

**LA QUESTION DE L’EVALUATION DANS UN DISPOSITIF
UNIVERSITAIRE DE TRAITEMENT DES DEMANDES DE VAE.**

Pascal TISSERANT, Cynthia SELLIC , Université Paul Verlaine Metz

Mots clés : VAE, structure organisationnelle, enseignement supérieur, enquête

Résumé

Depuis la promulgation de la loi de modernisation sociale en janvier 2002, le législateur a laissé aux universités françaises une autonomie importante dans la conception du dispositif de traitement des demandes de VAE relevant de leur établissement. La question de l’évaluation est au cœur de ces dispositifs qui organisent les activités de validation des acquis de l’expérience.

Cette communication proposera une analyse d’un dispositif en particulier, celui de l’université pluridisciplinaire Paul Verlaine – Metz, à partir de trois enquêtes réalisées après 3 années de pratique de VAE:

- une série de 20 entretiens semi-directifs réalisés auprès de responsables politiques de l’université et auprès des principaux acteurs de terrain en matière de VAE : cette première enquête portait sur les représentations du dispositif, ses dysfonctionnements et ses perspectives d’évolution ;

- un questionnaire à destination de tout salarié de l’université ayant été impliqué au moins une fois dans le dispositif VAE : 38 acteurs sur les 98 concernés ont répondu à cette enquête cherchant à analyser les représentations et les pratiques de la VAE dans l’établissement ;

- un questionnaire à destination des candidats ayant saisi une demande de pré-dossier VAE : 67 candidats sur 206 personnes contactées ont répondu à cette enquête de satisfaction.

L’analyse de ces données s’arrêtera plus particulièrement sur la façon dont l’évaluation est organisée, pratiquée, perçue ou encore souhaitée tout au long du dispositif de traitement des demandes de VAE, en tenant compte, en particulier, du statut des répondants: les candidats (en fonction du stade d’avancement ou d’abandon dans la procédure), les évaluateurs (lors de l’avis pédagogique, dans l’accompagnement mais aussi au moment du jury) et les responsables politiques de l’université.

Introduction

L’instauration de la VAE avec la loi dite de ‘‘modernisation sociale’’ du 17 janvier 2002 s’inscrit dans la poursuite de la loi de 1984 et du décret 1985 permettant à un candidat qui en fait la demande, d’accéder à un diplôme de l’enseignement supérieur, en faisant valider ses acquis professionnels ou personnels (VAP ou VAPP). Avec le décret de 1993, une partie du diplôme pouvait être obtenue sur la base de cette validation, obligeant tout de même, dans le cas le plus favorable, le candidat à se

présenter aux évaluations traditionnelles organisées par les enseignants intervenants dans l'unité manquante. En donnant la possibilité de délivrer totalement un diplôme, la VAE introduit un changement dans les pratiques d'évaluation des certificateurs et bouleverse d'une certaine façon l'ensemble de l'organisation.

Nous proposons dans ce texte, de décrire le contexte national de la VAE en montrant que la mise en conformité de ces pratiques d'évaluation n'a pas été définie précisément par le législateur qui fixe à partir de quelques décrets les grandes lignes du dispositif à concevoir pour traiter les demandes de VAE. Les acteurs de la formation continue, le plus souvent minoritaires dans les universités, sont devenus une ressource pour beaucoup d'établissements dans la mise en œuvre de la procédure reposant sur trois phases offrant des disparités d'une université à l'autre. Dans un deuxième temps, nous ferons le choix d'observer la VAE sous l'angle de la structure organisationnelle adoptée pour gérer la VAE dans ces établissements d'enseignement supérieur. Après avoir mentionné les principaux facteurs de disparités à ce sujet, nous nous attarderons alors sur le cas de l'Université Paul Verlaine – Metz. La troisième et dernière partie, rapporte les résultats d'une enquête menée dans cette université après trois années de fonctionnement. Elle montre qu'au delà d'une satisfaction majoritairement partagée d'importantes difficultés subsistent à la fois pour les candidats et chez le personnel.

1) Le contexte national de la VAE

1.1) L'expérience de la formation continue au service du développement de la VAE dans les universités

Le décret principal concernant les universités est le n°02-590 du 24 avril 2002¹ fixant *“les conditions de validation des acquis de l'expérience par un établissement d'enseignement supérieur”* (article 1). Après avoir donné les conditions d'éligibilité des publics, les articles suivants de ce décret abordent l'évaluation en évoquant, d'une part un dossier à réaliser et, d'autre part, en fixant quelques règles de composition du jury en spécifiant qu'il doit s'entretenir avec le candidat. Le législateur n'a pas souhaité préciser davantage les contours du dispositif d'évaluation à concevoir et laisse le soin *“au conseil d'administration ou à l'instance qui en tient lieu de fixer les règles communes de validation des acquis de l'expérience par l'établissement et de constitution des jurys de validation”* (article 5). Par conséquent, avec la VAE, les universités ont conservé leur autonomie pour faire face à l'obligation du changement à introduire sans bénéficier pour autant de moyens supplémentaires de la part de l'Etat.

