

SOMMAIRE

	Pages
PRESENTATION SYNTHETIQUE DES PRECONISATIONS	1
<u>1 - L'ORIGINE DE LA MISSION</u>	2
1.1. LE CONTEXTE	2
1.2. LA DEMARCHE UTILISÉE	3
<u>2 - LES PARTICULARITES DU DISPOSITIF V.A.E</u>	4
2.1. L'INSTITUTION D'UN DROIT NOUVEAU	6
2.2. Un processus de reconnaissance des acquis en rupture avec les pratiques habituelles	6
2.3. L'OUVERTURE A L'AUTO-FORMATION	7
<u>3 - LE RECOURS A DE NOUVELLES FONCTIONS</u>	8
3.1. LA FONCTION D'INFORMATION-CONSEIL	8
3.1.1. La lettre	8
3.1.2. Les constats	9
3.2. LE DOSSIER ET SA RECEVABILITE ADMINISTRATIVE	15
3.2.1. Le retrait du dossier	15
3.2.2. La déclaration de recevabilité administrative	19
3.2.3. La structuration et le contenu du dossier (1 ^{ère} partie)	22
3.3. LA FONCTION D'ACCOMPAGNEMENT	26
3.3.1. La lettre, selon l'instruction du 6 novembre 2002	26
3.3.2. Les constats	26
3.4. UNE PRATIQUE DE L'ÉVALUATION « REVISITÉE »	35
3.4.1. La lettre, selon l'instruction du 6 novembre 2002	35
3.4.2. Les constats	36
<u>4 - LA FORMATION DES ACTEURS</u>	44
4.1. LES AVANCEES	44
4.2. LES LIMITES	45
4.2.1. Les limites au plan quantitatif	45
4.2.2. Les limites au plan qualitatif	45
<u>5 - L'ANALYSE DE LA DEMANDE ET DE L'OFFRE</u>	50
Le recueil de données statistiques	50
<u>6 - LES INCIDENCES FINANCIERES</u>	52
6.1. LES MOYENS DE FONCTIONNEMENT	51

6.1.1. Les crédits de fonctionnement	52
6.1.2. Les crédits de formation professionnelle	52
6.1.3. Les crédits de vacances	53
6.2. LES CRÉDITS D'INTERVENTION	54
7. <u>LES POSITIONNEMENTS INSTITUTIONNELS ET LES PARTENARIATS</u>	56
7.1. LA PRISE EN CHARGE, PAR LES EMPLOYEURS, DE LA V.A.E AU TITRE DES DÉPENSES DE FORMATION	56
7.2. LA COMPÉTENCE DES RÉGIONS DANS L'ASSISTANCE AUX CANDIDATS À LA VALIDATION DES ACQUIS	56
7.3. UN POSITIONNEMENT DES SERVICES, DES ÉTABLISSEMENTS ET DES PERSONNELS CLARIFIÉ ET RENFORCÉ	59
7.3.1. LES DIRECTIONS REGIONALES	59
7.3.2. LES DIRECTIONS DEPARTEMENTALES	61
7.3.3. LES ETABLISSEMENTS	61
7.4. UN ACCOMPAGNEMENT PAR LE MOUVEMENT SPORTIF	62
7.4.1 LE RESEAU DES CENTRES DE RESSOURCES ET D'INFORMATION DES BENEVOLES (CRIB)	62
7.4.2 LE FNDS	64
7.5. UN NOUVEL INSTRUMENT : LE PORTEFEUILLE DE COMPÉTENCES DU BÉNÉVOLE	64
8 - <u>PRÉCONISATIONS</u>	67
8.1. UNE ADAPTATION DU PROCESSUS DANS SES DIVERSES COMPOSANTES	67
8.1.1. Faciliter la compréhension, par l'utilisateur, du dispositif V.A.E	67
8.1.2. Recentrer le dossier (1 ^{ère} partie) autour de son objet : la recevabilité administrative	68
8.1.3. Organiser et structurer la fonction d'accompagnement en tant que mission de service public	70
8.1.4. Clarifier et harmoniser les procédures et outils de la validation des compétences	71
8.1.5. Une formation accentuée des acteurs	73
8.1.6. Renforcer la coordination nationale du dispositif	75
8.2. UNE MOBILISATION DES RESEAUX ET DES OUTILS POUR UN MEILLEUR POSITIONNEMENT DES ACTEURS	77
8.2.1. Elargir le réseau d'information-conseil grâce aux CRIB	77
8.2.2. Utiliser les positions stratégiques des directeurs régionaux	77
8.2.3. Mettre en œuvre les partenariats les mieux adaptés	77
8.2.4. Créer un pôle ressource V.A.E	77
8.2.5. Mobiliser le FNDS	78
8.2.6. Mobiliser le FNDVA (ou son équivalent au budget)	78

