

VAE : quand l'expérience se fait savoir

Collection « Trames »

dirigée par Bernadette Allain-Launay et Serge Vallon

L'objectif de la collection est de constituer une « bibliothèque de travail » des professionnels du champ social et médico-social. Elle propose des synthèses de connaissances, des outils de réflexion et d'analyse, toujours référés à la pratique professionnelle, selon notamment trois axes : les publics de l'intervention sanitaire et sociale, les structures et les modes de prise en charge, les pratiques éducatives.

Voir les titres déjà parus en fin d'ouvrage

Alex Lainé

*VAE : quand l'expérience
se fait savoir*

L'accompagnement
en validation des acquis

Trames

érès
éditions

Extrait de la publication

Au cours de la rédaction de cet ouvrage,
j'ai bénéficié des remarques et conseils avisés de
Bernadette Allain-Launay, Marie-Jo Coulon, Corinne Curien,
Christine Julien, Roselyne Orofiamma, Denise Theis-Lainé,
Vincent de Gaulejac et Bernard Prot ;
qu'ils trouvent ici la marque de ma gratitude
et l'expression de mes remerciements.

Conception de la couverture :
Anne Hébert

Version PDF © Éditions érès 2012

CF - ISBN PDF : 978-2-7492-2399-5

Première édition © Éditions érès 2005

33, avenue Marcel-Dassault, 31500 Toulouse, France

www.editions-eres.com

Aux termes du Code de la propriété intellectuelle, toute reproduction ou représentation, intégrale ou partielle de la présente publication, faite par quelque procédé que ce soit (reprographie, microfilmage, scannérisation, numérisation...) sans le consentement de l'auteur ou de ses ayants droit ou ayants cause est illicite et constitue une contrefaçon sanctionnée par les articles L 335-2 et suivants du Code de la propriété intellectuelle.

L'autorisation d'effectuer des reproductions par reprographie doit être obtenue auprès du Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC), 20, rue des Grands-Augustins, 75006 Paris, tél. 01 44 07 47 70, fax 01 46 34 67 19.

Table des matières

PROLOGUE :	
LE « GAI SAVOIR » DE LA VALIDATION DES ACQUIS.....	9
<i>Questions de méthode</i>	14
<i>La méthode « choisir, décrire, prouver » (CDP)</i> ..	16
<i>Un autre rapport au processus d'apprendre</i>	19
<i>La joie du savoir de sa propre expérience</i>	20
<i>Un accès à la joie qui n'est pas exempt de désagréments, de souffrances et de désillusions préalables</i>	21
<i>À propos des pratiques qui m'ont conduit aux orientations méthodologiques dont il va être question dans cet ouvrage</i>	24
<i>Histoires de vie et validation des acquis</i>	26

LES FONDATIONS

I. LES PRINCIPES FONDATEURS	35
<i>On n'apprend pas seulement à l'école. On apprend aussi à travers l'action, autant celle qui relève de la pratique professionnelle que celle qui constitue l'expérience bénévole</i>	36

<i>Ce qui s'acquiert à travers la pratique demeure limité, peu conscient et, comme tel, appelle qu'on revienne sur ce qui a été mis en œuvre</i>	38
<i>Une concurrence – qui peut devenir complémentarité – et des parcours individualisés de formation</i>	41
<i>L'activité réelle ne se confond pas avec l'activité prescrite</i>	43
<i>Du savoir à la compétence</i>	45
<i>Au fondement de la validation des acquis : le vouloir d'un sujet individuel inscrit dans des collectifs de travail</i>	47
<i>La verbalisation de l'action manifeste l'expérience au double sens de la réalité d'une activité et de résultat de ce qui y est appris (= les acquis)</i>	49
<i>La VAE, un dispositif tendu entre une visée socioéconomique et une finalité éducative, militante, relevant de l'éducation populaire</i>	52
2. LE CADRE RÉGLEMENTAIRE.....	57
<i>La validation des acquis professionnels (VAP)</i>	58
<i>La validation des acquis de l'expérience (VAE)</i> ..	60
3. DU « SECRET DE MÉTIER » À LA COMPÉTENCE EN PASSANT PAR LE MODÈLE DU POSTE DE TRAVAIL	77
<i>Du côté des textes réglementaires</i>	78

<i>Du côté de l'histoire des modèles de la qualification professionnelle</i>	79
<i>La problématique de la compétence</i>	85
<i>La compétence du point de vue du temps : entre prévision et imprévu</i>	98

