

VALIDATION D'ACQUIS PROFESSIONNELS POUR UN DIPLOME DE LA FILIERE ÉDUCATIVE

par Olivier de Labarthe et Edmond de la Morvonnais

La branche professionnelle "sanitaire médicosocial et social à but non lucratif" a conduit une expérimentation, par l'intermédiaire de son OPCA Promofaf, d'une validation des acquis professionnels en vue de l'obtention d'un diplôme ne relevant pas de la loi de 1992 : le certificat d'aptitude aux fonc-

tions d'aide médicospsychologique (CAF-AMP).

Décidée en 1995, cette expérimentation répond à deux types d'enjeux :

- des enjeux stratégiques sur la professionnalisation de la filière éducative ;
- des enjeux méthodologiques liés à la nature des formations diplômantes de cette filière.

Dans ce contexte, le conseil d'administration paritaire national de Promofaf (organisme paritaire collecteur agréé du secteur sanitaire et social privé à but non lucratif) a décidé de conduire une expérimentation afin d'évaluer la faisabilité, pour les diplômés de la filière éducative, d'une validation d'acquis professionnels (VAP) basée sur le principe de la loi de 1992 qui consiste à dispenser les candidats d'une ou plusieurs épreuves d'examen à partir d'une description de leur activité professionnelle au moyen d'un dossier.

En effet, certaines caractéristiques qui sont propres à ces diplômes rendent problématique l'application de ces dispositions :

- les conventions collectives réfèrent les qualifications à des diplômes professionnels correspondant chacun à un seul métier ;
- ces diplômes ne sont pas structurés en éléments ou modules capitalisables et, bien que pour certains d'entre eux des procédures de contrôle continu soient mises en place, ils sont délivrés à la suite d'un examen final dans lequel les notes et appréciations du contrôle continu ne sont que peu prises en compte ;
- ils sont délivrés après des examens qui comportent uniquement des épreuves portant sur des connaissances et des pratiques ;

LES ENJEUX

Les enjeux stratégiques

Le secteur médicosocial et social connaît un développement quantitatif continu et des évolutions profondes des missions et des métiers. La conjugaison de ces éléments génère des faiblesses persistantes : existence de "faisant-fonction" (personnes occupant l'emploi sans posséder le diplôme requis), tendance statistiquement constatée à une déqualification du secteur pour des organisations de travail faisant appel à des professionnels moins qualifiés, mise en œuvre de la place à accorder à la filière éducative telle qu'elle est, avec comme alternative le recours à des qualifications d'autres disciplines (développement local, socio-économie, ingénierie de projet, etc.).

La loi de 1992 créait une opportunité de coopération entre les organisations de la branche professionnelle (employeurs et salariés), celles de la formation professionnelle initiale et continue et le ministre de tutelle, pour réfléchir et agir de concert, ce qui n'existait que ponctuellement.

Les enjeux méthodologiques

La loi du 23 juillet 1992 a ouvert une nouvelle voie d'accès aux diplômes de l'enseignement technologique délivrés par les ministères de l'Éducation nationale et de l'Agriculture ainsi que pour les diplômes de l'enseignement supérieur.

Cette loi n'étant pas signée par le ministère dont dépend la Direction de l'action sociale ne concerne pas les diplômés de la filière éducative.

- les examens interviennent à l'issue de cursus de formation dont les modalités font l'objet d'une réglementation et sont identiques en formation initiale ou en formation professionnelle continue ;
- les textes qui régissent les diplômes de la filière éducative comportent une description globale du métier qui peut s'apparenter à la description d'une mission mais ne constitue, en aucun cas, un référentiel métier auquel on peut rapprocher des situations professionnelles ;
- ces mêmes textes structurent les cursus de formation en unités de formation, pour lesquelles ils donnent des indications de contenu qui ne constituent pas pour autant un véritable référentiel de formation.

Par ailleurs, l'expérimentation pou-

vait s'appuyer sur d'autres caractéristiques de ces diplômes susceptibles de faciliter leur inscription dans le champ de la validation d'acquis professionnels.

- Les cursus de formation y conduisant comprennent une formation théorique et des stages pratiques obligatoires (dont la durée est parfois plus importante que celle de la formation théorique) qui s'articulent dans une pédagogie de l'alternance faisant largement appel à la réflexion sur la pratique professionnelle ;
- des allègements de formation sont possibles dans certaines conditions administratives (possession d'un autre diplôme, durée d'exercice d'un emploi précis) sans que le candidat soit pour autant dispensé d'une des épreuves d'examen prévues par les textes.

vail animé par un consultant et composé :

- de personnes qui occupent un emploi d'AMP dans des situations différentes ;
- de personnes qui exercent des emplois connexes à un même niveau de qualification, notamment des aides-soignant(e)s ;
- de personnes qui exercent une responsabilité hiérarchique de niveau N+1 par rapport aux AMP, notamment des chefs de service éducatif.

Un groupe de travail de ce type est mis en place sur chaque site expérimental.

Ses productions sont validées, avec le concours du même consultant, par un second groupe de travail composé de représentants de Promofaf, du responsable du centre régional de formation d'AMP participant à l'expérimentation, de professionnels.

La consolidation des éléments d'analyse du métier produits sur les différents sites expérimentaux est assurée au niveau national, avec l'appui méthodologique des consultants du réseau Dafco, par un groupe technique national composé d'un professionnel désigné par Promofaf et d'un responsable du centre de formation d'Unites pour chaque site expérimental et de 2 chefs de projet de la Direction recherche, études, développement de Promofaf.

Ces travaux ont permis la réalisation d'un référentiel d'activités et d'un référentiel de compétences, validés le 29 novembre 1996 par le comité national de pilotage composé des représentants des organisations d'employeurs et de salariés constitutives de Promofaf, d'Unites, de la Direction de l'action sociale et de la délégation générale à l'Emploi et à la Formation professionnelle.

Un cadre institutionnel commun

La VAP s'inscrit certes dans le champ de la pédagogie dans la mesure où elle comporte des éléments d'évaluation des connaissances et des aptitudes professionnelles ; mais dans la mesure où elle conduit également à l'attribution d'épreuves constitutives d'un diplôme national délivré par un

L'EXPÉRIMENTATION

Les conditions nécessaires

Dès le mois de novembre 1995, Promofaf et l'Union nationale des instituts de formation au travail éducatif et social (Unites), organisation regroupant de nombreux centres de formation de travailleurs sociaux, signent un accord portant sur une expérimentation de validation d'acquis professionnels.

Le diplôme retenu par Promofaf et Unites pour l'expérimentation est le certificat d'aptitude aux fonctions d'aide médicopsychologique (Cafamp), diplôme de niveau V de la filière éducative.