Dans la plupart des universités, la mission de mise en œuvre de la VAE est revenue à des acteurs de la formation continue, comme le démontre le premier ouvrage dans ce domaine consacré à l'enseignement supérieur (Cherqui Houot, 2001). Ceci s'explique pour deux raisons principales. La première concerne l'association relativement étroite du monde de la formation continue à l'élaboration de la loi et des décrets relatifs à la VAE. La seconde touche à l'expérience des personnels des

¹ Décret paru au Journal Officiel du 26 avril 2002

universités, habitués à gérer les dossiers de validation des acquis relatifs aux décrets de 1985 et 1993. La VAE a constitué le cœur de la réflexion de plusieurs colloques annuels de la conférence des directeurs de services de formation continue universitaire qui assure une mise à jour de l'information sur la VAE dans les universités². Précédent de quelques années la promulgation de la loi de modernisation sociale, cette instance a organisé une coordination nationale dédiée à la VAE qui est devenue une force de propositions pour la mise en œuvre de la VAE, proposant par ailleurs et jusqu'à une date récente, des formations sur plusieurs jours et dans toute la France, à destination de différents acteurs de la VAE, comme les accompagnateurs ou encore les membres de jury. Ces moyens de communication avaient pour objectif de dépasser le peu d'engouement suscité par la validation des acquis relatives aux décrets de 1985 et 1993. En effet, contrairement à certains certificateurs dont l'essentiel de l'activité concerne la formation continue, dans les universités françaises le public en reprise d'études constitue une minorité face aux jeunes étudiants de formation initiale pour qui le système a été conçu. En changeant les pratiques d'évaluation pour s'adapter à un type de public particulier, c'est l'ensemble de la structure universitaire qui est touchée par la VAE. Les acteurs de la formation continue universitaires ont donc souvent joué un rôle important dans ce changement qui laisse néanmoins subsister une diversité de dispositifs sur le territoire national, allant des pratiques d'accueil ou de jury, en passant par la tarification. Parallèlement à ce type de regroupement, on peut signaler l'organisation d'une réflexion par filière centrée sur les objets et les outils de l'évaluation, appliquée à l'informatique à propos des DUT ou, plus récemment, à la psychologie concernant le grade de licence.

1.2) La disparité dans le fonctionnement de la VAE dans les universités

Au delà de la diversité des dispositifs et des structures organisationnelles les supportant, on peut distinguer dans la procédure VAE trois phases mises en œuvre par les universités pour traiter les demandes de VAE : l'accueil, l'accompagnement et le jury.

1. – L'accueil: il renvoie généralement à trois types d'activités menées par les personnels des universités :

(i) évaluer le projet du candidat (déclaré ou potentiel) pour l'informer sur la spécificité de VAE

(ii) évaluer de façon exhaustive, mais non approfondie, la trajectoire socio-professionnelle du candidat pour lui conseiller le diplôme le plus pertinent

(iii) évaluer de façon plus précise des éléments de la trajectoire socio-professionnelle pour estimer la faisabilité du projet de VAE, souvent appelée avis de recevabilité.

Contrairement aux deux premières activités, cette dernière évaluation est souvent pratiquée par des enseignants, dans certains cas le responsable du diplôme seul et dans d'autres établissements par des commissions. Les deux premières activités d'évaluation sont couramment réalisées par du personnel œuvrant dans les services de

² Ces informations sont accessibles à l'adresse : www.fcu.fr et nous nous appuyons en partie sur ces données dans notre analyse de la VAE dans les universités.

formation continue, parfois des services d'information et d'orientation, voire des scolarités. Elles ont créé la fonction de conseiller VAE, le plus souvent en complément d'autres fonctions exercées par l'agent. Le conseiller peut pratiquer ces activités dans le cadre d'entretiens individuels mais aussi de séances collectives. Elles peuvent également avoir lieu à l'extérieur de l'université, au sein du réseau de points relais conseil (PRC). En 2004, 70 000 personnes se sont ainsi adressées aux PRC débouchant dans moins de la moitié des cas sur une orientation vers une VAE (Cereq, 2006). Dans tous les cas, et dès cette première phase, la VAE a obligé les universités à mettre en place des outils (plaquette, site Internet, ...) et/ou des lieux d'accueil, pour tenter de répondre à ce type de demande renforçant ainsi le besoin de compétence du personnel des universités dans le domaine de l'information et du conseil en orientation.

2. L'accompagnement : cette phase, non prévue par le législateur, revêt dans les universités un caractère facultatif entretenant souvent une forte proximité avec le caractère obligatoire. En effet, après la phase d'accueil, le candidat souhaitant poursuivre son projet de VAE doit désormais, comme le spécifie le décret du 24 avril 2002, rédiger *"un dossier qui doit expliciter par référence au diplôme postulé, les connaissances, compétences et aptitudes qu'il a acquises par l'expérience"* (article 4). La complexité de cette activité conduit les universités à proposer au candidat un accompagnement pour mener à bien cette tâche débouchant sur l'entretien avec les membres du jury *"sur la base du dossier présenté"* (article 6). La fonction d'accompagnateur revient à un enseignant du diplôme ou à un conseiller ayant acquis une expertise dans le domaine de l'explicitation de l'expérience ; elle peut-être également partagée entre ces deux types de personnel. Selon les universités et les circonstances, par exemple dans le cas de plusieurs candidats à un même diplôme, cette activité d'accompagnement peut se dérouler en groupe. Le recours à des outils tels que le référentiel de compétences du diplôme, quand il existe et lorsqu'il a été conçu pour cette utilisation (Pons Dessoutter, 2005), peut faciliter cette activité d'évaluation nouvelle et parfois éphémère, pour beaucoup d'accompagnateurs. Pour dépasser ces difficultés, certains auteurs (Aubret, 2003) préconisent le recours à des techniques d'évaluation de l'expérience, comme l'entretien d'explicitation (Vermersch, 1996) ou encore l'analyse clinique de l'activité (Clot, 1999).