LA PRATIQUE, UNE QUESTION DE MÉTHODE

4. DU CONTRAT INITIAL AU PREMIER RÉCIT D'EXPÉRIENCE	111
<i>Le contrat</i>	112
<i>Accompagnement en groupe/préparation à la validation des acquis : objectifs et modalités de la démarche</i>	116
<i>Le premier entretien : « retour sur parcours » pour y choisir les expériences pertinentes</i>	123
<i>Fonctions du « retour sur parcours »</i>	127
<i>Conclusion : faire de ses diverses expériences un parcours relativement structuré</i>	132
5. FAIRE PARLER L'EXPÉRIENCE	135
<i>L'entretien d'analyse descriptive de l'activité : ses obstacles et les stratégies de l'accompagnateur pour les surmonter</i>	137
<i>De « l'oraliture » à l'écriture en passant par le courrier électronique</i>	147
<i>Vers l'autonomie du candidat</i>	149

<i>Guide d'aide à la rédaction du dossier VAE</i>	149
<i>Pour conclure : la question de la preuve</i>	154
6. LA DYNAMIQUE D'UN ENTRETIEN ET SES EFFETS.....	157
<i>L'entretien</i>	159
<i>Le travail d'analyse de l'entretien avec le narrateur et le groupe</i>	167
<i>Conclusion : Accompagner à deux et analyser sa pratique comme démarche clinique</i>	182

DE L'AUTOFORMATION
À LA VALIDATION PAR LE JURY

7. QUAND DIRE ET ANALYSER SON ACTIVITÉ, C'EST SE FORMER.....	189
<i>De l'autoformation</i>	190
<i>Le contenu du processus d'autoformation en validation des acquis</i>	196
<i>Le rôle du groupe : de l'autoformation à la coformation</i>	216
<i>Conclusion : la description écrite demeure le mode privilégié de mise en forme probante de l'expérience</i>	218
8. LE TRAVAIL DU JURY : D'UN PEU DE CONTRÔLE À BEAUCOUP D'ÉVALUATION.....	223
<i>Dispositions de base qui fixent le travail du jury</i> ...	224
<i>Le travail des jurés en commission ou en sous-commission</i>	226

<i>L'étude du dossier de demande de validation</i>	241
<i>Le moment du jury final</i>	243
<i>Conclusion : qu'est-ce qui « fait preuve » dans la verbalisation écrite de l'action (éventuellement complétée par une verbalisation orale) ?</i>	245
CONCLUSION.	
S'AUTORISER DE SA PROPRE EXPÉRIENCE.....	249
<i>Une étymologie qui souligne la question de la légitimité</i>	250
<i>L'expérience ne va ni de soi, ni sans dire</i>	251
<i>L'empirisme comme illusion en matière de construction des connaissances</i>	252
<i>Il y a expérience et expérience</i>	253
<i>L'illusion idéaliste ou théoriciste</i>	255
<i>Faire de sa vie professionnelle une histoire : un processus d'autorisation</i>	256
INDEX ET GLOSSAIRE.....	265
BIBLIOGRAPHIE.....	283
Liste des sigles.....	289
SITES INTERNET.....	290

*À toutes celles et tous ceux
aux côtés desquels j'ai cheminé
pendant la préparation de leur dossier de validation :
ils m'ont appris le réel de ce que je faisais
au cours de la démarche d'accompagnement.*

*À mes enfants :
Virginie, Delphine et Samuel*

Socrate : ...si l'on est depuis longtemps en possession de savoirs que l'on a appris et que l'on sait, on peut rapprendre à nouveau ces mêmes savoirs, en saisissant et tenant le savoir de chaque objet, savoir dont on était en possession, mais qu'on n'avait pas présent à la pensée.

Platon¹

Il n'y a qu'une chose qui compense la vieillesse, pensa Peter Walsh, en sortant de Regent's Park son chapeau à la main ; les passions restent tout aussi vives mais on a acquis, enfin ! cette faculté qui ajoute à l'existence cette saveur suprême, pouvoir prendre son expérience et la faire tourner lentement dans la lumière.

Virginia Woolf²

Apprendre de sa propre activité, par montée en abstraction et confrontation avec les savoirs déjà formalisés.

Philippe Zarifian³

1. Platon, *Théétète*, 198 d.

2. Virginia Woolf, *Mrs Dalloway*, Librairie Générale Française, le Livre de poche, traduction Pascale Michon 1993, p. 98.

