

Revue de l'Association Francophone Internationale de Recherche Scientifique en Education
www.la-recherche-en-education.org

N° 2 (2009), pp. 40-54

De l'expérience à la preuve en VAE : quels repères juridiques ?

Peggy Larrieu et Gilles Pinte

Université de Bretagne Sud.

peggy.larrieu@univ-ubs.fr

gilles.pinte@univ-ubs.fr

Résumé

La validation des acquis de l'expérience (VAE), développée depuis 2002, représente une pratique de certification qui se base sur du déclaratif. Le candidat est libre de présenter des activités professionnelles ou bénévoles qui lui ont permis de développer des compétences. Comment le jury peut-il avoir la preuve que le candidat possède bien les compétences qu'il affiche dans son dossier ? Dans la mesure où les pouvoirs publics veulent augmenter le nombre de diplômes obtenus par cette voie en simplifiant et accélérant les procédures, il y a un risque de dénaturer ce dispositif. Il paraît alors pertinent d'interroger la question de la preuve à travers une double grille de lecture empruntant à la science juridique et aux sciences de l'éducation.

Mots-clés : formation des adultes, Validation des acquis de l'expérience, preuve, expérience, docimologie.

Introduction

La loi n° 2002-72 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale a créé en France une voie inédite de certification : la Validation des Acquis de l'Expérience, communément appelée sous son acronyme : VAE. Elle est devenue la quatrième voie de certification, la première étant la formation traditionnelle (quand un étudiant suit un cursus en formation initiale), la deuxième étant la formation continue, la troisième étant l'apprentissage. Le dispositif qui paradoxalement se situe dans la continuité des lois antérieures est à plus d'un titre « révolutionnaire » : il permet d'obtenir la totalité ou une partie d'un diplôme, d'un titre ou d'une certification, sans avoir à suivre les enseignements ou les stages de formation. La VAE implique donc des procédures d'accompagnement, de validation, individualisées et personnalisées parfois en opposition à la forme collective de certification que l'on trouve en formation classique diplômante. La VAE peut être décomposée en trois étapes : la demande

de faisabilité, la rédaction d'un dossier avec un accompagnement facultatif et le passage devant un jury.

La VAE est aujourd'hui en voie d'institutionnalisation ; les pouvoirs publics (Rapport Besson, Rapport Merle...) souhaitant même que les candidats à la VAE soient plus nombreux et que les procédures soient simplifiées. Le rapport Benhamou¹ de 2005 incite les pouvoirs publics à accélérer le nombre de validations en passant à un stade « industriel ». Un Premier ministre a récemment évoqué le souhait de passer de 30 000 VAE par an à 100 000. Dans le même temps, les freins et les résistances que l'on prévoyait dès 2002 chez les enseignants et plus généralement dans le monde éducatif (Pinte, 2002 et 2006) semblent perdurer. Il y a un risque avec la VAE de transformer profondément le paysage français.

Questionnements du monde éducatif qui sont légitimes. Pour le moment, la question récurrente de la valeur du diplôme obtenu par la voie de la VAE reste posée, ainsi que celle de sa hiérarchisation par rapport aux autres voies de diplomation. Cette question de la reconnaissance sociale d'un diplôme passe également par l'interrogation de la notion de preuve de l'expérience et de ses acquis. Les acquis de l'expérience sont cognitifs, par nature peu observables et donc peu vérifiables. Ils sont objectivés par des gestes, des façons de faire ou d'être... Comment le jury peut-il avoir la preuve que le candidat possède bien les compétences qu'il affiche dans son dossier ? N'y a-t-il pas un risque que des candidats trichent sur leurs acquis ? Ces questionnements sont évidemment légitimes dans la mesure où par exemple les guides de méthodologie « grand public » sur la VAE mettent en avant que les candidats doivent « se vendre ». Une bonne démarche de VAE serait le fruit d'une bonne démarche marketing de l'individu... Il y a alors des risques de détournement du dispositif par des candidats au tempérament « commercial » très développé.

Le droit peut-il apporter des certitudes en la matière ? D'un point de vue juridique, la preuve permet de démontrer la véracité d'un fait ou d'un acte. Elle tend donc à mettre en lumière la vérité des faits et la réalité des droits. Cependant, confrontée aux méthodes de validation de l'expérience, la notion juridique de preuve peut paraître inadaptée.

En effet, à quelle vérité s'attache-t-on dans le domaine de la VAE ? La compétence, l'expérience, l'aptitude d'un candidat, ne constituent ni des faits ni des actes juridiques au sens strict. Ces catégories gestionnaires, au sens polysémique, peuvent-elles dès lors faire l'objet d'une appréhension juridique ?

Dans la mesure où les pouvoirs publics souhaitent augmenter le nombre de diplômes obtenus par cette voie, voire industrialiser les procédures, il paraît pertinent de s'interroger sur chacune des étapes de la VAE à travers une grille de lecture en contrepoint entre la science juridique et les sciences de l'éducation ; lecture par ailleurs peu fréquente dans chacun des deux champs (Tarby, 1996).