<i>CONCLUSION</i>	79
ANNEXE 1 : LETTRE DE MISSION	81
ANNEXE 2 : QUESTIONNAIRE D'ENQUETE	85
ANNEXE 3 : LISTE DES PERSONNES INTERVIEWÉES	92

PRESENTATION SYNTHETIQUE DES PRECONISATIONS

L'enquête a fait apparaître la nécessité de plusieurs types de mesures :

- celles qui s'appliquent spécifiquement au dispositif V.A.E ;
- celles pour lesquelles le dispositif V.A.E est un révélateur, mais qui en fait, concernent tout le service public de formation ;
- celles qui revêtent un caractère d'urgence ;
- celles dont la mise en œuvre se situe à moyen terme.

Le contexte de mise en œuvre comporte :

- des composantes endogènes, propres au ministère ;
- des éléments exogènes, tels le projet de loi relatif aux responsabilités locales ou encore les prises de position à venir des nouveaux conseils régionaux.

L'articulation de l'ensemble de ces données conduit à hiérarchiser les préconisations comme suit :

- 1) Fournir aux candidats, aux accompagnateurs et aux jurys, l'outil indispensable à une évaluation cohérente : le référentiel-métier et le référentiel diplôme correspondant ;
- 2) Pallier l'absence actuelle de référentiel par une généralisation de l'entretien sur la base :
 - d'un dossier renouvelé ;
 - d'un dispositif clarifié.
- 3) Mieux former les acteurs (et notamment les accompagnateurs, les jurys et les cadres techniques).

- 4) Afficher la distinction des fonctions (information, orientation, accompagnement, certification) et la répartition des rôles entre les opérateurs (DDJS, DRDJS, établissements, mouvement sportif, autres partenaires).
- 5) Prendre diverses mesures d'accompagnement, et notamment :
 - mobilisation des sources financières adéquates ;
 - création d'un pôle-ressource V.A.E.

1 - ORIGINE DE LA MISSION

1.1. LE CONTEXTE

Le dispositif de validation des acquis de l'expérience (V.A.E) introduit par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 interpelle profondément les ministères qui délivrent des titres ou diplômes puisque le mode d'accès à ces certifications est radicalement rénové. En effet, désormais la preuve de l'acquisition de compétences par l'expérience et non par la formation est possible devant un jury et elle permet l'obtention d'un diplôme hors de la formule traditionnelle de l'examen. Ce processus bouleverse le domaine de la délivrance des certifications, et nécessite un travail particulier d'adaptation dans les administrations concernées.

Certaines de celles-ci ont pu être partiellement préparées par le système antérieur de la validation des acquis professionnels, qui aura permis une familiarisation avec des concepts nouveaux et le « rodage » d'un certain nombre de pratiques ; c'est le cas pour le ministère des sports, où l'administration centrale – délégation à l'emploi et aux formations – a conduit la mise en place de la VAP, et où les services déconcentrés et les établissements ont donc pu connaître les prémices de la V.A.E.

Toutefois, ce dispositif entraîne des changements qualitatifs et quantitatifs. En effet, d'une part, la V.A.E permet d'obtenir l'ensemble d'un diplôme et prend en compte l'ensemble des acquis, y compris ceux d'origine bénévole ; d'autre part, elle concerne au ministère des sports une gamme très complète de diplômes et un public large puisque les bénévoles sont concernés.

On peut donc estimer que l'accroissement de la demande des usagers est probable et que, en conséquence, doivent être examinés l'état actuel du dispositif de traitement de la V.A.E et ses possibles améliorations, afin que ce nouveau dispositif puisse être mis en place par les services et établissements du ministère avec toute l'efficacité attendue.

Par note du 8 octobre 2003 (cf. annexe 1), le Directeur du Cabinet demandait à l'Inspection Générale de conduire une mission « qui analysera le dispositif mis en place et formulera des préconisations pour son adaptation dans une double perspective de préservation de la fiabilité nécessaire à la délivrance de diplômes d'Etat et de simplification, tant pour l'utilisateur que pour les services ».

Tel est l'objet du présent rapport, qui aura dû prendre acte d'un relatif manque de recul pour l'analyse (la V.A.E est issue de la loi du 17 janvier 2002 et ses textes principaux d'application datent de novembre et décembre 2002), ainsi que d'une absence actuelle d'études, rapports synthétiques, ou remontées de données statistiques harmonisées.

1.2. LA DEMARCHE UTILISEE

L'étude a été conduite à partir de quatre modes de recueil de données :

- Une enquête par questionnaire adressé à tous les directeurs régionaux et départementaux, ainsi qu'à tous les directeurs(trices) de CREPS. Le questionnaire figure en annexe 2 du présent rapport.

- Des entretiens individuels avec des personnes particulièrement investies dans la conception et/ou la mise en œuvre du dispositif V.A.E.