3. Le jury : il constitue l'aboutissement d'une procédure ayant mobilisée en moyenne une dizaine d'acteurs de l'université et souvent vécue par les candidats comme étant *"complexe, longue, à l'issue incertaine"* comme le titre un rapport d'une enquête, réalisée par le Cereq (2005) à propos de l'ensemble des certificateurs. La composition du jury est grossièrement fixée par le législateur qui laisse aux établissements le soin d'arrêter plus précisément les modalités de cette dernière évaluation débouchant sur une prise de décision quant à la délivrance totale ou partielle du diplôme et, dans ce dernier cas, sur les prescriptions à suivre pour obtenir le diplôme dans sa totalité ultérieurement. En 2004, les candidats à la VAE avaient en moyenne une chance sur deux d'obtenir le diplôme dans sa totalité, pour tous les certificateurs confondus et avec de fortes variations entre eux. Dans ce rapport du Cereq (2006), avec 28% de réussite, les universités apparaissent les certificateurs les plus exigeants, notamment au regard des 61% réalisés par l'enseignement secondaire.

Par ailleurs, les auteurs de ce rapport, notent de fortes différences d'une université à l'autre, illustrant, d'une certaine façon, la diversité des pratiques d'évaluation et des dispositifs dans lesquels elles s'opèrent au-delà de ces trois phases communes.

Une analyse des dispositifs VAE des universités du grand ouest (Benmoussi, 2005), relève de fortes disparités tout au long de ces trois phases, concernant en particulier, le degré de formalisation de l'avis de recevabilité, le niveau de structuration du dossier, le soutien apporté lors de l'accompagnement et le niveau d'exigence des jurys au moment de l'entretien avec le candidat mais également lors des délibérations ou encore dans les prescriptions en cas de validation partielle.

Ces disparités ne s'arrêtent pas là comme le démontre le dernier recensement réalisé par la conférence des directeurs de formation continue universitaire à propos de la tarification. Le prix moyen d'une VAE (hors inscription à l'université) se situe aux alentours de 700 euros pour l'ensemble de la procédure avec une variation allant de 75 euros à 1620 euros pour 55 universités aux données exploitables. Cette tarification fluctue également en fonction de certains critères retenus par certaines universités : le statut du candidat (demandeur d'emploi, individuel ou entreprise), la prise en charge (par les OPCA ou encore la Région) et dans quelques cas, le volume de la certification demandée avec l'exemple de 10 euros par ECTS à l'Université de Grenoble 1. La diversité des procédures ne suffit pas à expliquer la diversité des tarifs appliqués. Ce constat appelle avant tout une question: celle du coût de la VAE, en particulier celle de l'évaluation et des modalités de sa prise en charge. Autrement dit, au-delà de la performance des instruments de l'évaluation existants ou à développer, les certificateurs ont-ils toujours les moyens humains et financiers de réaliser des évaluations de qualité ?

Enfin, une des dernières, et probablement plus importante disparité à souligner dans le domaine de la mise en œuvre de la VAE, concerne la structure organisationnelle permettant de répondre à cet ensemble de nouvelles activités qui s'imposait de par la loi, aux universités sans qu'elles bénéficient en contrepartie de moyens humains, matériels ou encore financiers supplémentaires, à l'exception des financements FSE en réponse à des appels à projets et dont le remboursement aujourd'hui des sommes engagées n'est pas encore acquis.

2) Le dispositif VAE comme structure organisationnelle : le cas de l'UPV – Metz

2.1) les facteurs de disparité dans les structures organisationnelles en charge de la VAE

La VAE dans l'université ne concerne pas seulement le responsable d'un diplôme en particulier ou encore une personne chargée de l'accueil des publics en reprise d'études mais un ensemble d'acteurs administratifs, enseignants et enseignants-chercheurs allant du premier accueil téléphonique jusqu'au Président. Son introduction dans ces établissements pose donc la question de la structure organisationnelle mise en place pour faire fonctionner la VAE.

S'appuyant sur les travaux de Mintzberg (1982), Louche (2000) caractérise les structures à partir d'une série d'éléments pouvant être résumée ici en quatre facteurs

dont la plupart permettent de rendre compte des disparités dans le fonctionnement de la VAE dans les universités.

1. La spécialisation : le degré de spécialisation, des personnes mais aussi des services en charge de la VAE varie d'une université à l'autre. Dans certaines, une cellule a été spécialement créée, parfois volontairement éloignée des services de formation continue, prenant en charge les trois phases de la VAE, de l'accueil de toute personne souhaitant faire une VAE, jusqu'à l'organisation des jurys. Dans d'autres universités, le service de formation continue, parfois avec l'appui du service d'information et d'orientation, a été réorganisé donnant lieu par exemple, à des bureaux REVA (reprise d'études et validation d'acquis) où la spécialisation des postes de travail n'est pas centrée sur la VAE mais plus globalement sur le public en reprise d'études.

