

Les abandons en Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

Etude réalisée à partir d'une initiative
de l'Union Régionale CAPEB PACA-Corse

l'essentiel





La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) a été accueillie à la Confédération de l'Artisanat et des Petites Entreprises du Bâtiment (CAPEB) comme un dispositif adapté à l'entreprise artisanale. C'est pourquoi la CAPEB s'est engagée, depuis plusieurs années déjà, dans une démarche de promotion et de développement de celle-ci auprès des 36 000 entreprises et des 70 000 actifs du bâtiment.

En effet, les objectifs de la VAE sont multiples et répondent à bien des besoins : valorisation et reconnaissance des savoir-faire, évolution de l'entreprise, qualification des salariés et de l'entreprise, transmission, développement, reconversion personnelle, adaptation à de nouveaux marchés...

Ainsi, l'Union Régionale CAPEB Provence Alpes Côtes d'Azur - Corse a mis en place une action régionale dont l'objectif était de tout mettre en œuvre pour qu'un candidat à une VAE réussisse son parcours :

- des réunions d'information en amont
- des conseillers VAE formés dans chaque CAPEB du réseau
- un accompagnement ciblé et adapté aux spécificités des entreprises artisanales du bâtiment

La mise en place de cet ambitieux dispositif de soutien a révélé malgré cela un taux d'abandon important des candidats au cours de leur parcours. Nous avons essayé d'en comprendre les raisons.

A côté de l'étude quantitative, nous avons donné la parole aux candidats qui ont vécu cette situation d'abandon, mais également à ceux qui sont allés au bout de leur parcours.

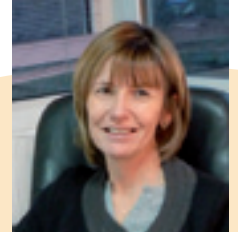
Je tiens à ce propos à remercier les artisans et les salariés qui ont bien voulu répondre à nos enquêtes et qui nous ont consacré du temps.

Ce document est donc un vrai retour du terrain, s'appuie sur des cas concrets et se veut être un véritable outil qui servira de base à une réflexion pour l'amélioration des pratiques afin d'être en mesure à terme d'augmenter le taux de réussite des parcours VAE.

Les enseignements qu'il apporte vont nous permettre d'améliorer la qualité de notre action et ainsi de développer un mode de reconnaissance des certifications qui, j'en suis persuadé, s'avèrera une voie d'excellence pour notre secteur d'activité.

Marc VENAUT

Président de l'Union Régionale CAPEB PACA-Corse



Le CARIF Espace Compétences développe une mission d'expertise et d'ingénierie en Validation des Acquis de l'Expérience depuis 2002.

Cette mission est construite sur une base de neutralité, dans le cadre d'une intervention interministérielle, ce qui lui confère une légitimité sur ce champ et une capacité à anticiper les évolutions du dispositif de VAE.

Notre centre de ressources fédère autour de son expertise l'ensemble des partenaires institutionnels et techniques qui agissent sur la mise en œuvre opérationnelle de la VAE.

C'est donc naturellement, que nous avons accompagné le projet de l'Union Régionale CAPEB Provence-Alpes-Côte d'Azur - Corse, par la professionnalisation des conseillers, par la mise à disposition de nos ressources et par la réalisation de l'étude qui vous est présentée dans ce numéro de l'Essentiel.

L'abandon du projet de validation est un phénomène que nous avons identifié, à travers l'observatoire que nous réalisons sur l'usage et les pratiques de la VAE en Provence-Alpes-Côte d'Azur.

Cet abandon renvoie à la difficulté de l'usager d'exprimer la réalité professionnelle, de s'inscrire dans un référentiel de formation et de compétences, et de formaliser par écrit son parcours et la richesse de son expérience.

Cette étude montre que l'accompagnement dans le projet de validation revêt une importance toute particulière.

En effet, ce moment privilégié doit prendre en compte la singularité du public et également permettre de proposer aux candidats en situation de rupture, des solutions alternatives leur garantissant la réussite de leur projet personnel.

Cette étude, qui donne la parole aux usagers, s'inscrit dans l'ensemble des travaux du CARIF Espace Compétences, ainsi que dans la réflexion régionale portée par les principaux opérateurs de la VAE en région Provence-Alpes-Côte d'Azur.

Sylvette BELMONT

Directrice du CARIF Espace Compétences

sommaire

1. La question de départ	6	4. Les abandons - parole donnée	11
1-1 Objectif de l'étude	6	4-1 De quoi parle-t-on ?	11
1-2 Rappel du cadre	7	4-2 Les abandons dans le cadre de l'expérimentation CAPEB	17
2. La méthodologie employée	8	4-3 Comprendre les abandons : focus sur 3 structures d'accompagnement	23
2.1 Finalisation d'un échantillon représentatif des candidats VAE du secteur du bâtiment	8	4-4 Convergence et divergence	31
2.2 Envoi de questionnaires auprès de l'échantillon représentatif	8	4-5 Synthèse de la problématique « CAPEB »	32
2.3 Entretiens téléphoniques auprès de candidats volontaires issus de l'échantillon représentatif	10	4-6 Pistes de progrès	33
2.4 Entretiens auprès des structures d'accompagnement et des certificateurs	10	5. Quelles nouvelles ingénieries d'intervention ?	36
2.5 Elaboration d'un état des lieux	11	5-1 Le concept de sécurisation de parcours en VAE	36
3. Le contexte de l'étude	11	5-2 Une information renouvelée	37
		5-3 Un fonctionnement en réseau	41
		5-4 Un accompagnement adapté	41
		5-5 Une pédagogie différenciée	43
		6. Conclusion et perspectives	44
		7. Annexe	46

1. LA QUESTION DE DÉPART

Instaurée dans le cadre de la loi de modernisation sociale de 2002, la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) est devenue au fil des années un dispositif reconnu dans le champ de la formation professionnelle tout au long de la vie. Le nombre de candidats au dispositif de Validation des Acquis de l'Expérience l'atteste. En région PACA, on comptabilise depuis 2002, 37 000 candidats ayant reçu une notification de recevabilité.

Cependant, derrière ce résultat prometteur, se cache une réalité qui questionne l'efficacité de ce dispositif et valide la problématique posée par cette étude. En effet, la différence cumulée depuis 2002 entre le nombre total de recevabilités certifiées et le nombre de candidatures présentées à une session de validation s'élève à 12 055, ce qui pose la question du désengagement des candidats vers des logiques d'abandon ou de déplacement vers d'autres solutions, notamment la formation.

Cette question est bien au cœur de la problématique qui anime l'Union Régionale CAPEB PACA - Corse et qui nous renvoie à la question de départ :

Malgré la mise en place d'éléments sécurisants (information en amont, accompagnement, cadre financier), les 50% d'abandons recensés doivent nous interroger sur les causes de celui-ci et du désengagement des personnes dans un parcours en VAE, en prenant en compte tous les facteurs à caractères psychologiques, culturels et sociaux.

1-1 Objectif de l'étude

L'objectif premier de ce projet est de comprendre les causes de désengagement des candidats en parcours VAE, afin d'être en mesure de proposer un cadre d'amélioration des pratiques qui permettront à terme d'augmenter le taux de réussite des parcours VAE.

- 1 - La première phase du travail consiste à repérer les causes du désengagement des candidats par un questionnaire approprié, ce qui nous permet par croisement des données d'identifier l'ensemble des facteurs d'abandon d'une démarche en VAE.
- 2 - La deuxième phase vise à construire un cadre d'amélioration des pratiques en matière d'accompagnement des parcours en VAE, en prenant en compte les causes évoquées précédemment.

1-2 Rappel du cadre

L'Union Régionale CAPEB PACA-Corse s'est positionnée dès 2005 sur une action pilote régionale en matière de VAE, car elle s'est rapidement rendue compte que développer la VAE auprès des actifs de l'Entreprise Artisanale du Bâtiment était une réponse adaptée à la nature même de ces entreprises :

- faible niveau de qualification de départ,
- expérience importante et pluri-compétence des acteurs,
- disponibilité réduite pour des formations longues du fait du faible effectif des entreprises.

De plus, l'inscription dans une démarche VAE peut être un véritable axe de développement de l'entreprise, lui permettant l'accès à d'autres marchés, à la labellisation, à une mise en « conformité » avec la loi, voire même à une réduction des assurances responsabilité et décennales.

Pour ce faire, l'Union Régionale CAPEB a développé les moyens suivants :

- 1 - Mise en place d'un conseiller VAE dans chaque CAPEB départementale,
- 2 - Réunions d'information collectives, réalisation d'un support vidéo « sensibilisation VAE »,
- 3 - Entretiens individualisés et accompagnement pour l'obtention de la Validation,
- 4 - Construction du parcours de formation individualisé.

Les résultats de l'expérience de l'Union Régionale CAPEB sur 2005-2006 posent les éléments suivants : sur 98 candidats, 87 ont obtenu leurs notifications de recevabilité. Sur ces 87 candidats, 44 sont en situation d'abandon, soit 50%. 31 ont déposé leur livret 2⁽¹⁾, 12 candidats sont en attente de dépôt du livret 2. Sur les 31 candidats, on note 13 validations totales, 5 validations partielles, 6 non validations, 12 en attente de décision.

Il est à noter que ces candidats ont bénéficié d'un accompagnement important de 40 heures par un organisme reconnu : Construire Demain.

⁽¹⁾ Si sa demande de recevabilité est acceptée, le candidat doit présenter par écrit son expérience et les compétences acquises sur une trame de questionnement pré-établi : le livret 2.

Sur 44 abandons, il y a 11 femmes et 33 hommes. 36 non salariés (chefs d'entreprise), 4 salariés, 2 conjointes non salariées, et 2 conjointes salariées.

Les abandons concernent :

- 15 diplômés dans le secteur du gros œuvre : 1 BTS, 12 BP, 2 Bac Pro,
- 19 diplômés dans le secteur du second œuvre : 3 BTS, 5 Bac Pro, 9 BP, 2 CAP,
- 15 diplômés dans le secteur du tertiaire : 1 BEP, 2 BT, 8 Bac Pro, 4 BTS.

