
La problématique de la VAE dans l'éducation spécialisée

Emmanuel Triby*

** LISEC — EA 2310
Université Louis Pasteur
7 rue de l'Université
F-67000 STRASBOURG
Emmanuel.Triby@lisec-ulp.u-strasbg.fr*

RÉSUMÉ. Cette contribution est l'occasion d'ouvrir le champ d'investigation sur la VAE à un domaine professionnel encore peu fréquenté : les éducateurs spécialisés dont le diplôme d'État n'est "validable" que depuis deux ans. Pour cette raison, aucun véritable résultat ne peut sérieusement être produit. Tout au plus peut-on construire des projets afin d'éclairer notamment le succès remarquable de cette VAE et l'étrange configuration qui voit un diplôme de l'action sociale traité comme un diplôme de l'Éducation nationale. C'est le détail de ce projet et de ses fondements qui est exposé ici.

MOTS-CLÉS : dispositif, éducation spécialisée, secteur social, VAE

1. Introduction

Cette contribution s'appuie sur trois préoccupations. Il me paraît important aujourd'hui de renouveler mes questionnements sur la VAE et plus largement sur le rapport entre expérience et savoirs, après quatre années de recherches sur une pratique liée à mes activités au sein de mon université (Triby, 2005a, 2005b, 2006). Par ailleurs, deux ans après la promulgation de la loi sur la VAE, le secteur social s'est doté d'un texte particulier et surtout d'un dispositif de soutien original et ambitieux ; cette nouveauté mérite d'être interrogée. Enfin, j'ai été personnellement invité à prendre la présidence des premiers jurys de VAE pour le diplôme d'État d'éducateur spécialisé (DEES) en Alsace, ce qui m'a non seulement fourni l'occasion d'observations stimulantes mais surtout déterminé à développer un questionnement plus théorique alimenté à un recueil plus systématique des pratiques réelles.

Ceci posé, l'investigation reste largement à réaliser ; c'est pourquoi nous devons nous contenter, dans cette contribution, de développer la problématique et d'esquisser les axes d'une investigation. La problématique est exposée au regard des questions générales que pose l'introduction de la VAE dans ce secteur, puis en identifiant les questions politiques et pratiques auxquelles le secteur ne peut manquer d'être confronté. Enfin, quelques réflexions sont développées à propos des résultats que l'on peut attendre et les préconisations que l'on peut en tirer.

2. La VAE, nouveau mode d'accès à la certification dans le secteur social

Depuis deux ans maintenant, le droit à la VAE a été ouvert aux personnes susceptibles de prétendre au titre d'éducateur spécialisé, en application (étendue) de la loi de 2002 sur le droit à la VAE. La possibilité d'exercice de ce droit révèle en elle-même des formes particulières de gestion des emplois et des qualifications dans le secteur social. Son apparent succès¹ dénote plus précisément encore l'existence de trajectoires et de situations professionnelles d'une grande diversité et d'une incontestable complexité. Celles-ci ne trouvaient pas, jusque-là, leur "traduction" dans les formes de certification existantes.

Par ailleurs, le recours à ce droit à la validation signifie qu'un nombre substantiel de personnes exerçant dans le travail social occupent une part significative de leurs activités *comme* des éducateurs spécialisés sans en avoir le titre. Cela doit être mis en rapport avec deux éléments : si le DEES est un diplôme professionnel, il doit en principe garantir l'accès au métier et, pour une part, en circonscrire l'accès. Par

¹ En Alsace, le diplôme de DEES obtenu par la VAE est devenu, en 2 ans seulement, le diplôme le plus fréquemment validé par cette voie, et le nombre de candidats à la VAE dépasse le nombre d'étudiants inscrits annuellement à l'école d'éducateurs spécialisés.

ailleurs, s'agissant d'une profession assez réglementée compte tenu de ses champs d'intervention socialement sensibles, on peut se demander ce que signifie l'accès à ce métier sans les diplômes requis. Si la plupart des candidats présentent le diplôme de moniteur éducateur (niveau IV), il y a une part significative qui se situe en dessous de ce niveau (aides médico-éducatifs, niveau V).

