

PARCOURS VAE ET PROFESSIONNALISATION DES PRATIQUES D'INGENIERIE ET D'ACCOMPAGNEMENT EN VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE

Hervé Breton

Université de Tours
Faculté d'Arts et Sciences Humaines
Département des sciences de l'éducation et de la formation
3 quai des Tanneurs
37000 Tours
breton@hbneo.fr

Mots-clés : VAE, réflexivité, parcours professionnel, accompagnement

Résumé. Les enjeux de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) ne se résument pas à la validation et l'obtention d'une nouvelle certification. Les effets formatifs d'un parcours VAE sur les modalités de gestion des parcours professionnels s'étendent des capacités à distinguer dans l'expérience professionnelle, les activités conduites et les compétences maîtrisées, jusqu'aux possibilités nouvelles d'interpréter et d'évoluer dans la diversité des contextes professionnels. Cet article distingue dans un premier temps six grandes séquences du parcours VAE. L'analyse des effets formatifs générés conduit à formuler des préconisations pour la professionnalisation des fonctions d'accompagnement en VAE. La dernière section de l'article présente le Diplôme Universitaire proposé par l'Université de Tours intitulé : DU Ingénierie en Reconnaissance et Validation des Acquis de l'Expérience.

L'accord national interprofessionnel du 07 janvier 2009 portant sur le « développement de la Formation Tout au Long de la Vie professionnelle (FTLV), la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels » met l'accent sur la nécessité de dispositifs d'accompagnement visant la facilitation des évolutions et des transitions professionnelles. De même, la Commission Européenne dans sa nouvelle stratégie 2020 formule comme objectif stratégique : « Faire en sorte que l'éducation, la formation tout au long de la vie et la mobilité des apprenants deviennent une réalité ». En France, la loi du 24 novembre 2009, relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, publiée au Journal officiel du 25 novembre est venue affirmer la nécessité de structurer les dispositifs et de promouvoir des expérimentations visant par exemple l'insertion professionnelle des jeunes en sortie de système scolaire. De nombreuses expérimentations sont en cours dans les établissements scolaires afin de favoriser le développement de l'employabilité et l'acquisition de capacités pour s'Orienter Tout au Long de la Vie (OTLV).

Depuis la Loi de Modernisation Sociale de 2002, il devient possible en France d'accéder à une certification par reconnaissance et validation des acquis expérientiels. Cette diversification des modalités d'accès à la certification est propice au développement de dispositions facilitant les évolutions et transitions professionnelles. En effet, la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) suppose de s'engager dans des activités de retour sur le trajet professionnel, d'analyse de l'activité et d'identification des acquis. Ces différentes opérations conduisent le candidat VAE à se familiariser avec les approches dites de Retour sur l'Expérience (REX), d'analyse de l'activité et d'explicitation des procédés d'action. Elles nécessitent également d'investiguer les référentiels d'activités et de compétences professionnelles, les fiches de poste, les fiches métiers, les contextes professionnels.

Les dispositions et capacités [Bourdieu, 1998] à évoluer professionnellement supposent le développement graduel et progressif d'habitudes pour penser son parcours professionnel et pour devenir vigilant aux opportunités d'évolutions, de transitions, de développement de la qualification. La VAE est, par le type d'opérations qu'elle suppose pour développer son niveau de qualification par l'obtention de nouvelles certifications, propice pour l'acquisition de capacités d'autoformation et d'autodirection. Les enjeux dépassent donc la seule logique de certification. Nous allons dans cet article présenter les grandes séquences du parcours VAE (1), distinguer les activités et capacités acquises dans le cadre des Retours sur l'EXpérience (REX) et des analyses des fonctions occupées et des contextes professionnels liés aux métiers et à l'établissement employeur (2). La troisième section vise analyser et distinguer les pratiques et fonctions d'accompagnement propices dans le cadre de la VAE (3). Nous présentons dans la quatrième et dernière section de l'article un dispositif de professionnalisation des fonctions d'accompagnement dans le cadre de la VAE : le DU IRVAE (Diplôme Universitaire d'Ingénierie en Reconnaissance et Validation des Acquis de l'Expérience) proposé le Département des sciences de l'éducation et de la formation de l'Université de Tours. Nous nous appuyons dans le cadre de cet article sur différentes études conduites par l'auteur en Région Centre pour le Service Universitaire de Formation Continue de l'Université de Tours ou en sous-traitance du Cabinet MCVA du CNAM (Management des Compétences et de la Validation des Acquis).