Le panel de candidats interviewés respecte cette diversité de diplômes et une certaine représentativité des secteurs professionnels.

2. LA MÉTHODOLOGIE EMPLOYÉE ⁽²⁾

2.1 Finalisation d'un échantillon représentatif des candidats VAE du secteur du bâtiment

Comme précisé en introduction, l'échantillon représentatif se limite aux candidats en situation d'abandon identifiés dans le cadre de l'action menée par l'Union Régionale CAPEB, l'Education Nationale et l'AFPA n'ayant pas souhaité communiquer une liste de candidats ni même soumettre directement le questionnaire à ces candidats.

2.2 Envoi de questionnaires auprès de l'échantillon représentatif

La lettre d'accompagnement et le document enquête (annexe) ont fait l'objet d'un premier envoi en février 2009, suivi d'une relance en mai 2009. Taux de réponses : 14%

⁽²⁾ Il est important de noter que l'UR CAPEB souhaitait avoir une vision plus large de ces causes d'abandon en ne s'appuyant pas uniquement sur une enquête auprès des candidats qu'elle a pu accompagner, mais également auprès d'un échantillon représentatif collecté auprès des Académies d'Aix-Marseille et Nice ainsi qu'auprès de l'AFPA. Cependant, il n'a pas été possible d'obtenir de contacts auprès de ces 2 structures, qui n'ont pas souhaité communiquer d'éléments concernant les candidats qu'ils auraient pu identifier. Ainsi, cette étude ne s'appuiera que sur les enquêtes menées auprès des candidats identifiés dans le cadre de l'action menée par l'UR CAPEB.



2.3 Entretiens téléphoniques auprès de candidats volontaires issus de l'échantillon représentatif

20 entretiens semi-directifs ont été menés. Sur les 20 personnes interrogées, 15 étaient en situation d'abandon et 5 ont mené avec réussite leur VAE. Les entretiens des candidats ayant abandonné permettent d'expliquer la problématique globale de l'abandon, de leur point de vue.

Les entretiens avec les candidats ayant réussi leur VAE, permettent de repérer les facteurs de réussite et tout particulièrement la dimension personnelle, ce qui est plus difficile à appréhender auprès des candidats ayant abandonné. Les candidats ayant réussi définissent ainsi de manière complémentaire, « en creux », les causes d'abandon. Le nombre de 5 nous semblait un bon compromis pour avoir un nombre significatif d'entretiens sans trop amputer sur les entretiens des candidats ayant abandonné la procédure.

Causes d'abandon et facteurs de réussite permettent de construire un cadre d'amélioration des pratiques en matière d'accompagnement des parcours en VAE et d'imaginer des solutions alternatives à l'abandon du projet de Validation.

2.4 Entretiens auprès des structures d'accompagnement et des certificateurs

Entretiens avec les structures d'accompagnement :

- Construire Demain (organisme de formation privé partenaire de la CAPEB depuis de nombreuses années).
- AFPA (CFPA de Gap).
- Education Nationale (GRETA de Toulon).

Entretiens avec les certificateurs :

- Education Nationale - Académie d'Aix-Marseille.
- Education Nationale - Académie de Nice.

2.5 Elaboration d'un état des lieux

Elaboration d'un état des lieux sur la problématique de l'abandon des candidats permettant d'identifier l'ensemble des facteurs d'abandon d'une démarche en VAE, en relation avec une synthèse des études, recherches... sur la VAE.

3. LE CONTEXTE DE L'ÉTUDE

La question de l'abandon en VAE suscite beaucoup d'interrogations chez l'ensemble des acteurs qui agissent sur ce dispositif en région PACA. On comptabilise depuis 2003, plus de 5 000 personnes ayant reçu une notification de recevabilité, qui ne se sont jamais présentées à une session de jury. Au-delà des raisons administratives ou des difficultés liées à l'organisation des jurys, c'est bien la question de l'accompagnement qui est posée.

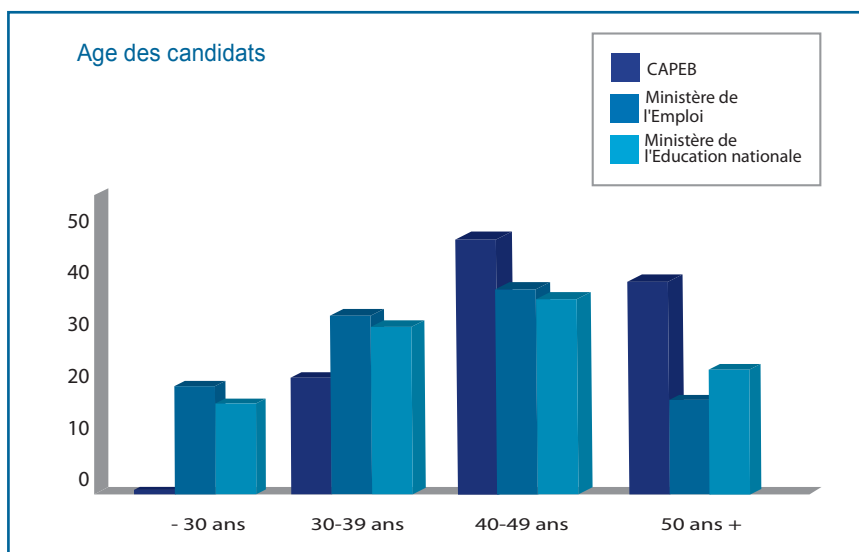
Le parcours qui mène à l'obtention totale ou partielle d'un titre ou d'un diplôme est complexe, long et à l'issue incertaine. Les ressources à mobiliser dans une démarche de Validation de l'Expérience sont nombreuses : le temps, l'accompagnement, le financement, la réflexivité. Ces ressources exigent des motivations souvent contrecarrées par de multiples freins qui poussent nombre de candidats vers l'abandon.

Déterminer les causes d'abandon et du désengagement des personnes dans leur parcours de VAE en prenant en compte tous les facteurs (psychologiques, culturels ou sociaux), c'est permettre de définir des axes d'amélioration dans les différentes étapes du processus partenarial inter-institutionnel et technique mis en place.

4. LES ABANDONS – PAROLE DONNÉE

4.1 - De quoi parle-t-on ?

Nous n'avons pas dans cette étude de prétention d'analyse statistique, mais plutôt de **recherche compréhensive**. A travers ces entretiens nous avons tenté d'identifier les facteurs de motivation ou de démotivation à chacune des étapes de la VAE. Nos repères conceptuels pour analyser les propos des candidats et des différents intervenants dans le processus de VAE, sont issus de notre pratique d'accompagnement et rejoignent



en cela différentes études sur le sujet. Les raisons qui font que des candidats franchissent les obstacles ou abandonnent, reposent sur une combinaison de facteurs tels que **le moment** dans leur parcours professionnel où se passe cette VAE, **la représentation** qu'ils se font de la VAE, la motivation pour un parcours de VAE, **le sentiment d'auto-efficacité** et leur **capacité de réflexivité et de distanciation** par rapport à leurs **apprentissage expérientiels**. Ces facteurs sont le fruit de la combinaison des ressources et des forces propres au candidat et de conditions externes qui lui sont favorables.

La VAE, un moment, dans son parcours de vie, de conscientisation de son expérience

L'examen des profils des candidats montre que l'intérêt pour la VAE est le résultat **d'un moment**, au sens d'Henri Lefebvre⁽³⁾, de **conscientisation de son expérience** qui peut être provoqué par des pratiques réflexives issues des moments particuliers : un besoin de changement ou d'évolution, la lecture d'un programme de formation de ses tutorés (apprentis en formation en alternance), l'arrivée de la retraite. Ces moments peuvent aussi être couplés à des moments liés à l'existence adulte : le mi-temps de la vie (de 30 à 39 ans), la volonté de sécuriser un parcours professionnel (de 40 à 49 ans), la reprise du travail après un arrêt lié à la maternité ou à l'éducation des enfants

⁽³⁾ LEFEBVRE, H. (1989). La somme et le reste. Paris : Klincksieck

par exemple. Ces périodes sont à la fois des moments de retour sur son expérience et à la fois des moments de projection dans l'avenir.

Le public concerné par cette étude est plus âgé que la moyenne des candidats du Ministère de l'Emploi et du Ministère de l'Éducation Nationale. Ceci est à relier avec les motivations pour une VAE.

La représentation que les candidats se font d'une VAE

Plus la représentation est éloignée de la réalité, plus la motivation doit être forte pour traverser les obstacles de ce long parcours qu'est souvent la VAE.

La VAE, souvent choisie parce qu'elle paraissait plus facile ou plus rapide que la voie de la formation, s'avère pour la très grande majorité des candidats plus exigeante et plus longue qu'ils ne le pensaient au démarrage :

« *Au début du processus de VAE, nous étions un groupe de 20 artisans et épouses ; au bout d'un an, le groupe s'était réduit à 6 artisans.* »

Les échanges entre artisans lors des regroupements montrent qu'ils pensaient qu'en 2 à 3 semaines ce serait fini et avec succès.

Pour ceux qui ne renoncent pas à leur projet, une dynamique personnelle stimulante se met en place :

« *La VAE c'est un vrai travail ; ne pas attendre 57 ans (transmission d'un «héritage») pour faire une VAE, pour l'ouverture d'esprit et les connaissances que cela développe ; le faire à 25-30 ans ; le faire à deux (avec son épouse ou son conjoint) ; le prendre comme un chantier. Vouloir arriver à quelque chose car cela demande du travail. »*

La VAE : une expérience très riche, qui ouvre des portes, permet à des gens avec expérience qui travaillent d'avoir un diplôme sans retourner à l'école.