Dès le début des travaux préparatoires, au mois de janvier 1996, il est apparu indispensable de construire un référentiel métier, constituant un langage commun aux acteurs de l'expérimentation sur les différents sites retenus.

L'expérimentation nécessite également la définition d'un cadre fixant les règles communes de sa mise en œuvre locale et de son évaluation.

Un référentiel métier

Pour prendre en compte la diversité des situations de travail des AM et

celle des démarches pédagogiques des différents centres de formation d'AMP, il a été décidé de conduire l'expérimentation autour de six de ces centres de formation adhérents d'Unites et des régions de Promofaf correspondantes : Franche-Comté, Ile-de-France, Pays de la Loire, Midi-Pyrénées, Haute Normandie, Rhône-Alpes.

Cette organisation a introduit des contraintes dans les modalités du travail d'élaboration de ce référentiel, tout en facilitant la construction d'un échantillon de situations d'emploi significatif de la diversité du métier d'AMP.

Pour assurer la cohérence des travaux réalisés dans ces six régions, Promofaf et Unites ont donc recherché le concours d'un réseau de consultants susceptible de garantir une unité méthodologique et se sont rapprochés du réseau formation des adultes du ministère de l'Éducation nationale.

La démarche retenue s'apparente à celle des "groupes métier", largement utilisée par les consultants de ce réseau.

Elle consiste à faire la description du métier d'AMP par un groupe de tra-

ministère, la VAP s'inscrit dans un cadre institutionnel.

Parallèlement aux travaux d'élaboration de référentiel, Promofaf et Unites ont conduit un partenariat avec la DAS et la DGEFP afin de déterminer le cadre dans lequel se déroulerait l'expérimentation.

Le 30 septembre 1997, le comité national de pilotage, réunissant ces quatre partenaires, a pris la décision d'inscrire l'expérimentation dans le cadre réglementaire en vigueur (arrêté du 30 avril 1992) auquel ont été apportés les aménagements suivants :

- une seule épreuve de l'examen conduisant au Cafamp peut être attribuée de façon anticipée par validation d'acquis professionnels : l'épreuve écrite "note de réflexion sur la pratique professionnelle" ;

- les candidats à la VAP présentent au jury régional du Cafamp l'activité professionnelle dont ils souhaitent faire valider les acquis à l'aide d'un dossier type.

Ils sont également entendus par ce jury au cours d'un entretien individuel qui leur permet de préciser certains éléments de leur dossier sans que cet entretien ne constitue une épreuve orale de contrôle de connaissances ;

- les candidats à la VAP peuvent bénéficier, s'ils le désirent, d'un accompagnement méthodologique pour l'élaboration de leur dossier de présentation de l'expérience professionnelle pour laquelle ils sollicitent la validation d'acquis professionnels ;

- pour le cas où un jury décide d'attribuer à un candidat l'épreuve concernée, cette épreuve est créditée de la note de 3 points sur 5, les notes attribuées aux candidats au Cafamp devant être exprimées en points entiers (cf. arrêté de 1992) ;

- dans ce même cas, le parcours de formation préparant les candidats à passer les autres épreuves de l'examen serait adapté, en fonction de leurs acquis, par les centres de formation d'AMP participant à l'expérimentation, dans la limite des allègements fixée par les textes réglementaires, soit moins d'un tiers de la durée de formation.

Il a également été décidé de limiter le bénéfice de l'expérimentation à des salariés des établissements adhérents de Promofaf ayant au moins 3 ans d'expérience professionnelle en rapport avec le métier d'AMP et le Cafamp, remplissant les conditions d'accès à la formation préparant au Cafamp ou ayant satisfait aux épreuves de sélection.

Le nombre total de candidats à la VAP constituant le groupe témoin devait se situer dans une fourchette de 60 à 100, leur répartition sur les 6 sites concernés tenant compte de la taille des régions et de la zone d'emprise des centres de formation d'AMP participant à l'expérimentation.

Une mise en œuvre locale

La mise en œuvre de l'expérimentation a nécessité, sur chaque site, un rapprochement des acteurs locaux intervenant à des niveaux différents de responsabilité :

- représentants de Promofaf, avec l'appui logistique des services régionaux, pour l'information des établissements susceptibles d'être concernés ;

- responsables des centres de formation d'AMP, pour les relations directes avec les candidats ;

- représentants des DRASS, pour les aspects administratifs et réglementaires et l'organisation des jurys.

Une instrumentation des jurys

Les référentiels métier et compétences réalisés fournissent effectivement un langage commun à tous les acteurs de la préparation de l'expérimentation ainsi qu'un descriptif très complet des activités correspondant aux différentes situations professionnelles dans lesquelles peuvent se trouver les AMP et des compétences requises par ces situations professionnelles.

Toutefois, il est rapidement apparu que ces référentiels présentaient les défauts de leur qualité d'exhaustivité et qu'aucun AMP ne pouvait exercer toutes les activités décrites.

Il a donc été décidé de distinguer les activités centrales constitutives du cœur de métier des activités périphé-

riques correspondant à des contextes particuliers.

Elles dépendent soit des établissements et sont liées à l'organisation du travail, à un public spécifique, à une prise en charge particulière, soit des individus et sont liées à des caractéristiques plus difficilement objectivables, telles que des capacités manuelles, artistiques ou sportives ou bien même à des caractéristiques personnelles telles que le caractère, la personnalité ou même l'histoire de vie.

Par ailleurs, le comité de pilotage a souhaité que soit élaborée une instrumentation afin d'aider les membres des jurys à utiliser le référentiel dans l'évaluation des dossiers des candidats.

Pour ce faire, Promofaf et Unites se sont assurés le concours d'un expert de la VAP du service formation continue de l'université de La Rochelle, appartenant en outre à un réseau constitué autour d'une méthode d'analyse des emplois mise au point par le Céreq (Centre d'études et de recherche sur les qualifications, dépendant du ministère du Travail).

Cette instrumentation comprend deux éléments :

- un référentiel VAP produit à partir des référentiels déjà réalisés et d'un travail d'analyse des critères d'évaluation des différentes épreuves du Cafamp et des objectifs pédagogiques visés par les différents centres de formation impliqués dans l'expérimentation.

Il permet ainsi de rapporter l'expérience professionnelle décrite par un candidat aux exigences du métier, de la formation et du diplôme ;

- un guide proposant une démarche d'évaluation des acquis professionnels et permettant aux jurys de disposer d'une grille de lecture du dossier type utilisé par les candidats.

Un accompagnement des candidats

Si la VAP peut conduire à une attribution d'épreuve(s) d'examen, elle n'en constitue pas moins une rude épreuve pour les candidats.

C'est pourquoi, en se référant à l'expérience acquise par l'Éducation nationale tant en ce qui concerne l'enseignement du second degré que l'enseignement supérieur, il a été retenu le principe de proposer aux candidats à la VAP un accompagnement méthodologique pour l'élaboration du dossier de présentation de leur expérience professionnelle.