2. La standardisation et la formalisation des règles et des procédures: la latitude laissée aux conseils d'administration par le législateur en matière de définition des règles, donne lieu ici aussi, à une forte disparité d'une université à l'autre. Certaines ont précisé quelques points du décret laissant aux acteurs de la VAE une marge de manœuvre quant aux interprétations possibles et d'autres ont standardisé, puis avec le temps formalisé, des procédures précisant, par exemple les modalités de prise de décision des jurys (vote à bulletin secret, à main levée, à la majorité, à l'unanimité, etc...), ont édité des documents précisant le fonctionnement de la VAE (fiche de poste des personnes en charge de la VAE, procédure administrative des modalités financières, etc..°). En l'absence de données précises sur l'étendue de cette disparité, on peut tout de même faire l'hypothèse que la standardisation et la formalisation se soient davantage développées dans les universités retenues pour des financements FSE qui les obligent à justifier très précisément les sommes engagées au regard des actions entreprises.

3. Le regroupement en unités: l'introduction de la VAE a réactivé une opposition classique dans les universités : les acteurs en charge de la délivrance des diplômes et ceux dont l'activité repose sur le public en reprise d'études. Par conséquent, les logiques de regroupement d'unités se sont opérées en partie autour de cette tension, parfois dans la rupture avec les unités spécialisées avec ce type de public minoritaire dans les universités ou, et à l'opposé, comme certains le dénoncent, *“pour une prise de pouvoir des services de formation continue”* (Agulhon, 2006). Entre ces deux alternatives radicales, des universités ont réalisé des regroupements adaptés aux spécificités locales, favorisant parfois des rapprochements entre des types d'acteurs qui s'ignoraient jusque là.

4. La prise de décision, la planification et le contrôle : le rôle du conseil d'administration dans la définition des règles et celui du chef d'établissement dans la notification finale au candidat spécifiés dans le décret, respectent d'une certaine façon, le fonctionnement de l'université en termes de prise de décision. Cependant, la disparité à propos de la standardisation, conduit à une plus ou moins grande autonomie des composantes, des équipes pédagogiques ou encore des acteurs chargés de délivrer les diplômes par la VAE. Ce niveau d'autonomie ou de standardisation à l'échelle de l'université dépend, en grande partie de l'implication du Président et/ou des Vice Présidents du CA (conseil d'administration) ou du CEVU (conseil des études et de la vie universitaire). Une forte implication de leur part assure un minimum de centralisation concernant la prise des décisions et une relative cohérence du système à l'échelle de l'université. Cette différence de niveau d'implication des Présidents et/ou Vice

Présidents se traduit aussi par une disparité en matière de planification et de contrôle, certaines universités fonctionnant sans véritable politique et projets en matière de VAE, alors que d'autres deviennent des acteurs de premier plan, au niveau local, régional, voire national. Souvent précurseur dans le domaine de la validation des acquis, ces universités où les Présidents et/ou Vice Présidents associent les actes à leurs discours en matière de VAE, constituent des relais importants pour les autres certificateurs.

2.2) le cas de l'Université Paul Verlaine - Metz

2.2.1) Le contexte local de développement de la VAE :

Avec 15000 étudiants, l'université Paul Verlaine – Metz est une université pluridisciplinaire organisée aujourd'hui autour de trois instituts universitaires de technologies (IUT de Metz, de Thionville et de Moselle-Est) et six unités de formation et de recherche :

- Droit, économie et administration : UFR DEA
- Etudes en Supérieures en Management : UFR ESM
- Lettres et langues : UFR LL
- Mathématiques, informatique, mécanique et automatique : UFR MIM
- Sciences fondamentales et appliquées : UFR SciFA
- Sciences humaines et arts : UFR SHA

L'arrivée de la VAE en 2002 a été anticipée dès 1999 par la réponse à un appel à projet du ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche qui cherchait à développer la formation continue dans les universités. Quatre postes de maître de conférences dédiés à la formation continue ont été obtenus, dont un chargé d'harmoniser et de développer la pratique de la validation d'acquis. En effet, à cette époque, le service commun de formation continue était embryonnaire et peu en capacité de fédérer des projets à l'échelle de l'université. L'expérience en formation continue reposait sur quelques composantes actives dans ce domaine (principalement l'IUT, l'UFR ESM et l'UFR MIM) qui s'étaient organisées, chacune à leur manière, pour faire appliquer les décrets de 1985 et 1993, ignorés ou mal utilisés par les autres composantes. En février 2000, le recrutement de l'enseignant-chercheur chargé du développement de la validation des acquis, pour une partie de son service, a coïncidé avec les premières réunions consacrées à la VAE, organisées par la direction de l'enseignement supérieur puis par la conférence des directeurs de services de formation continue universitaire. Ce chargé de mission a eu pour objectif de réunir au sein d'un groupe de travail des acteurs de la formation continue de l'université souhaitant construire un dispositif commun de VAE à partir de l'expérience et des spécificités des composantes engagées.