Reconnaissance familiale :

« *Tout le monde, sa mère, ses enfants,... était fier d'elle quand elle a reçu son diplôme. »*

La motivation pour une VAE

Un élément ressort de la plupart des études faites sur le sujet, qui peut s'analyser comme une **motivation culturelle** : le point de départ de la démarche de VAE s'ancre dans une volonté de ne pas « suivre de cours » ou de ne pas « retourner à l'école ».

Le concept de motivation est « un construit hypothétique censé décrire les forces internes et/ou externes produisant le déclenchement, la direction, l'intensité et la persistance du comportement »⁽⁴⁾. Le déclenchement caractérise le passage de l'absence d'activité à l'exécution d'un comportement ; la direction marque l'énergie nécessaire à la poursuite de l'objectif ; l'intensité est la manifestation observable de la motivation et la persistance marque la force de l'engagement dans le temps.

Ce qui les a conduits à passer une VAE

Le déclenchement :

Personnaz, Quintero et Séchaud⁽⁵⁾ distinguent dans leur étude sur la VAE, 4 types de logiques d'accès qui combinent motivations et trajectoires professionnelles, sous l'influence de différents facteurs, tels que le parcours scolaire, l'entrée dans la vie active ou les conditions d'emploi :

La logique de protection concerne les chômeurs ou des salariés menacés par un licenciement. Cette logique de retour à l'emploi ou de sauvegarde de l'emploi les incite à acquérir un diplôme, un titre ou encore une certification.

La logique d'insertion différée concerne des salariés dont les débuts de vie active sont marqués par l'instabilité et/ou la précarité salariale. La VAE apparaît comme un moyen de stabiliser et de sécuriser une carrière.

La logique de reconversion concerne des individus inscrits dans une perspective de réorientation professionnelle. La VAE doit permettre de changer de métier. L'objectif est souvent d'obtenir un niveau de formation pour satisfaire aux conditions d'accès à un concours permettant l'accès à un emploi dans la fonction publique. Il peut être parfois d'obtenir quelques unités d'un diplôme correspondant au nouveau métier visé, de manière à réduire l'investissement formatif à consentir.

⁽⁴⁾ définition consensuelle de Vallerand et Thill (1993), Introduction à la psychologie de la motivation. Paris : Vigot.

⁽⁵⁾ Personnaz, Quintero et Séchaud (2005) «Parcours de VAE, des itinéraires complexes, longs, à l'issue incertaine». Bref, n°224, novembre 2005.

La logique de promotion concerne des individus ayant été promus ou ayant une perspective d'évolution professionnelle ascendante. La VAE vient répondre à des attentes de reconnaissance sociale et vise à rééquilibrer la différence entre le poste occupé, les fonctions exercées et la formation initiale du salarié.

Une enquête AFPA, menée auprès de personnes ayant obtenu tout ou partie d'un titre en 2007 dans le cas d'une VAE réalisée à l'AFPA dévoile que les objectifs de la démarche VAE sont multiples, et se répartissent de la façon suivante :

- 51 % des candidats ont opté pour la démarche VAE dans le but d'obtenir une reconnaissance de leurs compétences par leur entreprise (logique de promotion).
- 50 % dans le but d'obtenir une qualification reconnue, même partielle (logique de protection).
- 48 % dans le but de pouvoir postuler à un emploi nécessitant un diplôme (logique d'insertion différée).
- 46 % dans le but d'obtenir une amélioration de leur situation professionnelle : promotion, salaire, etc. (logique de promotion).

FOCUS

Dans ce qui pousse à s'engager en VAE, parmi les quatre logiques en présence donnant sens à la VAE, seules 3 sont mises en œuvre par le public de la CAPEB, chefs d'entreprise/artisans, salariés, conjointes.

Ce sont essentiellement :

- des **logiques de promotion** : en premier vient la reconnaissance sociale, puis une meilleure crédibilité par rapport aux clients et enfin progresser dans son emploi.



«Si j'avais pu passer cette VAE à 40 ans, je pense que j'aurais évolué différemment dans un autre métier voire continué un cursus de formation professionnelle d'adultes.»

«J'ai déjà conseillé la VAE à plusieurs personnes : c'est un réel travail mais avec au bout une promotion dans son métier.»

« Je conseillerais aux salariés d'entreprise de faire une VAE pour « booster » leur carrière professionnelle. »

- **des logiques de reconversion** : emmes d'artisans ayant élevé les enfants, souhaitant postuler sur un travail à temps partiel, tout en assurant la gestion administrative de l'entreprise familiale ; artisan devant se reconverter en professeur technique à l'Education Nationale pour des raisons de problème de dos.

« Je l'ai faite pour me positionner par rapport à la société, au marché du travail. »

« J'ai fait cette VAE, pour une reconnaissance de mon expérience et pour changer de métier (devenir enseignant pour un problème de dos) pendant mon arrêt maladie. J'avais du temps pour le faire et une forte motivation. Le travail de VAE m'a bien préparé à la sélection pour l'Education Nationale et par rapport à la transmission de mon savoir aux élèves. »

- **les logiques de protection** de son entreprise (augmenter ses parts de marché, reconnaissance de la qualité de son entreprise) ou de protection personnelle et d'insertion différée semblent peu ou ne pas les concerner.

« Je me suis engagé dans la VAE à titre personnel, pour une reconnaissance sociale, reconnaissance de la qualité de mon entreprise et avoir une meilleure crédibilité par rapport aux clients. »

- Par contre dans cette étude nous avons pu observer une cinquième logique : **la logique de valorisation**. La VAE permet de faire un état des lieux des compétences acquises, développées tout au long d'une expérience personnelle, professionnelle et de formation. Cela permet à la personne engagée dans une démarche VAE de valoriser un parcours et par exemple, de se sentir mieux dans son poste ou son emploi, voire dans son contexte familial. La logique de valorisation se distingue de la logique de promotion dans le sens où elle paraît **plus personnelle et subjective**. C'est le cas d'artisans en fin de carrière :

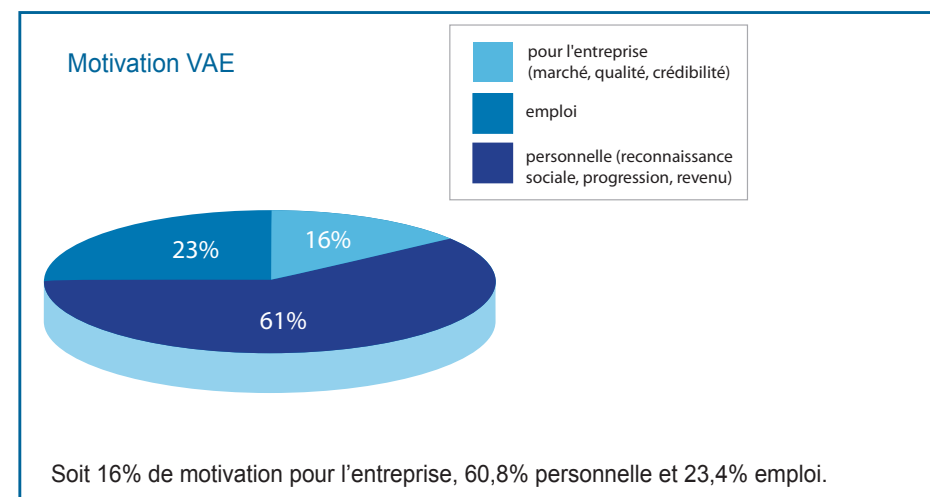
« Je suis dans la rénovation depuis 38 ans, j'avait un CAP maçon, j'ai obtenu le BP de maçonnerie béton armé. J'assure le tutorat depuis 10 ans, j'ai voulu expérimenter la VAE du BP car je veux faciliter le travail de mes apprentis qui passent le BP. »

« Je suis femme d'artisan, je pouvais avoir un diplôme à partir de ce que je savais faire. »

« J'ai visé un BTS peinture pour accompagner un de mes salariés qui a des difficultés scolaires. »

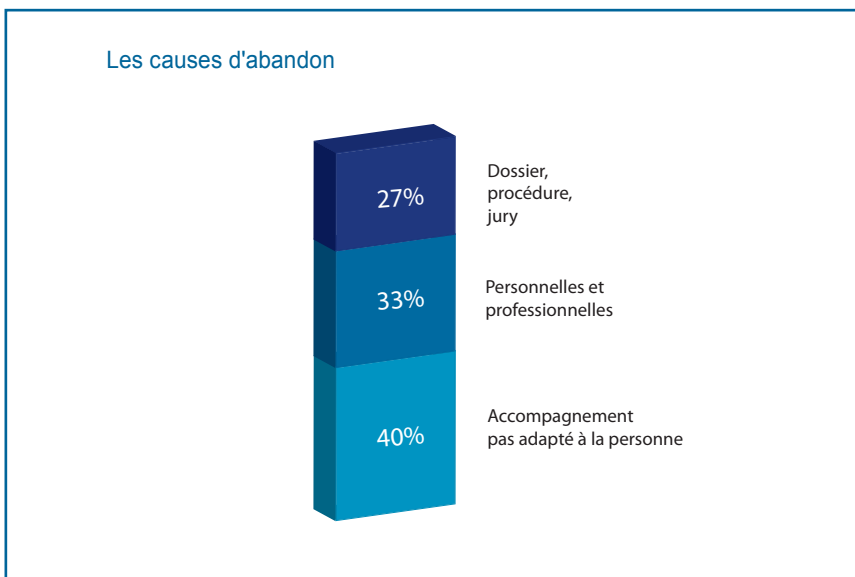
« J'ai fait cette VAE pour me prouver que je pouvais réussir. »

Les réponses des candidats ayant abandonné se répartissaient selon le tableau suivant. Elles ont été rassemblées dans **trois grandes catégories** : logique de développement de l'entreprise, logique de développement personnel, logique d'emploi (ou de consolidation de son parcours professionnel) pour les conjointes de chef d'entreprise.