2.0. La valeur des diplômes et la VAE

Face à cette forte demande de validation, une question se pose immédiatement : quel que soit son mode d'obtention, qu'est-ce qui fonde la valeur d'un diplôme ? La « détention d'un diplôme peut être entendue comme le résultat d'une opération de jugement ayant inévitablement une dimension normative et posant le problème de sa légitimité et de sa justification » (Rose, 2006 : 14). Question seconde : l'accès par la VAE dévalorise-t-il le diplôme obtenu ou, au contraire, apporte-t-il un « signal » particulier, supplémentaire, par rapport à la simple ancienneté et les composantes d'un parcours plus ou moins « atypiques » ?

La raison fondamentale de la demande de diplôme, en particulier lorsqu'on est déjà en activité, est à chercher d'abord du côté de la *reconnaissance* : « la preuve de la *grandeur* d'une personne ne peut pas reposer simplement sur une propriété intrinsèque, elle doit prendre appui sur des objets extérieurs aux personnes qui serviront en quelque sorte d'instruments ou d'appareils de la grandeur » (Boltanski et Thévenot, 1991 : 165). Ce n'est pas seulement une question de *preuves*, celles apportées par le candidat par son dossier VAE, c'est également en rapport à la nécessité d'introduire de l'objectivité dans la subjectivité et les dispositions plus ou moins arbitraires du rapport salarial (Triby, 2005a).

Notre hypothèse est que si le diplôme est le vecteur de production d'un *signal* qui reste puissant sur le marché du travail, le fait de le préparer constitue davantage encore une expression exemplaire de « l'investissement de forme », c'est-à-dire un signe qui comporte à la fois de la confiance et une réduction de l'incertitude, parce qu'il fait l'objet d'un consensus, parce qu'il est le résultat d'une mise à l'épreuve renouvelée, l'expérience interrogée par la réflexivité et la discussion (Triby, 2006).

2.1. Les OPCA, la formation et la certification

Ce succès n'aurait pu apparaître, sans doute, sans l'engagement massif de l'OPCA (organisme paritaire de collecte agréé). C'est une spécificité notable du DEES d'avoir mobilisé cet intermédiaire du marché de l'éducation spécialisée. Au-delà des discours de justification (quand il s'agit d'expliquer l'importance d'un engagement financier), il semble encore assez difficile de comprendre les raisons profondes de cette participation. La VAE est un droit individuel, issu du droit du travail et, à ce titre, résultat d'une initiative du salarié engagé dans la procédure. Comme souvent en droit du travail, ce droit ne peut réellement s'exercer que si, explicitement ou non, le salarié obtient le soutien ou au moins un assentiment de la

part de son employeur. Cet accord est souvent lié au coût de l'exercice du droit en question : en l'occurrence, ce coût est nul pour les employeurs du secteur qui a décidé, au niveau de son organisme paritaire, une prise en charge collective de l'assomption de ce droit.

En matière de formation, une OPCA constitue un intermédiaire actif et structurant. La théorie de l'intermédiation (Bessy et Eymard-Duvernay, 1996) montre que les organismes qui la font exister n'ont pas qu'un simple rôle de mise en relation de deux acteurs en transaction. Ils ont à la fois un rôle politique, cognitif et organisateur des activités respectives de deux protagonistes de l'échange : *politique*, dans la mesure où il agit directement sur les conditions de pérennisation de la relation concernée en amenant les deux co-échangistes à moduler leurs projets dans le cadre des rapports de force qui les unissent ; *cognitif*, dans la mesure où il s'agit d'identifier et de nommer des leviers de développement, et de concourir à la production de connaissances sur un devenir souvent incertain ; *organisateur*, car l'intermédiaire repère les ressources à mobiliser et propose des modèles d'action finalisée pour les valoriser (Guegnard et alii, 2007). À cet égard, on remarquera déjà, avant de pouvoir pousser plus loin la théorisation, que l'OPCA joue ici à plein ce triple rôle, au point qu'on peut se demander quelle est la réalité de l'engagement personnel des candidats.