La liste de ces personnes figure en annexe 3 du présent rapport.

- Des réunions, dans des services déconcentrés, avec les personnels impliqués dans la mise en œuvre du dispositif, à quelque titre que ce soit (correspondants V.A.E, chargés d'accueil, accompagnateurs, jurys). Ces réunions ont eu pour objet de procéder à une analyse critique (points forts, points faibles) du dispositif actuel à partir de la perception qu'en avaient les acteurs.

- L'exploitation des données recueillies par les inspecteurs généraux lors de leurs visites territoriales.

Il convient de préciser que l'enquête et la rédaction du présent rapport ont été réalisés dans le contexte institutionnel du ministère des sports. De ce fait, l'analyse et les perspectives dégagées ont naturellement privilégié l'approche du champ sportif. Il n'en demeure pas moins que les préconisations énoncées au terme de la mission peuvent s'appliquer, sans restriction aucune, aux champs nouveaux de compétence du ministère : la jeunesse et la vie associative.

2 - LES PARTICULARITÉS DU DISPOSITIF VAE

La loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 introduit d'importantes modifications dans le champ de la certification professionnelle.

Ses articles 133 à 146 notamment, apportent trois innovations :

- Une évolution de la loi du 20 juillet 1992 relative à la validation d'acquis professionnels pour la délivrance de diplômes, par l'ouverture aux principes de validation des acquis de l'expérience (VAE). Cette démarche nouvelle pourrait s'appliquer à l'ensemble des certifications reconnues au plan national.
Deux décrets fondent l'application de ce nouveau dispositif, l'un fixant les modalités d'organisation de la VAE dans les établissements d'enseignement supérieur (décret 2002-590 du 24 avril 2002), l'autre fixant les modalités d'application de la VAE à toute certification professionnelle (décret 2002-615 du 26 avril 2002) ;
- La création du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), dont l'objet est de recenser l'ensemble des certifications repérées de niveau national.
Ce répertoire enregistre de droit les diplômes et titres délivrés au nom de l'Etat, créés après avis des instances consultatives compétentes (décret 2002-616 du 26 avril 2002) ;

- La création de la commission nationale de certification professionnelle (CNCP), chargée de constituer le RNCP, de suivre l'évolution des certifications, les correspondances entre elles (décret 2002-617 du 26 avril 2002).

A travers ce nouveau dispositif, l'objectif du législateur est de permettre à un plus grand nombre de citoyens d'accéder à une certification. En effet, selon les données statistiques existantes, plus d'un tiers de la population française active n'aurait aucune qualification professionnelle.

Le nouveau cadre législatif ouvre les voies d'accès aux qualifications en ajoutant à la procédure classique (qualification obtenue au terme d'un parcours de formation), celle qui permet d'obtenir une certification sur la base de la reconnaissance d'une expérience professionnelle (ou bénévole) ⁽¹⁾, ou bien encore dans le cadre d'une combinaison de périodes de formation et d'expériences.

Le champ d'intervention du ministère des sports est particulièrement concerné par cette démarche novatrice. En effet, plus de 175 000 associations sportives mobilisent aujourd'hui pour leur animation, leur encadrement, leur développement, environ 1.250.000 bénévoles (source : france olympique.com) dont l'engagement au côté des professionnels du sport est souvent un gage de survie pour les clubs. Leur activité, quelle qu'en soit la nature, est, dans la durée, génératrice de compétences souvent diversifiées.

Or, dans le contexte français, où la profession d'éducateur sportif est réglementée, c'est à dire où l'exercice contre rémunération est assujéti à la possession d'un diplôme, les bénévoles dont les compétences ne sont pas officiellement reconnues, font un peu figure de laissés pour compte.

Ainsi, deux problématiques se croisent-elles:

- celle qui a trait aux finalités de la réglementation de la profession (article 43 de la loi de 1984 modifiée), fondées pour l'essentiel sur la recherche de la sécurité des usagers et la qualité du service rendu ;

- celle liée à l'aspiration légitime des bénévoles à voir reconnus leurs savoir-faire et leur utilité sociale et à tendre, le cas échéant, vers la professionnalisation. Ce besoin de positionnement social doit être pris en compte par les pouvoirs publics.

Cette double problématique conduit à rechercher les conditions de la conciliation entre d'une part, une professionnalisation d'autant plus nécessaire que la demande sociale d'activités physiques évolue, que la dimension éducative du sport appelle des compétences

- (1) 12 millions de bénévoles (dont 17% dans des organismes non associatifs : actions municipales, écoles...) sont dénombrés en France, en 2002.
Source : INSEE première n°946 – Février 2004.

pédagogiques confirmées, et d'autre part, la préservation de la culture bénévole, signe d'un engagement social volontaire. Ce mouvement à deux ressorts étroitement imbriqués, est de nature à accompagner le développement qualitatif du sport.