1. Description séquentielle d'un parcours VAE

Quelles sont les séquences d'un parcours VAE ? A partir de quel point faire démarrer un parcours VAE et à partir de quel point décider de son aboutissement ou de son achèvement ? Les Accords Nationaux Interprofessionnels du 07 janvier 2009 sont venus consacrer la notion de parcours professionnel notamment par la création du Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP). Les différents travaux portant sur l'émergence au cours de la vie professionnelle des premiers questionnements et des premiers pas vers la VAE indiquent une large diversité d'occasions : préconisations dans la cadre d'un bilan de compétences, prise de contact avec un service de conseil professionnel, bouche à oreille sur la VAE, contact avec un certificateur ou centre de formation agréé (AFPA...)... Cette première phase de réflexion et de questionnements sur la professionnalité est un point d'amorce dans le parcours professionnel pour la démarche de VAE.

La description en séquence du parcours VAE se structure comme suit :

- **Séquence 1 / Réflexion et questionnements sur l'employabilité et la professionnalité.** L'amorce du parcours VAE peut survenir suite à des questionnements sur le positionnement professionnel, les acquis expérimentiels et professionnels, les dernières certifications obtenues, le différentiel constaté entre la dernière certification acquise et les différents emplois occupés. Les causes de ces premiers questionnements peuvent être exogènes (fragilisation de la situation professionnelle, incitation provenant de l'employeur à évoluer professionnellement, évolution de l'organisation produisant une reconfiguration des postes, perte d'un emploi du fait d'une procédure de licenciement économique...). Elles peuvent être endogènes, au mi-temps de la vie par exemple lors d'un premier bilan de compétences, ou dans une volonté de donner de la cohérence dans un trajet professionnel.
- **Séquence 2 / Information, délibération et décision sur la certification visée.** Des premiers questionnements et la recherche active sur les différentes voies possibles pour l'obtention d'une certification, la durée peut varier et parfois la dynamique s'enliser. Une série de questions se en effet à délibérer et la somme des possibles est souvent assez vaste : se diriger vers la formation ou opter pour la VAE ? Quelles certifications cibler ? Sur quels critères ? Avec quels financements ? Pouvoir produire un choix éclairé suppose de disposer des informations pertinentes, notamment sur les différentes certifications pouvant être ciblées. Ici, un accompagnement est souvent fort pertinent pour identifier les différentes certifications, comprendre leurs référentiels (activités, compétences, certification) et mesurer l'adéquation entre l'expérience professionnelle du candidat

(notions de périmètres d'activités, de niveaux de responsabilité) et les attendus en terme de compétences des certifications visées.

- **Séquence 3 / Recensement des expériences professionnelles.** La certification choisie, l'étape suivante consiste à présenter les grandes étapes du parcours professionnel, pour en distinguer les phases significatives. Cette étape dite de « recevabilité » invite le candidat à présenter de manière chronologique les étapes du parcours professionnel. Cette opération nécessite une recension méthodique des étapes du parcours, une collecte des pièces et traces justificatives et une formalisation des étapes sur un support dit « Livret 1 ».
- **Séquence 4 / Identification et valorisation des acquis.** Phase suivante du parcours, peut être la plus complexe, procéder non pas en commençant du V de Validation mais du E d'Expérience. Plus que la séquence Validation-Acquis-Expérience, le candidat doit conduire les séquences Expérience-Acquis-Validation soit EAV [Pinault, 2009]. L'opération est contre intuitive car il semble plus efficace de rechercher à démontrer les compétences dans le trajet que de décrire des situations professionnelles pour indiquer dans ces situations les savoirs en acte et les mettre en perspective avec les différentes unités du référentiel de certification. Il s'agit pourtant de cela : identifier dans un premier temps des situations de travail, décrire dans ces situations les pratiques professionnelles et les procédés d'action, thématiser les procédés d'actions pour ensuite analyser leur régularité de mobilisation dans d'autres situations et périodes professionnelles. Cette opération est complexe et dans bien des cas, l'accompagnement dans le réfléchissement de l'agir professionnel en situation est fort bienvenu. Elle aboutit à la rédaction du « Livret 2 », ou du Dossier de Synthèse de la Pratique Professionnelle (DSPP) accompagnant dans le cadre des titres, la mise en situation professionnelle.
- **Séquence 5 / Présentation du parcours et des acquis dans le cadre de l'entretien de jury.** Cette phase décisive du parcours VAE conjugue la présentation des travaux écrits et l'explicitation orale des acquis. Dans cette opération stratégique, le candidat vise à rendre manifeste les acquis professionnels et expérientiels produits dans le parcours professionnel pour instruire la délibération du jury sur la validation de la certification visée.
- **Séquence 6 / Structuration d'un plan d'action suite à la phase de validation.** En cas de validation partielle, le candidat doit construire dans les cinq années suivant la présentation au jury, une stratégie pour la validation des unités non validées : extension du périmètre des activités du poste, formation formelle, stages... Il convient de construire un scénario rendant possible le développement des acquis. En cas de validation totale, c'est l'exploitation de la nouvelle certification pour de nouveaux possibles professionnels qui est à organiser.