3. Philippe Zarifian, *Le modèle de la compétence*, éditions Liaisons, Paris, 2001, p. 88.

Prologue : le « gai savoir » de la validation¹ des acquis

« *La vie, moyen de la connaissance* »
– avec ce principe au cœur,
on peut non seulement vaillamment,
mais même gaiement vivre et gaiement rire ! »

Nietzsche².

1. *Stricto sensu*, il s'agira davantage ici du *gai savoir de la reconnaissance* des acquis, comme étape de préparation à la validation. Reconnaissance et validation sont les moments complémentaires d'une démarche d'ensemble. La reconnaissance des acquis est le processus non officiel par lequel un sujet, seul ou accompagné, identifie les acquis qu'il tient de son expérience. C'est par exemple, ce qui s'opère dans la production d'un portefeuille de compétences. La validation des acquis est l'acte officiel, juridique, par lequel – au terme d'une procédure spécifique dont le dossier écrit est, en France, la pièce centrale – un jury d'examen se prononce sur l'obtention de tout ou partie d'un diplôme demandé par un candidat. L'accompagnement relève de la reconnaissance des acquis préparatoire à la validation. Dans l'intitulé de ce prologue, le terme de validation – plus connu parce que lié au dispositif institutionnel – est pris dans un sens large, incluant la reconnaissance préalable des acquis.

2. Nietzsche, *Le gai savoir*, quatrième livre, § 324, *In media vita*, Paris, Flammarion, 1997, p. 261.

« Je ne sais pas si j'obtiendrai les épreuves que je demande en validation. Mais ce dont je suis sûre, c'est que si je les obtiens, je serai beaucoup plus fière que si je les avais obtenues par la voie de l'examen, à l'issue d'une formation. Dans le premier cas j'aurais davantage le sentiment d'avoir réussi grâce à mon mérite personnel, dans le second je penserais avoir réussi en "recrachant" des connaissances qui me sont extérieures ! »

À l'issue de la démarche accompagnée de préparation de son dossier de validation pour l'obtention d'une partie du brevet d'État d'animateur technicien de l'éducation populaire (BEATEP³), comme je demandais à cette jeune femme quel regard elle portait sur la démarche suivie, elle fit la réponse que l'on vient de lire.

Un autre témoignage m'a été rapporté par ma collègue Christine Julien. Il est fourni par le propos d'une autre jeune femme qui, en réponse au même type de question que la précédente et au terme de la production de son dossier de validation, déclara :

« Je n'ai jamais autant appris de ma vie ! »

Cette affirmation mérite d'être comprise de deux manières complémentaires : c'était la première fois qu'elle apprenait autant ; mais aussi c'était sans doute la première fois que sa vie était la source du processus d'apprendre.

3. Diplôme de niveau IV.

On a là un résumé des effets produits par une démarche accompagnée de validation des acquis qui a réussi. Pas seulement en raison de l'obtention du diplôme visé – dans les cas de ces deux jeunes femmes, on ne savait pas encore si la demande de validation recevrait une réponse positive –, mais au titre du processus de formation et d'apprentissage qui s'accomplit pendant la préparation du dossier. Ce sont là des propos représentatifs du « gai savoir » de la validation des acquis.

« Le gai savoir », la formule nietzschéenne est belle. Elle souligne que l'on n'apprend pas nécessairement dans la tristesse, contrairement à ce que pensent des générations d'écoliers qui ne se souviennent que de déplaisir, de souffrance, d'ennui. Mieux, elle contient l'idée qu'il n'y a de savoir durable et fécond que celui qui s'acquiert dans la gaieté, de manière joyeuse. Ce qui ne veut pas dire qu'on n'y consacre aucun effort. Bien au contraire.

La thèse centrale que l'on défendra ici soutient que le processus de reconnaissance des acquis, par lequel un sujet prépare son dossier de validation ne se limite certainement pas à enregistrer des savoirs et savoir-faire préexistants, mais constitue, sinon la construction d'un savoir entièrement nouveau, du moins l'élaboration, sous une autre forme, de ces savoirs et savoir-faire préexistants.