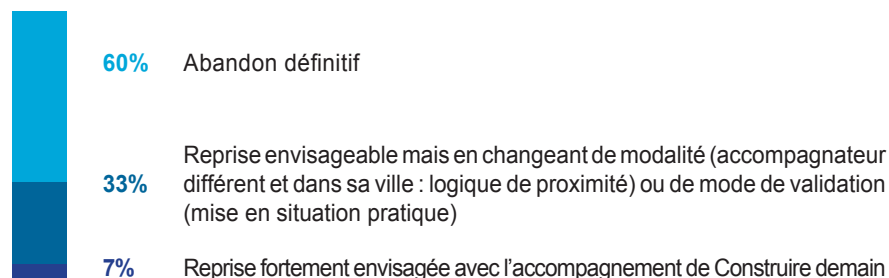


4.2 Les abandons dans le cadre de l'expérimentation CAPEB

Les causes d'abandon énoncées par les candidats : elles sont dues essentiellement à des raisons personnelles (maladie, divorce...) ou professionnelles (surcharge de travail, changement d'activité...), à l'accompagnement qui ne convenait pas à la personne ou à la procédure de validation.



Leur intention de reprendre la VAE



Les candidats qui ont abandonné en cours de parcours VAE sont, en règle générale, peu loquaces et peu enclins à conseiller cette procédure à d'autres, alors que les candidats ayant mené à terme positivement leur VAE, sont très participatifs et promeuvent ce type de démarche auprès de leurs salariés, de leurs collègues et de leur famille.



«Ma belle fille (40 ans) qui regardait ce que je faisais tout au long du processus VAE, a fait elle même une démarche de VAE, a obtenu son BTS (après s'être remis à niveau en anglais) et a continué par le CNAM ; elle termine actuellement une thèse pour devenir ingénieur en logistique.»

Facteurs d'abandon

Les facteurs d'intensité et de persistance de la motivation en VAE

Après les facteurs déclencheurs et donnant le sens (la direction) de la motivation qui sont propres à la personne, l'intensité et la persistance dans la motivation de mener sa VAE jusqu'au bout 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 qui peuvent accroître ou diminuer sa motivation.

Les facteurs liés aux dispositifs institutionnels de Validation

Chaque institution de formation est libre de définir sa propre procédure de validation et de définir quels seront les diplômes, titres ou certifications validables. Certains organismes exigent du candidat un dossier à renseigner, d'autres exigent des mises en situation professionnelle. La VAE est également encadrée par des logiques réglementaires différentes édictées par les différents ministères valideurs. Enfin, le nombre de diplômes, titres ou certifications est aussi important. D'où la difficulté pour les candidats à la VAE d'identifier les structures d'information et de conseil.

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 rentrent vite dans la logique de mise en adéquation de leur expérience avec les référentiels compétences des diplômes. D'autres candidats soulignent la lourdeur et l'investissement en temps nécessaire à la démarche. D'autres candidats reconnaissent l'importance du soutien familial que l'on connaît déjà en formation continue :



« Ma femme m'a aidé dans la constitution de mon dossier. J'ai failli abandonner une fois ou deux devant la lourdeur du dossier. C'est vraiment fastidieux et l'on se sent un peu seul... »

«Ma femme a tapé le dossier à la machine et m'a fortement soutenu dans ma démarche, accompagné psychologiquement.»

Les facteurs liés à l'accompagnement

L'important dans l'accompagnement est de permettre au candidat de donner une cohérence à des tâches ou des activités qui peuvent lui paraître éclatées. Plus l'activité du candidat est qualifiée (c'est-à-dire, ceux qui organisent leur travail, posent des diagnostics, proposent des remèdes), plus cela lui est facile de reconstituer une cohérence.

Autre facteur facilitateur, l'identité au travail : la démarche est valorisante pour ceux qui apprécient leur travail et s'y sentent reconnus.

Cette phase de l'accompagnement est charnière dans les causes d'abandon des candidats à la VAE. Les candidats, en grande majorité, ne se sentent pas suffisamment accompagnés durant ce processus :



« Le dossier, c'est très long, trop fastidieux surtout lorsqu'on travaille »

« Je me suis senti seul : je devais fournir plein de documents et de preuves de ce que j'avais ».

Il faut également que les candidats aient des compétences pour formaliser le dossier écrit, des capacités d'analyse et de synthèse de leur pratique, et de prise de recul :



« En fait, on est très seul lorsque l'on monte un dossier et les entretiens avec les accompagnateurs sont trop courts. »

Le parcours VAE et son accompagnement peuvent apparaître paradoxalement soit trop long et fastidieux, soit trop court. Certains estiment qu'une année, quand on est en activité professionnelle, c'est le temps nécessaire pour réfléchir à leur pratique, la formaliser en termes de compétences certifiables, constituer leur dossier ; d'autres auraient souhaité un temps plus ramassé, 3 à 4 mois.

Le rôle de l'accompagnateur est primordial. Outre son appui méthodologique, il est également parfois un soutien moral qui vise non pas à assister le candidat, mais à le rendre autonome.



Les 5 candidats qui ont réussi leur VAE ont eu un accompagnement qui leur convenait ; une des personnes, après un arrêt de quelques mois pour des raisons familiales, a repris sous la forte sollicitation de l'accompagnateur, ce dont il lui est redevable.

Par contre, 40% des candidats ayant abandonné, n'ont pas eu l'accompagnement qu'ils auraient souhaité : trop laxiste pour certains, trop pointilliste pour d'autres, ne pouvant pas l'aider car dans un secteur que l'accompagnateur ne connaissait pas.

Plus de la moitié des abandons VAE-CAPEB sont dus à la non compréhension du sens du travail demandé et au changement de règles dans la constitution de leur dossier au cours de l'accompagnement (nombre d'activités à décrire, degré de détail dans l'explicitation de ces activités,...). Le livret 2 rentre trop dans les détails qui ne traduisent pas pour eux le savoir-faire ; il y a trop de redondance inutile : on retrouve une partie des mêmes tâches dans le descriptif de chaque activité,...

Pour ceux qui abandonnent, la VAE est perçue, avec regret pour certains, amertume pour d'autres, comme la non prise en compte de leur expérience professionnelle sur des critères autres que professionnels : « *Pas de place pour les ignorants en informatique. Gardez votre VAE, je garde mon métier !* »

Les facteurs liés au passage devant le jury

Parfois, l'idée même de soutenance devant le jury peut être une cause d'abandon. L'oral du jury angoisse des candidats qui ont peur de se retrouver comme dans le système scolaire où ils ont souvent connu l'échec (surtout pour ceux qui visent le CAP). Il se dégage alors des témoignages, un sentiment de violence symbolique assez fort :



« *Ce n'est pas un prof qui va m'apprendre mon métier après près de 30 ans de pratique auprès de clients satisfaits !* ».

« *Il est difficile, à la fin du parcours, de s'entendre critiquer sur sa pratique* » : un menuisier est allé au bout de son parcours et il s'est vu expliquer par un membre du jury non professionnel comment faire pour monter un escalier !

Les témoignages des candidats qui ont réussi leur VAE sont très souvent positifs :



« *J'ai vécu cela comme une belle récompense d'un travail qui m'a demandé plusieurs mois.* »

Nous pouvons indiquer que **la notion de feed-back** lors du passage devant le jury tient ici aussi une place non négligeable en tant que facteur de motivation.

Les candidats ayant mené à leur terme leur démarche et ayant acquis un diplôme ou un titre convergent, soulignent l'intérêt qu'ils ont trouvé à la démarche de retour sur leur expérience, et cela quelles que soient les difficultés rencontrées au début pour comprendre la nature du travail attendu.



« *Livret 2 : le travail paraît énorme au début mais au fur et à mesure les choses se font. Je me suis rendu compte de tout ce que je faisais, de l'importance de ce travail. Cela m'a valorisé tout le long de mon parcours, ce qui fait que je me suis senti à l'aise dans l'entretien avec le jury : j'ai conscience de maîtriser un métier.* »

La démarche VAE est en effet une occasion donnée aux salariés, aux artisans et aux compagnes d'artisan, de remobiliser l'ensemble des connaissances, compétences et aptitudes que l'expérience leur a permis d'acquérir, en les organisant au regard d'un référentiel métier qui formalise les exigences attendues d'un professionnel, à un niveau de qualification donné. Bien conduit, l'accompagnement leur permet de passer d'un simple récit d'expérience à une analyse de celle-ci et de prendre conscience des savoirs sous-jacents aux différentes situations dans lesquelles ils ont été amenés à résoudre des problèmes, à mener des chantiers, à s'occuper de la partie administrative de l'entreprise, à former des jeunes en alternance, etc.

4.3 Comprendre les abandons : focus sur 3 structures d'accompagnement

Analyse de leur pratique par les accompagnateurs de Construire Demain, de l'Education Nationale et de l'AFPA : repérage des causes d'abandon, pour le moins d'interruption, d'une démarche de VAE.

Ci-après, la comparaison des différentes étapes du processus de VAE selon les 3 pratiques analysées et les deux types de modalité de validation.