De façon à placer les candidats des différentes régions dans des conditions similaires, un protocole d'accompagnement a été élaboré avec le réseau des CIBC.

Il s'agissait de réunir trois conditions nécessaires dans un cadre expérimental :

- conception d'une démarche méthodologique en partenariat avec les promoteurs de l'expérimentation et en assurer le transfert aux différents accompagnateurs de façon à placer les candidats dans des conditions identiques sur chaque site ;

- externalité et indépendance de l'accompagnement et des accompagnateurs par rapport aux acteurs de l'expérimentation ;

- capacité à recueillir et synthétiser des informations qualitatives en ce qui concerne la façon des candidats d'aborder le dossier type et leurs démarches pour l'élaborer.

Le protocole d'accompagnement construit avec les CIBC comportait deux phases :

- une phase collective de présentation du dossier et de la façon de l'élaborer ;

- une phase individuelle prenant en compte le mode de travail personnel et les difficultés éventuelles de chaque candidat.

Cet accompagnement reste facultatif, est destiné à faciliter l'appropriation de la démarche VAP et du dossier type par les candidats sans les aider sur le fond et comporte :

- une phase collective de présentation de la démarche VAP et du dossier type, d'une durée de 2 heures ;

- une phase individuelle d'aide méthodologique à l'élaboration du dossier modulable et pouvant durer jusqu'à 4 heures, en fonction des besoins.

Une évaluation

Promofaf et Unites ont souhaité que soit faite une évaluation externe de l'expérimentation dont ils ont eu l'initiative, sans pour autant exclure la possibilité pour chacun des partenaires de mener sa propre démarche d'évaluation.

Cette mission d'évaluation a été confié au cabinet Quatenaire.

Elle porte sur la première phase de l'expérimentation qui va du début des travaux préparatoires à la publication des résultats par les jurys.

L'évaluation a comporté des entretiens collectifs avec les différentes catégories d'acteurs et une enquête adressée aux candidats et à leurs employeurs.

Les candidats face à de nouvelles modalités d'évaluation

Passé les premières interrogations et les premières craintes, les candidats prenant connaissance des modalités pratiques de la VAP exposées précédemment, se sont trouvés face à un dispositif nouveau, peu connu dans la branche professionnelle et étranger à sa culture.

De surcroît, les modalités d'évaluation étaient étrangères à toute représentation de situation d'examen : le candidat n'aurait pas à répondre à des questions ou à traiter des sujets mais à formaliser des connaissances et aptitudes professionnelles produites par l'exercice du travail.

Ainsi, il a fallu faire comprendre que le processus de VAP, notamment en ce qui concerne le dossier du candidat, relève d'abord d'un parcours pédagogique d'appropriation de ses propres savoirs et compétences et, secondairement, comporte des aspects administratifs.

Prenant en main ce dossier type de présentation de leur activité professionnelle proposée à la validation, dossier structuré en trois grandes parties :

- le salarié dans l'organisation du travail de son établissement ;

- le salarié dans l'exercice quotidien de son activité professionnelle ;

- le regard du salarié sur son activité professionnelle globale, les candidats avaient pu estimer la charge de travail qu'il représente et devant laquelle certains ont reculé.

C'est assez dire que la totalité des candidats a souhaité bénéficier de l'accompagnement proposé.

Pour la quasi-totalité d'entre eux, la réflexion sur leur pratique professionnelle et la discussion avec d'autres salariés, notamment des personnels éducatifs (à défaut d'analyse de la pratique au sens "canonique" du terme) n'étaient pas inconnues mais ne donnaient généralement pas lieu à des écrits. De plus, pour beaucoup, leur scolarité était déjà lointaine et le passage à l'écrit a causé des difficultés à certains, même s'il était clairement établi que la qualité de l'écriture n'aurait aucune incidence sur l'appréciation du dossier par le jury.

Par ailleurs, la majeure partie des candidats avaient un passé professionnel dans les établissements médico-sociaux suffisant pour avoir bien intégré la notion de "prise en charge globale" et se trouvaient déstabilisés par un dossier très analytique, parfois complexe.

Élément central du dispositif de validation d'acquis professionnels, le dossier de validation, plus certainement que l'entretien avec le jury, a marqué la mémoire de tous ceux qui s'y sont impliqués.

Il cristallise les difficultés rencontrées, témoigne de l'effort accompli, symbolise l'engagement implicite et, à ce titre, est souvent l'objet d'une charge émotionnelle.

Le dossier a paru lourd et complexe à la plupart des candidats qui ont fréquemment buté sur la notion d'activités. Ce terme renvoyant, pour eux, essentiellement à des tâches matérielles facilement objectivables, ils ont eu du mal à concevoir des activités relationnelles, d'aide ou d'accompagnement des personnes.

L'accompagnement les a souvent aidés à dépasser cette difficulté.

Lorsque les candidats avaient trouvé un appui méthodologique complémentaire auprès d'une ou plusieurs personnes ressources dans leur établissement, le dossier a souvent servi

d'objet de médiation dans la communication entre les candidats et ces personnes ressources. Les échanges ont porté sur le contenu du dossier, sur sa forme, sur la difficulté à répondre à l'une ou l'autre des questions...

Le dossier constitue l'élément indispensable d'un cheminement accompagné vers la valorisation des acquis professionnels ; sa forme et ses exigences ont empêché de rester sur le déclaratif ou le narratif.

Sa forme, si elle doit être redéfinie devra l'être en prenant en compte les remarques exprimées par les CIBC et les candidats :

- la complexité et la lourdeur ;
- la référence à la notion de blocs d'activités ;
- l'ambiguïté de certaines formulations ;
- la complexité des consignes.

Même si le dossier en est la marque visible, c'est bien la combinaison des deux, dossier et accompagnement qui permettent :

- une bonne lisibilité de l'expérience professionnelle des candidats ;
- le repérage de la maîtrise de certains gestes professionnels ;
- l'évaluation de capacités à la réflexion et à la prise de recul.

Du point de vue des candidats, des CIBC et des jurys, une écrasante majorité de candidats n'aurait pas pu venir à bout du travail demandé et de la qualité attendue sans un accompagnement soutenu.

Si les modalités de cet accompagnement doivent être assouplies pour mieux répondre aux besoins de chacun des candidats, sa forme (alternance entre moment collectif et rencontres individuelles) doit être maintenue.

Les objectifs et l'intérêt des entretiens individuels sont évidents ; pour autant, l'importance de la réunion collective ne doit pas être sous-estimée. Elle a joué un rôle décisif dans le renforcement de la motivation par la prise de conscience d'une implication dans un dispositif collectif.

