant le financement de votre parcours VAE ?

oui non Si oui, lesquelles ?

11. Comment ont été pris en charge les différents coûts de votre parcours ? (mettez une croix dans la case correspondante)

Parcours	Financement personnel	Financement par un organisme	Si oui par quel organisme, indiquez son nom.
Frais administratifs/ de dossier/ d'inscription			
Frais d'accompagnement pédagogique au livret 2			
Frais de déplacement en vue de l'accompagnement ou l'entretien avec le jury			

VI- L'ELABORATION DU LIVRET 2 (dossier de synthèse de la pratique professionnelle) ET LA PREPARATION AU PASSAGE DEVANT LE JURY

12. Avez-vous choisi d'être accompagné(e) pour l'élaboration de votre livret 2 (dossier à constituer en vue la validation par le jury) ?

oui non Si oui, par quel organisme ? _____

13. Comment avez-vous choisi cet organisme ?

14. Quelles étaient vos attentes par rapport à cet accompagnement ?

15. Cet accompagnement a-t-il répondu à vos attentes ? (cocher ci-dessous la case correspondant à votre avis)

Oui	Plutôt oui	Plutôt non	Non

16. Comment s'est déroulé cet accompagnement ?

Etapes	oui	non	Aides apportées dans l'élaboration du livret 2
• Une réflexion approfondie sur votre projet professionnel			
• Un retour sur votre parcours professionnel : expériences salariées, non salariées et bénévoles			
• Un entretien d'analyse descriptive de vos activités			
• Une assistance à la description écrite des activités.			
• Une préparation à l'entretien avec le jury			
• Une préparation à la mise en situation professionnelle			

17. En cas de non accompagnement, avez vous rencontré des difficultés ?

oui non Si oui, lesquelles ?

VII- LA TENUE DES JURYS

18. Comment s'est déroulé le passage devant votre jury?

- entretien mise en situation entretien et mise en situation

19. Etiez-vous préparé(e) pour ce passage devant un jury? (cocher ci-dessous la case correspondant à votre avis)

Oui	Plutôt oui	Plutôt non	Non

VIII- APRES LA DECISION DU JURY

20. Comment vous a été notifiée la décision du jury?

- Par courrier Par mail Par téléphone Autre : _____

21. Les informations fournies vous ont-elles permis de comprendre cette décision ?

- oui non Si non, pourquoi ?

▪ **En cas de non validation**

22. Avez-vous envisagé de faire à nouveau cette démarche de validation, plus tard ?

- oui non et pourquoi ?

▪ **En cas de validation partielle**

24. Combien de modules/unités comporte votre certification ? _____

25. Combien de modules/unités avez-vous validé ? _____

26. Avez-vous obtenu des préconisations/orientations en vue d'une validation totale ?

- oui non Si oui, sous quelle forme ?

- entretien téléphonique entretien en face à face par courrier par téléphone

Si oui, ces informations vous ont-elles permis de poursuivre votre parcours ? oui non

Si non, pourquoi ?

IX- APRES LA DECISION DU JURY

▪ **En cas de validation totale**

27. Comment s'est poursuivi votre parcours professionnel ?

28. Avez-vous atteint votre objectif de départ ou d'autres ?

29. Seriez-vous prêt à encourager quelqu'un de votre entourage à réaliser cette démarche ?

oui non Si non, pourquoi ?

X- LA POST JURY POUR LES VALIDATIONS PARTIELLES

30. Avez-vous sollicité un entretien avec votre accompagnateur, votre certificateur ou un autre professionnel pour être renseigné sur les possibilités de poursuite de votre parcours VAE ?

oui non Si oui auprès de qui ? _____

31. Cet entretien a-t-il répondu à vos attentes ? (cocher ci-dessous la case correspondant à votre avis)

Tout à fait d'accord	Plutôt d'accord	Plutôt pas d'accord	Pas d'accord du tout

32. Avez-vous poursuivi votre parcours par une formation ou un retour en emploi ? oui non

Si oui, qu'avez-vous mis en œuvre en termes de formation ou d'emploi?

XI- LES CONSTATS COMMUNS A TOUTES LES ETAPES DU PARCOURS

33. Avez-vous grâce à ce parcours en VAE atteint votre objectif initial ?

oui non Si non, pourquoi ?