1. Une VAE qui s'est construite dans un certain flou juridique et institutionnel

Le rapport pour la Daresⁱⁱ intitulé « La VAE : un analyseur des évolutions de la formation professionnelleⁱⁱⁱ » a montré que les textes juridiques qui encadraient la VAE étaient assez flous et restaient également assez imprécis dans les décrets d'application. Si les auteurs du rapport constatent que pour l'Université et l'enseignement supérieur le législateur a prévu des dispositions spécifiques, ils soulignent néanmoins que « *force est de constater que faute d'une circulaire interprétative et dans l'attente de clarifications de la justice administrative, les universités ont eu des lectures très différentes des textes.* » Les universités ont interprété des règles et des principes qui, malgré la coordination que représente, par exemple pour le Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, la Conférence des directeurs de services de formation continue universitaire, sont spécifiques à chaque université.

Autant les textes juridiques de 1992 et 1993^{iv} étaient précis, autant les nouveaux textes de 2002 ont une portée plus générale^v. Ainsi, l'article L613-4 du Code de l'éducation stipule que « *le jury se prononce au vu d'un dossier constitué par le candidat, à l'issue d'un entretien avec celui-ci* ». C'est bien le dossier qui constitue la preuve qui doit convaincre le jury de la pertinence de demande.

D'ores et déjà, le principe d'une décision adoptée par un jury peut faire l'objet de plus ou moins de subjectivité. Emmanuelle Auras (2007) distingue trois formes de jurys aux liens plus ou moins souples avec les textes juridiques: le jury *légaliste* qui s'en tient aux textes, le jury *pragmatique* qui tient compte du projet du candidat et le jury *interprète libre* qui va adapter sa décision au gré des situations en faisant parfois fi des textes et en se retranchant derrière sa souveraineté.

En outre, dans la perspective d'une politique d'industrialisation et une volonté d'augmentation du nombre de candidats, le risque est de privilégier des procédures de certification de compétences par Internet, banques numériques et autres technologies numériques qui, si elles peuvent être utiles, ne peuvent pas remplacer un accompagnement en face-à-face. Le risque est aussi de modifier les diplômes pour les *simplifier*, de les rendre plus *lisibles* pour reprendre la terminologie technique, mais aussi de simplifier les *compétences* pour pouvoir les reconnaître et les valider par borne informatique. Industrialiser la VAE peut avoir pour conséquence de déplacer un dispositif ouvert et intéressant vers le modèle anglais des National Vocational Qualifications (NVQ) développé dans les années quatre-vingt-dix. Le système anglais est centré sur le marché du travail et survalorise la notion de compétence(s). Ce système a poussé à simplifier des savoirs professionnels en compétences facilement identifiables, donc validables. On a un système d'accréditation complètement déconnecté de la formation et de l'éducation. Les organismes certificateurs sont d'ailleurs extérieurs au monde éducatif. Simplifier à l'extrême des savoir-faire opérationnels trouve assez vite sa limite dans la mesure où il est difficile d'appréhender des activités de travail complexes. De l'autre côté du balancier, notamment dans le cadre des institutions européennes, on trouve la volonté d'accréditer des compétences transversales qui ne sont pas spécifiquement liées à un métier, par exemple des compétences en communication, en bureautique, en langues étrangères, en gestion de projet ou encore en informatique.

Le droit lui-même peut paraître désarmé en une matière qui fait appel à des concepts aussi flous. En effet les notions de compétence, d'expérience et d'aptitude s'inscrivent dans un registre qualitatif, et ne semblent pas présenter un degré d'objectivité suffisant pour revêtir une qualification juridique, pour faire l'objet d'une démonstration juridique.

Une première analyse souligne donc l'abstention, nécessaire ou logique, de la discipline juridique, mal armée pour saisir une réalité qui dépasse les cadres existants et relèverait essentiellement de pratiques de gestion.

En réalité, l'étude du droit positif augure d'une réponse beaucoup plus prometteuse. Déjà, le droit du travail dans sa dimension la plus classique, celle qui traite du contrat de travail, est perméable à la notion de compétence professionnelle. Ainsi, s'agissant du licenciement pour insuffisance professionnelle ou de la question des clauses d'objectifs, les décisions sont prises eu égard à l'aptitude ou à la compétence du salarié. Par exemple, les juges distinguent entre l'aptitude, qui désigne les compétences minimales d'adéquation à l'emploi, et la compétence, qui s'entend du degré de professionnalité, induisant un jugement plus nuancé et graduel : à qualification égale, on peut être plus ou moins compétent. Le droit est donc à même de saisir des notions extra-juridiques, et de s'adapter à la diversité des situations, dans le cadre d'une logique floue. Par ailleurs, dans la mesure où l'on parvient à l'objectiver, même partiellement, la compétence est susceptible d'appréhension juridique.

2. Une procédure qui incite à une mise en scène de soi et potentiellement à des dérives

La VAE est à la fois une pratique qui s'appuie sur des textes juridiques et une pratique sociale où se jouent des interactions au sens de Goffman (1974). La VAE tient à la fois d'une posture narcissique mettant en avant le *souci de soi* que prônait Michel Foucault (1984) et d'un comportement d'altérité du *soi-même comme un autre* que défendait Paul Ricoeur (1990). Pourtant cette découverte ou redécouverte du *soi* peut être interprétée de diverses manières : l'affirmation du *soi* peut être traduite dans des valeurs d'autonomie, d'estime de soi, de développement personnel ; valeurs qu'avait théorisé Abraham Maslow (1962) dans les années soixante dans son ouvrage *L'accomplissement de soi*. Pour Kaufmann (2004), le *soi* se bricole à travers la construction de son identité. La VAE par nature valorise le *soi*. Les procédures de VAE consistent en des pratiques d'auto-évaluation de son parcours, de son projet et de sa singularité. Il s'agit de montrer en quoi son expérience est atypique. C'est bien un travail sur soi qui doit faire émerger une transformation de soi.