Le regard porté sur les autres candidats à ce moment en a convaincu plus d'un de sa capacité à faire. Constaté que d'autres, repérés dans

une proximité de situation, d'âge, d'emploi, de diplôme, s'étaient engagés dans le même dispositif et avaient les mêmes interrogations, voire les mêmes difficultés, était rassurant.

Dans cette phase expérimentale, les CIBC ont centré leurs interventions sur l'aide à l'élaboration du dossier, comme le prévoyait le protocole ; ils n'ont donc pas pris en compte une éventuelle préparation à l'entretien.

Ils ont ainsi préservé l'authenticité et la spontanéité des candidats face au jury, le temps, voire la sérénité nécessaire à la réflexion sur les pratiques.

Sans occulter ou minimiser sa fonction première (guider dans l'élaboration du dossier de validation), l'accompagnement a largement participé à la valorisation personnelle des candidats.

Le retour sur soi, le questionnement des accompagnateurs, la réflexion menée ont souvent permis aux candidats de prendre conscience de leur place dans le fonctionnement des équipes et des institutions, de la valeur du travail effectué, voire des compétences maîtrisées.

Tous ont dit que le dossier leur a permis de prendre conscience de ce qu'ils faisaient ; ils ont appris à réfléchir.

Ils se sont posé des questions qu'ils ne s'étaient jamais posées, ils n'avaient pas l'habitude de se regarder, de réfléchir.

Ils ont pu valoriser leur expérience, c'est une reconnaissance de la valeur de leur travail.

L'implication dans l'élaboration du dossier et le travail de réflexion mené ont paru quelquefois suffisamment satisfaisants et enrichissants à certains candidats pour que l'objet même du travail et du dossier, la validation des acquis professionnels par le jury, passe au second plan.

L'importance ainsi mise en évidence de l'accompagnement des candidats au cours d'un processus VAP n'est pas sans poser question dans une perspective de généralisation de la VAP, et tout particulièrement celle de son coût.

Pour les candidats en situation d'emploi, il semble souhaitable de mainte-

nir l'externalité et la neutralité de l'accompagnement par rapport à la hiérarchie de l'établissement dont ils proviennent, voire par rapport aux centres de formation.

Elle renforce l'appropriation du dispositif et rassure le candidat qui ose dire ses difficultés, ses doutes.

Mais elle n'en a pas moins un coût qui, s'il a pu être pris en charge par Promofaf à titre expérimental, ne saurait l'être systématiquement dans un dispositif de droit commun où la demande entrerait nécessairement en "compétition" avec d'autres et pourrait allonger des listes d'attente (on peut ici penser à la demande de financement du congé individuel de formation ou de bilan de compétences).

Si l'accompagnement n'est pas assuré par un organisme externe, il faut rechercher à quelles conditions un dispositif d'accompagnement :

- peut être mis en place par la branche professionnelle et/ou les services extérieurs du ministère délivrant le diplôme ;

- peut être assuré par une cellule autonome au sein des centres de formation et chargé davantage de transférer aux candidats la méthodologie d'analyse de leur expérience professionnelle et des acquis qu'elle a produits ;

- peut être assuré en totalité ou en partie par l'établissement employeur (hors hiérarchie) et/ou l'organisme de formation.

Les jurys face à un nouvel objet d'évaluation

Les jurys se sont trouvés non seulement face à de nouvelles modalités d'évaluation, comme les candidats, (dossier type, entretien), mais encore face à un nouvel objet d'évaluation constituant une véritable rupture culturelle : les connaissances et aptitudes professionnelles produites par l'exercice du travail.

L'organisation

Dans la continuité du principe d'inscrire l'expérimentation VAP dans le cadre réglementaire et administratif

existant, il n'a pas été mis en place de jury spécifique pour la VAP.

C'est le jury régional du Cafamp qui a pris la décision finale d'accorder aux candidats par anticipation l'épreuve concernée par l'expérimentation.

Il a toutefois été nécessaire de tenir compte des contraintes organisationnelles liées à la VAP :

- lecture des dossiers par les membres des jurys ;
- délibération du jury sur chaque dossier ;
- entretien du jury avec chaque candidat,

et du nombre de candidats, allant de 4 à 20, inscrits dans la région.

Les jurys ont fonctionné selon des modalités voisines de celles utilisées pour l'épreuve orale du Cafamp sous forme de sous-jury composé d'au moins un représentant de la DRASS, d'un professionnel (directeur ou chef de service d'un établissement employant des AMP) et d'au moins un directeur ou formateur d'un centre de formation d'AMP.

Il avait été décidé que ni les représentants des centres de formation ni ceux de Promofaf impliqués dans la préparation de l'expérimentation ne participeraient aux jurys.

Face aux difficultés bien connues des DRASS à réunir un jury de Cafamp, ce principe n'a pas toujours été appliqué à la lettre : certains formateurs venaient du centre de formation d'AMP participant à l'expérimentation, sans toutefois avoir participé directement aux travaux préparatoires ; dans deux régions, le représentant des professionnels au jury était un directeur d'établissement représentant Promofaf ; dans les autres régions, le professionnel représentant Promofaf assistait au jury comme observateur, où il a pu parfois être également personne ressource.

L'instruction des dossiers

Différentes procédures de consultation préalable des dossiers par les membres des jurys ont été utilisées : duplication des dossiers et envoi à chaque membre du jury ou mise à disposition des dossiers au

centre de formation, lieu de réunion du jury. Cette consultation est généralement évaluée à une heure par dossier.

La réunion du jury pour l'étude des dossiers n'a généralement pas donné lieu à une véritable réunion préparatoire ou de concertation, mais a fait l'objet d'une concertation en début de séance.

L'ensemble des membres des jurys trouve le dossier lourd et contraignant.

Le questionnement paraît souvent trop restrictif et fermé, faisant trop de place au descriptif des activités et pas assez à la dimension relationnelle globale.

L'organisation en est jugée rigide, les membres des jurys n'y trouvent pas toujours les éléments souhaités.

Il semble ici qu'il y ait eu un déficit d'explicitation ou de compréhension de la notion d'activités.

Les jurys, comme les candidats, ont eu des difficultés à faire émerger du descriptif des activités leur contenu relationnel et leur convergence vers une finalité qui leur donne un sens par rapport à l'approche globale des personnes.

Si l'outil lui-même est souvent critiqué, la démarche induite, notamment par la dernière partie du dossier, c'est-à-dire la réflexion sur l'analyse des pratiques, est jugée intéressante. Le dossier est perçu de ce point de vue comme un outil pertinent, il permet de déclencher et d'accompagner cette réflexion.

Certains des professionnels présents dans les jurys y ont même vu un intérêt pour leur propre réflexion sur l'organisation du travail des AMP au sein des équipes éducatives.