34. Avez-vous rencontré des difficultés en termes de délais ?

oui non Si oui, à quelle(s) étape(s) et pourquoi?

35. Avez-vous rencontré des difficultés et avez-vous envisagé d'arrêter votre parcours et à quelle(s) étape(s) ?

Parcours	Difficultés OUI/NON	Intention d'arrêter OUI/NON	Si oui , quelles difficultés et/ou pourquoi intention d'arrêter ?
<u>II- Information Conseil</u>			
<u>III- Entretien Conseil</u>			
<u>IV- La décision de recevabilité</u>			
<u>V- Le financement du parcours jusqu'au jury</u>			
<u>VI- L'élaboration du livret 2 et la préparation au passage devant jury</u>			
<u>VII- La tenue des jurys</u>			
<u>VIII- Après la décision du jury</u>			
<u>IX- Le parcours complémentaire pour les validations partielles</u>			

36. Pour conclure, êtes-vous satisfait de votre parcours VAE ? (mettre une croix dans la case correspondante)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

*Echelle de notation pour vous aider à cocher une case

1/2	3/4/5	6/7/8	9/10
Très insatisfait	Plutôt insatisfait	Plutôt satisfait	Très satisfait

Je vous remercie de vos réponses, vous pouvez bien sur me contacter si vous souhaitez échanger sur votre parcours VAE et surtout si vous avez des questions sur ma démarche.

**Annexe 8 & 9 : Statistiques descriptives de la population (questionnaire)
et données brutes des réponses obtenues au questionnaire**

→ Disponibles sur CDrom

Annexe 10 : Trame d'entretien des entretiens semi-directifs

Phrase d'introduction :

« - Je suis actuellement en stage au sein du conseil régional pour travailler sur la dispositif de la VAE. Vous avez répondu au questionnaire sur votre parcours, aujourd'hui nous allons échanger à nouveau sur votre parcours et un temps précis de celui-ci. Cet échange est enregistré si vous en êtes d'accord et va durer environ trente minutes. Vos réponses sont confidentielles.

Parcours VAE (commun aux 4 groupes)

1. pendant **votre démarche de VAE**, avez-vous bénéficié d'une aide ou d'un soutien ?
Pouvez-vous me donner un exemple et m'en parler?

- Dans ce qui s'est passé, quelque chose vous a particulièrement aidé? Pouvez-vous me donner un exemple précis?

2. pendant **votre démarche VAE**, avez-vous rencontré des difficultés? Pouvez-vous me donner un exemple et m'en parler?

- Dans ce qui s'est passé, qu'avez vous trouvé difficile ? Pouvez- vous me donner un exemple précis?

3. y a t'il eu à un moment de votre parcours quelque chose qui a joué sur votre intention d'arrêter la démarche ? Pouvez-vous me donner un exemple et m'en parler?

4. y a t'il eu à un moment de votre parcours quelque chose qui a renforcé votre intention de continuer? Pouvez-vous me donner un exemple et m'en parler?

5. à quel moment du parcours vous êtes senti plus efficace? Pouvez-vous me donner un exemple et m'en parler?

6. à quel moment du parcours vous êtes senti moins efficace? Pouvez-vous me donner un exemple et m'en parler?

Elaboration du Livret 2 (1 groupe)

7. pendant **la rédaction de votre livret 2**, avez-vous bénéficié d'une aide ou d'un soutien ?
Pouvez-vous me donner un exemple et m'en parler ?

- Dans ce qui s'est passé, quelque chose vous a particulièrement aidé ? Pouvez-vous me donner un exemple précis?

8. pendant **l'élaboration de votre livret 2**, avez-vous rencontré des difficultés? Pouvez-vous me donner un exemple et m'en parler?

- Dans ce qui s'est passé, qu'avez-vous trouvé difficile ? Pouvez-vous me donner un exemple précis?

L'accompagnement (1 groupe)

9. pendant le temps de **l'accompagnement**, avez-vous bénéficié d'une aide ou d'un soutien ?
Pouvez-vous me donner un exemple et m'en parler ?

- Dans ce qui s'est passé, quelque chose vous a particulièrement aidé? Pouvez-vous me donner un exemple précis?

10. pendant **l'accompagnement**, avez-vous rencontré des difficultés ? Pouvez-vous me donner un exemple et m'en parler?