On peut aussi analyser un jury de VAE selon la posture de Goffman analysant les scènes de la vie quotidienne : « *La perspective adoptée ici est celle de la représentation théâtrale ; les principes qu'on en a tirés sont des principes dramaturgiques.* » (1974, p. 9) Pour reprendre l'image de Goffman, on peut comparer la soutenance devant le jury à une représentation théâtrale, car c'est le jury, c'est-à-dire le public, qui va accepter l'acteur, le valider. La présentation de soi a un effet dramatique qui va être travaillé par le candidat. Un candidat après une soutenance nous a indiqué : « *Quand je me suis préparée pour la soutenance, j'ai répété devant mon mari ma présentation. Il m'a aidée dans la mesure où il m'a indiqué que je*

n'insistais pas suffisamment sur tel ou tel point. On a longtemps hésité sur le fait que je sois assise ou debout le jour de la soutenance. Finalement, on a opté pour la deuxième solution qui me rendait plus dynamique ». Un autre a insisté sur la fréquence de ses répétitions : « Durant les trois semaines qui ont précédé la soutenance, j'ai répété mon texte tous les jours en me filmant avec une caméra ».

Dans un processus de VAE, c'est le candidat qui va fabriquer son rôle en mettant en lumière certains éléments et en en masquant d'autres. Mais ce travail sur soi se fait avec un accompagnateur qui va poser les règles de l'objectivation et de la conscientisation de la singularité du candidat.

Ainsi, certains candidats vont mobiliser des expériences personnelles pour les mettre en lien avec des parties du référentiel de diplôme. Une candidate inscrit dans son dossier un voyage autour de la Méditerranée de 10 mois en camping car : *« Ce voyage fut l'occasion d'une parenthèse dans ma carrière et pourtant, aujourd'hui, je réalise qu'il a été géré de la même façon qu'un projet professionnel. »*

De la même façon, le fait d'être membre d'une association de parents d'élèves est mis en avant comme producteur de compétences transférables : *« Ma capacité d'adaptation, ma soif de découverte, mon potentiel d'apprentissage, ainsi que mon intérêt à prendre des risques ont su convaincre la direction de l'école ».*

Derrière le cadre légal et réglementaire qui permet à tout individu de demander la validation de ses acquis expérimentiels, derrière les procédures d'accompagnement et de soutenance devant un jury, se jouent des enjeux en termes de souci de soi et de construction identitaire. Quelles sont les relations entre un jury et un candidat, comment le jury va-t-il évaluer un candidat, comment le candidat perçoit-il le jury ?

La VAE rencontre du succès parce que l'on est dans une société où le diplôme est un des attributs de sa construction identitaire. Parfois le diplôme ne représente qu'une valeur sociale et peu professionnelle. La rédaction d'un dossier de VAE est longue et laborieuse. Comment résume-t-on dix ans ou vingt ans d'activité professionnelle ? Comment la met-on en forme ?

Nous avons souvent entendu dire dans des jurys que le dossier du candidat était un roman, une aventure... Durant les soutenances, les candidats insistent souvent sur des anecdotes de leurs parcours qui peuvent les valoriser.

Dès lors, l'exagération, la théâtralisation ou la mise en scène de son expérience peuvent-elles faire l'objet de sanctions juridiques ?

On peut sur ce point raisonner par analogie avec la jurisprudence sociale relative au maquillage du *curriculum vitae*. S'il est toujours moralement répréhensible de tricher sur son expérience ou ses diplômes, les juges estiment que la faute ne peut entraîner l'annulation du

contrat de travail que dans la mesure où le mensonge a été déterminant de l'embauche du candidat.

Une illustration de cette bienveillance de la part des juges peut être fournie. Un employeur reprochait à son employée d'avoir inscrit sur son *curriculum vitae* le titre d'assistante de formation, alors qu'elle n'avait effectué qu'un simple stage dans un tel service. La cour de cassation a donné tort à l'employeur, estimant que «*si cette mention imprécise était susceptible d'interprétation erronée, elle n'était pas constitutive d'une manœuvre frauduleuse*» (Cass. soc., 16 fév. 1999, Bull. V, n° 74).

Autrement dit, un « léger » maquillage du *curriculum vitae* est toléré, ce qui correspond à la notion classique de « *bonus dolus* » : le dol, non déterminant, est toléré par le droit.

Un mensonge non déterminant dans le cadre de la procédure de validation des acquis risque donc d'être tenu pour indifférent. Par exemple, une exagération de la part du candidat sera tenue pour bénigne et ne saurait justifier une décision de refus de validation.

Cela étant, c'est la présentation du projet qui paraît la plus importante pour le jury (peut-être davantage que l'adéquation des compétences avec les référentiels de formation. Finalement et paradoxalement, c'est davantage l'avenir à travers le projet que l'on évalue que le passé à travers l'expérience. Comme le souligne B. Prot (2007, p. 200-201), le passage devant le jury n'est pas une fin en soi : « La validation des acquis n'est pas un port d'arrivée, le terminus d'une expérience qui obtiendrait enfin l'ovation d'un jury chargé de lui adresser des félicitations sociales trop souvent refusées par les employeurs. Au contraire, elle constitue elle-même une épreuve, au sens très précis d'une « condition de preuve » dans laquelle l'expérience, pensée autrement, devient plus disponible et se trouve engagée vers le renouvellement de l'action professionnelle et vers des formations complémentaires. »

3. La question de la preuve dans le montage du dossier

La quintessence de la VAE tourne autour de la question de la preuve qui est apportée principalement par le dossier du candidat. On peut supposer que toute personne placée en présence des autres a de multiples raisons d'essayer de contrôler l'impression qu'ils reçoivent de la situation.