L'ensemble des membres des jurys a mesuré l'investissement personnel que représentait pour les candidats l'élaboration des dossiers, ils sont souvent même étonnés par la qualité de la réflexion et de la rédaction.

Certes, des disparités sont relevées tant sur la forme que sur le fond. Au-delà des différences entre les personnes, il convient de s'y attarder.

Pour ce qui est du fond, la disparité de niveau des dossiers est davantage à rapprocher de la situation profes-

sionnelle des candidats, tant en ce qui concerne la nature de leur emploi que le type d'établissement ou l'organisation du travail.

L'influence de l'établissement d'origine est surtout sensible dans le niveau de réflexion repéré. Certains établissements ont des modes de fonctionnement, des habitudes de concertation qui ont largement facilité le développement de la démarche réflexive qu'impliquait l'élaboration du dossier de validation.

A contrario, on repère des établissements dans lesquels les candidats ont été pris au dépourvu et ont eu beaucoup de mal, malgré l'accompagnement, à sortir du simple descriptif des tâches.

Certains candidats ont trouvé au sein de leur établissement (soit au niveau de la direction, soit au niveau de leur équipe de travail) un véritable appui dans la période d'élaboration des dossiers. Ils ont pu par exemple trouver des références ou un renforcement dans leur réflexion auprès des responsables éducatifs. Ils ont parfois même bénéficié d'un aménagement de leur temps de travail.

Il apparaît ainsi clairement que si l'activité de travail peut produire des compétences et des savoirs en dehors de tout système d'éducation formelle, cela dépend fortement de l'organisation du travail qui n'est pas toujours une "organisation formative".

Pour ce qui est de la forme, il est évident que la disparité des dossiers est liée au niveau de formation générale des candidats.

Pour la majorité d'entre eux, d'un niveau de formation inférieur au baccalauréat, l'écrit a apporté des difficultés sans toutefois que des dossiers soient illisibles et inutilisables par le jury (cf. "les candidats" et "analyse quantitative des résultats").

Quelques dossiers très brillants correspondaient à un niveau de formation initiale universitaire.

On note également dans la manière dont les dossiers sont élaborés un certain nombre d'indicateurs de la nature des interventions du CIBC.

Dans certaines régions, les jurys ont perçu un réel accompagnement des

candidats dans la réflexion et un approfondissement dans l'analyse des pratiques ; dans d'autres, ils ont eu du mal à mesurer l'influence des interventions des CIBC.

Quelle que soit la perception qu'ils ont de l'intervention du CIBC, les jurys sont unanimes pour reconnaître la nécessité d'un accompagnement, compte tenu de la complexité du dossier et de l'exercice qui consiste à faire apparaître les acquis expérimentaux au travers d'un descriptif d'activité professionnelle.

L'évaluation des dossiers

Aucun jury ne semble s'être référé systématiquement au référentiel de validation lors de la lecture des dossiers.

La liaison théorique entre le référentiel et le dossier VAP est claire, mais dans la pratique ce référentiel a paru lourd et peu utilisable.

Les membres des jurys qui ont été impliqués dans son élaboration l'avaient bien évidemment à l'esprit et ont pu implicitement s'y référer.

Pour les autres, ce référentiel ainsi que son guide d'utilisation, n'ont pas été l'objet d'une lecture attentive avant ou pendant l'examen des dossiers.

Le document paraît avoir rebuté les membres des jurys qui ont craint parfois de s'y perdre.

La lecture des dossiers a permis aux différents jurys d'avoir un premier avis sur les candidats. Les dossiers ont plutôt permis d'établir des présomptions que d'avoir des idées arrêtées.

L'ensemble des jurys attendait les entretiens pour conforter une première impression ou pour trouver des réponses aux questions que la lecture des dossiers avait pu susciter.

Le dossier de validation a toujours permis d'organiser le questionnaire lors de l'entretien.

Les entretiens avec les candidats

Si la lecture des dossiers n'a généralement pas donné lieu à une réunion préparatoire ou de concertation, il en est tout autrement pour l'entretien oral avec les candidats.

Dans l'ensemble des régions, le représentant de la DRASS a organisé

une réunion de l'ensemble des membres du jury, généralement en début de journée.

Cette réunion a permis, si ce n'est d'arrêter des critères d'évaluation, au moins de définir les objectifs et les modalités de l'entretien (répartition des rôles, postures à adopter pour l'entretien...).

A travers l'organisation de ces réunions, on mesure le souci des DRASS de fixer le cadre des entretiens, de s'assurer du respect des règles habituelles de fonctionnement des jurys du Cafamp fixées par les textes réglementaires.

Il faut aussi voir dans la "solemnisation" de ces réunions la volonté pour certains des représentants des DRASS de prendre un rôle actif dans la conduite du dispositif expérimental.

Tous les jurys ont montré leur volonté et leur souci de favoriser un climat permettant aux candidats de s'exprimer dans les meilleures conditions possibles.

Ils ont cherché à compenser le handicap que pouvait présenter dans certains jurys, la présence de 4 personnes en face du candidat.

Les rôles des uns et des autres et les objectifs de l'entretien ont été présentés aux candidats.

Les jurys ont en général défini l'entretien comme un moyen de mieux percevoir ou d'approfondir ce qui avait été écrit dans les dossiers, le lien dossier entretien étant chaque fois clairement établi.

Les entretiens ont généralement duré une demi-heure. Il a été demandé au candidat de se présenter et de présenter son cursus pendant 10 minutes, puis le jury a questionné le candidat pendant 20 minutes.

Les questions posées aux candidats ont généralement porté sur :

- l'environnement professionnel et la façon dont ils se situaient dans cet environnement ;
- le relationnel ;
- les comportements.

Même si les jurys n'ont pas cherché à questionner les candidats sur leurs connaissances, les candidats ont généralement été très tendus. Ils se sont vécus en situation d'examen,

craignant les questions qui les prendraient en défaut de connaissances. Il est en effet important de bien distinguer l'entretien du candidat avec le jury d'une épreuve orale de contrôle des connaissances.

La fonction de cet entretien est double :

- d'une part, permettre aux candidats de préciser des éléments du dossier sur lesquels les membres du jury n'ont pas la même évaluation ou la même interprétation, notamment lorsqu'il s'agit de distinguer :
 - . ce qui tient à la façon qu'a le salarié de remplir sa fonction,
 - . ce qui tient à l'organisation du travail et aux consignes données.

- d'autre part, fournir une seconde chance de mettre en évidence des acquis professionnels à un candidat particulièrement mal à l'aise avec l'expression écrite.

Les jurys notent une différence de comportement à l'oral des candidats du dispositif VAP avec les candidats habituels du Cafamp. Ces derniers ont été préparés à l'oral au cours de la formation ou du moins ils savent mieux sur quoi ces oraux vont porter. En tout état de cause, il en est certainement de la VAP comme de l'examen traditionnel : certaines personnes ont ou non une capacité naturelle à y être à l'aise.