Parallèlement à ce rapprochement en interne d'acteurs de la formation continue, la réponse commune à l'appel à projets financés par le fond social européen (FSE) a renforcé la collaboration avec les trois autres universités de la région (l'Université Henri Poincaré, l'Université Nancy 2 et l'INPL : Institut National Polytechnique de Lorraine). Ce projet a permis non seulement soutenir le financement de postes ou d'actions visant le développement de la VAE mais également d'instituer un comité de pilotage en quête de standardisation régionale. Le développement d'un site commun

et d'un logiciel d'aide au suivi des candidats³ mais également d'un logiciel d'aide à la décision quant au choix du diplôme en amont de la procédure, les tentatives de rapprochement en matière de procédure ou encore de tarification ou encore des actions de communication communes ont contribué au rapprochement des services de formation continue de ces quatre universités.

Après quelques VAE expérimentales menées par une UFR (l'ESM), le 18 novembre 2002, le conseil d'administration de l'université adopte la structure organisationnelle et la procédure proposée par ce groupe de travail qui devint par la suite une commission. Durant les trois premières années de fonctionnement, 38 dossiers ont été présentés à des jurys ayant délivrés le diplôme dans sa totalité à 28 candidats et des prescriptions aux autres, dont 3 qui les ont réalisées sur cette période. Ce taux de réussite important (82%) explique probablement, le faible nombre de jurys organisés, comparé au volume de l'activité globale de la VAE dans l'enseignement supérieur avec, par exemple, 4560 dossiers présentés pour 1277 diplômes obtenus en 2004 (soit 28% de réussite d'après les chiffres du Cereq, 2006). Ce chiffre va également dans le sens de la diminution importante du nombre de candidats tout au long de la procédure étant donné que l'on estime à 700 le nombre de personnes par an qui prend contact avec l'université au sujet de la VAE. La procédure mise en place à l'UPVM peut-être un des facteurs expliquant cette situation. Elle opérerait une forme de "sélection par dissuasion" où les candidats qui s'engageraient alors dans la rédaction du dossier auraient plus de chances qu'ailleurs d'obtenir leur diplôme. La similitude des statistiques régionales concernant les universités lorraines qui partagent une procédure relativement semblable et des structures organisationnelles différentes confortent cette hypothèse. En effet, en 2005, sur 67 jurys organisés dans les universités lorraines, 20 l'ont été à l'UPVM.

2.2.2) La structure organisationnelle et la procédure VAE à l'UPVM :

La structure organisationnelle mise en place pour gérer les trois phases de la procédure VAE (accueil, accompagnement et jury) a peu évolué durant ces quatre premières années de fonctionnement. Elle trouve son équilibre entre des fonctions centralisées et d'autres décentralisées dans les composantes :

La centralisation assure essentiellement trois fonctions : la coordination des activités, la prise de décision et le contrôle à l'égard du dispositif impliquant de nombreux acteurs, en particulier:

- le Président qui signe les conventions et notifie au candidat les résultats du jury, comme l'exige le décret
- le Vice Président du CEVU, garant du dispositif, est présent (ou représenté) à tous les jurys et au comité de pilotage régional
- le CEVU puis le CA qui décide des règles et procédures à mettre en œuvre

³ Voir le site LUREVA : Lorraine université reprise d'études et validation d'acquis à l'adresse : www.lureva.org

- le service commun de formation continue (SCFC) avec son directeur, le chargé de mission VAE, le coordonateur VAE et l'assistante du service qui assurent des fonctions de veille, de contrôle, de développement d'outils et de projets, de coordination entre les différentes composantes, de communication en interne et à l'extérieur ou encore de bilan pour les candidats en recherche du type de reprise d'études le plus pertinent (VAP / VAE, choix du diplôme, ...°). Le service gère également la première étape de la première phase d'accueil avant de transmettre le pré-dossier vers la composante concernée. Enfin, il gère également la partie financière de ce fonctionnement en relation avec les services comptables et financiers de l'université.

La décentralisation dans les composantes s'est traduite par la création de la fonction de conseiller VAE, supportée par des personnels administratifs, appartenant au service de formation continue de la composante ou dans les services de scolarité quand l'activité en matière de formation continue relative aux diplômes visés était peu développée. A l'exception d'un IUT revendiquant une autonomie de fonctionnement où le travail du conseiller se limite à la gestion de la première phase, tous les autres conseillers VAE sont les organisateurs de l'ensemble de la procédure, parfois du premier accueil, et dans tous les cas, de l'avis de recevabilité, de l'accompagnement et du jury. Ils deviennent l'interlocuteur privilégié du candidat ainsi amené à rencontrer différents acteurs de la VAE, en particulier les enseignants du diplôme. L'animation du groupe des conseillers par le coordonateur assure la standardisation de la procédure quelque soit la composante. De la même façon, une liste de diffusion réunissant tout personnel intervenu à un moment de la procédure, remplit une fonction de coordination entre des acteurs de plus en plus nombreux. Le conseiller VAE travaille dans certaines composantes avec un enseignant référent VAE, parfois impliqué dans d'autres activités en matière de formation continue dans sa composante.