Ici de manière formelle peut être apporté l'ensemble des preuves écrites du candidat : les fiches de paye, les fiches de postes, les attestations d'employeur(s), les attestations de participation à une activité, une formation, les copies de diplômes, les relevés de notes, etc. La preuve semble être finalement tout document qui aux yeux de la personne (le candidat) atteste de la compétence, validé dans sa pertinence par le conseiller. Nous retiendrons un point particulier : les compétences acquises dans le milieu professionnel datent parfois de telle façon que certains candidats, bien qu'ayant développé des compétences ne peuvent pas en

apporter la preuve matérielle (formelle et par écrit). Il n'y a donc dans ce cas que le discours, et par là l'argumentation, qui peut rendre possible la démonstration de la preuve. Il faut pouvoir expliquer, justifier. Et c'est sur ce point que le jury va pouvoir intervenir : sur l'argumentation apportée. Terminant son dossier de demande de VAE par un engagement sur l'honneur (concernant l'exactitude des expériences et compétences avancées) du candidat, sa présence (l'ensemble de sa posture et de sa manière d'argumenter) contribueront à une évaluation et une validation partielle ou totale de la part du jury. Quel type de rationalité est à l'œuvre en la matière ?

Concernant la VAE, deux types de rationalités peuvent être sollicitées. La première est la rationalité formelle qui permet de vérifier la régularité de l'appréciation du jury à travers l'énonciation d'exigences de forme. La seconde est la rationalité procédurale, qui permet en partie d'objectiver la notion floue de compétence et de formaliser les conditions de son évaluation dans le cadre de la VAE. L'enjeu est alors le suivant : mettre en place des dispositifs procéduraux permettant d'adapter les critères d'évaluation à la variété des situations. A l'analyse, la première phase du processus de VAE fait principalement appel à la rationalité formelle. En effet, chargé d'apprécier le montage du dossier, l'organisme compétent doit se borner à vérifier si les trois critères suivants sont cumulativement réunis : 3 ans d'expérience, en lien direct avec l'objet de la VAE, dans le cadre d'une activité salariée, non salariée ou bénévole.

La durée de l'expérience, fixée à 3 ans, est déterminée en prenant en compte des périodes continues ou non. Les activités salariées sont déterminées par le lien de subordination à l'employeur. Les activités non salariées sont des activités professionnelles indépendantes. Quant à l'exercice bénévole d'une activité, il correspond à la situation d'une personne qui s'engage librement pour mener en direction d'autrui une activité non rémunérée en dehors de son activité professionnelle ou familiale. Ces éléments présentent un degré d'objectivité suffisant.

S'agissant du dossier, clé de voûte du processus, il doit comporter un certain nombre de pièces et documents réunis par le candidat. Ainsi, un contrat de travail, un bulletin de paye, une attestation d'un employeur, un diplôme, etc..., constituent autant d'écrits permettant d'établir les expériences antérieures de l'intéressé. L'objet de la preuve (les expériences passées) revêt alors une objectivité suffisante pour pouvoir être démontré. Le postulant a d'ailleurs le libre choix de présenter les éléments probatoires de son choix, sous la seule réserve que ces éléments soient pertinents et concluants.

Dans cette hypothèse, l'administration de la preuve repose sur un mécanisme déclaratif. Au même titre que le contribuable, tenu en droit fiscal, de faire la preuve de sa situation, il incombe ici au candidat de démontrer son aptitude par les moyens de son choix. Un tel système repose sur la puissance concrète de conviction des preuves proposées. Tous les moyens peuvent être articulés devant le jury, dès lors qu'ils sont loyaux, leur force probante étant appréciée souverainement.

Cette déclaration du candidat se fait sur l'honneur. Mais, quelle est la valeur juridique d'un engagement sur l'honneur ?

Une fausse déclaration peut-elle faire l'objet de sanctions pénales ? On sait que selon l'article 441-1 du code pénal, constitue un faux toute altération frauduleuse de la vérité, de nature à causer un préjudice et accomplie par quelque moyen que ce soit, dans un écrit ou tout autre support d'expression de la pensée qui a pour objet ou qui peut avoir pour effet d'établir la preuve d'un droit ou d'un fait ayant des conséquences juridiques (Le faux et l'usage de faux sont punis de trois ans d'emprisonnement et de 45000 euros d'amende).

Cela étant dit, dès qu'il est question d'honneur, les solutions sont bien plus nuancées, le droit et la morale ne faisant pas toujours bon ménage.

Ainsi, la chambre criminelle de la Cour de cassation considère que le fait d'établir une fausse déclaration sur l'honneur ne rentre pas dans les prévisions du Code pénal, dès lors que l'écrit, établi par le prévenu en sa propre faveur, ne représente que ses seules affirmations sujettes à vérification (Cass. crim., 7 mars 1972, Bull. crim., n° 86).

D'autre part, en dehors de la matière pénale, force est de constater que les juridictions sont réticentes lorsqu'il est question de sanctionner de fausses déclarations sur l'honneur. Pour qu'une sanction soit prononcée, encore faut-il que la fausse déclaration ait été déterminante dans l'octroi de l'avantage recherché. Or, le caractère déterminant fait l'objet d'une appréciation restrictive de la part des juges.