Les délibérations

Les jurys n'ont pas vraiment eu à délibérer, les décisions ont souvent été prises à l'issue de l'entretien avec le candidat. Elles n'ont généralement pas entraîné de discussion. Les éléments d'appréciation (le dossier et l'entretien) ont permis de prendre des décisions avec sérénité.

Les critères de décision, même s'ils n'ont jamais été vraiment établis *a priori*, mais plutôt repérés *a posteriori* sont de fait :

- la capacité des candidats à analyser leur pratique au-delà de la simple description d'activité ;
- une pratique professionnelle suffisamment significative des compétences d'AMP ;
- la capacité du candidat à évoluer dans sa pratique.

L'entretien, s'il a souvent permis de conforter les impressions établies après lecture des dossiers, a été prépondérant dans la décision prise.

Il a également permis de compléter l'évaluation de certains dossiers qui pouvaient paraître insuffisants, voire de les "rattraper".

En cas d'hésitation, la position de la DRASS a toujours été déterminante et lorsqu'il y a eu doute, il a généralement profité au candidat.

Unaniment, les jurys considèrent que les éléments en leur possession (dossier et entretien) ont permis de cerner les candidats et de prendre les décisions en connaissance de cause et avec sérénité.

Il semble intéressant de rapprocher ce mode de prise de décision des jurys de trois éléments constitutifs du cadre institutionnel de l'expérimentation.

- La structuration de l'examen du Cafamp en 3 éléments d'évaluation :

- une épreuve écrite en 2 parties notées chacune sur 5 points ;

- une épreuve orale notée sur 10 points ;

- l'appréciation du livret de formation noté sur 5 points.

- Le fait que chaque épreuve du Cafamp réfère à l'ensemble d'un cursus de formation structuré en 5 unités de formation :

- la première partie de l'épreuve écrite est composée d'une question par unité de formation ;

- la deuxième partie de cette même épreuve, qui est une "note de réflexion sur la pratique professionnelle", est transverse aux 5 unités de formation ;

- l'épreuve orale est constituée d'un entretien destiné à "évaluer la capacité de réflexion du candidat sur une pratique professionnelle" ;

- l'appréciation du livret de formation se traduit par une note globale basée sur les appréciations des formateurs, des maîtres de stage et de l'employeur.

- Le champ d'application de la VAP :

- les membres des jurys n'avaient pas à se prononcer sur la note à attribuer à chaque dossier, ni sur le type d'épreuve de l'examen du Cafamp dont la validation d'acquis profes-

sionnels pouvaient justifier l'attribution anticipée ;

- leur choix était plus simple et de type tout ou rien : soit l'épreuve prévue était attribuée et créditée de la note 3 sur 5 ("les notes sont exprimées en points entiers"), soit elle ne l'était pas et le candidat était en quelque sorte renvoyé vers la formation et l'examen traditionnels.

Dans ces conditions, une appréciation globale du dossier des candidats pouvait d'autant plus être suffisante que les membres des jurys semblaient partager une représentation de la contribution à une prise en charge globale attendue d'un AMP et de ce que peut apporter la formation préparant à l'examen du Cafamp.

Ainsi se posent plusieurs questions qui constituent autant d'axes de réflexion à prendre en compte pour tout élargissement de l'expérimentation qui vient d'être menée :

- dans une perspective où, comme l'ont souhaité certains membres des jurys, le rôle du jury serait plus large et pourrait aller jusqu'à déterminer la ou les épreuve(s) susceptibles d'être validées et la note dont on pourrait la ou les créditer, cette évaluation globale serait-elle encore possible ?

- dans cette même hypothèse, l'organisation actuelle de la formation et de l'examen restent-elle pertinente pour permettre une démarche de VAP ?

- de même, cette évaluation globale serait-elle possible pour un autre diplôme de la filière éducative que le Cafamp ?

Les effets de l'expérimentation

Gains et effets directs

Les principes fondateurs de la VAP, à savoir que "l'activité de travail produit des compétences et des savoirs en dehors de tout système d'éducation formelle" et que "les acquis issus de l'expérience professionnelle peuvent être pris en compte à égalité avec ceux provenant de la formation, indépendamment des lieux et modes

d'apprentissage", induisent que la VAP représente un gain social d'un double point de vue :

- les savoirs produits par le travail n'ont plus à être appris (dispense de formation),

- les acquis de l'expérience pris en compte pour un examen n'ont plus à être évalués par une épreuve (dispense d'épreuve(s) d'examen).

Par rapport à l'examen

Des réserves ont été exprimées tant par des candidats ou des employeurs que par des membres des jurys quant au cadre de l'expérimentation :

- une seule épreuve, la note de réflexion sur la pratique professionnelle, susceptible d'être attribuée par validation ;

- une seule notation de cette épreuve était possible (note 3 sur 5).

Il est en effet apparu que ce gain direct n'était pas à la hauteur de l'investissement des salariés ou des établissements.

Les salariés, même lorsqu'ils se sont engagés dans l'expérimentation en concertation avec leur employeur, ont mobilisé un temps personnel considérable pour l'élaboration de leur dossier, de 30 à 40 heures de travail, parfois plus.

Dans certain cas, il leur a fallu s'organiser avec d'autres salariés, notamment pour participer aux séances d'accompagnement.

Ce travail personnel n'est pas passé inaperçu de leur environnement familial avec tout ce que cela peut entraîner d'interrogations et d'explications pas toujours faciles à donner.

Les établissements employeurs se sont également mobilisés. Certains ont aménagé le temps de travail des candidats, leur ont assuré une sorte de tutorat afin de leur fournir des informations devant figurer dans leur dossier relativement à l'organisation du travail ou au projet d'établissement.

Certains candidats et certains employeurs s'accordent pour mettre en question le principe de neutralisation de l'épreuve "note de réflexion sur la pratique professionnelle" lorsqu'elle est attribuée par VAP et créditée de 3 points, estimant que certains can-

didats auraient pu obtenir à l'examen une note supérieure et ainsi pouvoir contrebalancer une note inférieure à la moyenne à une autre partie de l'examen.

Par rapport à la formation

Conformément aux décisions prises lorsqu'il s'est agi de fixer le cadre institutionnel de l'expérimentation en référence à la réglementation en vigueur (arrêté du 30 avril 1992) qui prévoit par ailleurs que la durée totale de la formation est d'au moins 350 heures réparties sur 2 ans, l'impact de la VAP sur le cursus de formation ne peut conduire à un allègement supérieur à un tiers de sa durée.

Considérant cette durée relativement faible, les centres de formation d'AMP impliqués dans l'expérimentation ont envisagé des aménagements des parcours de formation ne conduisant pas à des allègements excédant 20 % de leur durée.