Nous proposons donc une lecture du parcours VAE en six séquences, résumée dans le schéma suivant :

Séquence 1	Réflexion et questionnements sur l'employabilité et la professionnalité
Séquence 2	Information, délibération et décision sur la certification visée
Séquence 3	Recensement des expériences professionnelles – Dossier de recevabilité
Séquence 4	Identification et valorisation des acquis – DSPP / Livret 2
Séquence 5	Présentation du parcours et des acquis dans le cadre du jury VAE
Séquence 6	Structuration d'un plan d'action suite à la phase de validation

Schéma 1 : Le parcours VAE en 6 séquences

Nous allons maintenant structurer une typologie des capacités et compétences acquises du fait des activités conduites dans le cadre de la VAE. Cette typologie est produite par l'analyse des rapports de synthèse d'études [MCVA, 2009] conduites dans le cadre de groupes de travail territoriaux réunissant des responsables de ressources humaines et employeurs en Région Centre. Les travaux des groupes de travail ont porté sur les conditions de mise en œuvre d'actions de VAE collectives en Région Centre. La typologie proposée s'appuie également sur les observations réalisées par l'auteur en tant que membre du jury VAE pour l'UFR Arts et Sciences Humaines de l'Université de Tours de 2005 à 2010. La typologie proposée distingue « capacité réflexive » et « discernement professionnel ».

2. Connaissances, capacités et compétences acquises dans le cadre de la VAE

Nous proposons de distinguer deux grands types d'effets formatifs et transformatifs générés par les activités inhérentes au parcours VAE : les capacités réflexives et le discernement professionnel. La distinction peut sembler trop catégorique. Savoir lire des contextes professionnels suppose en effet de pouvoir se réfléchir soi-même en contexte professionnel. Cependant, il nous semble utile à ce stade de distinguer les opérations de réfléchissement de l'expérience et les opérations de discernement des enjeux et dynamiques des contextes professionnels et organisationnels (évolution des métiers, évolution des postes dans l'organisation, évolution des secteurs professionnels).

Plusieurs séquences du parcours VAE visent directement le développement des capacités d'analyse de l'activité professionnelle, de réfléchissement de l'expérience et d'explicitation des acquis :

- **[1] Retour chronologique sur le trajet professionnel et analyse de l'expérience professionnelle** : dans le cadre de la phase de recevabilité (instruction du Livret 1), le candidat VAE est amené à réaliser une démarche de retour sur son trajet professionnel pour identifier les grandes étapes : périodes d'emploi, types d'emploi, nature des activités et des missions conduites, principales réalisations... Cette démarche de type portefeuille de compétences [Layec, 2006] conduit le candidat à reprendre les grandes phases de son trajet professionnel, à réaliser une première description des emplois et des fonctions conduites et à répertorier les pièces justificatives, les productions, les documents de preuves. Cette phase vise à rendre manifeste la pertinence de l'expérience professionnelle au regard de la certification visée. Bien que d'apparence banale, ce travail de recension des étapes du trajet professionnel est l'occasion de production de liens et de mises en sens entre les différentes périodes.
- **[2] L'analyse de l'activité** : le repérage et la mise en sens des grandes périodes du trajet professionnel réalisés, il devient possible de distinguer et dans les emplois et les fonctions

occupés les activités conduites : activités types, conditions d'exercice, périmètres d'activité, procédés d'action pour conduire les activités... Il s'agit donc d'identifier des situations professionnelles significatives pour les décrire avec minutie. Il s'opère ici un travail de fragmentation [Vermersch, 2000] parfois déroutant du fait de la sensation d'émiettement du métier en activités et tâches. L'analyse de l'activité suppose de savoir choisir le niveau de détail opportun dans la description et la distinction des procédés d'action.