Sur ce point, il convient de rappeler que le Code du travail dispose que « *peuvent être prises en compte, au titre de la validation, l'ensemble des compétences professionnelles acquises..., en rapport direct avec le contenu du diplôme ou du titre* » (art. L. 6412-1). Par ailleurs, l'article L 6421-3 du même Code précise que « *les informations demandées au bénéficiaire d'une action de validation des acquis de l'expérience présentent un lien direct et nécessaire avec l'objet de la validation* ».

4. Le rôle du conseiller en VAE dans l'accompagnement

L'accompagnement peut être défini comme une aide méthodologique pour préparer le dossier de VAE et un appui à la préparation de l'entretien avec le jury. De manière contractuelle, l'accompagnement démarre à la signature du contrat de VAE et prend fin lorsque le dossier est déposé au jury. Il peut aller dans certains cas de validation partielle à une aide dans les préconisations faites par les jurys. Tout organisme et toute personne peuvent se déclarer accompagnateur. Aucun diplôme, titre ou certification n'est requis pour exercer cette fonction. De plus depuis 2002, chaque organisme certificateur a mis en place ses propres procédures de validation d'acquis. Le travail collaboratif du conseiller accompagnateur et du candidat à la VAE, bien que singulier, se définit aussi selon divers rôles tenus par l'accompagnateur. En effet concernant la problématique de la preuve, le rôle essentiel de l'accompagnateur est d'apporter au candidat une méthode de sélection de la preuve / des preuves qu'il aura à apporter pour constituer son dossier complet constitué par l'ensemble des preuves et documents dont la nature peut être extrêmement variée, que le candidat considère

lui-même comme probants et revu par le conseiller. Une question se pose alors : jusqu'où le conseiller est-il à même d'évaluer une preuve ? Si le candidat estime que c'est une preuve qu'il faut indiquer dans le dossier de VAE, a priori le conseiller aura tendance à le laisser faire, en lui rappelant tout de même quelques principes normatifs : éviction des redondances, de ce qui pourrait ne pas être conseillé au regard de ce que le conseiller connaît des attentes du jury, au regard de l'expérience professionnelle du conseiller, de sa connaissance dans le montage de ce type de dossiers. La question de l'accompagnement des candidats en VAE pose parallèlement la question de la professionnalisation des accompagnateurs.

L'accompagnement n'est pas obligatoire, mais les études révèlent que les candidats accompagnés ont davantage de chances d'aller au bout de la démarche^{vi}. A ce niveau, la VAE pose un premier problème d'équité. A un autre niveau, on constate également que les méthodologies d'accompagnement sont multiples, parfois au sein d'organismes certificateurs dépendant d'un même ministère. C'est par exemple le cas pour le diplôme d'Etat d'éducateur spécialisé qui peut être délivré dans une même région par des organismes certificateurs différents avec des taux de réussite parfois très différents d'un organisme à un autre.

Sur le plan contractuel, l'accompagnement d'une durée de 10 à 20 heures est basé sur des supports matériels : suivi du dossier, soutien méthodologique, aide dans l'explicitation de l'expérience qui se concrétise parfois par une simple traduction de l'expérience en savoirs, savoir-faire et savoir-être. Il y a peu d'accompagnement basé sur le travail du récit ou de l'histoire de vie. L'accompagnement en VAE consiste à aider le candidat à sélectionner ses expériences et à les hiérarchiser, à rendre cohérentes des expériences diverses, à ne pas forcément rejeter des expériences qui paraissent sans intérêt pour un candidat parce que routinières, à mettre en lien des expériences et un référentiel de diplôme, à relier l'expérience et les acquis attendus, à permettre le développement d'une distance critique avec son expérience. Il s'agit dans la VAE de rechercher non pas l'activité prescrite, mais l'activité réelle. On assiste parfois à une tentation de « mise en conformité » de l'expérience avec un référentiel de formation de la part des accompagnateurs. L'expérience d'un candidat n'est pas un donné, c'est le fruit d'une co-production qui ne peut se faire seul. C'est la médiatisation de l'accompagnateur qui va permettre au candidat de conscientiser son expérience et surtout ses acquis. L'ingéniosité est aujourd'hui de mise même si certains souhaitent passer à une phase d'industrialisation. Les institutions sont encore dans une phase de bricolage aujourd'hui et c'est tout à leur honneur, car le matériau n'est pas simple à appréhender.

Il ne faudrait surtout pas que la VAE soit uniquement une mise en adéquation d'un CV avec un référentiel de formation en « forçant » les acquis à rentrer dans la « boîte » du référentiel de formation. Il ne s'agit pas seulement d'identifier des compétences comme dans un bilan de compétences. Il s'agit pour l'accompagnateur de permettre au candidat de regarder son parcours professionnel avec les yeux d'un autre. L'analyse réflexive paraît plus poussée dans une démarche VAE. Les institutions sont libres dans le cadre de la loi et des décrets d'application de choisir les diplômes, titres à valider et les critères de validation. La démarche fondée sur le déclaratif est porteuse de risques, et ce à plusieurs niveaux : les candidats pourraient choisir entre des diplômes de même niveau par rapport au degré de facilité plus ou moins perçu de l'institution. Risque d'autant plus aigu que, dans le système français de formation continue, les organismes certificateurs sont également en concurrence sur un marché de la formation continue fortement atomisé.