- Dans ce qui s'est passé, qu'est-ce que vous avez trouvé difficile ? Pouvez-vous me donner un exemple précis?

Préparation et Passage devant le Jury (1 groupe)

11. pendant **la préparation au passage devant le jury**, avez-vous bénéficié d'une aide ou d'un soutien? Pouvez-vous me donner un exemple et m'en parler ?

- Dans ce qui s'est passé, quelque chose vous a particulièrement aidé? Pouvez-vous me donner un exemple précis?

12. est-ce que quelque chose pendant **le passage devant jury** a été facile ? Pouvez-vous me donner un exemple et m'en parler?

- Dans ce qui s'est passé, qu'avez-vous trouvé facile ? Pouvez-vous me donner un exemple précis?

13. est-ce que quelque chose pendant **le passage devant jury** a été difficile ? Pouvez-vous me donner un exemple et m'en parler?

- Dans ce qui s'est passé, qu'avez-vous trouvé difficile ? Pouvez-vous me donner un exemple précis?

Le post jury pour les validations partielles ou refusées : préconisations et suivi du parcours (1 groupe)

14. Après le résultat de la **validation partielle/refusée** avez-vous bénéficié d'une aide ou d'un soutien ? Pouvez-vous me donner un exemple et m'en parler ?

- Dans ce qui s'est passé, quelque chose vous a particulièrement aidé? Pouvez-vous me donner un exemple précis?

15. après **la validation partielle/refusée**, avez-vous rencontré des difficultés ? Pouvez-vous me donner un exemple et m'en parler?

- Dans ce qui s'est passé, qu'est-ce que vous avez trouvé difficile ? Pouvez-vous me donner un exemple précis?

Annexe 11 : Retranscription des entretiens

→ Disponibles sur CDrom

**Annexe 12 & 13 & 14 : Fichier SPSS, statistiques descriptives
et analyse statistique (questionnaire)**

→ Disponibles sur CDrom

**Annexe 15 : Analyse de contenu des réponses
(questionnaire parcours VAE)**

→ Disponibles sur CDrom

- ✚ définition des lieux de décrochages et des facteurs d'abandon
- ✚ attentes : information conseil, entretien conseil, accompagnement
- ✚ autres : choix de l'organisme d'accompagnement, déroulement du parcours d'accompagnement, en cas de validation partielle poursuite du parcours professionnel

Annexe 16 : Analyse de contenu des entretiens semi-directifs

→ Disponibles sur CDrom

- ✚ processus psychologiques (soutien social perçu et SEP)
- ✚ définition des lieux de décrochages et des facteurs d'abandon

**Annexe 17 : Exemple de référentiel de compétences DEES
(Diplôme d'Etat d'Educateur Spécialisé)**

EDUCATEUR SPECIALISE – ANNEXE 1 : REFERENTIEL PROFESSIONNEL

1.1 – DEFINITION DE LA PROFESSION ET DU CONTEXTE DE L'INTERVENTION

L'éducateur spécialisé, dans le cadre des politiques partenariales de prévention, de protection et d'insertion, aide au développement de la personnalité et à l'épanouissement de la personne ainsi qu'à la mise en œuvre de pratiques d'action collective en direction des groupes et des territoires.

Son intervention, dans le cadre d'équipes pluri-professionnelles, s'effectue conformément au projet institutionnel répondant à une commande sociale éducative exprimée par différents donneurs d'ordre et financeurs, en fonction des champs de compétences qui sont les leurs dans un contexte institutionnel ou un territoire.

L'éducateur spécialisé est impliqué dans une relation socio-éducative de proximité inscrite dans une temporalité. Il aide et accompagne des personnes, des groupes ou des familles en difficulté dans le développement de leurs capacités de socialisation, d'autonomie, d'intégration et d'insertion.

Pour ce faire, il établit une relation de confiance avec la personne ou le groupe accompagné et élabore son intervention en fonction de son histoire et de ses potentialités psychologiques, physiques, affectives, cognitives, sociales et culturelles

L'éducateur spécialisé a un degré d'autonomie et de responsabilité dans ses actes professionnels le mettant en capacité de concevoir, conduire, évaluer des projets personnalisés ou adaptés à des populations identifiées. Il est en mesure de participer à une coordination fonctionnelle dans une équipe et de contribuer à la formation professionnelle d'autres intervenants.