Dans ce contexte, la démarche de certification sous-tendue par la VAE trouve toute sa légitimité : elle constitue, en effet, un outil pertinent de reconnaissance individuelle des capacités, en même temps qu'un moyen de progression sociale.

Trois caractéristiques qualifient ce nouveau dispositif :

2.1 L'INSTITUTION D'UN DROIT NOUVEAU

L'accès à la VAE est désormais un droit individuel, codifié (code de l'éducation et code du travail) qui permet à tout citoyen, dans une perspective de promotion sociale, d'accéder aux diplômes ou titres inscrits au Répertoire National des Certifications Professionnelles selon des modalités d'évaluation élargies, fondées sur la reconnaissance de l'expérience.

2.2 UN PROCESSUS DE RECONNAISSANCE DES ACQUIS, EN RUPTURE AVEC LES PRATIQUES HABITUELLES.

La VAE ouvre la possibilité d'obtenir une certification, sans obligation de formation préalable et sans avoir à passer des épreuves d'examen, à partir de la vérification et de la validation des compétences issues de l'expérience .

Elle fonde le processus d'évaluation sur une logique de compétences et non plus sur une logique de connaissances. Elle reconnaît ainsi que tout travail a une valeur, contrebalançant l'idée largement répandue que cette valeur serait réservée au seul savoir issu d'une formation.

L'expérience est ainsi reconnue comme formatrice, constitutive de compétences. Elle est valorisée et les capacités développées dans le cadre de l'activité bénévole sont reconnues comme similaires à celles construites dans l'activité salariée.

Ce nouveau dispositif législatif fait figure de révolution culturelle, tant est ancré dans notre société (et le champ sportif n'y échappe pas), l'attachement aux épreuves d'examens conclusives d'un parcours de formation .

Ceci n'est pas sans provoquer quelques suspicions quant à la fiabilité des preuves. Ces suspicions sont révélatrices de fortes résistances au changement, qui s'expriment de diverses manières, le plus souvent au détriment des candidats envers lesquels les jurys se montrent particulièrement exigeants et sévères, comme pour contrecarrer le présupposé selon lequel la VAE braderait les diplômes.

2.3. L'OUVERTURE A L'AUTO-FORMATION

Dans les situations traditionnelles de formation fondées sur l'acquisition de connaissances, le centre de la situation de formation est constitué du formateur-enseignant et des contenus de formation qu'il va transmettre.

Dans le contexte de la VAE, le candidat à la certification devient le centre. Il est, en effet, le seul qui puisse identifier et verbaliser ses acquis (même si la médiation d'un « accompagnateur » peut aider au repérage et à la formalisation). Cette situation conduit le candidat à une connaissance plus claire, plus précise de ce qu'il *sait* faire, et engendre de ce fait une confiance plus grande dans ce qu'il est *capable* de faire.

Au plan éducatif, pédagogique, au plan de la valorisation du sujet, ce processus est dans son principe, extrêmement riche. Par le retour qu'il fait sur sa propre expérience, le

candidat vit un processus de formation par lui-même. C'est lui qui fournit, clarifie, affine les informations relatives à son activité.

Néanmoins, les faits démontrent que le passage du « savoir-faire » au « savoir ce que l'on sait faire », est très complexe et que la mise à jour des savoirs et savoir-faire mis en œuvre dans l'activité (sans en avoir toujours une conscience claire), demande une capacité de retour, de manière réflexive, sur le déroulement et la logique de l'action, capacité que ne maîtrisent pas toujours les candidats, en particulier ceux qui visent une qualification de niveau IV, voire V, les plus nombreux dans le champ des métiers du sport.

3 - LE RECOURS À DE NOUVELLES FONCTIONS

De leur définition à la réalité de leur organisation.

De la lettre aux constats.

3.1 LA FONCTION D'INFORMATION-CONSEIL

3.1.1. La lettre :

L'organisation générale et les modalités de pilotage de cette fonction sont précisées par la circulaire DGEFP n° 2002/24 du 23 avril 2002, en référence à la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, mais également à la loi n° 2002-276 de démocratie de proximité du 27 février 2002.

« L'exercice du droit individuel à la validation des acquis de l'expérience, institué par la loi de modernisation sociale, suppose que soient assurés, en amont de l'action de validation proprement dite, une information et un conseil objectifs à la personne sur la ou les certifications qui peuvent correspondre à son projet de qualification, et sur les voies d'obtention de cette ou de ces certifications ».

Le parti a été pris, au plan national, de confier cette mission aux établissements et organismes chargés d'informer les publics sur la formation professionnelle, sous réserve qu'ils répondent à un cahier des charges et à des obligations déontologiques contractuelles.