La procédure votée par le conseil d'administration en novembre 2002 a permis de préciser le déroulement de la procédure et les fonctions des différents acteurs devant intervenir pour traiter de façon satisfaisante les candidatures :

- L'accueil : avant toute pré-inscription, tout candidat qui en fait la demande peut être reçu au SCFC ou au sein d'une composante en vue d'un conseil ou une orientation pour une reprise d'études. Le premier engagement formel du candidat dans la démarche VAE se traduit ensuite par la saisie de son pré-dossier d'inscription sur le site LUREVA, commun aux quatre universités de Lorraine, l'obligeant à passer par ce portail unique pour saisir sa pré-demande. Celle-ci est ensuite traitée par le SCFC avant d'être transmise au conseiller VAE de la composante concernée qui instruit l'avis de recevabilité, tout d'abord administratif, puis pédagogique en lien avec le responsable du diplôme et le coordonateur VAE.

- L'accompagnement : après réception de l'avis de recevabilité, le candidat peut poursuivre la démarche VAE en s'inscrivant à l'université. Un accompagnateur est alors systématiquement nommé et propose ses services au candidat en vue de l'aider à compléter le dossier dans lequel il doit faire état de ses "*connaissances, compétences et aptitudes*". A l'exception de l'UFR ESM où le conseiller VAE est également

accompagnateur, cette fonction est toujours assurée par un enseignant (ou enseignant – chercheur) du diplôme dans les autres composantes.

- Le jury : deux semaines minimum avant la soutenance, chaque membre du jury reçoit le dossier du candidat. Le jury comprend six membres au pouvoir décisionnel : le VP CEVU, le directeur de la composante concernée, trois enseignants du diplôme visé et un professionnel. La présence systématique du VP CEVU, et plus particulièrement son représentant (dans la majorité des cas le coordonateur VAE) a permis de standardiser le déroulement des jurys, quelque soit le diplôme, sans pour autant formaliser cet aspect de la procédure : après s'être mis d'accord sur son président, le jury entend pendant une vingtaine de minutes le candidat qui répond ensuite aux questions qui lui sont posées pendant une durée moyenne d'une heure. Les membres du jury délibèrent, prennent une décision, la plupart du temps sur la base du consensus, dans quelques cas en recourant au vote à la majorité à main levée, puis font entrer de nouveau le candidat pour lui faire part de l'obtention totale du diplôme ou des prescriptions à suivre. L'accompagnateur est présent pendant toute la durée du jury et répond aux questions qui peuvent lui être posées sur sa perception du candidat ou la façon dont s'est déroulé l'accompagnement. Seul un IUT, sur les neuf composantes de l'université s'écarte de ce fonctionnement avec un jury VAE organisé sous la forme d'une commission qui transmet sa proposition au jury de diplôme.

Un calcul du coût de la VAE avait estimé à plus de 1600 euros la procédure, conduisant à un tarif de lancement en 2002 à 1100 euros pour les candidats dont le financement était pris en charge et 600 euros pour les autres. Les tentatives d'harmonisation de la procédure, des outils et de la tarification avec l'Université de Nancy 2 et l'Université Henri Poincaré, ont conduit l'UPVM à demander, depuis 2005, 900 euros plus 25 euros en début de procédure au moment du dépôt du pré-dossier, réduisant ainsi le nombre de candidats, qui après examen de leur pré dossier, ne poursuivaient pas la démarche. Cette réduction du nombre d'évaluations réalisées lors de la première phase, permettait non seulement de diminuer le coût global de fonctionnement de la VAE mais aussi de réduire la démotivation des évaluateurs et de l'ensemble des personnels intervenants lors de cette première phase de la procédure. Le tableau 1 rend compte de ce changement avec un taux d'accompagnement qui est passé de 15% des avis positifs émis lors de l'analyse de la recevabilité en 2004 à 67% en 2005.

	Année 2004	Année 2005
Nombre de pré-dossiers déposés	201	94
Nombre d'avis de recevabilité positifs	161 Soit 80% des pré-dossiers déposés	55 Soit 59% des pré-dossiers déposés
Nombre de candidats en accompagnement	25 Soit 15% des avis positifs	37 Soit 67% des avis positifs
Nombre de validations (jurys)	9 dont 1 partielle	20 dont 5 partielles

Tab. 1 : Répartition du nombre de candidats à la VAE à l'université Paul Verlaine – Metz, sur les différentes phases de la procédure, pour 2004 et 2005.

Le tableau 1 rend compte aussi de l'évolution globale du nombre de VAE où la "sélection par dissuasion" a été renforcée, diminuant le volume d'activité en entrée tout en augmentant le nombre de candidats qui s'engagent réellement dans une VAE avec l'accompagnement. Pour compléter cette analyse financière du problème, il faut également ajouter la question de la rémunération des intervenants, en particulier celle des membres de jury qui étaient indemnisés jusqu'en 2005 provoquant depuis, une source d'insatisfaction à l'égard de la VAE dans plusieurs composantes.

3) Le vécu du dispositif VAE par ses utilisateurs

3.1) Le contexte de l'enquête

L'année 2006 marque la fin des financements FSE pour l'ensemble des projets qui avaient permis depuis 2002 de créer des postes et de financer des projets pour développer la VAE. La réalisation d'un état des lieux de ces trois années de fonctionnement de VAE a été décidée par le SCFC afin de proposer d'éventuels changements en termes de structure organisationnelle et/ou de procédure.