Rappelons enfin que, outre le développement de la qualification, le secteur de l'éducation spécialisée a surtout besoin de repenser ses pratiques, de produire des représentations nouvelles et mieux partagées avec ses usagers et ses financeurs, de former des professionnels plus sûrs de leur professionnalité et de leur identité. C'est à cela que peut aider le développement de la VAE ; c'est dans cette voie que doivent être appréciées l'importance du dispositif de soutien organisé et financé par la branche (DSB), d'une part, ses implications, directes et indirectes, d'autre part.

3. La mise en œuvre de la VAE dans l'éducation spécialisée

Deux logiques institutionnelles se combinent pour faire de la VAE du DEEES quelque chose de singulier : d'un côté, l'Éducation nationale qui travaille à banaliser ce diplôme pourtant très éloigné, dans son esprit comme dans sa démarche, des BTS voire des DUT, de l'autre, une branche professionnelle qui se mobilise pour faire de l'accès effectif à ce droit un enjeu de la régulation sociale dans le secteur.

3.0. L'Éducation nationale et ses livrets

Poursuivant en cela une tradition plus que séculaire, l'Éducation nationale propose à ses candidats deux « livrets », un livret 1 permettant de constituer son dossier de recevabilité (en vue d'obtenir un avis de faisabilité ou « l'hypothèse de bonne fin » pour ce diplôme) et un dossier 2 qui décrit par le menu les champs de compétences et d'activités correspondant au diplôme visé, le DEES en l'occurrence. On notera que ces deux livrets sont en passe d'être généralisés à tous les ministères

impliqués dans la validation des acquis ; seules les universités font exception pour l'instant.

Plus qu'un « glossaire » fournissant la traduction du contenu du diplôme en compétences et activités, il s'agit plutôt d'un guide de construction du dossier de validation à présenter devant le jury. Ce qui change d'une certaine manière la démarche : nous sommes moins dans la réflexivité que dans l'application de normes d'interprétation d'une activité dans le cadre et les termes d'un écrit qui doit fournir les preuves des acquis du candidat. Le livret II n'aide pas à faire exister une activité, ses implications personnelles et professionnelles ; il crée plutôt une sorte de stylisation d'une activité qui fonctionne comme si elle était l'activité elle-même. Dans un avenir proche, cette confusion pourrait être à l'origine d'un changement substantiel de l'identité d'une profession.

3.1. La branche professionnelle et son DSB

La particularité du DSB (*Formation, social, santé*, 2006 : 14-16) est que la branche s'engage à financer jusqu'à 175 heures de prise en charge incluant un « diagnostic d'orientation » (12h maximum), des actions de formation et un « appui à la démarche » (24h). Ce montant n'inclut pas un temps réservé à un « diagnostic d'orientation » de 12h maximum permettant « l'évaluation préalable de bonne fin » du parcours VAE. Les actions de formation recouvrent quatre thématiques : la législation du métier, l'action sociale et le travail social, les techniques de communication et l'accompagnement éducatif. « L'appui à la démarche » concerne l'élaboration du dossier et la préparation à l'entretien avec le jury. Dans ces conditions, comment peut-on encore échapper à la validation quand on est parvenu au terme de la procédure ?...

Les premiers chiffres d'entrée dans la démarche montrent que l'évaporation par abandon est très limitée : sur les 1600 postulants, une trentaine d'abandon seulement en 2005. On remarquera que les candidats qui refusent le DSB sont (évidemment) peu nombreux, 18% des inscrits en 2005.

3.2. Le sens de ce dispositif

En novembre 2006, l'OPCA de la branche, à savoir UNIFAF, a lancé un appel à projets pour réaliser l'évaluation du dispositif qu'il a mis en place pour soutenir la VAE du DEES. Ce document est intéressant car il est une modalité d'expression des visées et des préoccupations collectives d'une branche face à l'exercice d'un droit individuel que son action a justement contribué à dépasser sa seule dimension individuelle (UNIFAF, 2006). Quelques traits saillants de ce projet sont proposés ici à l'analyse.