Si l'on se réfère plus directement encore au champ de l'agir professionnel cela signifie qu'à travers le travail d'analyse de l'activité requis par le dossier, l'expérience que le sujet cherche à faire valider, s'affirme, se

confirme, se renforce et s'ouvre sur de nouvelles possibilités d'action. La validation des acquis n'est pas sans effet sur l'élaboration de l'expérience et de la compétence. À travers ce processus, le candidat apprend – et plus exactement *rapprend* – son expérience initiale en la découvrant et en l'augmentant, ce qui manque rarement de susciter – à côté d'autres sentiments – de la *joie* et de la *gaieté*.

On soutiendra donc ici que l'expérience n'est jamais entièrement donnée a priori. Il y a certainement des habiletés, des savoir-faire, des automatismes et des connaissances – ce que l'on nomme d'ordinaire *expérience* – sortes de traces laissées dans le sujet par le vécu de ses pratiques de niveau professionnel. Mais cela ne suffit pas à ce qu'il en ait pleinement conscience, à ce qu'il les mette en mots et les relie aux compétences et savoirs formels requis par le diplôme. De sorte que, pour qu'un ensemble de pratiques réalisées par un acteur professionnel ou bénévole *fassent véritablement expérience*, il lui faut non seulement se les remémorer, mais encore les réfléchir, les organiser, saisir en elles ce qu'elles lui ont permis d'apprendre et de mettre en œuvre, les évaluer au sens premier d'en saisir la valeur. C'est dire qu'il y a deux sortes d'expériences – une *expérience première* et une *expérience seconde* – et que la construction du dossier de validation est passage de l'une à l'autre.

On a là, en raccourci, tout le programme de la validation des acquis pour le candidat, pour l'accompagnateur et pour le jury.

Afin d'établir la solidité de ces positions qui ne vont pas de soi on s'attachera, dans une première partie, à expliciter les fondations théoriques et les principes qui définissent le cadre juridique, mais aussi le contexte social, éducatif et culturel dans lequel se situe la validation des acquis de l'expérience. Cela nous conduira à soutenir que l'on a affaire à un dispositif qui s'inscrit dans le domaine plus large d'une histoire du travail, de l'éducation et du processus d'apprendre.

La seconde partie sera consacrée à la présentation de la méthode d'accompagnement que je mets en œuvre et qui a fait ses preuves.

Dans une troisième partie, on montrera en quoi on a affaire ici à un processus de formation et plus précisément d'*autoformation* au cours duquel l'expérience se construit.

Ce livre s'adresse d'abord à tous les acteurs de la validation des acquis : personnes chargées de mettre en œuvre ce nouveau dispositif et d'informer les candidats potentiels, membres des jurys, accompagnateurs. Il s'adresse aussi aux formateurs et enseignants qui ne peuvent ignorer la validation des acquis. Ils peuvent, au contraire, tirer parti de cette nouvelle modalité de certification pour leur pratique de formation. Je me propose de leur soumettre, dans un paragraphe ultérieur (*Un autre rapport au processus d'apprendre*, page 19), un premier argument en faveur du lien – central dans mon propos – entre validation des acquis et *autoformation*. En entendant ici par *autoformation* le processus par lequel on

apprend du travail et de la mise en perspective de sa propre expérience. Cette première approche m'oblige d'abord à préciser les pratiques sur lesquelles je prends appui dans cet écrit.

QUESTIONS DE MÉTHODE

Toutes les démarches concrètes qui seront évoquées ont été menées dans le cadre de la validation des acquis telle qu'elle se réalise au sein du ministère de la Jeunesse, des Sports et de la vie associative. Cette spécificité n'enlève rien à la portée générale des questions de méthode qui sont traitées ici et qui se posent quel que soit le ministère sous l'égide duquel on valide. Car en première instance le dispositif défini par la loi du 17 janvier 2002⁴ s'impose à tous. Ainsi, et pour prendre un exemple, le fait que la procédure passe, sous des formes et à des degrés divers, par un moment déclaratif – le candidat doit *formuler par écrit et/ou de manière orale* ce qu'il a réalisé – ne change (presque) pas d'un ministère à l'autre. Relativement à ce qui se fait par exemple dans l'Éducation nationale, la différence se situe plutôt du côté des validations organisées – sous l'égide du ministère de la cohésion sociale (ministère chargé de l'emploi) – par l'AFPA (Association nationale pour la formation professionnelle des adultes), où les mises en situation et démonstrations pratiques occupent une place

4. Loi du 17 janvier 2002, dite de « modernisation sociale » et dont une partie institue le droit à la validation des acquis de l'expérience.