- **[3] L'identification et la mesure des acquis** : l'observation des acquis expérimentiels peut se réaliser par mise en situation ce qui permet de constater directement la maîtrise des attitudes et gestes professionnels. L'autre possibilité est de recenser des situations professionnelles singulières, de décrire de manière détaillée les activités conduites afin d'identifier les procédés d'actions mis en œuvre pour les formaliser de manière écrite. L'épreuve est rude et ardue à conduire : identifier des situations professionnelles, savoir les décrire de manière détaillée, pouvoir distinguer les différentes activités conduites, savoir traduire les procédés d'actions identifiés dans les activités pour les thématiser. L'identification des acquis part donc des activités décrites en situations singulières pour discerner dans les activités, les manières de faire, les savoirs insus, les connaissances en acte qui sont mobilisées pour conduire les activités. De l'analyse de l'agir professionnel dans des situations singulières, par le repérage des régularités [Chauviré & Ogien, 2002] dans l'actualisation et la mobilisation des connaissances en acte, par la description et la thématisation des procédés d'action, une disposition à réfléchir ses pratiques professionnelles se développe. Progressivement, les savoirs en acte deviennent communicables par la mise en mot, la contextualisation et l'extension dans une pluralité de contextes.

Les capacités réflexives, d'analyse de l'activité, d'identification et de formalisation des acquis sont décisives pour la réussite du parcours VAE. Dans les entretiens conduits par Brouaux, une tension se dessine dans les parcours VAE entre reconnaissance par et pour soi de savoirs faire et de connaissances incorporées, et validation pour obtention de la certification. Entre reconnaissance et validation, les parcours VAE oscillent entre « se reconnaître » et « se faire reconnaître » [Ricoeur, 2007]. De la reconnaissance par soi à la validation (pôle social), nous trouvons ici un premier enjeu fort des parcours VAE. L'attention portée sur l'évolution des indicateurs et critères de réussite du parcours VAE, ceci du point de vue du candidat, montrent une équilibration progressive allant dans le sens d'une plus grande prise en compte du critère de reconnaissance. Lors des premiers engagements en VAE, seule semble primer la validation à terme. Au fil du parcours VAE, de manière progressive, l'enjeu de la connaissance et la reconnaissance par soi de savoirs tacites, de savoirs d'action [Barbier, 1996] devient manifeste pour le candidat.

La VAE est donc une occasion, un moment propice, pour distinguer, analyser, réaliser des savoirs d'actions et des compétences [Le Boterf, 2001] acquis et maîtrisés du fait des expériences professionnelles vécues. Les apprentissages sont multiples dans les REX en VAE : retour chronologique sur le trajet, savoir écrire sur son expérience, savoir identifier et décrire des situations significatives, analyser la pertinence de l'agir professionnel [Sperber, 2009], détecter dans le trajet la régularités des pratiques professionnelles [Quéré, 2000], formaliser les acquis et structurer des référentiels personnels de compétences... Les apprentissages sont multiples et variés : ils sont des leviers pour le discernement professionnel.

Les parcours VAE sont propices pour des travaux de lecture du trajet professionnel et de l'expérience favorisant la connaissance de soi et la reconnaissance sociale des savoirs d'actions. Ils sont également propices pour le développement du discernement professionnel que nous proposons ici de définir comme : « le développement d'une « veille/disponibilité/pro-activité » sur les possibles en terme d'évolution professionnelle et d'opportunité dans l'emploi » :

- **[4] Développement de la vigilance pour le maintien de l'employabilité et l'évolution professionnelle** : la mise en questionnement provoque dans la durée une forme de veille sur les opportunités et les dispositifs pertinents pour le développement de la qualification et/ou la professionnalisation. Cette vigilance aux occasions de développement de la qualification

développe les capacités de développement et d'autodirection professionnelle. Elle est à ce titre une forme de prise en main du trajet professionnel pour en réfléchir le cours. Cette capacité attentive pour donner une forme à la dynamique professionnelle est cruciale dans des environnements professionnels mouvants, dont les inflexions peuvent être brutales.

- **[5] Une connaissance affirmée des logiques de certification :** le premier pas tangible d'engagement dans un parcours VAE s'effectue bien souvent lors de la recherche et la distinction entre les différentes certifications. Première épreuve que le choix de la certification : il s'agit de différencier les certifications (trois types de certifications en France : les diplômes, les titres et les Certificats de Qualification Professionnelle (CQP)). Pour ce faire, il est souvent nécessaire de lire les référentiels d'activités et de compétences pour mesurer le niveau d'adéquation de la certification visée avec les activités conduites dans la vie professionnelle et extra professionnelle. Se faisant, une familiarité avec les référentiels se construit, celle-ci étant un acquis pour développer des outils de veille professionnelle, avec notamment pour enjeu la réduction de l'écart entre nature des activités professionnelles conduites (niveaux de responsabilité, périmètres, type de tâches...) et les dernières certifications obtenues.