Information		Orientation	Accompagnement	Jury et après-jury
Organisme	Information	Orientation	Accompagnement : durée, étalement, profil des accompagnateurs	Jury : constitution, fréquence
Construire Demain	Co-organisée par la CAPEB et Construire Demain	<p>Sur la première campagne (2005-2006) : réduite au choix du diplôme de l'Education Nationale dans un catalogue.</p> <p>Depuis 2007 : un vrai échange individualisé pour orienter le candidat dans le choix de son diplôme</p> <p>(Entretien téléphonique après la réunion d'information)</p>	<p>40 heures réparties sur 6 mois environ</p> <p>4 jours d'animation collective en face à face + suivi individuel à distance (par mail, par téléphone)</p> <p>Profils accompagnateurs : formateurs en informatique, gestion, droit... tous les domaines qui intéressent une entreprise artisanale</p> <p>Les accompagnateurs connaissant bien le profil des artisans mais n'avaient pas, au début, de spécialisation spécifique sur la VAE.</p>	<p>Composition du jury = 3 personnes 1 professeur d'enseignement général + 1 professeur d'enseignement professionnel + 1 professionnel du domaine du diplôme ; jury présidé par un Inspecteur de la spécialité.</p> <p>Il n'existe pas de grille d'évaluation commune : chaque membre du jury apprécie dans son domaine.</p> <p>Lors de l'entretien, le jury questionne le candidat sur ce qu'il a écrit (vérifie ainsi aussi que c'est bien lui qui a réalisé le dossier).</p> <p>D'après les P.V. de jury :</p> <p>Validation totale = 68 à 70% Validation partielle = 20 à 22% Aucune validation = 8%</p>

données pour 2009-2010

Information		Orientation	Accompagnement	Jury et après-jury
Organisme	Information	Orientation	Accompagnement : durée, étalement, profil des accompagnateurs	Jury : constitution, fréquence
DAVA/GRETA	Faite par la DAVA (2 heures hebdomadaires)		<p>20 heures réparties sur 6 ateliers de 3 heures à 3 heures 1/2 de travail (en groupe) suivant une méthodologie formalisée et partagée par les accompagnateurs de l'Education Nationale.</p> <p>Profil de l'accompagnatrice de l'Académie de Nice interviewée : psychologue, psychoclinicienne, réseau de connaissances dans des domaines et secteurs professionnels variés.</p> <p>Taux de réussite = 75 à 80% de succès avec des salariés, depuis 3 ans, tous niveaux confondus : 100% CAP-BEP et 60% BTS.</p> <p>Chiffres VAE auprès de candidats relevant du secteur du BTP (Académie Aix-Marseille) : sur 106 personnes recevables, 28 ont choisi d'effectuer leur accompagnement avec l'Education Nationale.</p>	

données pour 2009-2010

Information		Orientation	Accompagnement	Jury et après-jury
Organisme	Information	Orientation	Accompagnement : durée, étalement, profil des accompagnateurs	Jury : constitution, fréquence
AFPA	Co-organisée par la CAPEB et l'AFPA de Gap		<p>Motivation : la loi qui fait courir aux candidats le risque d'un « redressement » lors d'un contrôle si leur personnel ou eux-mêmes n'a pas de titre ou de diplôme. RDV individuels de 4 fois une heure étalés sur maximum 6 mois entre le premier RDV et le passage devant le jury.</p> <p>Préparation de la situation de validation devant le jury : simulation de la mise en situation pratique ; 2 jours organisés avec les formateurs du CFPA de Gap. La formatrice a elle-même inscrit les candidats à la certification dans les différents CFPA où elle avait lieu en fonction des titres à passer, des dates des sessions prévues ; elle s'est occupée de l'hébergement quand le CFPA était loin du lieu de travail.</p> <p>Profil de l'accompagnatrice : formatrice créateur-repreneur d'Entreprise, collaborateur chef d'entreprise du bâtiment. A suivi une formation «Accompagnement VAE » (centrée sur les procédures, les moyens, le DSPP, l'objet du DSPP, la certification...).</p> <p>S'est articulée avec les formateurs du secteur qualifiant connaissant le type de mise en situation pratique et les critères d'exigence du jury.</p>	<p>La présentation devant le jury = Mise en situation pratique (sur l'activité principale de leur métier) + DSPP (écrit qui aide le jury à se rendre compte du travail que réalise le candidat).</p> <p>1 candidat par box de travail.</p> <p>Le jury = 4 à 6 professionnels ; il y avait 2 jurys/candidat, voire 6 jurys pour 3 candidats.</p> <p>Le formateur présent au jury de Gap lui a fait un retour sur la moitié du groupe : Très bonne évaluation sauf un candidat qui était très juste (c'était celui qui était le plus réticent par rapport à la VAE).</p>

4.4 Convergence et divergence

Convergences

- **Intérêt de la VAE** : les différents intervenants dans le processus mis en place par la CAPEB reconnaissent tous que la VAE est une idée superbe : reconnaître par le passage d'un titre ou d'un diplôme, l'expérience des personnes.
- **Le parcours de VAE est un processus** avec différentes étapes (de 4 à 5 étapes) car le temps de « réflexion - maturation » est important mais ce processus ne doit être ni trop ramassé (pas assez de temps de maturation, de réflexion) ni trop dilué dans le temps (risque de « pourrissement », d'oubli, de décrochage...).
- **Un accompagnement** est fortement conseillé, articulant accompagnement individuel et de groupe, sur site et à distance, psychologique et méthodologique pour faciliter le passage difficile du faire au dire et à l'écrire.
- **Un accompagnement adapté** aux caractéristiques personnelles du candidat : sa disponibilité, sa capacité à formaliser, sa maîtrise de la bureautique et des TIC (pour communiquer à distance)...
- Le constat **de la difficulté des candidats face à l'écrit**.
- La nécessité de connaître **les référentiels de certification et de formation**.
- **La posture de l'accompagnateur** : créer la confiance, attitude d'écoute empathique, valorisation de l'expérience de la personne, insistance voire « harcèlement » pour que le candidat produise, évaluation constructive de la production écrite,... ni guide, ni juge.

Divergences

- **La durée de chaque étape de l'accompagnement** : de 1 heure (AFPA/CAPEB 05) à 3 heures (1/2 journée) (Education Nationale) à 1 journée (Construire Demain).
- **Le pourcentage de temps de travail individuel et en groupe lors des regroupements** : tout en individuel (AFPA/CAPEB 05), tout en groupe (Education Nationale), un mixte (Construire Demain/CAPEB).



- **L'articulation entre la structure accompagnatrice et la structure certificatrice** : aucune relation directe entre Construire Demain et les deux Académies mais des échanges via l'UR CAPEB, forte relation entre l'AFPA et le Centre valideur et entre le Greta et l'Académie de Nice.
- **Le type de preuve ou d'épreuve pour le jury** : déclaratif pour le diplôme, mise en situation pour le titre ce qui nécessite un plateau technique d'où un coût supplémentaire. On peut se demander si on évalue les mêmes choses (des capacités ou des compétences) ?
- **La constitution du jury** : mixte pour le jury Education Nationale (professeurs et professionnels), tout professionnel pour la DRTEFP.

4.5 Synthèse de la problématique « CAPEB »

La VAE est un processus complexe dont les différents éléments interagissent les uns avec les autres : le moment dans le parcours professionnel, la représentation et le sens que donne le candidat à sa VAE et les conditions dans lesquelles ce parcours de VAE se met en œuvre.

L'état des lieux précédent sur l'abandon ou le désengagement VAE des candidats CAPEB, montre les caractéristiques de ces éléments et leurs combinaisons particulières qui conduisent les candidats à abandonner.

Le moment de la VAE dans le parcours professionnel est important car il est fortement articulé avec la logique de motivation des candidats : l'âge des candidats (mi-temps et fin de parcours professionnel), assez élevé, fait que la logique de valorisation personnelle est la motivation la plus présente dans l'échantillon de la CAPEB.

Les facteurs ou causes personnels (psycho-sociaux) :

- **Sa représentation**, de ce qu'est la VAE et la réalité : plus le décalage de perception est grand plus il y a de risque d'abandon.
- **Sa motivation** par rapport à la démarche de VAE : la logique de valorisation personnelle résiste peu aux contraintes de production. Il semble y avoir moins d'abandons quand on suscite, comme dans le cas de la CAPEB 05, comme motivation essentielle d'une démarche VAE, la qualification de l'entreprise via la qualification des personnes, véritable axe de développement de l'entreprise, dans une démarche qualité.

- Son niveau de culture générale, de connaissance, lui permettant de formaliser par écrit son expérience en termes de compétences ; **la capacité à formaliser** par écrit sa pratique professionnelle est l'une des causes d'abandon. Cette capacité à formaliser consiste à décrire ce que l'on fait, à le mettre en forme et à surmonter ses difficultés face à l'écrit (maîtriser les savoirs de base) avec le degré d'expertise ou de détail du contenu exigé dans cet écrit.
- **Son engagement et sa persévérance** dans le processus de VAE mis en place : être conscient de l'investissement en temps et en énergie demandés pour pouvoir les mettre en œuvre et ce de manière durable tout au long du parcours.
- **Son acceptation des « règles du jeu »** de la démarche de VAE : décrire ses activités avec le risque de redondance de certaines tâches...
- **Sa peur de l'échec** devant un jury, de passer un « oral », est à relier au degré de confiance en soi, au sentiment d'efficacité personnelle.

Les facteurs externes :

- **L'accompagnement** : doit être différencié pour tenir compte des particularités de chaque candidat, en phase avec les référentiels mais distancé par rapport au référentiel de formation. La durée et le lieu de l'accompagnement devraient eux aussi être adaptés aux particularités des candidats.
- **L'accompagnateur** doit bien connaître les référentiels de certification et de formation et travailler en lien avec les structures de certification.
- **La procédure** devrait permettre d'avoir des repères et outils partagés par les accompagnateurs, les certificateurs et les candidats. La démarche administrative et les délais devraient être connus par tous et respectés par tous.

4.6 Pistes de progrès

Le rapport Eric Besson de septembre 2008 sur l'évaluation du dispositif de la VAE insiste sur la nécessité, pour en développer l'usage, d'un accompagnement continu aux différentes étapes de la procédure.

Conscientes de cette nécessité, les 3 structures d'accompagnement interviewées proposent les améliorations suivantes (**axes de progrès**) à apporter sur les étapes clés de ce processus : l'information, l'orientation, l'accompagnement et le suivi après le jury.

Ces pistes doivent permettre de repérer l'ensemble des cadres **favorisant la sécurisation d'un engagement en VAE** et de valoriser les enseignements sur son expérience professionnelle que la personne tire de cette démarche quelle qu'en soit l'issue, voire de proposer des alternatives à l'abandon au projet de Validation.