Pour les y aider, les services de l'Etat (DRTEFP) ont mis en place au plan régional, avec les conseils régionaux qui souhaitaient s'y associer, une cellule régionale inter-services d'information-conseil VAE, dont le rôle est de travailler en amont au service des informateurs régionaux.

La mission de cette cellule (outre la production d'une information, adaptée au plan régional, sur les systèmes de validation et de certification), vise notamment, en lien avec le CARIF (Centre d'Animation, de Ressources et d'Information sur la Formation ; un centre par région, financé par l'Etat et le conseil régional) :

- la diffusion de l'information à un réseau de « points relais conseil en VAE » et aux diverses structures chargées de l'accueil des publics (missions locales, PAIO, CIO, réseau information jeunesse, FONGECIF, OPCA, ALE),
- la professionnalisation et l'animation de ce réseau de « points-relais-conseil »,
- la constitution d'une banque de ressources partagées.

Au plan local, dans un souci d'accessibilité de l'information au plus près des lieux de vie des personnes, un certain nombre de « points relais conseils » ont été désignés sur la base du volontariat, par convention avec la DRTEFP et le Conseil Régional.

La circulaire précitée mentionne : « L'intervention des points relais s'arrête là où commence à s'exercer la compétence du service qui accompagne la personne dans la procédure de validation ».

3.1.2. Les constats :

3.1.2.1. La dissociation chronologique des fonctions

Les cellules régionales inter-services d'information-conseil sont en place dans toutes les régions à l'initiative des DRTEFP.

Alors que la circulaire du 23 avril 2002 de la DGEFP regroupe en une seule mission, confiée aux « points relais conseils » et à leur réseau, les fonctions d'accueil, d'information,

de conseil, l'instruction ministérielle n° 02-183 JS du 6 novembre 2002 dissocie ces fonctions en confiant :

- aux points-relais conseil et notamment au réseau information jeunesse, les fonctions d'information (première information générale) et d'orientation des candidats vers les services valideurs,
- aux directions départementales, directions régionales et départementales et CREPS, la fonction de conseil et notamment la vérification de la pertinence du choix de diplôme du candidat.

L'instruction 03-025 JS du 4 février 2003, rappelant les termes de la circulaire DGEFP du 23 avril 2002, confirme cette organisation en distinguant :

- un premier niveau d'information, assuré par les points relais labellisés, avec pour mission « la présentation du dispositif de validation, les diplômes et les différents services valideurs et l'orientation professionnelle des candidats »,
- « une présentation détaillée du contenu des diplômes dans les champs de la jeunesse et des sports et une vérification de la pertinence du choix du candidat quant au diplôme visé et à la modalité de certification retenue », confiée aux DRDJS, DDJS et CREPS.

La dissociation chronologique des fonctions est rationnelle :

- dans un premier temps, les candidats potentiels à la VAE reçoivent une information générale sur l'ensemble du dispositif législatif, information de première main, qui joue un peu le rôle de filtre,
- dans un second temps, le relais de l'information-conseil est pris par les services « spécialisés », compétents pour renseigner et conseiller les candidats sur les aspects spécifiques à tel ou tel diplôme délivré par le ministère.

3.1.2.2. L'implication des services et établissements de la jeunesse et des sports

Dans les faits, à l'analyse des données recueillies auprès des services et établissements, il ressort que:

- les directions régionales ont bien participé à la « professionnalisation » des points relais, en fournissant toutes les informations utiles sur les dispositifs de

certification existants, pour que ces « points » puissent utilement orienter les candidats vers le service valideur concerné,

- les directions départementales et les CREPS ignorent souvent l'existence ou, au moins, la localisation des points information-conseil.
- bon nombre de candidats ne vont pas spontanément dans les points-relais, dont ils ignorent eux aussi l'existence, et qu'ils s'adressent plus volontiers directement au CREPS ou aux directions départementales, avec lesquels ils ont parfois déjà eu des contacts, voire bénéficié d'une formation.

Si cela est peut être une preuve de la notoriété des établissements et services déconcentrés du ministère, auprès des jeunes notamment, cela contraint les personnels de nos structures tout à la fois à jouer le rôle de filtre et à être en mesure de donner une information plus ciblée et individualisée.

Peu de régions font mention de l'implication du réseau information jeunesse dans l'exercice de cette fonction.

Ce constat est particulièrement net dans les régions où la direction régionale de la jeunesse et des sports s'est emparé de la VAE, sans avoir peut-être pris le soin de clarifier la répartition des rôles (qui fait quoi ?) entre les services déconcentrés, établissements et le réseau RIJ et d'assurer un pilotage interdépartemental.