Trois enquêtes ont alors été réalisées par le chargé de mission, aidé d'une stagiaire de master en sciences humaines et sociales pour les enquêtes par questionnaires :

- une série de 20 entretiens semi-directifs ont concerné les responsables politiques de l'université et les principaux acteurs de terrain en matière de VAE : cette première enquête portait sur les représentations du dispositif, ses dysfonctionnements et ses perspectives d'évolution ;
- un questionnaire à destination de tout salarié de l'université ayant été impliqué au moins une fois dans le dispositif VAE : 38 acteurs (dont 27 enseignants ou enseignants – chercheurs) sur les 98 inscrits dans la liste de diffusion ont répondu à cette enquête cherchant à analyser les représentations et les pratiques de la VAE dans l'établissement ;
- un questionnaire à destination des candidats ayant saisi une demande de pré-dossier VAE : 67 candidats sur 206 personnes contactées ont répondu à cette enquête de satisfaction. Le profil moyen du répondant est un homme de 35 ans, exerçant une profession intellectuelle supérieure.

Chacune de ces enquêtes comportait une série de questions sur le fonctionnement général de la VAE avant de demander des précisions sur le vécu des différentes phases de la procédure. Nous présentons ci-dessous les principaux résultats obtenus à ces trois enquêtes menées simultanément et dans la complémentarité.

3.2) Principaux résultats

L'ensemble des répondants (personnel et candidats) a plutôt bien accueilli cette enquête, permettant pour certains d'exprimer des insatisfactions vécues par ces utilisateurs du dispositif VAE et pour d'autres, en particulier des candidats, de témoigner leur remerciement pour l'accueil ou pour l'ensemble de la réalisation comme l'a écrit un candidat: "*merci à toute l'équipe pédagogique de m'avoir accompagné dans cette démarche*".

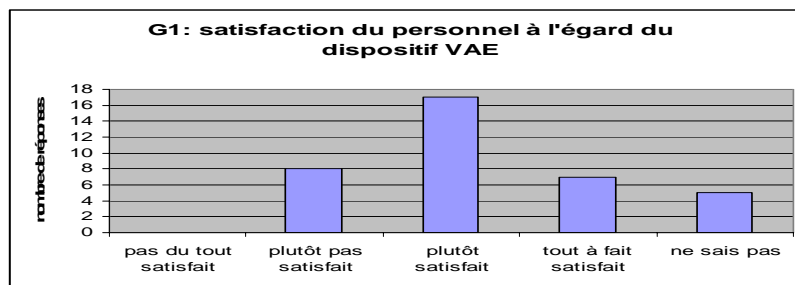
3.2.1) Des candidats majoritairement satisfaits de la procédure et des difficultés liées principalement à l'accompagnement

Plus les candidats ont avancé dans la démarche, plus ils se montrent satisfaits, expliquant ainsi quelques insatisfactions exprimées en cas de notification négative de l'avis de recevabilité. 66% d'entre eux n'ont pas connu d'évolution professionnelle grâce aux démarches entreprises mais 50% de ceux qui ont obtenu le diplôme ont évolué.

La plupart des indicateurs de satisfaction mesurés (recherche d'informations, clarté de la procédure, prise de contacts, accueil, aide apportée par le conseiller ou encore décision du jury) donnent une fréquence moyenne de satisfaction des candidats oscillant entre 62% et 89%. L'accompagnement, avec la difficulté du dossier à compléter (pour 61% des accompagnés), l'importance de la charge de travail liée à la rédaction du dossier (pour 75% d'entre eux) et le sentiment d'avoir été bien préparé au jury (pour seulement 43% d'entre eux) constitue la principale zone d'insatisfaction démontrant ainsi la complexité de cette phase. L'estimation du temps moyen passé au contact de l'accompagnateur est de 6h20mn (soit la moitié du temps que les répondants accompagnateurs estiment consacrer à l'accompagnement) et celui du temps de rédaction du dossier est de 181 heures pour une durée moyenne de 13 mois et demi de démarches avec l'université. Côté tarification, 64% estiment que la procédure est chère et, 4 des 9 répondants pensant le contraire, ont demandé un diplôme en sciences de gestion, un secteur en concurrence, en particulier avec les écoles de commerce qui pratiquent effectivement une tarification en moyenne plus élevée que les universités. Dans tous les cas, pour la plupart des candidats dépassant l'avis de recevabilité, la VAE est un lourd investissement : elle est couteuse en temps et financièrement.

3.2.2) Un personnel majoritairement satisfait de la VAE et du dispositif mais en manque de reconnaissance

Côté personnel de l'UPVM, comme le montre le graphe 1, la satisfaction domine également.



7 des 8 "plutôt pas satisfaits" sont enseignants ou enseignants – chercheurs et 4 proviennent d'une même UFR. Autrement dit, le statut et, probablement plus encore, la composante de rattachement du personnel, constituent des facteurs agissant sur la représentation du dispositif qu'ils tentent de faire fonctionner.

Les entretiens réalisés avec les responsables politiques de l'université et les principaux acteurs de terrain traduisent également ce sentiment de satisfaction relatif. Le bilan historique, avec l'organisation mise en place pour développer la VAE ou encore le dispositif actuel qui pour un directeur de composante *“allie rigueur et souplesse”* donne entière satisfaction. Aux yeux de ces responsables, souvent éloignés du fonctionnement concret de la VAE, ce dispositif apparaît satisfaisant, éventuellement *“pas toujours très clair”*, voire *“préoccupant”* du point de vue de son coût pour l'université.