- **[6] Mieux connaître les dispositifs de la formation professionnelle :** avec l'appui d'un accompagnateur ou conseiller PRC, comme dans le bilan de compétences, les possibles en terme de qualification viennent se consolider ou s'infirmier en s'appuyant sur une collecte méthodique d'informations sur les dispositifs de la formation professionnelle (dispositifs, financeurs, valideurs, coûts, modalités d'accès, référentiels). Lors des séquences 1&2 du parcours VAE, le candidat collecte les informations nécessaires pour faire le point sur sa professionnalité et sur les certifications atteignables au regard du parcours professionnel. La collecte des informations vient étayer la connaissance des acteurs et des dispositifs de la formation professionnelle.

- **[7] Savoir lire les contextes professionnels pour mieux se positionner :** plusieurs séquences du parcours VAE facilitent le développement de capacités à discerner de manière plus nuancée les contextes professionnels : la séquence 3 (phase de recevabilité) qui amène le candidat à opérer un retour historique sur son trajet professionnel, la séquence 4 qui vise à décrire des situations professionnelles et nécessairement à situer les finalités de l'agir professionnel en fonction d'enjeux organisationnels. L'exercice de réfléchissement des pratiques dans des situations concrètes produit le développement de la capacité de discernement, de distanciation et d'analyse du positionnement de soi, en tant que professionnel dans ces situations. Cette capacité de discernement devient un atout pour l'évolution et la négociation professionnelle.

- **[8] Savoir se valoriser professionnellement :** quiconque s'y sera essayé en aura mesuré la difficulté. Il n'est pas aisé de prendre le pli de recenser des expériences professionnelles, d'en décrire les situations et l'agir professionnel pour identifier les acquis et mesurer les niveaux de maîtrise des acquis. Décrire est un apprentissage en soi, et pouvoir faire perdurer la description sans glisser à son insu vers la démonstration est un exercice exigeant, parfois déroutant. Et pourtant, la capacité de description en situation des manières de procéder est un atout majeur dans bien des situations : présentation au jury, entretien d'embauche, entretien d'évaluation, analyse de pratique... S'appuyer sur la description de l'expérience pour nommer des procédés d'actions est également une épreuve dont la maîtrise procure une aisance progressive avec le langage des référentiels. Bref, les capacités générées dans cette phase d'analyse de l'expérience professionnelle sont sources de nombreux apprentissages dont l'usage apparaît cruciale pour la gestion de son employabilité.

Entre capacités réflexives, discernement et valorisation professionnelle, les enjeux de la VAE dépassent largement la seule finalité de l'obtention d'une nouvelle certification. C'est presque une banalité de le dire. Qui songerait à affirmer qu'une formation universitaire ou professionnelle ne vise que l'obtention d'un diplôme ou d'un titre. Pour autant, après analyse, les modalités d'accompagnement en VAE semblent souvent restrictives et restreintes à l'instruction des livrets ou DSPP (Dossier de Synthèse de la Pratique Professionnelle). Différentes études conduites avec le Cabinet MCVA dans le cadre de groupes de travail

territoriaux regroupant des Points Relais Conseils, des directeurs et chefs d'entreprises, des organismes proposant un accompagnement, des syndicats professionnels... indiquent une prise en compte partielle des enjeux de l'accompagnement dans le cadre de la VAE.

3. Fonctions d'accompagnement en VAE

L'ingénierie de l'accompagnement en VAE doit se distinguer selon que la démarche provient d'une initiative du salarié (demande individuelle) ou sur proposition de l'employeur. Dans le cadre de la loi de 2002, la VAE est une démarche individuelle à l'initiative du salarié. Cependant, dans le cadre de la formation professionnelle, la démarche VAE peut s'amorcer à l'initiative du salarié ou sur proposition de l'employeur. En effet, la VAE produit de la valeur ajoutée pour le candidat salarié comme pour l'employeur : développement de la qualification, intelligence accrue des contextes, efficacité professionnelle. Nous proposons de distinguer les fonctions d'accompagnement entre accompagnement dans le cadre des Retours sur l'EXpérience et fonctions d'accompagnement pour le développement et le discernement professionnel.