5. La présentation devant un jury

Quel est le point d'irréversibilité à partir duquel l'expérience se fait compétence ? Ce point est difficile à appréhender. La VAE en est en tout cas l'outil même s'il est encore mal défini. Comme l'indique Pierre Moessinger (2000), de qui parle-t-on lorsque l'on parle de soi ? On a vraiment une interaction du candidat avec le jury.

La VAE et ses procédures ne sont pas des caisses d'enregistrement de savoirs, savoir-faire ou savoir-être mais des moyens de reconstruire ces compétences sous une autre forme. Par la VAE, on donne forme à une chose informe, plus ou moins consciente, que l'on appelle l'expérience. On transforme en un produit social une matière plus ou moins consciente.

L'expérience ne se donne pas comme un fait déjà construit. Pour Lainé (2005), il y a deux sortes d'expériences dans la VAE, une expérience première et une expérience seconde. La construction du dossier de validation représente le passage de l'une à l'autre et la réinterprétation d'un matériau brut. Le problème également est de faire la part entre l'activité prescrite et l'activité réelle : on observe parfois une différence très forte entre les deux.

Dans une démarche VAE, c'est au candidat, dans une posture déclarative, d'apporter la preuve devant le jury de ce qu'il a appris personnellement.

Plusieurs questions se posent alors à un jury de VAE et ce avec plusieurs niveaux de lecture ; les candidats vont mettre en scène leur soutenance selon cette grille de lecture :

- Les emplois occupés correspondent-ils à ceux liés au diplôme ?
- Les activités décrites correspondent-elles à celles des emplois occupés par des diplômés de certifications visées ?
- Les connaissances, aptitudes, compétences mobilisées dans les activités correspondent-elles en nature et en niveau à celles du diplôme ?
- La diversité de l'expérience du candidat peut-elle faire état de sa compétence et de son adaptabilité à d'autres emplois ?

Comme les textes officiels, tels que les articles 5 et 6 (extraits) du décret 2002-590 le précisent :

« Tout jury de validation comprend une majorité d'enseignants-chercheurs ainsi que des personnes ayant une activité principale autre que l'enseignement et compétentes pour apprécier la nature des acquis, notamment professionnels, dont la validation est sollicitée ». (...) « Le jury de validation procède à l'examen du dossier du candidat et s'entretient avec lui

sur la base du dossier présenté. Lorsque l'établissement l'a prévu, une mise en situation professionnelle réelle et reconstituée du candidat est organisée ». Nous mettons en avant que le procédé « d'évaluation » produit par le jury se situe dans l'interface : « apprécier » et « nature des acquis » qui suppose un certain nombre de questionnements sur ce que signifie apprécier un acquis et sa nature. Dans le domaine de l'évaluation dite classique, soit l'évaluation des étudiants en formation initiale, l'enseignant évalue la connaissance de l'étudiant à la fois de manière quantitative et qualitative. Dans le cadre de la VAE, l'enseignant se trouve « décentré » par rapport au champ de la connaissance. Il va falloir qu'il aille appréhender un autre champ : les capacités à réaliser, les savoir-faire, les savoir-être, qui correspondent aux objectifs du diplôme. De plus, dans le domaine de la formation initiale, la grille d'évaluation (quand elle existe) est faite pour évaluer la connaissance de manière collective. Dans le cadre de la VAE, l'appréciation est individualisée. Aussi, la VAE bouscule-t-elle les représentations classiques de la formation, de son évaluation et de ses modalités. Traditionnellement, l'université par le biais du diplôme valide une démonstration de connaissances, de savoirs transmis dans un contexte spécifique : un enseignant vers des étudiants. Le plus souvent, l'enseignant fixe lui-même les modalités d'évaluation, l'ensemble des critères qui lui permettront de noter, valider la production d'un étudiant. Par la VAE, les modalités d'appréciation de la nature des acquis et compétences développés par le candidat et démontrés par un dossier soumis à un jury sont individuelles et collectives. Le candidat apporte la preuve de ce qu'il sait faire. Il aura, dans le laps de temps qui lui est imparti par le jury, la possibilité de l'argumenter. L'appréciation du dossier du candidat suppose aussi la compréhension par chacun des membres du jury de la démarche du candidat (comprendons l'ensemble de son parcours, de ses acquis, de son projet et de l'adéquation avec le diplôme visé) et dérange en cela les évaluations plus traditionnelles mentionnées précédemment dans le sens où elle nécessite un changement de posture par rapport à l'évaluation dite classique. Le diplôme représente une habilitation *a priori* à exercer une fonction, un métier. La VAE introduit une validation *a posteriori*. Le texte de loi concernant la VAE stipule bien que ce n'est pas l'évaluation des connaissances mais une reconnaissance des compétences qui est évaluée par le jury.

Cette phase du processus de VAE (celle de l'évaluation proprement dite) met plutôt en œuvre une rationalité de type procédural.

Si la VAE se déroule en dehors de tout procès, les règles de constitution du jury, tenu de se prononcer en toute impartialité, la nécessité d'arbitrer sur la compétence du candidat, de délibérer sur son dossier et de rendre une décision définitive, s'inscrivent dans le cadre du domaine processuel au sens large du terme.