Pour les acteurs de terrain, en particulier les conseillers, la VAE reste une activité minoritaire. Dans les composantes où le volume d'activité est le plus important, le conseiller déclare que la VAE lui prend au maximum 25% de son temps de travail. Par conséquent, dans leur service, la VAE ne constitue pas toujours la priorité et elle est vécue comme une charge de travail supplémentaire. Certains soulignent également, la difficulté de mobiliser les enseignants et enseignants – chercheurs tout au long des trois phases, en particulier pour les avis pédagogiques.

Ce constat peut s'expliquer par le problème de la non rémunération des membres de jury mais d'une façon plus générale celle de la non reconnaissance du travail suscité par la VAE, de la première évaluation du candidat, lors de l'avis de recevabilité, jusqu'à celle réalisée en tant que membre de jury. L'auto évaluation des temps moyens réalisés pour les trois phases de la procédure traduit effectivement une activité non négligeable avec 2h10mn pour un avis pédagogique, 12 heures pour un accompagnement (en recourant à l'entretien, au courrier électronique de façon systématique et, dans une moindre mesure au téléphone) et 4h20mn pour un jury (évaluation du dossier et participation au jury). De plus, les accords moyens obtenus aux questions *“je pense que la VAE est une bonne chose pour...”* le candidat (95%), l'entreprise (73%), l'université (66%) se stabilisent à 59% pour les enseignants et enseignants – chercheurs, les 8 répondants en désaccord avec cette dernière affirmation appartenant à cette catégorie de personnel. D'une façon générale, c'est le manque de moyens qui est reproché, avec seulement 4 répondants pour dire que l'UPVM bénéficie de suffisamment de moyens humains et aucun répondant en accord avec une suffisance des moyens financiers. Ce manque de reconnaissance provient avant tout de l'institution universitaire avec seulement 5 répondants estimant que la VAE est portée par un véritable projet politique de l'université.

Conclusion

En fixant le minimum de règles et en donnant le minimum de moyens, le législateur et l'Etat ont obtenu des établissements d'enseignement supérieur qu'ils se transforment pour faire face ce changement. Trois ans plus tard, d'importantes disparités d'ordres très différents traversent le paysage de la certification française, en particulier dans les universités. Ces disparités concernent les structures organisationnelles supportant le fonctionnement de la VAE, les procédures ou encore les évaluations pratiquées tout au long de la démarche. S'il est tout à fait pertinent de d'interroger les objets, les instruments ou encore la nature de l'activité d'évaluation, il est tout aussi important de s'arrêter sur les moyens humains permettant de conduire au mieux cette évaluation, tout au long de la démarche, et pour tous les candidats.

Le cas de l'Université Paul Verlaine – Metz traduit à ce sujet un dispositif qui a permis de fédérer une dynamique, prenant appui sur l'expérience en formation

continue, et qui semble s'être adapté aux contraintes de coûts financiers et humains (en termes de motivation) en opérant une sélection en amont de la procédure. Si les candidats et le personnel interrogés se montrent majoritairement satisfaits de ce système, l'accompagnement avec l'aide à apporter au candidat reste une des difficultés à surmonter, justifiant l'intérêt des réflexions actuelles sur l'évaluation lors de cette deuxième phase particulièrement complexe. Cette aide supplémentaire, et probablement inconnue dans la forme qu'elle prendra aux yeux des accompagnateurs actuels, ne pourra pas se faire si l'institution à laquelle ils appartiennent ne la reconnaît pas davantage, comme l'ensemble des autres activités engendrées par la VAE. Quelque soit la forme de cette reconnaissance, elle provoquera un coût supplémentaire pour l'université, posant, en retour, la question de sa prise en charge : qui doit supporter la qualité des évaluations réalisées, gage de la validité des certifications délivrées ? Le candidat ? L'Université ? Les OPCA ? La Région ? L'Etat ? Une série de réflexions à ce sujet mérite également d'être menée.

Références

- Agulhon, C. (2006.) La VAE à l'université, levier pour une prise de pouvoir des services de formation continue.
- Aubret, J. (2003.) Comment évaluer et valider les acquis de l'expérience ? In C. Lévy- Leboyer, M. Huteau, C. Louche et J.P. Rolland (Eds). (2003). *La psychologie du travail*. Paris: Editions d'organisation.
- Benmoussi, L. (2005.) Validation des acquis de l'expérience 2002-2005: un premier bilan. *Communication au Colloque de la conférence des directeurs de formation continue universitaire*. Poitiers, les 1-3 juin 2005.
- Cereq (2005.) Bref n°224.
- Cereq (2006.) Bref n°230.
- Cherqui Houot, I. (2001). *Validation des acquis de l'expérience et universités : quel avenir ?* Paris : L'Harmattan.
- Clot, Y. (1999). *La fonction psychologique du travail*, Paris : PUF.
- Pons-Dessoutter, M. (2005.) *Réalisation et usages de référentiels « compétences » dans les universités et INP*.
- Vermersch, P. (1996). *L'entretien d'explicitation*, Paris : ESF.
- Mintzberg (1982). *Structures et dynamique des organisations*, Paris, Editions d'Organisation.
- Louche (2000). Structure et structuration des organisations. In J.L. Bernaud & C. Lemoine, (Eds.) (2000). *Traité de psychologie du travail et des organisations*, Paris: Dunod.