- **Amélioration de l'information** : initier un nouveau cadre d'information en amont du projet de validation qui permette au candidat de faire un choix éclairé sur le type de validation (diplôme, titre, CQP,...) et sur l'investissement personnel qu'il doit réaliser. Informer, prévenir les candidats à la VAE que pour préparer une validation d'un diplôme ou d'un titre, il faut libérer du temps familial et professionnel : la seule pratique ne suffit pas.
- **Amélioration de l'accompagnement** : faire évoluer la prestation d'accompagnement en VAE en prenant en compte le socle motivationnel du candidat, en l'aidant à expliciter son ou ses expériences et seulement ensuite articuler cette réalité vécue multiforme avec la norme des référentiels de certification.
 - **Etre plus présents** : les accompagnateurs de Construire Demain ont renforcé leur présence auprès des candidats qui vont jusqu'au bout du processus de VAE. Le taux d'abandon en a été fortement réduit.
 - **Articuler accompagnement individuel et ressources du groupe** : au début, l'accompagnatrice de l'Académie de Nice faisait de la VAE individuelle, en face à face : la personne ne sent pas sa valeur, elle a pour cela besoin de confronter son expérience à d'autres. Depuis elle fait l'accompagnement en groupe. Le groupe, les autres donnent de la valeur à « ce que je fais ».
 - **Concrétiser, le plus tôt possible, le travail à réaliser** : l'accompagnatrice AFPA avait demandé aux formateurs du secteur du CFP de Gap deux jours de **simulation** de jury par une mise en situation pratique, permettant aux candidats de réviser leur gestes et démarches professionnels, de montrer le type de travail à réaliser, de se mettre dans les conditions de réalisation... en cabine, avec la matière d'œuvre, les outils fournis... Les enseignements de cette expérience : mettre les candidats en situation pratique plus tôt pour qu'ils aient une vision réelle de ce qu'ils auront à faire et à produire et donc qu'ils puissent s'exercer sur leurs chantiers.
 - **Faire prendre conscience** au candidat que le travail à fournir, facilité par l'accompagnement, est **une analyse de leur expérience**, de leur pratique professionnelle pour répondre à ces 2 questions : qu'est-ce que je suis

réellement capable de faire ? Est-ce que je suis capable de faire ce que l'on me demande dans le titre ou le diplôme ? Ce qui nécessite de bien détailler le contenu du titre ou diplôme pour qu'ensuite le candidat **se donne les moyens d'y arriver**.

- Faire prendre conscience que, parfois, il y a un **décalage entre les contenus du diplôme ou du titre et son expérience** et identifier les moyens à mettre en œuvre pour être validé ; 3 années d'expérience sont nécessaires mais ne suffisent pas pour avoir un titre ou un diplôme.
- **Avoir un temps minimum** pour accompagner ce processus : 4 heures d'accompagnement, pour la formatrice AFPA, ce n'est pas assez. Qui plus est, on est sur du déclaratif, on n'est pas sur les compétences (qui demandent une mise en situation), ce qui ne pose pas de problème quand l'emploi est essentiellement axé sur un savoir-faire pratique. Ce problème existe quand il y a une partie théorique, ce qui nécessiterait que le candidat travaille cette partie avant de se présenter au jury. Ce qu'a fait un candidat accompagné par Construire Demain pour réussir son diplôme.
- **Déscolariser l'accompagnement** : pas d'accompagnement dans une salle de classe, ni en entreprise (problème de disponibilité), dans un lieu « neutre ».
- **L'accompagnateur** doit pouvoir « valider, orienter » la production du candidat. L'accompagnateur doit pouvoir sortir des mots techniques (les candidats se sentent confortés car ils parlent le « même langage »).
- **Ne pas rajouter des obstacles, des exigences supplémentaires** ; exemple : demande de CV, lettre de motivation...; dactylographier le livret 2 ; formaliser plus d'activités que nécessaire, décomposer et expliciter de plus en plus ces activités... n'est pas exigé mais rassure l'accompagnateur

Professionnalisation des acteurs de la VAE

- **La professionnalisation des jurys** est très importante, d'autant plus qu'il n'y a pas de critères d'évaluation qui leur sont fournis; des fiches / des grilles d'évaluation, la consigne de prendre en compte les candidats dans leur globalité. Expliquer la philosophie de la VAE, comment cela se passe, qu'est ce qu'on demande... ?
- **Il faut professionnaliser aussi les accompagnateurs**. La connaissance du public et de ses contraintes est indispensable aux accompagnateurs mais ce n'est pas suffisant.

Pour bien faire son travail d'accompagnement, la formatrice AFPA a suivi 2 journées de formation et a été validée « accompagnement VAE ». Cette formation était centrée sur les procédures, les moyens : Le DSPP, l'objet du DSPP, la certification, ... Comme elle est validée par le titre FPA (Formateur Professionnel d'Adultes), elle maîtrise les techniques d'entretien d'explicitation de la pratique.

5. QUELLES NOUVELLES INGÉNIERIES D'INTERVENTION ?

L'action menée par la CAPEB a essentiellement sécurisé le parcours de VAE. Le constat est que cela ne suffit pas.

Compte tenu des causes précédemment repérées et des pistes d'amélioration formulées par les différents intervenants des structures accompagnatrices, les nouvelles ingénieries d'intervention proposées dans ce paragraphe, définissent le cadre d'un nouveau projet à mettre en place afin d'améliorer la pratique de VAE pour ce public, avec les outils et démarches à mettre en œuvre.

5.1 Le concept de sécurisation de parcours en VAE

La question de départ porte sur l'incompréhension du résultat de l'expérimentation, à savoir le nombre important de candidats ayant abandonné malgré un parcours sécurisé.

« Dès lors que la sécurisation des parcours professionnels doit être considérée comme un enjeu large, il convient de placer la personne au cœur de la réflexion en déroulant les différentes étapes de sa trajectoire de vie professionnelle » nous rappelle le Conseil Economique et Social dans son rapport de 2007.

La sécurisation d'un parcours ne doit pas simplement se situer sur un cadre structurel mais il doit prendre en compte l'individu dans son espace singulier.

L'erreur souvent commise est de confondre la forme et le fond ; en effet sécuriser un parcours en prenant en compte ingénierie pédagogique et ressource humaine semble aujourd'hui trouver une réponse, un cadre que l'expérience des opérateurs de la VAE a pu expérimenter depuis maintenant près de huit années.

Pour autant, ces éléments qui sécurisent l'opérateur est loin de convenir à l'usager qui lui, reste en insécurité du fait simplement de l'exercice demandé. Même si en VAE, on passe d'une logique d'épreuve (examen à la formation initiale et continue) à une logique de preuve qui peut paraître à première vue plus aisée (parler de son expérience), cette formalisation devient vite une épreuve pour le candidat car il se retrouve confronté à un exercice qui le met en difficulté, celui-ci l'obligeant à puiser dans ses potentialités, à mettre en évidence une histoire personnelle et professionnelle parfois douloureuse, à mettre en adéquation la réussite de sa VAE avec un projet professionnel futur (réorientation, emploi, mobilité..).

La non prise en compte de cette singularité et donc l'intégration des candidats dans un cadre pose la limite de la sécurisation d'un parcours en VAE.

Agir sur une logique de sécurisation de parcours suppose donc une approche globale et ambitieuse qui conduit à la définition suivante : **il s'agit d'une réponse collective à des besoins diversifiés, apportée à l'ensemble des individus.**

C'est-à-dire prendre l'individu dans sa globalité et non dans sa position de candidat à la VAE.

Préconisation

Mise en place d'une contractualisation engageant les deux parties (organisme d'accompagnement et candidat) et qui propose un cadre pédagogique différencié prenant en compte d'une part le cadre de l'opérateur VAE et d'autre part les potentialités et projets personnels et professionnels du candidat.

5.2 Une information renouvelée

L'information des usagers devient un enjeu incontournable des politiques de formation, d'insertion, d'orientation et donc de Validation des Acquis de l'Expérience.

Permettre à l'individu de faciliter son accès à **des informations fiables lui permettant d'étayer ses décisions** reste un objectif ambitieux qu'il nous faut mettre en avant.

Cet enjeu nous renvoie à la posture de médiateur de l'information, qui suppose la délivrance d'une information individualisée à la propre situation du candidat, la mise en place d'une interaction facilitant l'appropriation des données délivrées et permettant ainsi une meilleure intégration dans les stratégies individuelles.

Le cadre posé ci-dessus, nous permet d'opérer un transfert dans notre problématique VAE par la nécessité d'agir dans une posture de conseil sur deux niveaux différents :

- 1 - **Conseil méthodologique** : pour l'opérateur de l'accompagnement VAE
- 2 - **Conseil gestion des compétences** : pour le conseiller de la CAPEB

Ingénierie de l'information proposée

1 - Opérateur de l'information et de l'accompagnement VAE

Agir sur l'information suppose que l'on s'intéresse aux effets de celle-ci sur l'utilisateur.

Ces effets sont de différentes natures :

Sensibilisation :

L'individu connaît les contours et objectifs essentiels.