Ainsi, la consigne ministérielle qui consiste à confier à toutes les structures du ministère (DRD, DD, CREPS) la fonction d'information-conseil, engendre-t-elle des doublons préjudiciables au fonctionnement des structures et à la qualité du service rendu à l'utilisateur. Toutes les structures du ministère sont impliquées dans toutes les fonctions et cela est très lourd.

Or, la fonction d'accueil, information, conseil ne peut s'improviser ; elle doit être organisée et requiert des compétences spécifiques.

3.1.2.3. Les conséquences du manque d'organisation de la fonction accueil-information-conseil

Le fait de confier indistinctement cette fonction aux DRDJS, aux DDJS, aux CREPS, couplé au fait que les candidats s'adressent le plus souvent directement à ces structures (parce qu'ils ignorent l'existence des points relais), a plusieurs conséquences :

- Un engorgement des services

Les services et de façon moindre les CREPS, subissent un effet d'engorgement en raison des sollicitations de plus en plus nombreuses pour des demandes particulièrement de première information, sans que les personnels aient la disponibilité et la compétence nécessaires pour y faire face.

A titre d'exemple, 450 candidats par mois (en moyenne), ont été reçus par la direction régionale et les directions départementales de la région Ile de France au cours de l'année 2003 (soit, en tenant compte des périodes de vacances, entre 4000 à 4500 demandes d'information sur l'année) .

- Une mission insuffisamment inscrite dans la stratégie et l'organisation des services.

L'attribution de cette mission nouvelle n'étant pas institutionnellement clarifiée, il en résulte que la fonction d'accueil- information-conseil :

- est fréquemment assurée sur la base du volontariat, sans que les intervenants volontaires ne soient toujours formés et compétents pour l'exercice de telles fonctions (connaissance des dispositifs de formation et de certification dans leur diversité, connaissance des métiers, mais davantage encore, capacité d'écoute et de dialogue),
- n'est pas considérée par certains chefs de service ou d'établissement comme prioritaire pour le service et constituant, pour les candidats, un enjeu important (la première étape d'un cheminement vers une certification professionnelle). Elle n'est pas toujours, de ce fait, clairement incluse dans le programme de travail, voire le contrat d'objectifs des personnels concernés.

Les formateurs ne sont pas tous prêts à l'exercer, (manque d'intérêt, de motivation, de compétence aussi : il faut avoir une grande capacité d'écoute et être formé aux techniques d'entretien pour assurer efficacement cette fonction) .

Les chefs de service n'y voient souvent que l'aspect « négatif » : une tâche dévoreuse de temps, « chronophage » selon une expression fréquemment utilisée. Ils ont assez souvent une attitude de réticence face à cette tâche estimée peu efficiente, compte-tenu de l'investissement quantitativement très lourd en temps, sans décharge pour autant d'autres missions, et sans attribution de moyens complémentaires. Or, sans leur impulsion, il ne peut y avoir de travail d'équipe efficace.

Dès lors, cette fonction est souvent assurée dans tel ou tel service ou établissement par une ou deux personnes volontaires, faisant quelque peu figure d'exception dans le service.

Dans le moins mauvais des cas, elle est prise en compte par un binôme de formateurs, l'un du secteur sport, l'autre du secteur jeunesse.

Dans une situation moins favorable, elle est assurée par une seule personne (professeur de sport ou CEPJ), censée connaître tous les dispositifs de certification et les programmes, ce qui relève de la gageure.

Dans le pire des cas, elle est assurée par un ATOSS, du service des examens le plus souvent, sans connaissance suffisante des procédures de validation et donc peu apte à jouer efficacement la fonction « conseil ».

Dans les petits départements, l'accueil se fait à la direction départementale, sur rendez-vous. Cet accueil individuel a, selon les services et selon les situations, une durée qui varie de 15 minutes à 2 heures.

Par contre, dans les départements à forte population, les personnels confrontés à une demande croissante, sont contraints à des adaptations .

Assurée, au début de la mise en place du dispositif, de façon individuelle, la fonction d'information-conseil est de plus en plus souvent organisée de manière collective.

En Ile de France par exemple, la direction régionale organise deux lundi par mois, une demi-journée d'information à laquelle les candidats doivent préalablement s'inscrire. Cette mesure est nécessaire pour pouvoir organiser la réunion : éviter d'avoir un effectif pléthorique, préparer les tirages de documents.

En outre, pour harmoniser le message d'information délivré par les services déconcentrés de la région, cette DRDJS a produit un guide d'information très synthétique.

Mais les flux de demandeurs d'information n'étant pas maîtrisables, la programmation de ce type de réunion est parfois rendue difficile, révélant de ce fait la nécessité d'une adaptation de l'élaboration du calendrier national des sessions de validation, en vue d'une certification.

Cette situation a pour effet un alourdissement réel de la charge des services, qui produit à l'interne, une perception négative du dispositif.