Premier pôle de l'accompagnement en VAE, celui de l'ingénierie des Retours sur l'EXpérience. Les fonctions d'accompagnement dans le cadre des REX supposent de disposer de méthodologies pour sensibiliser et guider les candidats VAE vers la recension de l'expérience, l'analyse de l'activité et l'explicitation des acquis. Généralement, l'accompagnement de type REX est proposé dans les séquences 3 & 4 du parcours VAE :

- Accompagnement de type REX et séquence 3 du parcours VAE : dans le jargon VAE, cette phase est souvent dite « de recevabilité » et suppose l'instruction du Livret 1. Cette séquence vise à recenser les expériences significatives venant indiquer la pertinence et la durée de l'expérience professionnelle au regard de la certification visée. Lors des études conduites auprès des groupes de travail territoriaux en Région Centre, [Breton/Layec, 2008], l'accompagnement est peu systématique lors de cette séquence. Il semble que le candidat soit informé de la manière d'instruire le dossier dans le cadre des réunions dites d'information collective. Cependant, peu d'outils méthodologiques sont proposés et l'accompagnement est peu systématisé. Il semble que cette séquence soit considérée comme un préalable à l'entrée dans le parcours VAE. A ce titre, les actions d'accompagnement ne sont pas systématiquement considérées comme éligibles aux financements de la formation professionnelle par les OPCA (Organismes Paritaires Collecteurs Agréés). Le constat est le même dans le cadre d'une étude conduite par le cabinet HBNEO en Ile de France concernant l'opportunité de la démarche Portefeuille de compétences comme dispositifs d'accompagnement dans la phase de recevabilité et l'instruction du Livret 1. Tout comme en Région Centre, il semble que cette phase du parcours VAE soit prise en compte par les financeurs (services de l'Etat, services des Conseils Régionaux, OPCA) à titre dérogatoire, ou dans le cadre d'accords négociés entre les organismes de formation/accompagnement et les financeurs.
- Accompagnement de type REX et séquence 4 du parcours VAE : l'accompagnement au Livret 2 est au contraire une des phases sur laquelle se concentrent les mesures d'accompagnement. Typiquement, les certificateurs proposent systématiquement un accompagnement pour les candidats inscrits en VAE sur leurs certifications. Les analyses conduites par l'auteur sur les conventions 2009 liant les différents certificateurs aux services financeurs de la formation professionnelle de la Région Centre ont permis de constater la grande disparité des mesures d'accompagnement proposées (durée, méthodes, finalités). Les enjeux de l'accompagnement lors de cette phase sont d'accompagner le candidat vers le descriptif de l'expérience et de se distancier du déclaratif. Cette séquence vise directement le développement des capacités réflexives par la capacité à identifier des situations singulières, savoir décrire les activités, formaliser les savoirs d'actions, identifier les régularités dans la mobilisation des savoirs d'action au cours des emplois et fonction occupées.

Accompagner dans les processus d'autodirection, de développement et de discernement professionnel suppose l'intervention d'une large pluralité d'acteurs. A la différence des méthodologies de Retour sur l'EXpérience qui supposent pour l'accompagnateur de s'être formé conceptuellement et techniquement aux méthodologies de type REX (entretien d'explicitation, analyse de l'activité, approche de la compétence), l'accompagnement des candidats pour le discernement et l'autodirection professionnelle (connaissance des dispositifs de la formation professionnelle, la connaissance des entreprises et des secteurs d'activités, lecture des contextes organisationnels...) va mobiliser les accompagnateurs VAE (PRC, certificateurs/valideurs, consultants...) mais également les acteurs internes à l'entreprises : services de ressources humaines, managers de proximité, syndicats, collègues, tuteurs...

Plusieurs séquences du parcours VAE sont particulièrement propices au développement du discernement et de développement professionnel :

- Accompagnement au discernement professionnel, choix de la voie d'accès et choix de la certification : délibérer sur l'opportunité de s'engager dans un parcours VAE supposerait d'avoir pu réfléchir les différents scénarios possibles pour les départager selon des critères tels que les modalités pédagogiques, les coûts, la durée du parcours, les contraintes logistiques... L'accompagnement dans la prise de connaissance des différents scénarios possibles concerne les certificateurs, les Points Relais Conseils et bien souvent les responsables et employeurs. En effet, les incidences en terme d'organisation du travail durant la période d'entrée en formation ou durant la période du parcours VAE vont varier selon que le salarié s'engage dans la voie de la formation ou dans la voie d'accès par VAE. Une sensibilisation pour la connaissance et la distinction des différentes certifications est également un enjeu important pour la Gestion des Emplois et des Compétences dans les organisations par les employeurs. L'étude MCVA indique en effet une gestion du personnel souvent restreinte à la gestion d'effectif, à la pyramide des âges et au remplacement des postes. L'analyse des comptes rendu d'entretiens professionnels indique une carence de vision et d'outils chez une majorité d'employeurs des groupes de travail territoriaux avec pour conséquence un usage minimal des potentiels de l'entretien professionnel comme moment propice pour co-réfléchir les possibilités d'évolution professionnelle des salariés.
- Accompagnement au discernement professionnel et lecture des situations professionnelles : le croisement des regards sur les situations professionnelles dans le cadre de moments d'accompagnement entre tuteurs et stagiaires, entre manager de proximité et professionnels, entre DRH et professionnels favorisent le dialogue sur les pratiques et les enjeux organisationnels. L'accompagnement par un référent en interne à l'entreprise vient de manière très opportune compléter l'accompagnement plus classique proposé pour l'instruction du Livret 2. Dans le cadre des groupes de travail territoriaux réunissant les employeurs ayant instauré dans leur organisation des actions de VAE collectives (groupe de 5 à 9 salariés de la même entreprise, engagé dans un parcours VAE), les témoignages ont souligné les effets positifs pour la cohésion d'équipe des sessions d'échanges de pratiques : décentration de représentations partielles, variation et élargissement des possibilités d'action selon les contextes, prises d'initiative plus fréquentes des salariés, capacités de dialogue accrue... Professionnaliser les fonctions d'accompagnement en VAE suppose donc de viser également les acteurs internes à l'entreprise.