Dans les faits, certains centres sont allés au-delà ; 18 candidats validés sur 53, soit un tiers, bénéficient d'un parcours de formation comportant un allègement de plus de 20 % de la durée de la formation.

Ces allègements sont individualisés.

A l'exception du centre de formation d'AMP impliqué dans l'expérimentation en Ile-de-France où le nombre de candidats validés (15) a permis la constitution d'un groupe spécifique, les candidats validés suivent la formation d'AMP dans un groupe ordinaire d'élèves AMP.

Ainsi les centres de formation d'AMP impliqués tendent-ils à substituer la notion d'individualisation et d'aménagement ou d'adaptation des parcours, plus pédagogique, à celle d'allègement, plus administrative.

Promofaf et Unites vont entreprendre l'évaluation qualitative de cette phase importante de l'expérimentation qui commence à peine et va se dérouler jusqu'en 2000, année où les candidats validés passeront les épreuves restantes du Cafamp.

On sait aujourd'hui que, d'une manière générale, les DRASS ont validé les aménagements proposés par les centres de formation et que certains

jurys auraient souhaité faire des préconisations relatives à l'aménagement des cursus des candidats validés ; on sait également que les centres de formation dont des formateurs étaient membres des jurys ont utilisé cette situation particulière pour la définition des aménagements des cursus.

Mais il faut aller plus loin. Il est en effet important de connaître les différentes modalités utilisées par les centres pour adapter les cursus de formation, particulièrement sur 3 points :

- quels sont les fondements de l'adaptation, sur quel(s) élément(s) du cursus porte-t-elle, comment se traduit-elle dans les faits ?
- les incidences de l'adaptation du cursus de certains élèves AMP sur la démarche pédagogique mise en œuvre au niveau d'un groupe ;
- le positionnement des jurys et des DRASS à propos des aménagements de cursus.

La nécessité d'individualiser les cursus de formation conduit à se poser la question de la structuration même de ces cursus et notamment de leur modularisation.

D'une façon globale

L'appréciation par les différents acteurs concernés, formateurs, candidats et employeurs, des effets de la validation des acquis professionnels sur les cursus de formation met en évidence un triple paradoxe :

- les employeurs sont partagés entre le gain (de temps et financier) que pourrait représenter un allègement de la durée de la formation, la satisfaction de voir reconnu le rôle formateur de l'exercice professionnel et une crainte de déqualification ;
- les candidats à la validation d'acquis, une fois entrés en formation, ont "une longueur d'avance" sur les autres élèves AMP, même lorsque ces derniers peuvent se prévaloir d'une expérience professionnelle antérieure à leur entrée en formation ;
- ces mêmes candidats, au regard de l'aménagement du parcours de formation qui leur est proposé, semblent éprouver un sentiment de frus-

tration par rapport au fait de ne pas suivre la totalité de la formation.

Ainsi, dans une perspective d'extension de la VAP aux diplômes de la filière éducative, se pose la question d'une plus grande lisibilité du rapprochement établi par le jury entre les compétences professionnelles acquises, l'adaptation d'un parcours de formation et l'attribution d'une ou plusieurs épreuve(s) d'examen.

Effets induits

Comme on l'a vu précédemment, au-delà de ses effets directs sur le parcours de formation vers la qualification d'AMP de 53 salariés, l'expérimentation a suscité un mouvement de réflexion qui a fait bouger les mentalités et les représentations des partenaires et des différentes catégories d'acteurs de terrain qui y ont chacune trouvé un intérêt particulier.

Pour les acteurs de terrain

- une valorisation personnelle et professionnelle pour les salariés pour qui l'expérimentation a été l'occasion d'une mise à jour et d'une appropriation d'un certain professionnalisme, notamment au travers de l'élaboration de leur dossier de présentation de leur expérience professionnelle ;
- une opportunité pour les établissements de réinvestir dans l'analyse des situations et des pratiques professionnelles une démarche qui peut permettre de ré-interroger leur approche de la formation et de mobiliser les salariés ;
- une réflexion sur la contribution des acquis expérimentaux dans la construction des compétences pour les formateurs et les DRASS.

Pour la branche professionnelle et le ministère

L'expérimentation s'est déroulée à un moment où, dans la perspective d'une nouvelle loi sur la formation professionnelle, des incidences de la loi relative à la lutte contre les exclusions sur l'appareil de formation et à l'occasion de la mise en place des emplois jeunes, se développe un débat général autour et des modalités de construction des compétences professionnelles, de leur reconnaissance et/ou validation.

Ainsi, les suites à donner à cette expérimentation s'inscrivent dans une réflexion plus large sur la place d'une validation d'acquis professionnels dans l'accès aux qualifications et diplômes du secteur social et éducatif qui doit nécessairement déboucher sur un dispositif de droit commun.

Ce qui est également l'occasion de se poser la question de l'opportu-

nité et la faisabilité de développer pour ce secteur professionnel des modalités de validation d'acquis professionnels différentes de celles prévues dans le cadre de la loi de 1992 et de ses textes d'application (notamment pour des qualifications autres que les diplômes), même si elles reposent sur les mêmes principes fondamentaux.

Dans ce contexte, la mise en place d'un dispositif de VAP de droit commun dans le secteur sanitaire et social pose une série de questions qui appellent des réponses institutionnelles, quelles que soient les options pédagogiques techniques qui seront retenues :

- ce dispositif peut-il concerner d'autres personnes que les salariés des établissements ou services du secteur ?

- quelles sont les conditions d'accès à la VAP pour un candidat, notamment la nature et la durée de l'expérience professionnelle ?

- ce dispositif relève-t-il d'une démarche individuelle ou non ?

- dans quelles conditions l'employeur contribue-t-il à la VAP ?

- l'accompagnement des candidats à la VAP doit-il être externe et, si oui, est-il à la charge du candidat ? ou peut-il être assuré par l'établissement employeur et/ou le centre de formation, et si oui, à quelles conditions ?

DES QUESTIONS POUR ALLER PLUS LOIN

A l'issue de l'expérimentation qui vient d'être conduite et de l'évaluation de sa première phase, Promofaf a affirmé sa volonté :

- de généraliser le dispositif de validation d'acquis professionnels pour le Cafamp à l'ensemble des régions et des centres de formation d'AMP, d'une part ;

- de préparer l'extension de ce même dispositif à l'ensemble des diplômes de la filière éducative, d'autre part.

Les questions posées à l'occasion de cette expérimentation montrent bien qu'on ne peut généraliser le dispositif VAP pour le Cafamp en l'état.

Par ailleurs, il n'y aurait guère de sens à installer un dispositif VAP spécifique à un seul diplôme, le Cafamp, alors même que Promofaf et Unites ont clairement situé leur expérimentation comme une première étape dans l'application de la VAP aux diplômes de la filière éducative.