Statutairement, il n'est pas, a priori, dans les missions d'une direction régionale, a fortiori d'un CREPS, de remplir ces fonctions et d'ailleurs ces structures n'en ont pas les moyens .

S'agissant pleinement d'un service de proximité, il serait plus logique de confier cette fonction d'accueil, d'information et de conseil à une structure départementale, au plus près du public, et sous réserve que la « première » information, celle qui doit servir de filtre, soit effectivement donnée par les points-relais conseils.

Cette première étape n'est pas, semble-t-il, toujours ainsi assurée, en raison de la méconnaissance, par le public, de l'existence et de la localisation de ces points.

Les services déconcentrés sont d'ailleurs quelque peu responsables de cette situation.

Un rapide examen des 14 sites internet des services régionaux (8 DR n'en possèdent pas), fait apparaître en substance à propos de la VAE, trois catégories de messages.

- ceux qui reprennent purement et simplement les pages VAE du site ministériel, sans informations locales ;
- ceux qui font mention de l'existence du dispositif VAE, sans plus de détails, et qui, pour l'essentiel indiquent, « pour plus amples informations, adressez- vous aux services Jeunesse et Sports » ;
- ceux qui sont un peu plus précis (publication de guides de lecture, de calendriers de réunion ...), mais renvoient aussi l'utilisateur vers les services déconcentrés.

Nulle part, ne transparaît, avec précision, l'orientation vers les points-relais.

Il ne faut pas s'étonner dès lors d'un afflux du public vers les services du ministère, continuation logique de la toute première campagne nationale d'information, selon laquelle les dossiers devaient être demandés en direction départementale et dans les CREPS. Mais, cette situation n'est pas satisfaisante.

Il importe donc de repenser, très rigoureusement, la répartition des rôles avec les divers partenaires, de créer les conditions du fonctionnement du réseau des points-relais sur la base d'un maillage serré du territoire régional et de clarifier, à ce stade, les procédures (qui fait quoi et comment, avec quels outils ?).

La phase d'information-conseil doit très vite dépasser le stade strictement informationnel, pour prendre une dimension plus affirmée de conseil d'orientation, qui puisse, dès le départ, éclairer le candidat sur sa capacité à s'engager dans une démarche exigeante ; une démarche qui demande un travail personnel, différent certes, de celui à fournir dans un cursus de formation, mais d'une précision et d'une rigueur équivalente.

Les chefs de service (et d'établissement) du ministère sont aujourd'hui insuffisamment sensibilisés à l'importance de cette fonction. Il est indispensable d'en accentuer la qualité et l'efficacité de manière :

- à ce que cette fonction fasse partie intégrante de la mission de service public, quelle que soit la structure qui l'exerce ;
- à ce que les candidats soient mieux éclairés ;
- à éviter, par ricochet, la « perte en ligne » observée dans toutes les régions, entre le nombre de candidats qui recherchent une information et ceux qui parviennent au terme du processus. Or, cette perte en ligne a un coût pour l'administration, un coût considérable, (outre l'effet psychologique néfaste, pour des candidats qui échouent, alors qu'ils étaient dans l'illusion d'une réussite garantie).
Il y a un devoir d'honnêteté à affirmer que la V.A.E est un nouveau mode de certification mais non moins exigeant que les modes habituels, qui ne brade pas les qualifications, et cela dans l'intérêt des professionnels eux-mêmes comme dans l'intérêt des usagers ;
- à dépasser la situation actuelle où, dans des services, cette fonction repose sur le volontariat des personnels, parfois sans soutien naturel ni intérêt marqué de leurs chefs de service, sans formation solide parfois aussi.

La fonction d'information-conseil doit être mieux structurée, mieux organisée. Les candidats potentiels doivent pouvoir repérer aisément les lieux où elle s'exerce, sans confusion.

3.2 LE DOSSIER ET SA RECEVABILITÉ ADMINISTRATIVE

3.2.1 Le retrait du dossier

Les lieux possibles de retrait du dossier varient d'une région à une autre, selon les modalités que le directeur régional aura fixées, comme le prévoit l'instruction 02-183 du 6 novembre 2002.

Dans certaines régions, la remise du dossier s'effectue exclusivement à la direction régionale, assortie immédiatement d'un numéro d'enregistrement, mais dans d'autres, les directions départementales peuvent également remettre ce dossier, dans un souci de service de proximité.

Il est également possible, pour les candidats, d'obtenir ce dossier en le téléchargeant sur le site internet du ministère, sans avoir le moindre contact avec les services.

Ce point n'est pas sans lien avec la phase d'information-conseil précédemment évoquée.

En effet, les personnels en charge de l'information aux candidats, mettent en exergue le lien étroit entre la qualité, la clarté de l'information et des conseils donnés d'une part, et la décision mûrie du candidat d'entrer dans la démarche VAE d'autre part.