C'est dire que les membres du jury doivent s'abstenir de toute incursion dans un domaine qui ne serait pas directement rattaché à l'objet de la VAE. Pour prendre un exemple, dans l'hypothèse où le candidat aurait déclaré, dans son dossier, parler un anglais courant, les membres du jury n'ont pas à vérifier l'exactitude de l'assertion dès lors que celle-ci ne présente pas un lien direct et nécessaire avec l'objet de la VAE.

Cela étant, une marge d'appréciation demeure inévitable et, en tout état de cause, souhaitable en vue d'appréhender la diversité des situations individuelles. On le sait, le processus de VAE n'opère pas sur le mode de la comparaison synchronique entre différents candidats, à l'image

des modes d'évaluation dans le cadre de la formation initiale. En l'occurrence, l'évaluation permet d'apprécier l'adéquation entre les finalités du candidat à la VAE et ses potentiels. La logique est individuelle et finaliste. L'autoévaluation faite par le candidat est d'ailleurs essentielle en la matière. Le jury évalue cette autoévaluation et la capacité du candidat à mesurer son niveau réel.

Il faut donc renoncer à imposer aux membres du jury des critères d'évaluation trop stricts, à l'image des logiciels de tests de compétence, à propos desquels la Commission européenne et la jurisprudence ont manifesté de sérieuses réserves (Livre blanc, 1997).

Au demeurant, dans le domaine du droit du travail, les juges rejettent la valeur des tests de compétence ne portant que sur les compétences techniques du salarié (Soc., 19 déc. 2000, n° 98-44362 ; Soc. 18 juill. 2000, n° 98-44591). Les tests probants ne semblent pouvoir être que des tests en situation, d'où l'intérêt de recourir en matière de VAE, aux mises en situation si et seulement si elles sont réalisables. Néanmoins, il restera toujours une marge d'appréciation au sujet du lien direct entre expérience et objet de la VAE. Quels sont alors les recours envisageables contre les décisions rendues en la matière ? Si les décisions de recevabilité et de faisabilité doivent être motivées au début du parcours, la décision de refus ou de validation partielle n'a pas à l'être. L'irrecevabilité ne pourra par conséquent que faire l'objet d'un recours gracieux, hiérarchique ou juridictionnel devant les tribunaux administratifs compétents pour contrôler la régularité mais non l'opportunité de la décision

Pour ne pas conclure

En définitive, aussi bien le candidat que les membres du jury bénéficient d'une marge de manœuvre ou d'appréciation. L'incertitude, le flou, inhérents au registre de la compétence s'inscrivent dans celui du droit. Est-ce que la VAE va provoquer des effets pervers au sens de Boudon (1977), c'est-à-dire une conséquence négative due à une somme d'actions individuelles ? On peut le supposer si les volontés politiques d'augmentation du nombre de candidats (le rapport Besson indique le chiffre de 6 millions de candidats potentiels) et d'accélération des délais d'obtention d'une VAE venaient à être réalisées. Notre propos n'est pas de jeter le discrédit sur un dispositif de formation qui est encore dans une phase intermédiaire entre l'expérimentation et l'institutionnalisation.

Il y a un équilibre à trouver parmi les méthodologies d'instrumentation. Certaines semblent plus souples (les histoires ou les récits de vie), d'autres plus rigides (le carnet de compétences). Sans cet équilibre, la richesse de la VAE risque, soit d'être noyée dans un excès de formalisation académique, voire « ingénierique », qui rendrait bureaucratique la mise en parole, en mots, en gestes de l'expérience, soit d'être dévalorisée socialement si les conditions d'évaluation paraissent trop souples.

Bernard Liétard (2000, p. 158) compare la VAE à la philosophie asiatique : « *Il y a dans la reconnaissance et la validation des acquis un côté Yin et un côté Yang. Elle sert au*

développement personnel des individus côté Yin, elle sert la rationalité économique côté Yang. (...) La reconnaissance et la validation des acquis se révèlent à l'examen une mayonnaise sociale douteuse, mais qu'on se doit de touiller, parce qu'on a besoin de mayonnaise ». La VAE représente un « laboratoire inédit » (Cherqui Houot- 2001) pour les sciences de l'éducation et notamment pour la recherche sur l'évaluation et l'identification des savoirs. Une docimologie de la VAE reste à inventer entre l'évaluation sommative (le bilan des acquisitions de l'adulte qui peut se faire sous forme de certificats de travail, d'appréciations de diplômes antérieurs) et l'évaluation formative (l'accompagnement de l'adulte pour lui permettre de progresser lui-même en lui faisant prendre conscience de ses acquis, mais aussi de ses lacunes). Les organismes certificateurs ont bien avancé sur ce chantier depuis 2002, même si les pratiques à terme devront être harmonisées pour respecter les règles d'équité d'obtention des diplômes.

Notes

ⁱ Benhamou, A-C., *La validation des acquis de l'expérience en actes*, rapport de mission du 30 juin 2005.

ⁱⁱ Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques. La Dares est une direction du ministère du travail français qui a pour fonction de construire des statistiques sur le marché du Travail.

ⁱⁱⁱ Rapport pour la Dares, 2006, « la VAE : un analyseur des évolutions du droit de la formation professionnelle », Jacques M-H., Lamy, Y., Marchan, F., Neyrat, F., Pauliat, H.

^{iv} Loi n° 92-678 du 20 juillet 1992 et décret du 26 mars 1993.

^v Les textes notamment ne définissent pas ce que sont les acquis ou les acquis de l'expérience.