Aussi la réflexion à conduire devra-t-elle porter sur l'ensemble de ces diplômes et permettra-t-elle de prendre simultanément en compte les deux niveaux d'objectifs de Promofaf, sans que le premier conditionne le second.

Comme la VAP elle-même, les questions posées, qui sont au croisement de la construction sociale et de la pédagogie, concernent de ce fait autant les formateurs, les professionnels que les partenaires sociaux de la branche professionnelle et le ministère qui délivre ce diplôme.

La construction sociale

Dans le cadre de droit commun ouvert par la loi de juillet 1992 (dont le champ d'application, rappelons-le, ne couvre pas le secteur sanitaire et social), la VAP est un droit individuel. Ce droit s'inscrit bien dans la perspective de la formation tout au long de la vie et ne prend tout son sens qu'en lien avec le droit à la formation professionnelle continue des salariés ou les dispositifs de formation professionnelle destinés aux demandeurs d'emploi.

Comme on l'a déjà vu, l'expérimentation conduite par Promofaf et Unites n'a concerné que des salariés d'établissements adhérents de Promofaf, ce qui a conduit certains employeurs à s'impliquer dans l'expérimentation à des niveaux différents : aménagement du temps de travail des candidats, contribution à leur accompagnement, voire relecture de leur dossier.

Les diplômes du secteur sanitaire et social sont à finalité professionnelle et conditionnent l'accès à des emplois précis reconnus par des conventions collectives et par la fonction publique d'État ou territoriale, à la différence de la majorité des diplômes délivrés par l'Éducation nationale qui visent davantage à donner une formation technologique applicable à différents emplois, voire à différents métiers, d'un secteur professionnel donné.

La pédagogie

L'expérimentation a montré la difficulté qu'il y a à mettre en œuvre une véritable démarche de VAP pour le Cafamp, compte tenu de l'écart entre la structuration de la formation et celle de l'examen.

La première question qui se pose est donc celle de leur mise en cohérence par rapport aux exigences du métier, qui questionne prioritairement les formateurs et la branche professionnelle mais ne pourra entrer dans les faits qu'avec l'aval de la DASS.

Viennent ensuite une série de questions pratiques auxquelles les professionnels et les formateurs, avec l'appui éventuel d'experts, pourront apporter plus facilement des réponses.

Les instruments et outils de la VAP

Il est apparu clairement que les outils mis à la disposition des candidats (dossier et guide d'utilisation) et des jurys (référentiel VAP) à l'occasion de l'expérimentation doivent être aménagés.

Quant aux outils du jury, ils ne pourront l'être qu'après qu'aura été précisée la démarche qui permet à un jury de référer l'analyse de l'expé-

rience professionnelle décrite par les candidats aux exigences des différentes épreuves de l'examen.

Ce travail pourrait être mené avec des membres des jurys des différents diplômes de la filière éducative dont certains auront participé à l'expérimentation, et des praticiens de la VAP pour les diplômes de l'enseignement technologique du second degré et de l'enseignement supérieur.

L'adaptation des parcours de formation

Les résultats de l'évaluation par Promofaf et Unites des cursus de formation adaptés mis en place à l'issue de la VAP pourront servir de base à une réflexion sur les conditions de prise en compte de la VAP pour l'individualisation des cursus de formation.

L'extension de la VAP aux autres diplômes de la filière éducative

Pour chacun de ces diplômes, il sera nécessaire de mener le même travail de mise en cohérence de la structuration de la formation et de celle de l'examen, en réinvestissant l'acquis méthodologique des travaux menés pour le Cafamp, ce qui constitue un gage de cohérence de l'ensemble et, ce qui n'est pas négligeable, une économie de moyens.

Il n'est toutefois pas exclu qu'il faille élaborer des outils spécifiques ou aménagés pour tel ou tel diplôme, à destination des candidats et/ou des jurys.

Dans tous les cas de figure, la VAP constitue une mutation culturelle importante.

De ce fait, il ne suffira pas de fournir des outils, aussi adaptés et précis soient-ils, aux différents acteurs de la

VAP. Il sera également nécessaire d'accompagner la mise en place de la VAP par un appui technique au plus près des acteurs pour accompagner une mise en place progressive du dispositif.

Il n'est pas inutile, à ce propos, de rappeler que la loi relative à la VAP est parue au *Journal officiel* le 21 juillet 1992 et que la note de service relative à la procédure de VAP n'est parue au bulletin officiel de l'Éducation nationale que 2 ans plus tard, très exactement le 21 juillet 1994, même si un décret et deux arrêtés sont parus entre-temps.

Des écueils à éviter

La VAP ne trouvera sa place dans le système d'accès aux diplômes que si elle parvient à éviter deux dérives :

- une technicisation qui la rendrait peu lisible et en détournerait tout autant les personnes que les établissements employeurs ;
- une absence de rigueur méthodologique qui la relèguerait dans le champ de l'appréciation intuitive de capacités personnelles.

LES PERSPECTIVES

L'expérimentation a été beaucoup plus longue que prévue, parce qu'elle touche l'essence même de la qualification : quelles compétences pour quelles reconnaissances ? Qui a légitimité pour y répondre ?

La richesse du secteur sanitaire, médico-social et social privé à but non

lucratif est d'exercer des missions de service public à partir d'initiatives de citoyens proches des usagers, en s'appuyant sur des professionnels longuement autonomes : une multiplicité d'acteurs pour une finalité commune. L'adaptation et le progrès dépendent d'équilibres qui permettent la synergie des réflexions et des actes. Si la construction de consensus est plus délicate et longue qu'il ne serait souhaitable, elle est plus efficace et durable lorsqu'elle aboutit.

La modernisation des qualifications est vitale pour la formation et l'accueil des futurs professionnels.

En effet, la pyramide des âges conduit à des départs massifs à partir de 2005 ; la mise en place des 35 heures a créé mécaniquement un besoin statistiquement constaté de 8 % d'emplois nouveaux. La diversification des modalités d'accès, la personnalisation des parcours de formation, l'admission de personnes déjà engagées dans une vie professionnelle, tout ceci est requis d'urgence pour faire face aux besoins et offre des solutions techniques à un système conçu et construit à une époque qui n'a plus grand chose à voir avec les temps actuels.

L'expérimentation dont nous avons rendu compte permet de pointer par quel chemin relever le défi.

**Olivier de Labarthe,*
directeur de la DRED
à Promofaf**

**Edmond de la Morvonnais,*
chef de projet à Promofaf**

* Les auteurs remercient Robert Diez pour son rapport d'évaluation dont ils se sont largement inspirés.

1. Centre de formation d'AMP de Besançon, Buc ressources, CEFRAS à Chemillé, IFEN au Havre, IRFAS à Saint-Etienne et IRFCES à Toulouse.