« Un dispositif nouveau à plusieurs titres »

Ce dispositif est nouveau *par son objet* : ce dispositif vise à renforcer substantiellement les ressources, les supports de l'accompagnement et de la construction de dossier de VAE du DEES. Il est nouveau *par son importance* : financièrement, il dépasse largement toutes les formes d'accompagnement financées généralement par les employeurs ou les Régions. Il est nouveau *par les modalités de sa mise en œuvre* : outre l'offre globale et différenciée d'accompagnement, il a d'abord justifié, en amont, la construction d'outils adaptés, notamment des *référentiels*. Il est nouveau *par son ancrage institutionnel*, car il exprime l'engagement d'une branche professionnelle pour soutenir un droit individuel des salariés de ce secteur, tout en impliquant activement les employeurs. C'est une forme originale de l'exercice du droit à la validation de son expérience qui est ainsi proposée.

« L'efficacité et la performance du dispositif au regard des objectifs poursuivis, des ressources mobilisées, des résultats attendus »

Le traitement de cet objectif relève d'une démarche très classique d'évaluation. Elle suppose une certaine définition de la performance d'un dispositif, autant que de l'efficacité des ressources mises en œuvre au regard des objectifs. Les ressources mobilisées sont financières mais aussi humaines, techniques (outils, supports des activités...), organisationnelles et institutionnelles (lieu entre les acteurs au regard de la finalité). Cette évaluation peut se faire, selon les données disponibles ou accessibles, en comparaison d'autres dispositifs similaires (universités, AFPA, DAVA...).

« La pertinence du dispositif de soutien par rapport aux enjeux de développement des qualifications du secteur »

Une connaissance préalable de la structure des qualifications dans le secteur est indispensable, du même que la répartition des statuts et des postes effectivement occupés ; cette investigation, statistique et juridique, permettrait d'identifier un besoin global de qualification et sa déclinaison par types d'activités. Il faut remarquer de plus que l'accès à la qualification d'éducateur spécialisé par la VAE va sans doute modifier de façon substantielle le rapport entre les qualifications dans la branche ainsi que les représentations qu'elles peuvent comporter respectivement, en interne et vis-à-vis des partenaires extérieurs. Enfin, on peut aisément faire l'hypothèse que les différentes composantes de la qualification – ses dimensions technique, relationnelle, socio-institutionnelle – subiront une vaste redistribution interne.

« La cohérence et opportunité du dispositif au regard des autres possibilités d'accès »

Question récurrente : le DSB permet-il de mieux réussir, d'aider à combler des lacunes ? Ceci pose notamment la question du « gap » à combler dans les procédures VAE fréquentées par les candidats au DEES ; en effet, la diversité des niveaux de

départ, en termes de diplôme et/ou de positionnement professionnel, est assez surprenante, et l'écart par rapport à la certification à obtenir parfois très important. Mais cela implique également d'interroger l'action de suivi réalisée par les pôles-ressources, les conceptions sur lesquelles ils reposent et les outils qu'ils mobilisent, au-delà de la seule réussite de la procédure. Car il faut bien se rendre compte que le succès extrêmement rapide de la VAE du DEES dans certaines régions augure assez clairement de la place que va occuper cette procédure dans l'accès à l'emploi d'éducateur spécialisé ; il faut par ailleurs s'attendre à un redécoupage ou une redéfinition des formations dites "en cours d'emploi" propres à cette branche.

« Les effets d'impacts du dispositif sur l'ensemble des acteurs »

Un impact *systémique* est certainement envisageable. Celui-ci proviendrait de l'effet quantitatif du mouvement rendu possible particulièrement du fait de DSB, mais aussi de l'émergence d'une demande spontanée compte tenu de l'état des qualifications et des possibilités de trajectoires professionnelles positives. Un effet de masse, au niveau de la branche, viendrait combiner son impact avec une relativement profonde évolution, du côté des salariés, des représentations de son devenir professionnel et de sa légitimité.

4. Les orientations de l'investigation

Pour ouvrir des voies de théorisation, il convient de nous fonder sur la démarche de recherche et ainsi mettre au jour les modalités de la construction d'une forme d'identité professionnelle chez les éducateurs spécialisés, en nous donnant simultanément les moyens de revisiter la démarche VAE bien au-delà de ce seul métier.