L'éducateur spécialisé développe une fonction de veille et d'expertise qui le conduit à être interlocuteur et force de propositions pour l'analyse des besoins et la définition des orientations des politiques sociales ou éducatives des institutions qui l'emploient. Il est en capacité de s'engager dans des dynamiques institutionnelles, inter institutionnelles et partenariales.

L'éducateur spécialisé intervient dans une démarche éthique qui contribue à créer les conditions pour que les enfants, adultes, familles et groupes avec lesquels il travaille soient considérés dans leurs droits, aient les moyens d'être acteurs de leur développement et soient soutenus dans le renforcement des liens sociaux et des solidarités dans leur milieu de vie.

L'éducateur spécialisé intervient principalement, mais sans exclusive, dans les secteurs du handicap, de la protection de l'enfance, de la santé et de l'insertion sociale. Il est employé par les collectivités territoriales, la fonction publique et des associations et structures privées.

EDUCATEUR SPECIALISE - ANNEXE 1 – REFERENTIEL PROFESSIONNEL
1.2 – Référentiel fonctions / activités

Etablissement d'une relation, diagnostic éducatif	Accompagnement éducatif de la personne ou du groupe	Conception et conduite d'une action socio-éducative au sein d'une équipe	Construction d'un cadre d'analyse et d'une expertise des pratiques éducatives et sociales
<ul style="list-style-type: none"> - S'approprié et analyse les informations concernant la commande sociale et la situation de la personne ou du groupe - Etablit une relation éducative avec la personne, la famille ou le groupe - Elabore un diagnostic éducatif, une hypothèse d'intervention socio-éducative et préfigure un projet individuel adapté à la situation de la personne (ou du groupe) et en cohérence avec le projet institutionnel ou le mandat 	<ul style="list-style-type: none"> - Mobilise les ressources de l'environnement de la personne ou du groupe - Mobilise les ressources de la personne ou du groupe et développe ses capacités - Exerce une fonction symbolique permettant la distinction des rôles et places dans une société ; rappelle les lois et règles sociales permettant à la personne ou au groupe de s'y inscrire en tant que citoyen - Accompagne la personne ou le groupe dans la construction de son identité et de sa singularité dans le respect le plus large possible de ses choix et de son intimité 	<ul style="list-style-type: none"> - Co-construit une intervention adaptée aux attentes et/ou aux besoins de la personne (ou du groupe) en cohérence avec la commande sociale et le projet institutionnel - Réalise et ajuste les projets sociaux et éducatifs dans un système d'acteurs multiples - Intervient en qualité de "réfèrent" de la personne ou du groupe vis-à-vis de l'institution dans un rôle de régulation - Contribue à la mise en œuvre du projet : gestion logistique et financière d'activités, ou de séquences collectives, de nature socio-éducative - Evalue les actions menées dans le cadre du projet social ou éducatif, ou des mesures individuelles assurées 	<ul style="list-style-type: none"> - S'implique dans une structure sociale ou au sein d'une équipe éducative et dans un travail pluridisciplinaire et coopératif de personnes relevant de professionnalités différentes - Echange les informations nécessaires aux besoins d'un milieu professionnel au sein duquel la communication est à la fois institutionnelle et informelle - Prête une attention permanente à l'évolution des connaissances techniques et théoriques du champ social ou éducatif afin de maintenir une pratique adaptée à ces évolutions - Capitalise de manière permanente les acquis de l'expérience individuelle et collective par une formalisation de ceux-ci, en vue de faire progresser et de partager son propre savoir

EDUCATEUR SPECIALISE – ANNEXE 1 : REFERENTIEL PROFESSIONNEL
1.3 : DOMAINES DE COMPETENCES

Domaine de compétences 1 – Accompagnement social et éducatif spécialisé

Instaurer une relation
Favoriser la construction de l'identité et le développement des capacités
Assurer une fonction de repère et d'étayage dans une démarche éthique
Organiser une intervention socio-éducative individuelle ou collective
Animer la vie quotidienne

Domaine de compétences 2 – Conception et conduite de projet éducatif spécialisé

Participation à l'élaboration et à la conduite du projet éducatif
Observer, rendre compte et analyser les situations éducatives
Participer à la mise en œuvre d'un projet éducatif
Conception du projet éducatif
Etablir un diagnostic socio-éducatif
Concevoir un projet éducatif
Evaluer le projet éducatif