Compréhension :

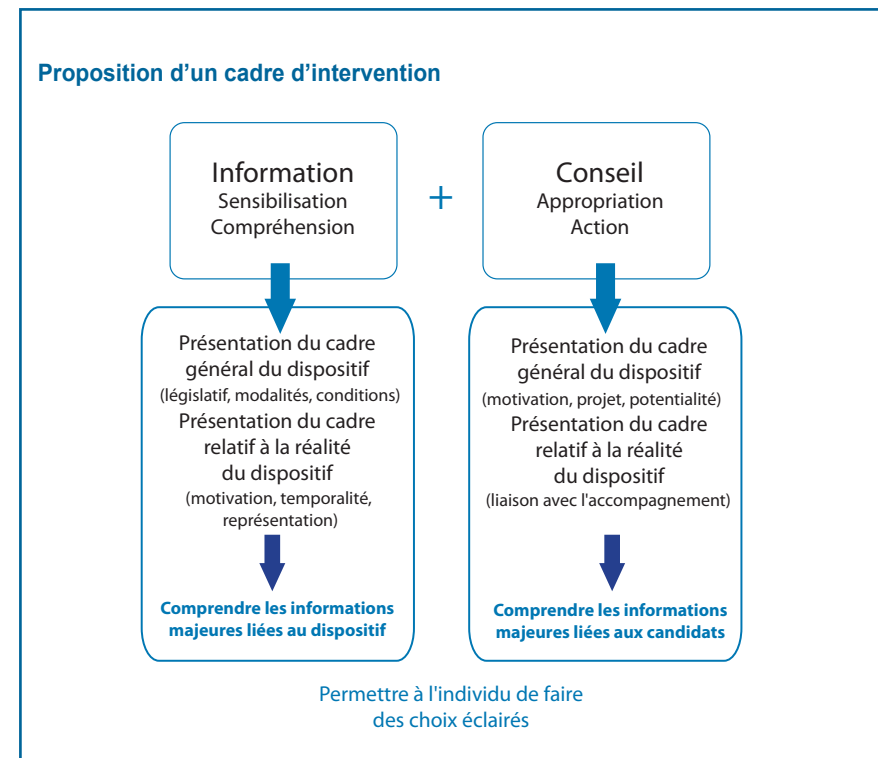
L'individu sait en parler et maîtrise le dispositif dans ses différents aspects (objectifs, pré-requis, modalités, condition...).

L'appropriation :

L'individu est capable de transposer les éléments à sa propre situation, c'est cette fonction de traduction pour soi qui est un enjeu aujourd'hui.

L'action :

L'individu passe de la phase d'anticipation et de réflexion (il scénarise en pensée) à la phase d'action, celle-ci n'est pas forcément naturelle et systématique car un certain nombre de personnes sont dans une situation d'attente compte tenu d'incertitudes multiples (problématique d'insécurité vu dans chapitre précédent).



Une information sur un dispositif est d'autant plus appropriée si :

- elle est illustrée par des situations concrètes,
- on en précise non seulement l'organisation mais également l'usage (à quoi ça sert),
- elle est génératrice de synthèses et d'hypothèses d'actions.

Ce cadre d'intervention est indispensable avant toute forme de contractualisation avec l'utilisateur.

2 - Conseiller CAPEB

Notre cadrage est ici identique au précédent, simplement nous remplaçons l'usager par l'acteur de l'entreprise. En effet il nous semble important de dissocier les rôles de chaque partenaire et par ce fait de poser la question du sens d'une double information.

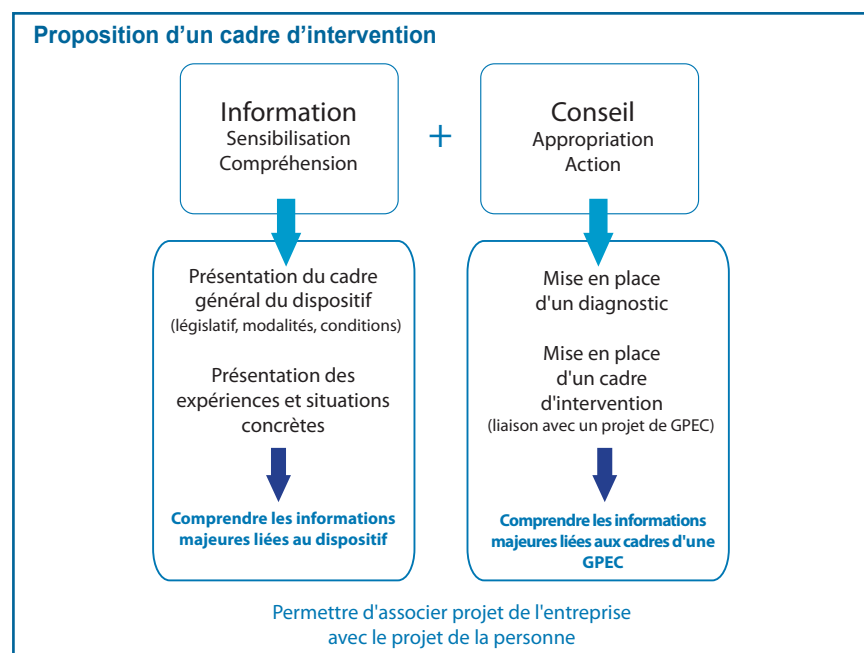
Les effets sur l'entreprise sont les suivants :

Sensibilisation : l'entreprise connaît les modalités de la VAE et ses cadres réglementaires (Code du travail).

Compréhension : l'entreprise sait en parler et maîtrise le dispositif dans ses différents aspects, elle peut donc engager un dialogue avec son ou ses salariés.

L'appropriation : l'entreprise est capable de transposer les éléments à sa propre stratégie de gestion des compétences.

L'action : l'entreprise structure un cadre d'intervention prenant en compte la VAE dans une démarche de GPEC



5.3 Un fonctionnement en réseau

Le conseil en VAE doit s'inscrire dans une logique de réussite. La finalité essentielle du conseil en VAE **est de permettre à la personne d'identifier des scénarios possibles pour elle, dans sa situation, concernant son parcours d'accès à la certification.**

Ceci nécessite pour le conseiller un véritable **travail en réseau et de la mutualisation de ressources** pour permettre au candidat d'accéder à l'information utile, l'information décisive qui est le plus souvent informelle, implicite, « cachée ».

Préconisation

Dans le processus VAE précédemment défini, détacher le moment de l'information, du conseil et de l'accompagnement ; il serait peut être souhaitable que ces 3 étapes soient réalisées par des instances différentes pour que les organismes de formation ne soient pas suspectés de travailler pour leur propre compte (visée de quantité) au détriment des candidats.

5.4 Un accompagnement adapté

Les différents constats exprimés dans cette étude, rejoignent ceux connus depuis quelques années, ils confortent l'idée que la VAE reste malgré tout un dispositif complexe, basé essentiellement sur le code de l'éducation (4ème voie d'accès) et pas suffisamment sur la genèse même de ce droit, à savoir la valorisation de l'expérience.

Le contenu de l'accompagnement valide cet état de fait, il ne prend pas suffisamment en compte le réel de l'expérience du candidat, on est trop dans l'adéquation avec un référentiel de diplôme, ce qui oblige le candidat à limiter son expression, on reste alors dans une logique d'épreuve alors que l'on devrait être dans une logique de la preuve.

Il semble indispensable de repenser le cadre de l'accompagnement, en prenant en compte le candidat dans ses potentialités.

Cet accompagnement adapté à la personne et non à la procédure VAE, devrait permettre après un diagnostic, de proposer au candidat un cadre beaucoup plus complet que celui réalisé actuellement, c'est-à-dire : la phase « projet de validation ».

On doit donc se situer dans la globalité du projet en incluant la phase « amont », et ainsi proposer un parcours personnalisé prenant en compte les points forts et les points faibles du candidat ; on se situe bien dans une démarche pédagogique différenciée.

5.5 Une pédagogie différenciée

Un accompagnement individualisé avec un élément commun aux 4 phases : la réflexivité.

La Validation de l'Expérience au service d'un projet professionnel (de changement, de consolidation, de promotion,...), à un moment de son histoire professionnelle, dans une situation donnée, milite pour **une individualisation du parcours de VAE et de son accompagnement.**

Les espaces de réflexivité, au sein d'une démarche d'explicitation des compétences dans un processus de VAE, ne sont pas identiques à chaque individu. La manière dont est organisé un accompagnement, les outils que le conseiller-accompagnateur utilise avec le candidat, aident à l'identification des compétences autant qu'à l'identification des processus au travers desquels les adultes se forment. C'est-à-dire que le retour sur le parcours personnel et professionnel (intégrant les temps de formation, les temps d'emploi, etc.) sollicite un certain nombre d'actions permettant au candidat à la VAE de se former dans ce temps propre à la réflexivité.

Le temps de l'accompagnement à la VAE est une démarche de recherche et d'explicitation ainsi que de formation via la formalisation de son apprentissage expérimentiel. La réflexivité contribue à avoir un effet formation dans le sens où le candidat accompagné se réfléchit, se pense et se valorise, rythmée par la combinatoire motivation-démotivation.

Dans le contexte de la VAE, qui nécessite la rédaction d'un document de synthèse des expériences et compétences relevées dans le temps de l'accompagnement, nous nous trouvons dans un processus social et psychologique où l'espace / temps de la mise en mots (que ce soit à l'écrit ou à l'oral), en ce qui concerne l'approche biographique (les histoires de vie ou les récits de vie) et la description des tâches, est fondamental au processus de réflexivité et de construction. **La réflexivité définit en partie les processus en jeu dans la VAE.** L'individu est sollicité et mobilisé dans sa capacité à regarder, observer et formaliser ses compétences.

Enfin, le concept de réflexivité entraîne aussi à une réflexion sur **la professionnalisation des conseillers et des outils utilisés.** L'espace/temps de l'accompagnement devrait permettre au candidat de « se réfléchir » avec un certain nombre d'outils qui permettraient de décrire, décomposer les étapes, les expériences. Les candidats font cet accompagnement dans un contexte temporel discontinu dont la longueur devrait être variable selon les individus : pour certains, un an est nécessaire à cette réflexion, prise de recul, formalisation par écrit, pour d'autres c'est trop long.



Aussi, **la réflexivité est un concept clé** qui donne lieu à une remise en question des outils et des parcours d'accompagnement à la VAE. La mise en sens de l'accompagnement doit y être intégrée. La VAE est ainsi, en soi, un temps de formation de et sur l'expérience qu'il faut valoriser.

L'accompagnement tend actuellement à **se professionnaliser**⁽⁶⁾ et le suivi des candidats tend à évoluer vers **une pratique plus individualisée** dans de nombreux cas : c'est un facteur de réussite, un facteur de motivation pour le candidat. Mais individualisation ne veut pas dire solitaire, **le groupe a un rôle à jouer dans ce processus** ; la problématique de la motivation dans les démarches de validation de l'expérience est par nature individuelle, mais elle interroge néanmoins le collectif.