Le « spectre » des fonctions d'accompagnement en VAE s'étend donc d'un pôle « connaissance de soi et de son expérience » à la « connaissance du milieu professionnel et des contextes de pratiques professionnelles ». La prise en compte des spécificités de l'accompagnement VAE a conduit le Département des sciences de l'éducation et de la formation de l'Université de Tours à construire un Diplôme Universitaire spécialisé sur la professionnalisation des fonctions d'accompagnement en VAE. Deux masters professionnels sont proposés : le master spécialisé sur l'ingénierie de formation (Master SIFA / Stratégie et Ingénierie en Formation d'Adulte) et le Master FAC (Fonction d'ACcompagnement en formation d'adulte). L'analyse des besoins exprimés en

spécialisation sur la VAE par les gradués des deux masters, la prise en compte des différentes études précitées a conduit à structurer un cursus de formation prenant en compte l'ensemble des enjeux de l'accompagnement en VAE.

4. Professionnaliser les fonctions d'ingénierie et d'accompagnement en VAE : l'exemple du Diplôme Universitaire d'Ingénierie en Reconnaissance et Validation des Acquis de l'Expérience (DU IRVAE) de l'Université de Tours

Depuis 1989, l'équipe du département des sciences de l'éducation et de la formation de l'Université de Tours a articulé ses travaux de recherche sur l'ingénierie et l'accompagnement en VAE (colloques, publications) avec la construction de formations innovantes dans les domaines de l'accompagnement et de la réflexivité sur l'expérience. Le DU IRVAE s'inscrit en complémentarité des Masters professionnels en structurant un dispositif de formation à la fois qualifiant et professionnalisant. Nous présentons ci-dessous, le cursus de formation du DU IRVAE :

- UE 1 : Reconnaissance et des acquis expérimentiels et autoformation

EP1 - Trajet expérimentiel et portfolio réflexif

EP2 - Formation expérimentielle et approches réflexives

EP3 - Dossier personnel de formation et professionnalisation

- UE 2 : Accompagnement et validation des acquis de l'expérience

EP4 - Le processus expérience-acquis-validation : quand l'expérience se fait savoir

EP5 - Les enjeux du positionnement sur le diplôme, titre et certificat et de la recevabilité

EP6 - Postures et démarches d'accompagnement en VAE : formuler, formaliser l'expérience pour la transformer

- UE 3 : Ingénierie et méthodologie de la validation des acquis

EP7 - Reconnaître les acquis dans les organisations : approches collectives et culture des métiers

EP8 - Stratégies de GPEC en entreprises et VAE

EP9 - Ingénierie territoriale en formation et VAE

- UE 4 : Approche juridique et réglementaire de la VAE

EP10 - Historique de la VAE en Europe et en France

EP11 - Règles et procédures de traitement des candidatures des organismes certificateurs

EP12 - Parcours VAE et stratégies de financements

Le DU alterne des sessions centrées sur les Retours sur l'EXpérience (portefeuille de compétences, analyse de pratiques, pratiques réflexives, entretien d'explicitation...) et approches de la VAE dans les organisations. La stratégie pédagogique retenue vise la professionnalisation des pratiques et fonctions d'accompagnement des professionnels en formation en les accompagnant dans l'expérimentation des outils et des méthodologies de Retour sur l'EXpérience. De cette expérimentation, chacun peut s'approprier les méthodologies, constater les effets pour soi, et se mettre en situation de les transférer dans ses pratiques professionnelles.