Domaine de compétences 3 – Communication professionnelle

Travail en équipe pluri-professionnelle
S'inscrire dans un travail d'équipe
Elaborer, gérer et transmettre de l'information
Coordination
Elaborer et partager une information adaptée aux différents interlocuteurs
Assurer en équipe la cohérence de l'action socio-éducative

Domaine de compétences 4 – Implication dans les dynamiques partenariales, institutionnelles et inter-institutionnelles :

Implication dans les dynamiques institutionnelles
Etablir une relation professionnelle avec les partenaires
Situer son action dans le cadre des missions de l'institution et de son projet
Veille professionnelle : s'informer et se former pour faire évoluer ses pratiques
Travail en partenariat et en réseau
Développer des actions en partenariat et en réseau et contribuer à des pratiques de développement social territorialisé
Développer et transférer ses connaissances professionnelles

**EDUCATEUR SPECIALISE – ANNEXE 1 : REFERENTIEL PROFESSIONNEL
1.3 : DOMAINES DE COMPETENCES**

DOMAINE DE COMPETENCES 1 Accompagnement social et éducatif spécialisé	
COMPETENCES	INDICATEURS DE COMPETENCES
Instaurer une relation	<ul style="list-style-type: none"> - Savoir recueillir et analyser des informations et des documents concernant la commande sociale et la situation de la personne ou du groupe - Savoir observer les attitudes et comportements des usagers - Savoir développer une écoute attentive et créer du lien - Savoir identifier et réguler son implication personnelle
Favoriser la construction de l'identité et le développement des capacités	<ul style="list-style-type: none"> - Savoir repérer et mobiliser les potentialités de la personne ou du groupe - Savoir repérer et respecter les déficiences, incapacités et handicaps - Savoir mettre en œuvre des actions adaptées dans le respect des droits et aspirations de la personne - Savoir adopter une posture éthique - Savoir favoriser l'expression et la communication - Savoir expliciter les normes et usages sociaux - Savoir aider la personne à se positionner
Assurer une fonction de repère et d'étayage dans une démarche éthique	<ul style="list-style-type: none"> - Savoir favoriser l'apprentissage des règles de vie collective - Savoir se positionner auprès de la personne aidée en tant qu'adulte de référence
Organiser une d'intervention socio-éducative individuelle ou collective	<ul style="list-style-type: none"> - Savoir comprendre une situation - Savoir exploiter une relation d'échange - Savoir affiner ses objectifs de travail - Savoir instaurer une coopération avec la famille et les proches - Savoir concevoir et mener des activités de groupe et rendre compte de leur budget
Animer la vie quotidienne	<ul style="list-style-type: none"> - Savoir proposer des axes d'animation - Savoir prévenir et repérer les situations de maltraitance - Savoir repérer, apprécier en équipe les indices inquiétants concernant la santé ou la mise en danger des personnes confiées - Savoir inscrire la vie quotidienne de l'individu ou du groupe dans une dimension citoyenne - Savoir contribuer à l'épanouissement de l'individu au sein du collectif - Savoir utiliser les techniques de gestion des conflits

**EDUCATEUR SPECIALISE – ANNEXE 1 : REFERENTIEL PROFESSIONNEL
1.3 : DOMAINES DE COMPETENCES**

DOMAINE DE COMPETENCES 2 Conception et conduite de projet éducatif spécialisé	
COMPETENCES	INDICATEURS DE COMPETENCES
Participation à l'élaboration et à la conduite du projet éducatif Observer, rendre compte et analyser les situations éducatives	<ul style="list-style-type: none"> - Savoir collecter et analyser des données et des observations - Savoir formaliser et restituer les éléments recueillis - Savoir évaluer l'apport des activités au projet éducatif - Savoir réajuster l'action éducative en fonction de cette évaluation - Savoir tenir compte des éléments qui caractérisent une situation individuelle, des groupes ou un territoire dans la réponse éducative - Savoir mettre en lien des constats avec l'environnement social et économique
Participer à la mise en œuvre d'un projet éducatif	<ul style="list-style-type: none"> - Savoir mobiliser les ressources, projets et réseaux internes et externes à l'institution - Savoir prendre en compte la place et le rôle des familles - Savoir anticiper les difficultés, ajuster et réguler les actions - Savoir rendre compte de l'évolution du projet
Conception du projet éducatif Etablir un diagnostic socio-éducatif	<ul style="list-style-type: none"> - Savoir réaliser la synthèse d'approches pluri-professionnelles permettant d'établir un diagnostic socio-éducatif - Savoir intégrer un diagnostic socio-éducatif à un projet personnalisé