4.0. La démarche d'investigation

4.0.0. Approche quantitative :

Sans doute le domaine le plus prometteur tend il semble normal que la collecte la plus large de données éclairera déjà beaucoup sur la mise en œuvre de la démarche et ses effets sur la demande de diplôme d'État. L'exploitation des données actuelles dans différentes régions déjà largement investies dans cette VAE. est à la fois urgente et complexe. Il s'agit donc dans un premier temps de faire l'analyse des données quantitatives produites par UNIFAF en fonction des objectifs élémentaires de l'évaluation.

Que peut-on en attendre de cette collecte d'informations et son traitement très discuté ? Il ressort en général de l'exploitation de ce type de données quelques indicateurs assez pertinents de mesure de la performance pouvant faire consensus entre les différents partenaires de l'activité concernée. De même, une première

modélisation du fonctionnement du dispositif (le DSB) au sein d'un dispositif plus large (l'exercice du droit à la VAE).

Cela étant, outre ces données disponibles (et de qualité variable), on sait qu'il y a des quantifications à construire ou reconstruire à partir d'une démarche d'analyse des pratiques effectives : les durées effectives de l'accompagnement, le temps de travail des candidats pour construire le livret 1, puis le livret 2... On ne peut produire ces données que par réinterrogation des bases de données disponibles et par les entretiens.

4.0.1. Approche qualitative

Comme spécifié dans le cahier des charges de l'appel à projets, l'essentiel de l'approche qualitative sera constitué d'entretiens auprès de tous les acteurs du dispositif, internes ou externes, ceux qui le font vivre comme ceux qui sont susceptibles d'en bénéficier (salariés et employeurs, financeurs des structures). Compte tenu de la diversité des acteurs à interroger, une *trentaine d'entretiens* seront sans doute nécessaires pour recueillir des données significatives. Quelques compléments méthodologiques permettront de mieux interpréter certains chiffres et de me mieux comprendre le discours des personnes enquêtées :

- ce sera particulièrement l'analyse de contenu des supports de construction des dossiers (référentiels d'activités et de compétence, les livrets 1 et 2...). Ce travail sur les outils est intéressant à deux titres au moins : il permet d'identifier la manière dont collectivement la branche se représente une activité ; en deuxième lieu, et c'est plus important encore,

- de même serait-il intéressant d'observer des séances de travail organisées dans le cadre même du DSB dans les pôles ressources. Ceci est d'autant plus intéressant que ceci peut l'occasion d'interroger la fonction formative de la démarche VAE. Cette dernière est censée découler du travail réflexif, mais si la formation consiste à multiplier les interventions frontales à visée transmissive de contenu, il faudrait s'interroger sur le bien fondé de cet aspect du dispositif.

- enfin, l'étude de la construction et du contenu d'un nombre significatif de *dossiers* de candidat permettrait de retrouver les traces des actions d'accompagnement soutenues dans le cadre du DSB, autant que les modes d'appropriation de la démarche propres à chaque candidat. Recueil de preuves selon les termes de la réglementation, le dossier pourrait dans ces conditions ressembler davantage à un cahier d'exercices.

Du point de vue de la recherche, ces types d'investigations sont totalement indispensables si l'on veut dépasser le niveau formel des chiffres et des discours, habillages souvent trop habiles des pratiques et des modes d'action qui empêchent en fait de comprendre ces pratiques. Il ne s'agit pas tant de "donner du sens" que

d'inscrire ces pratiques dans un réseau d'actions, d'organisation, d'institutions et tenter de repérer *comment et pourquoi ça marche*.

- cadre géographique de la recherche :

Si les données quantitatives seront fournies au niveau national et par pôles ressources, les données qualitatives ne peuvent qu'être produites et analysées à un niveau régional ? Nous proposons de dédoubler notre investigation sur deux régions (correspondant à l'aire géographique du LISEC) : l'Alsace et la Lorraine. Deux raisons militent pour ce dédoublement : la structure interrégionale du laboratoire se proposant comme prestataire de cette étude d'évaluation et le fait que ces deux régions illustrent deux modes d'entrée et de mobilisation du DSB assez distincts. En effet, la montée en charge du dispositif apparaît très volontariste en Alsace, beaucoup plus contrainte en Lorraine.