Viennent ensuite les modules centrés sur les approches plus organisationnelles et collectives de la VAE. Ces modules visent le développement des capacités d'autodirection et de discernement professionnel par le développement des capacités de lecture des enjeux et des dynamiques des contextes professionnels dans les entreprises et les territoires. Sont ici travaillées les méthodologies d'accompagnement d'actions collectives en VAE de type, à l'échelle d'un secteur d'activité, d'un bassin d'emploi ou d'une entreprise. Ces actions mobiliser différents types d'acteurs/accompagnateurs : syndicats professionnels, responsables de branches professionnelles, service de l'état, certificateurs, Points Relais Conseils. Le troisième gros pôle du DU concerne directement la VAE dans ses dimensions historiques, pratiques et techniques : financements, financeurs, valideurs, histoires de la VAE.

La typologie de la première promotion du DU IRVAE indique une répartition de :

- Responsable des Ressources Humaines : 25%

- Accompagnement vers l'insertion professionnelle : 37,5 %
- Aide accompagnement à l'orientation professionnelle : 37,5%

Cette typologie vient confirmer les distinctions opérées relatives différents enjeux et finalités et fonctions d'accompagnement présentés dans cet article.

Le DU IRVAE pense l'accompagnement comme une fonction professionnelle transversale. Plus qu'un métier d'accompagnateur en VAE, l'accompagnement en VAE peut mobiliser les professionnels de l'accompagnement comme les professionnels de l'entreprise, qui dans le cadre d'échanges sur les pratiques et les situations de travail, vont aider au discernement et aux décentrations. Le DU IRVAE va démarrer en 2011 sa deuxième promotion. Un accord avec l'Université des Antilles et de la Guyane est en cours d'élaboration pour une duplication du DU aux Antilles et Guyane, en début d'année 2011.

5. Références bibliographiques

- Afriat, C & Gay, C & Loisel, F. (2006). *Mobilités professionnelles et compétences transversales*. Paris : La documentation française.
- Aubret, J & Blanchard, S. (2005). *Pratique du bilan personnalisé*. Paris : Dunod.
- Barbier, J-M. (1996). *Savoirs théoriques et savoirs d'action*. Paris : PUF.
- Barbier, J-M. (2000). *L'analyse de la singularité de l'action*. Paris : PUF.
- Barkatoolah, A. (2000). *Valider les acquis et les compétences en entreprises*. Paris : Insep Consulting.
- Bourdieu, E. (1998). *Savoir Faire. Contribution à une théorie dispositionnelle de l'action*. Paris : Seuil.
- Breton, H. (2009). *De l'échange intentionnel à l'analyse attentionnelle des pratiques : se professionnaliser par le développement de la capacité réflexive*, in Guillaumin, Catherine, Pesce, Sébastien, Denoyel, Noël, *Pratiques réflexives en formation Ingéniosité et Ingénieries émergentes*, p. 155-181
- Chauviré, C & Ogien, A. (2002). *La régularité, Habitude, disposition et savoir-faire dans l'explication de l'action*. Paris : Editions EHESS.
- Cifali, M & Alain, A. (2007). *Ecrire l'expérience, Vers la reconnaissance des pratiques professionnelles*. Paris : PUF.
- Layec, J. (2006). *Le portfolio réflexif*. Paris : L'Harmattan.
- Le Boterf, G. (2001). *Construire les compétences individuelles et collectives*. Paris : Editions Organisation.
- Jullien, F. (2009). *Les transformations silencieuses*. Paris : Grasset.
- Mezirow, J. (2001). *Penser son expérience*. Paris : Chroniques sociales.
- Pinault, G. (2009). *Savoirs et rapport aux savoirs*, in Boutinet, J-P. *L'ABC de la VAE*. Paris : ERES., p. 210-211.
- Ricoeur, P. (2007). *Parcours de reconnaissance*. Paris : Folio.
- Sperber, D & Wilson D. (2009). *La pertinence*. Paris : Les éditions de minuit.
- Vermersch, P. (2000). *L'entretien d'explicitation*. Paris : ESF.

Etudes et recherches sur la VAE

- Breton, H. & Layec, J. (2008). *L'intégration de la VAE dans les pratiques de gestion des ressources humaines. Principes d'initiatives et esprits d'entreprises : état des lieux des expérimentations conduites en Région Centre*. Orléans : Gip Alfa Centre.
- Breton, H. & Layec, J. (2009). *Validation des Acquis de l'Expérience dans la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences : étude à partir des EHPAD en Loir et Cher*. Orléans : Gip Alfa Centre.

Layec, J. & Leguy, P. (2006). *La VAE dans les entreprises : un atout collectif ? Etude des pratiques dans des TPE & PME-PMI et collectivités territoriales*, Paris : Ministère de l'Emploi et de la Cohésion sociale et du Logement.