**EDUCATEUR SPECIALISE – ANNEXE 1 : REFERENTIEL PROFESSIONNEL
1.3 : DOMAINES DE COMPETENCES**

Concevoir un projet éducatif	<ul style="list-style-type: none"> - Savoir identifier le cadre de sa mission et participer à l'élaboration d'une stratégie d'équipe - Savoir poser des hypothèses d'action éducative en fonction d'un diagnostic - Savoir formaliser les étapes et objectifs d'un projet
Evaluer le projet éducatif	<ul style="list-style-type: none"> - Savoir faire le bilan des actions menées et des objectifs atteints - Savoir présenter le bilan des actions menées et des objectifs atteints - Savoir rechercher et prendre en compte les analyses des différents acteurs du projet personnalisé

**EDUCATEUR SPECIALISE – ANNEXE 1 : REFERENTIEL PROFESSIONNEL
1.3 : DOMAINES DE COMPETENCES**

DOMAINE DE COMPETENCES 3 Communication professionnelle	
COMPETENCES	INDICATEURS DE COMPETENCES
Travail en équipe pluri-professionnelle	
S'inscrire dans un travail d'équipe	<ul style="list-style-type: none"> - Savoir coopérer avec d'autres professionnels, solliciter leur avis, leurs connaissances, leurs compétences - Savoir transmettre ses propres analyses - Savoir confronter ses analyses
Elaborer, gérer et transmettre de l'information	<ul style="list-style-type: none"> - Savoir sélectionner des informations pour les transmettre en protégeant la vie privée des personnes ou le caractère confidentiel des informations saisies - Savoir traiter et conserver des informations - Savoir donner du sens aux informations pour une aide à la décision - Savoir construire et rédiger des analyses - Savoir argumenter des propositions - Savoir écrire la synthèse d'une situation - Savoir utiliser les nouvelles technologies
Coordination	
Elaborer et partager une information adaptée aux différents interlocuteurs	<ul style="list-style-type: none"> - Savoir élaborer des courriers et des textes synthétiques et analytiques - Savoir produire des documents transmissibles à des tiers (juges, autorités de contrôle etc...)
Assurer en équipe la cohérence de l'action socio-éducative	<ul style="list-style-type: none"> - Savoir animer une réunion de travail - Savoir soutenir et accompagner les orientations d'une équipe - Savoir organiser la cohérence des interventions des différents membres d'une équipe - Savoir utiliser les techniques de gestion des conflits

**EDUCATEUR SPECIALISE – ANNEXE 1 : REFERENTIEL PROFESSIONNEL
1.3 : DOMAINES DE COMPETENCES**

DOMAINE DE COMPETENCES 4	
Implication dans les dynamiques partenariales, institutionnelles et inter institutionnelles	
COMPETENCES	INDICATEURS DE COMPETENCES
<p>Implication dans les dynamiques institutionnelles Etablir une relation professionnelle avec les partenaires</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Savoir représenter son service - Savoir accueillir - Savoir adapter son mode de communication aux partenaires
<p>Situer son action dans le cadre des missions de l'institution et de son projet</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Savoir négocier avec les personnes, les institutions - Savoir contribuer à l'élaboration du projet institutionnel - Savoir intégrer son action dans le cadre du projet institutionnel
<p>Veille professionnelle : s'informer et se former pour faire évoluer ses pratiques</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Savoir prendre en compte les évolutions des problèmes sociaux - Savoir actualiser ses connaissances professionnelles - Savoir capitaliser les expériences professionnelles - Savoir prendre de la distance par rapport à ses pratiques professionnelles
<p>Travail en partenariat et en réseau Développer des activités en partenariat et en réseau et contribuer à des pratiques de développement social territorialisé</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Savoir identifier les partenaires institutionnels de son environnement et connaître leur culture - Savoir établir des relations avec l'ensemble des acteurs - Savoir conduire des actions conjointes avec les partenaires de l'intervention sociale, sanitaire, scolaire et culturelle. - Savoir argumenter des propositions dans le cadre de l'élaboration de projets territoriaux de politique sociale - Savoir animer un réseau de professionnels - Savoir décoder les positionnements et les stratégies de l'ensemble des acteurs
<p>Développer et transférer ses connaissances professionnelles</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Savoir conceptualiser ses pratiques professionnelles - Savoir s'auto-évaluer - Savoir appliquer les méthodologies de recherche - Savoir assurer une fonction de tutorat pour la formation des futurs professionnels - Savoir transmettre des valeurs, connaissances et méthodes professionnelles et les traduire dans les pratiques