4.1. Résultats attendus

Ces résultats sont forcément liés à la démarche mise en œuvre, et donc notamment aux données et aux instruments fournis par la branche. Cela étant, ces résultats peuvent déjà envisagés comme des données objectivantes, mais également comme des modèles de compréhension en se souvenant qu'une démarche d'évaluation, bien plus sans doute qu'une recherche classique, doit restée ouverte aux surprises, aux sens cachés...

4.1.0. Les résultats de l'évaluation

Il s'agit là d'une proposition pour identifier et organiser des résultats qui ne peuvent s'enfermer dans un modèle mécanique enchaînant les variables et donnant une estimation précise de la significativité de leurs relations (Figari et Achouche, 2001).

Évaluation interne

Il est convenu de nommer « évaluation interne » l'ensemble des éléments qui relèvent des effets directs du DSB sur la réussite en VAE, en relation avec les ressources propres à ce dispositif (financières, institutionnelles, humaines). C'est le domaine de l'évaluation contenant les attentes de ses commanditaires : une mesure de l'efficacité d'une action ou d'une politique, et toutes ses déclinaisons ; une estimation, la plus formelle possible des variables considérées comme significatives ; l'affirmation de causalités fortes et proprement décisives.

Pour ce qui nous concerne, nous voudrions signaler les trois champs d'investigation pour lesquels des données quantifiées et formalisées doivent pouvoir être proposées. Ils concernent en réalité les 3 grands *moments* de la démarche d'évaluation.

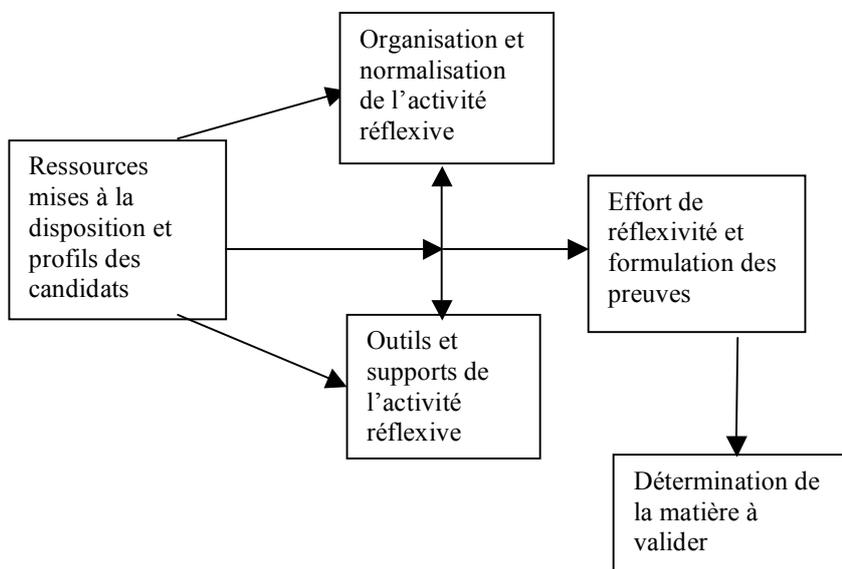
- l'accueil des candidatures et la formulation d'un avis de faisabilité. Ce moment comporte des éléments objectifs (le niveau d'études, le positionnement professionnel, le milieu d'activités), mais surtout une dimension subjective où se construit l'engagement de la personne candidate dans la démarche.

- le suivi et l'accompagnement : c'est le cœur du DSB. Outre l'efficacité immédiate, identifiée par l'élaboration du dossier, sa structure et son contenu, c'est l'activité propre du candidat qui doit pouvoir être repérée. Le rôle de l'accompagnement est de mettre le candidat en activité réflexive ; ce sont les indices de cette activité très particulière qu'il faut tenter de formaliser sur la base à la fois des référentiels d'activité et l'analyse de certaines fonctions ou missions prises en charge par le candidat.

- la validation et la formulation d'éventuelles *prescriptions*. Ce moment signale deux éléments significatifs, participant très largement à déterminer l'efficacité du DSB : le fonctionnement du jury (et la différenciation de ses décisions) ainsi que les conceptions et les valeurs qui ont tendance à jouer un rôle *décisif* dans les jugements de validation.