centrale. Il en sera de même à Jeunesse et Sports avec la validation des diplômes de l'encadrement sportif relevant des activités s'exerçant dans un « environnement spécifique », c'est-à-dire les sports à risque ou à haut risque comme la plongée ou le parachutisme. La différence dans les modalités de validation n'est donc pas négligeable. Mais dans tous ces cas de validation par la pratique, à côté de la démonstration, la mise en mots de l'expérience demeure. Elle intervient au moins sur le mode d'un entretien qui fait suite à chaque mise en situation. Du coup lorsque l'on s'efforcera de montrer ce que la *verbalisation de l'action* apporte de spécifique – mais aussi ce qu'elle pose comme problèmes et comment on tente de traiter ces problèmes – on s'inscrira dans une problématique commune à tous ceux qui s'intéressent à la validation. Au premier rang d'entre eux figurent les accompagnateurs et les membres des jurys. On peut déjà préciser que – lorsque la modalité de validation est essentiellement de l'ordre de la description de ses activités par le candidat – la question à laquelle personne n'échappe à propos de cette voie nouvelle de certification est celle-ci : comment peut-on déduire l'existence de « compétences, aptitudes et connaissances⁵ » du seul examen de données déclaratives – dossier rédigé par le candidat et éventuel entretien complémentaire – ? C'est à des questions de ce type que l'on s'efforcera d'apporter des élé-

5. Ce sont les termes du décret n° 2002-615 du 26 avril 2002 relatif à la validation des acquis de l'expérience.

ments de réponse. En étroite liaison avec l'interrogation précédente figurent deux appréhensions qui reviennent sans cesse dans la bouche de tous ceux que la validation des acquis intéresse. La première est la crainte qu'avec cette nouvelle voie d'obtention, les diplômes ne soient bradés. On verra au contraire, tout au long de ce texte, que la verbalisation de l'action est tout sauf un exercice facile dès lors qu'il s'efforce de répondre à l'exigence de précision attendue. La seconde réticence dénonce la complexité, la longueur et la lourdeur d'un dispositif comprenant un dossier, des référentiels de compétences et des guides de lecture, des accompagnateurs et des jurys. De ce point de vue la validation des acquis est qualifiée parfois « d'usine à gaz » et, comme telle, jugée presque inaccessible à beaucoup de candidats. Au cours de l'écriture de ce livre, j'aurai toujours ces objections présentes à l'esprit. Mais je peux faire déjà remarquer que lorsqu'elles cohabitent chez le même interlocuteur – ce qui est très fréquent – elles dessinent un vrai paradoxe. Car la longueur du dispositif – ce que pour ma part je qualifie d'exigence et de rigueur de la démarche – est le prix à payer si l'on veut que le diplôme attribué par cette voie nouvelle ne soit pas bradé et soit doté de la même valeur que celui qui est délivré par la voie des épreuves de l'examen traditionnel.

LA MÉTHODE « CHOISIR, DÉCRIRE, PROUVER » (CDP)

La méthode dont il sera question tout au long de cet ouvrage exige quelques précisions quant à son

contenu opératoire. Elle définit en effet les principales étapes du travail que doit fournir le candidat pour construire son dossier. C'est pour cette raison que je la nomme *Choisir, décrire, prouver*.

Car le demandeur de validation doit :

- d'abord *choisir* dans son parcours d'expériences, les activités de niveau professionnel qui sont les plus représentatives des compétences requises par le diplôme qu'il veut obtenir ;
- ensuite et par écrit, *décrire* avec une grande précision les tâches réelles (ce qui est différent des tâches théoriques) en quoi ces activités ont consisté ;
- enfin s'efforcer de fournir des *preuves* (attestations, certificats, traces diverses) de la réalité des pratiques dont il se prévaut.

Il faut ajouter que ces trois opérations ne se succèdent jamais dans un ordre chronologique strict : après avoir choisi des activités on passerait à la description, puis à la recherche de preuves. Dans la réalité de la construction méthodique d'un dossier de validation, il y a des retours en arrière, des simultanéités : une activité une fois décrite va, par exemple, s'avérer moins riche que prévue et conduire à un nouveau choix. Ou encore, la quête de preuves va s'effectuer avant la description.

Démarche proposée au candidat, la méthode *Choisir, décrire, prouver*, est aussi celle que suit l'accompagnateur. Il commence par aider au choix – par le candidat – des activités qui figureront dans son dossier. Il conduit ensuite des entretiens dont le but est la description des pratiques choisies – ce qui constitue