Annexe 18 : Formation « compétences clés » Conseil Régional d'Aquitaine

SESSION DE FORMATION

Programme Régional de Formation

« Compétences Clés – Bordeaux Ville »

Type de programme : Formations modulaires Compétences Clés et Perfectionnement langues

Nombre de places stagiaires disponibles sur la session : 180

Site(s) : Bordeaux Effectif minimal de mise en oeuvre : 10

Date : du 30 janvier 2012 au 1^{er} février 2013

Modalité d'entrée : Entrées et sorties permanentes

Objectifs de la session de formation :

- Acquérir les compétences clés nécessaires à la réussite de son projet d'insertion professionnelle : accès à une formation qualifiante, diplômante, préparation aux concours, accès directement à l'emploi.
- Acquérir les bases en méthodologie d'apprentissage et en culture sociale et citoyenne
- Développer son autonomie dans les apprentissages et approfondir sa culture sociale et citoyenne

Action structurée selon 4 niveaux en fonction des objectifs :

- Niveau 1 : vise l'acquisition des savoirs de base nécessaires pour les situations liées à la vie quotidienne ou professionnelle
 - Niveau 2 : permet la consolidation des compétences clés nécessaires pour une suite de parcours (accès à l'emploi ou à la qualification)
 - Niveau 3 : permet l'accès à un parcours qualifiant ou diplômant de niveau V, la préparation de concours de niveau V ou l'accès directement à l'emploi.
 - Niveau 4 : permet l'accès à un parcours qualifiant ou diplômant de niveau IV, la préparation de concours de niveau IV ou l'accès directement à l'emploi.
- Prestation s'adressant à des publics ayant validé un niveau V.

Public visé pour la session :

- Toute personne de plus de 16 ans suivie par une structure d'accueil (**Pôle emploi, Mission locale,**

Cap emploi) et engagée dans un parcours d'insertion professionnelle et / ou d'accès à la qualification.

- **La prescription sur le niveau 1 pourra être élargie à toute personne ou structure accueillant des publics en difficulté avec les savoirs de base (travailleurs sociaux, CCAS, services du**

Conseil Général ...) engagés dans une démarche d'insertion professionnelle.

- Une priorité particulière est accordée aux jeunes sortis du système scolaire sans qualification.

Parcours :

- Parcours de formation personnalisés, **sans alternance**.
- Durées, rythmes et contenus adaptés selon les personnes, leur projet et leurs besoins
- Temps plein (30h/hebdo) ou temps partiel en continu ou discontinu selon les besoins et les contraintes des personnes.
- Durées variables de 20h à 440h

Conditions d'accès :

Réglementaires :

- Justifier d'une fiche de prescription
- Posséder tous les documents administratifs indispensables à la constitution du dossier de prise en charge et de rémunération dès le 1^{er} jour de formation.

Liées à la commande

- Aire de recrutement : Bordeaux Ville

Pré-requis pédagogiques :

- Etre engagé dans un parcours d'insertion professionnelle et avoir validé son projet.
- Pour les niveaux 1 : avoir une 1^{ère} approche de la lecture, l'écriture et le calcul – à l'oral, avoir le niveau A1 du CECRL
- Etre éligible aux concours si besoin

Programme pédagogique :

Le programme pédagogique est présenté sous forme de modules déclinés selon 4 niveaux, dans les domaines de compétences clés :

- Communication en langue française
- Culture mathématique et compétences de base en sciences et technologies
- Communication en langue étrangère (anglais)
- Culture numérique
- Culture sociale et citoyenne
- Apprendre à apprendre

Ces contenus peuvent être mobilisés indépendamment les uns des autres permettant ainsi une offre de formation à la carte et une construction personnalisée des parcours de formation.