^{vi} Bonaiti C., 2008, Le parcours des candidats à la validation par les acquis de l'expérience des titres et diplômes de niveau V : mieux vaut être accompagné et diplômé pour réussir, *Premières synthèses informations*, n° 34.2, p.1-6.

Bibliographie

AURAS Emmanuelle. L'invention d'une norme sociale : les acteurs de la VAE dans une université. In François NEYRAT, *La VAE. La reconnaissance d'un nouveau droit*. Bellecombe-en-Bauges : Editions du Croquant, 2007, pp. 399-418.

BOUDON Raymond. *Effets pervers et ordre social*, Paris : PUF, 1977, 287 p.

CHERQUI HOUOT Isabelle. *Validation des acquis de l'expérience et universités : quel avenir ?* Paris : L'Harmattan, 2001, 176 p.

ELIAS Norbert. *La société des individus*. Paris : Fayard, 1987, 301 p.

FOUCAULT Michel. *Histoire de la sexualité. Tome III : Le souci de soi*. Paris : Gallimard, 1984, 334 p.

GOFFMAN Erving. *La mise en scène de la vie quotidienne*. Paris : Editions de Minuit, 1974, 251 p.

KAUFMANN Jean-Claude. *L'invention de soi. Une théorie de l'identité*. Paris : Armand Colin, 2004, 351 p.

LAINE Alex. *VAE, quand l'expérience se fait savoir*. Ramonville Saint Agne : Editions ERES, 2005, 295 p.

LIETARD Bernard. « *La reconnaissance des acquis, un nouvel espace de formation ?* ». In Philippe CARRE et Pierre CASPAR, *Traité des sciences et des techniques de la formation*. Paris : Dunod, 1999, pp. 453-470.

LIETARD Bernard. *Savoirs et compétences en éducation, formation et organisation*. Paris : Editions Démos, 2000, 190 p.

LIPOVETSKY Gilles. *Les temps hypermodernes*. Paris : Grasset, 2004, 186 p.

MASLOW Abraham. *L'accomplissement de soi. De la motivation à la plénitude*. Paris : Eyrolles, 1962, trad. 2004, 296 p.

MOESSINGER Pierre. *Le jeu de l'identité*. Paris : PUF, 2000, 171 p.

PINEAU Gaston, Liétard Bernard, Chaput Monique. *Reconnaître les acquis. Démarches d'exploration personnalisée*. Paris : L'Harmattan, 1997, 279 p.

PINTE Gilles. La VAE comme point de rencontre entre deux conceptions de la formation des adultes qui se sont opposées à travers l'histoire : la formation professionnelle continue et l'éducation permanente. *Education Permanente*, n°150, 2002, pp. 95-106.

PINTE Gilles. Réforme de la formation professionnelle : de nouveaux enjeux pour l'université. *Revue POUR*, n° 190, juin 2006, pp. 108-114.

PROT Bernard. Expérience et référentiel : le problème de Galilée. In François NEYRAT, *La VAE. La reconnaissance d'un nouveau droit*. Bellecombe-en-Bauges : Editions du Croquant, 2007, pp. 199-218.

RICOEUR Paul. *Soi-même comme un autre*. Paris : Le Seuil, 1990, 186 p.

TARBY André. *Lectures et pratiques du droit de la formation continue. Sa place dans les sciences de l'éducation*. Paris : L'Harmattan, 1996, 409 p.

Resumen

La validación de las experiencias adquiridas (VAE en francés), desarrollada desde 2002, representa una práctica de certificación basada sobre lo declarativo. El candidato está libre de presentar actividades profesionales o benéficas que le permitieron desarrollar competencias. Como el jurado puede tener la prueba de que el candidato bien posee las competencias que atesta en su expediente? En la medida en que los poderes públicos quieren aumentar el número de títulos obtenidos mediante esta vía simplificando y acelerando los procedimientos, hay un riesgo de desnaturalizar tal dispositivo. Entonces parece pertinente interrogar la cuestión de la prueba a través de una doble lectura con la ayuda de la ciencia jurídica y las ciencias de la educación.

Palabras clave: formación de adultos, validación de las experiencias adquiridas, prueba, experiencia, docimología.

Abstract

The process of Accreditation of Prior Experiential Learning (VAE in France) which has been developed since 2002 is a practice of certification based on declarative. The candidate is free to describe voluntary or professional activities which have enabled him to develop skills. How the jury could have any proof that the candidate owns the real skills that he displays in his file? To the extent that governments want to increase the number of diplomas obtained by this way by simplifying and accelerating procedures, there is a risk to pervert this device. It seems then relevant to examine the question of proof through a double grid mixing legal science and educational sciences.

Keywords : adult education, accreditation of prior experiential learning, proof, experience docimology.

Resumo

A validação dos adquiridos pela experiência (VAE), desenvolvida a partir de 2002, representa uma prática de certificação que se baseia no que é declarado. O candidato é livre de apresentar atividades profissionais ou de benevolência que lhe permitiram desenvolver competências. Como é que o júri poderá ter a prova que o candidato possui efetivamente as competências que declara no seu dossiê? Na medida em que os poderes públicos pretendem aumentar o número de diplomas concedidos através desta via, simplificando e acelerando os procedimentos, existe um risco de desnaturalizar este dispositivo. Parece, então, pertinente questionar a prova através de uma dupla grelha de leitura baseada na ciência jurídica e nas ciências da educação.

Palavras-chave: educação de adultos, validação dos adquiridos pela experiência, prova, experiência e docimologia.