À partir de cette description sommaire, il est possible de repérer l'ensemble des éléments qui concourront, à des titres divers et variables selon les candidats, à la productivité générale du dispositif (ci-dessous, schéma 1). Ainsi se dessine, c'est bien le cas de le dire, l'économie propre à ce dispositif.

Schéma n°1. Les ressorts de la productivité du dispositif (économie interne)



Évaluation externe

Il est convenu de nommer « évaluation externe » les effets indirects et l'impact plus général non seulement du DSB lui-même, mais de la mobilisation des différents acteurs sur le fonctionnement du secteur d'activités et notamment l'ajustement entre besoins de qualification et offres de compétences, les modalités et les conceptions dominantes de l'efficacité, l'instrumentalisation éventuelle des finalités et des valeurs professionnelles propres au secteur concerné...

Afin d'ordonner ce champ, il est possible de distinguer trois types de configuration (Triby, 2007) :

- *un champ politique* : il recouvre le système d'acteurs impliqués dans la démarche, l'importance et les modalités de cette implication, les types de rapports qui s'établissent entre eux, la conception qu'ils se font de leur rôle et le sens qu'ils donnent à la VAE dans le devenir de l'éducation spécialisée.

- *un champ social et sociologique* : il recouvre notamment la question du positionnement professionnel et de l'identité personnelle et sociale des candidats : comment ils ont évolué du fait du passage par la procédure et le DSB. L'accès plutôt massif au DEES grâce à la VAE va dans le sens de ce « remaniement significatif des formes légitimes d'identification de soi » dont parle C. Dubar (2002), qui ajoute : « désormais, les identités "pour soi" (réflexives, narratives) dominent les identités "pour autrui" (culturelles, statutaires) : les formes individualistes prennent le pas sur les formes collectives ». Un des enjeux majeurs de cette évaluation est de pouvoir ébaucher plus profondément ce mouvement en train de se dessiner dans l'identité professionnelle des éducateurs spécialisés.

- *un champ économique* : il recouvre la question du marché du travail et le poids des diplômes dans sa structuration. Le point essentiel est de pouvoir estimer la valeur du signal que constitue l'augmentation même du flux de diplômés du fait de la VAE, mais aussi l'importance réelle de cet « investissement de forme » particulier que constituerait l'accès au DEES par la VAE. En outre, l'approche économique invite à s'intéresser aux modifications des flux de mobilité à l'intérieur du secteur ; à l'extérieur également puisque la VAE peut notamment développer un flux d'entrants dans le secteur. Il est possible de lui adjoindre des aspects de « cognition partagée » dans une optique de « l'économie de la connaissance », pour repérer notamment l'explicitation des connaissances latentes, l'émergence de compétences collectives, le poids récurrent des contextes organisationnels.

4.1.1. Notions clés et modèles de compréhension

Dans ce paragraphe, il ne s'agit pas de « faire science », mais de fournir aux concepteurs, aux financeurs et aux opérateurs du dispositif un certain nombre de notions suffisamment problématiques et de modèles de compréhension suffisamment structurants pour se constituer un stock de représentations partagées et

efficaces dans l'action. C'est d'ailleurs, presque paradoxalement, l'intérêt d'une étude d'évaluation qui, parce qu'elle touche nécessairement à la valeur (économique) et aux valeurs (éthiques et professionnelles), oblige à s'entendre sur les mots susceptibles du donner du sens aux résultats.

Le dispositif doit être considéré comme une notion clé, et pas seulement comme un terme "administrativo-institutionnel", i.e. servant simplement à nommer un ensemble de dispositions visant à *aménager* les conditions d'une action.

La présente étude est l'évaluation d'un dispositif : quel sens donner à cette expression ? Si l'on a déjà convenu de distinguer évaluation « interne » et évaluation « externe », il doit être possible d'aller plus loin surtout si l'on accepte de prendre un peu de champ par rapport à la seule vision évaluative, en s'inscrivant notamment dans une sociologie de l'expertise qui cherche à comprendre comment se constituent les savoirs de référence à une période donnée. La démarche de VAE imposant un retour récurrent à la question des savoirs de référence d'un métier, évaluer un dispositif qui vise à en faciliter l'accès et l'issue revient se donner les moyens de comprendre la nature et les places de ces savoirs aujourd'hui dans le milieu professionnel de l'éducation spécialisée..