6. CONCLUSION ET PERSPECTIVES

Cette étude qualitative montre que c'est une combinaison optimale de toutes les variables ressources (internes au candidat et propres au processus inter institutionnel de validation) qui amène à la réussite d'un parcours de VAE : représentation de ce qu'est la VAE, moment dans son parcours professionnel, motivation, accompagnement, type de dossier (de preuve) et d'épreuve,...

Intégrer la VAE comme un outil d'orientation

Proposer aux candidats en situation de rupture avec leur projet de validation des solutions alternatives, c'est poser la VAE dans le champ de l'orientation tout au long de la vie.

Il est donc important de redéfinir les conditions de réussite du parcours d'accès à la qualification par la construction de partenariats (conseiller AFPA, mission locale, PAIO, CIO, direction RH de l'entreprise, représentants du personnel, conseiller Fongecif, structures d'accompagnement) et par la définition d'une complémentarité de services ; c'est ici, semble-t-il, la condition indispensable d'une sécurisation des parcours.

Parmi les variables d'échec, une étude qualitative devrait être faite, par des entretiens approfondis, sur des candidats volontaires, de l'importance du manque de confiance en soi,

d'efficacité personnelle et le sentiment de contrôle interne comme facteurs les plus discriminants pour expliquer l'abandon rapide du processus.

Il y a aussi certainement un travail à faire sur ce qu'est l'expérience, comment elle se forme, comment elle se repère, se formalise, se valorise... comment elle est au service d'un projet de développement personnel et professionnel de son auteur, afin que la VAE devienne vraiment un outil au service de la qualification tout au long de la vie.

Conseils donnés par les candidats ayant obtenu leur diplôme :



« La VAE c'est un vrai travail ; ne pas attendre 57 ans (transmission d'un « héritage ») pour faire une VAE pour l'ouverture d'esprit et les connaissances que cela développe ; le faire à 25-30 ans ; le faire à deux (avec son épouse ou son conjoint) ; le prendre comme un chantier. »

« Vouloir arriver à quelque chose car ça demande du travail ; c'est une expérience très riche qui ouvre des portes. »

« J'ai déjà conseillé la VAE à plusieurs personnes : c'est un réel travail mais avec au bout une promotion dans son métier. »

« Mon conseil : avoir de l'expérience, du temps et être motivé. »

⁽⁶⁾ Le Département des Sciences de l'Education de l'Université de Provence (Lambesc) a ouvert une option de la licence « Sciences de l'Education » (en alternance) centrée sur « la formation des personnels de la VAE ».

La connaissance des modèles et des dispositifs d'évaluation en éducation est fondamentale pour assurer les fonctions : d'orientation, d'accompagnement des candidats, de validation dans le cadre des jurys VAE, de suivi des préconisations de formation/expériences complémentaires.

Enquête n°1

Vous connaître

Vous êtes :

Homme
Femme

Age : -30 ans 30-45 ans + 45 ans


Statut : Chef d'entreprise Conjoint(e) Salarié (e)

Vous vous êtes engagé (e) dans une démarche de VAE :

A titre personnel Volonté de votre employeur autres :

Comprendre les Causes de l'abandon en Validation des Acquis de l'Expérience VAE

Enquête n°



Pourquoi une VAE :

- Progresser dans mon emploi
- Reconnaissance sociale
- Augmenter mes revenus
- Changer d'emploi
- Augmenter ma part de marché
- Reconnaissance de la qualité de mon entreprise
- Avoir une meilleure crédibilité par rapport aux clients
- Autres :

Votre premier contact avec la VAE :

- Suite à une réunion d'information
- Si oui, organisée par quelle structure ?
- Informations par la CAPEB
- La presse
- Le « bouche à oreille »
- Autres :

Quelle Certification (titre ou diplôme) souhaitiez-vous préparer en VAE :

- Niveau V (BEP-CAP) - indiquez l'intitulé :
- Niveau IV (BP-BAC-BAC PRO) - indiquez l'intitulé :
- Niveau III (BTS-DUT) - indiquez l'intitulé :

Quelle est la nature de la certification visée ?

- Technique
- Tertiaire

Votre niveau de qualification initiale

- Niveau V (BEP-CAP) - indiquez l'intitulé :
- Niveau IV (BP-BAC-BAC PRO) - indiquez l'intitulé :
- Niveau III (BTS-DUT) - indiquez l'intitulé :
- Autres - indiquez l'intitulé :

Comprendre votre parcours

1 Entre le moment de votre inscription (réunion d'information) dans la démarche et la réponse du livret 1 (notification de recevabilité), il s'est passé :

Moins d'1 mois 1 mois 2-3 mois si + combien de temps ?

2 Entre l'acceptation du livret 1 et l'engagement dans la démarche d'accompagnement (livret 2), il s'est passé :

Moins d'1 mois 1 mois 2-3 mois si+ combien de temps ?

3 Entre la fin de l'accompagnement et le passage devant un jury (pour un diplôme) ou l'instruction technique de validation (pour un titre professionnel), il s'est passé :

Moins d'1 mois 1 mois 2-3 mois si+ combien de temps ?

4 Le délai toutes étapes confondues, vous paraît il :

Trop important Suffisant Pas assez suffisant

Comprendre votre abandon

Malgré l'investissement de départ, vous avez mis un terme à votre démarche d'une façon :

Définitive Temporaire En cours de réflexion

Votre choix d'abandon est motivé par : (si plusieurs choix indiquer par ordre d'importance : 1 2 3)

- La qualité de l'accompagnement
- La durée de l'accompagnement
- La durée du parcours dans sa globalité
- L'investissement personnel
- La complexité du travail demandé
- La peur de l'échec
- Un événement professionnel ou personnel
- Un engagement dans un autre projet
- Autres :

Selon vos choix, précisez en quelques lignes ce que vous ressentez :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Accepteriez-vous de compléter cette enquête par un entretien auprès d'un consultant. Si oui, merci d'indiquer vos coordonnées téléphoniques afin que nous puissions vous contacter.
(Nous nous engageons à respecter les règles de confidentialité et à ne jamais communiquer vos coordonnées)
N° de téléphone :

**Le réseau CAPEB vous conseille et vous accompagne dans votre démarche VAE :
près de 250 artisans du bâtiment et leurs salariés accompagnés depuis 2005**

UNION REGIONALE CAPEB PACA CORSE

1140 rue Ampere ACTIMART 3 allée des ingénieurs - Bât 3B
13851 AIX-EN-PROVENCE Cedex 03
T : 04.42.97.62.39 F : 04.42.60.05.52
Sandrine VOGEL
ur-capeb.paca-corse@wanadoo.fr

CAPEB 04

5 Allée des Fontainiers 04000 DIGNE LES BAINS
T : 04.92.32.00.90 F : 04.92.31.27.56
Christine LANGLOIS
capeb-04@wanadoo.fr

CAPEB 05

10 Avenue Guillaume Farel 05000 GAP
T : 04.92.51.13.36 F : 04.92.51.51.81
Frédéric DAO
capeb05@wanadoo.fr

CAPEB 06

Immeuble Var 3000 Bd Georges Pompidou 06700 SAINT LAURENT DU VAR
T : 04.93.31.91.90 F : 04.93.14.92.88
Caroline CIAIS
capeb-06@wanadoo.fr

CAPEB 13

Maison des Artisans 7 Boulevard Pèbre 13295 MARSEILLE Cedex 08
T : 04.91.32.33.33 F : 04.91.76.55.41
Nathalie MARTIN
capeb@artisanat13.org

CAPEB 83

Les Espaluns III Rue Berthelot 83160 LA VALETTE DU VAR
T : 04.94.14.72.62 F : 04.94.14.72.63
Philippe ANDRE
capeb83@wanadoo.fr

CAPEB 84

7 avenue de l'Etang Pôle d'Activité de Fontcouverte 84000 AVIGNON
T : 04.90.13.32.70 F : 04.90.81.06.59
Jacqueline DEVOS
capeb.84@wanadoo.fr

GLOSSAIRE

AFPA : Association Nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes

BTS : Brevet de Technicien Supérieur

BP : Brevet Professionnel

Bac Pro : Baccalauréat Professionnel

BT : Brevet Technologique

CAP : Certificat d'Aptitude Professionnelle

CFPA : Centre de Formation pour Adulte

CIO : Centre d'Information et d'Orientation

CQP : Certificat de Qualification Professionnelle

DAVA : Dispositif Académique de Validation

DSPP : Dossier de Synthèse de Pratique Professionnelle

GPEC : Gestion Prévisionnelle d'Emplois et Compétences

GRETA : Groupement d'Etablissements Publics d'Enseignement

PAIO : Permanences d'Accueil, d'Information et d'Orientation

RH : Ressources humaines

L'essentiel

Directrice de la rédaction ■ Sylvette Belmont

Comité de rédaction ■ Régis Guillemette, Sandrine Vogel, Shéhérazade Enriotti

Mise en page, iconographie ■ Florence Schulé

Imprimeur ■ Caractère

Pour tout litige, seuls les tribunaux de Marseille sont compétents. La loi du 11 mars 1957, aux termes des alinéas 2 et 3 de l'article 41, stipule d'une part, que les «copies ou reproductions sont strictement réservées à l'usage privé du copiste et non destinées à une utilisation collective» et d'autre part, aux analyses et courtes citations dans un but d'exemple et d'illustration. «Toute représentation ou reproduction intégrale, ou partielle, faite sans le consentement de l'auteur ou de ses ayants droits ou ayants cause, est illicite» (alinéa 1^{er} de l'article 40). Cette représentation ou reproduction, par quelque procédé que ce soit, constituerait donc une contrefaçon sanctionnée par les articles 425 et suivants du Code pénal.



© fotolia.com

carif. espace **e-c** compétences

Centre de Vie Agora BâtA - ZI les Paluds - BP 1002 - 13781 Aubagne Cedex
Tél : 04 42 82 43 20 • Fax : 04 42 82 43 32

www.espace-competences.org



Région
Provence
Alpes
Côte d'Azur