Les compétences « sensibilité culturelle » et « esprit d'initiative » sont travaillées transversalement dans le cadre des ateliers Culture Citoyenne, Apprendre à Apprendre ou dans le cadre de projets collectifs.

Pour les parcours de niveau 1 et 2, des projets en lien avec le monde professionnel et les compétences travaillées seront mis en place sous forme de réalisation collective.

Modalités pédagogiques :

- Alternance de travail en collectif et en individuel selon les niveaux d'autonomie des participants, les domaines de compétences clés travaillés et les besoins repérés.
- Des groupes de niveaux seront proposés à l'écrit et à l'oral pour les publics de niveau 1 et 2 selon les cas.
- Des ateliers thématiques ponctuels seront mis en place selon les besoins repérés en commun.
- Possibilité de proposer un parcours FOAD si besoin.
- Mise en place d'adaptations spécifiques pour les personnes reconnues TH via la prestation RECAP
- Un formateur référent pour chaque stagiaire, garant du parcours individualisé
- Un livret de suivi régulièrement renseigné par le stagiaire et le formateur.

Modalités d'évaluation :

- Positionnement au début de la formation permettant de définir le parcours individualisé de formation au regard de l'objectif travaillé
- Evaluations intermédiaires pour vérification des acquis et réajustements du parcours si nécessaire
- Mises en situations d'épreuves régulières pour les candidats à des concours, des sélections ou des examens.
- Evaluation finale formalisant l'ensemble des acquisitions et des préconisations pour la suite à donner.

Rythme hebdo / Horaires :

- Temps plein (30 h) ou temps partiel selon les objectifs de formation et les besoins individuels de formation.

Horaires de la formation : 8h30 – 12h30 / 13h30 – 17h00

Annexe 19 : Déroulement « type » d'un jury de VAE en université

- Les membres du jury ensemble (10 minutes environ, un peu moins lorsque plusieurs candidats présentant des similitudes se succèdent, un peu plus dans un cas « difficile »)

Rapport de l'un des membres du jury sur le candidat et son dossier Commentaires éventuels des autres membres du jury (qui ont tous lu ou parcouru le dossier auparavant)

Echanges entre les membres du jury pour cibler le questionnement prévisionnel au candidat

- Accueil du candidat

Les membres du jury se présentent individuellement (identité, fonction)

- Présentation par le candidat (15 minutes environ)

Le jury écoute la présentation sans intervenir, sauf en cas de dérive dans le temps accordé au candidat. Certains établissements, comme l'université de Lille 1, ont fait le choix d'interdire l'usage de diaporamas pour éviter aux candidats de se faire piéger par le temps que l'on passe à commenter des diapositives trop complexes.

- Echanges entre le candidat et le jury (20 à 30 minutes environ)

Le jury commence par des questions qui lui permettent de s'assurer que le candidat connaît bien le dossier et son contenu, afin de s'assurer de la réalité de l'expérience décrite. Ce qui a été identifié positivement est alors supposé acquis, et le questionnement va plutôt s'orienter vers les « creux », c'est-à-dire les domaines de compétence dans lesquels le candidat semble, au vu du dossier, être moins aguerri afin de préparer les décisions concernant la compensation éventuelle ou les limites de la validation.

- Sortie du candidat

- Les membres du jury ensemble (10 minutes environ, jusqu'à beaucoup plus dans un cas « difficile »)

Le président du jury demande successivement à chacun des membres du jury leur position, leurs commentaires, puis complète et construit dans un dialogue avec les membres la proposition de décision. La décision est toujours prise par un accord unanime entre les membres. En cas de validation partielle, la prescription pour la validation totale ultérieure est construite.

- Retour du candidat (*certaines jurys se lèvent pour respecter la tradition, lors du prononcé de la décision du jury*)

- Les membres du jury en présence du candidat (*3 à 10 minutes environ*) Le président du jury commente au candidat ce qui a été apprécié, ce qui a manqué ou a été moins apprécié, puis annonce la décision du jury. En cas de validation partielle, la prescription qui a été préparée par le jury est décrite et expliquée, et le nom d'un ou plusieurs correspondants pour la mise en œuvre de la prescription est fourni au candidat.

Extrait du rapport n°2011-125 de décembre 2011 de l'Inspection générale de l'administration de l'Education nationale et de la Recherche : « le fonctionnement des jurys de VAE ».