L'économie interne du dispositif vise à comprendre comment et à quelles conditions des moyens constitués comme ressources mobilisables dans un dispositif peuvent produire des effets relativement contrôlables : le moment clé est la situation et les éléments qui la constituent pour produire une activité chez la personne qui s'y inscrit.

L'économie externe du dispositif vise à identifier le système d'acteurs impliqués dans une action commune mais qui, pour des raisons différentes, peuvent converger vers la production d'une valeur nouvelle, repérable et reconnue socialement et susceptible de générer des effets de transformation à terme d'une activité sociale.

4.1.2. Préconisations

Il va de soi qu'une telle étude d'évaluation doit nécessairement déboucher sur des préconisations. Sans pouvoir anticiper sur leur nature, il est possible de repérer dans quels domaines ou quels champs elles pourraient se situer :

- le fonctionnement pratique du DSB dans les Pôles ressources : différenciation du soutien en fonction des personnes, analyse du besoin d'accompagnement des candidats potentiels. En particulier, devra être envisagée *la mise à distance de l'accompagnement en VAE* ;

- le fonctionnement de la procédure de validation, de l'entrée dans la démarche (accueil et faisabilité) à la validation et ses prescriptions éventuelles, en passant par l'élaboration du dossier et la réunion des preuves ;

- le fonctionnement du système d'acteurs impliqué dans la VAE DEES et notamment la répartition des tâches et leurs articulations. Cela comporte évidemment des propositions en matière de formation des jurys : à la fois leur composition et l'interrogation des conceptions de leur membre.

Chacun de ces domaines de préconisation devra comporter des *outils* et des *méthodologies* pratiques pour permettre aux différents acteurs d'opérationnaliser effectivement les résultats de l'étude d'évaluation.

Bibliographie

- Bessy, S. et Eymard-Duvernay, F. (1996), *Les intermédiaires du marché du travail*, Cahiers du CEE, Paris : PUF.
- Boltanski, L. et Thévenot, L. (1991), *De la justification. Les économies de la grandeur*, Paris : Gallimard.
- Dubar C. (2002), Parcours d'activité, dynamiques identitaires et formation continue, in Pennec, S. (ed.), *Former des adultes : l'université et les transformations de l'emploi*, Rennes : P.U.R., 21-32.
- Figari, G. et Achouche, M. (eds) (2001), *L'activité évaluative réinterrogée*, Bruxelles : De Boeck Université.
- Formation, santé, social* (2006), Le dispositif de soutien de la branche, n°5, 14-16.
- Guégnard, C. Rebeuh, M.C., Triby, E. (2007), La formation : un enjeu territorial des entreprises de travail temporaire, *Formation emploi* (à paraître).
- Rose J. (2006), Diplômes et certifications. Les termes du débat et les lignes d'un programme de recherche, in Tessier J. et Rose J. (eds), *La certification, nouvel instrument de la relation formation-emploi*, *Relief*, 16, Marseille : Céreq, 13-32.
- Triby, E. (2005a) « La validation de l'expérience, sanction d'un parcours de compétences ? », in J.F. Giret et al. (eds) *Construction et valorisation des compétences : l'apport des analyses longitudinales*, 12èmes JDL, coll. Relief, 8, Céreq : Marseille, 293-298.
- Triby, E. (2005b), « Changes and issues in the validation of experience », *Vocational Training – European Journal*, CEDEFOP, Thessalonique – Gr, 35, 43-53.
- Triby, E. (2006), « Une économie du droit de la validation de l'expérience », in Bourreau-Dubois, C. et Jeandidier, B. (eds), *Économie sociale et droit*, Laboratoire BETA, Nancy II, éd. L'harmattan, Tome 1, 351-366.
- Triby, E. (2007) « Professionnalisation et certification du travail social », *Questions vives. État de la recherche en éducation*, université de Provence, vol.3, 7, 13-23.
- UNIFAF (2006), *Appel à projets : évaluation du dispositif de soutien de la branche à la VAE du DEES*, Paris, novembre, 7 p. + annexes