Cela donne du sens à la mesure prise par bien des services, qui consiste à ne remettre le dossier d'inscription qu'au terme d'une ou plusieurs rencontre(s) d'information et de conseil.

A partir de ce constat, une première mesure de régulation pourrait consister à assortir l'accès au téléchargement du dossier d'inscription, d'un avertissement liminaire invitant les candidats à s'adresser d'abord aux points relais-conseils, dont la liste, les coordonnées postales, téléphoniques et télématiques leur seraient clairement indiquées, département par département .

De manière générale, les cellules régionales inter-services et les directions régionales devraient développer les moyens de repérage par l'utilisateur, des points relais d'information - conseil.

Bien qu'ayant fait l'objet d'une vérification de sa fiabilité par la commission d'orientation pour la simplification du langage administratif (COSLA), le dossier apparaît « lourd, compliqué, peu lisible, froid. Il rebute ».

Dès lors, il y a un risque évident de découragement à procéder à une remise de dossier, sans que le candidat ait pu être préalablement averti, conseillé sur les conditions à réunir et les procédures à suivre pour voir sa démarche aboutir.

Une seconde mesure de régulation pourrait porter sur la présentation orale de la procédure, faite avec pédagogie, préalablement à la remise du dossier. Cette disposition qui incombe aux points-relais-conseils semble très importante, bien qu'elle ne résolve pas tout.

Comme cela vient d'être évoqué, on observe, en effet, une « perte en ligne » considérable (et ce, dans toutes les régions) entre le nombre de candidats demandeurs auprès de nos services d'une information-conseil, le nombre de dossiers délivrés, le nombre de dossiers déclarés recevables. Elle est globalement située entre 70 et 80 % .

Quelques exemples, particulièrement significatifs, illustrent cette situation quasi générale.

- La région PACA :

1951 personnes ont participé à des réunions d'information, ou ont été individuellement reçues au cours de l'année 2003, sur la seule partie provençale de la région.

638 personnes présentes aux réunions d'information sur le seul dernier trimestre 2003, ont retiré un dossier.

210 dossiers ont été déposés à la DRDJS dans la même période (soit une perte des 2/3).

73,7% des dossiers déposés ont été déclarés recevables.

- La région Ile de France :

En moyenne, 450 demandes d'information par mois ont été formulées soit entre 4000 et 4500 demandes sur l'année.

864 dossiers ont été traités en recevabilité (soit un peu moins de 80 par mois en moyenne).

127 candidats ont sollicité un accompagnement.

Ces effectifs franciliens sont exceptionnels. Dans ce contexte, la direction régionale a pris la décision de ne délivrer le dossier qu'au terme de la participation aux séances collectives d'information.

Malgré cette mesure « filtrante », le nombre de dossiers remis par le ministère s'est avéré insuffisant, obligeant le service à une duplication (coût des photocopies : 2 euros par dossier, auquel il convient d'ajouter le temps de manutention).

- ***La région Bourgogne :***

50 demandes d'information-conseil ont été faites auprès de la DRDJS depuis 1 an. En effet, la Bourgogne est une des rares régions où l'information est quasi totalement assurée par les points-relais. Par contre, les dossiers sont retirés dans les directions départementales de la jeunesse et des sports. 13 demandes d'accompagnement ont été formulées.

Ces accompagnements, reconnus par les formateurs comme indispensables pour avoir quelque chance de validation, durent de 6 à 8 heures par candidat. Cependant la plupart des candidats tentent leur chance, seuls. 1 dossier a été validé sur 2 déposés.

- ***La région Auvergne :***

170 demandes d'information ont été enregistrées à la DRDJS depuis le 1^{er} janvier 2003 (à raison de 15 minutes par personne).

La direction régionale constate une augmentation régulière de la demande et se trouve confrontée à l'épuisement du stock de dossiers.

145 demandes d'accompagnement ont été exprimées, à raison de 10 heures par personne en moyenne. Les accompagnateurs font mention d'un étalement dans le temps de la démarche d'accompagnement parfois trop grand, générant une perte d'efficacité. Ceci traduirait le découragement de bon nombre de candidats confrontés à la complexité de la seconde partie du dossier.

11 dossiers ont abouti en Auvergne. Les personnels déplorent de n'avoir aucun retour des résultats des candidats dont le dossier est examiné hors région d'origine.

- ***La région Basse-Normandie :***

330 demandes d'information-conseil ont été enregistrées (séances collectives de 3 heures, ou séance individuelle de 2 heures pour des cas particuliers).

59 demandes d'accompagnement ont été faites (un accompagnement collectif a été mis en place).

27 dossiers ont abouti (méconnaissance des résultats des dossiers examinés hors région).

Ainsi, le rapport au nombre induit une pression importante sur un certain nombre de services.

En outre, compte-tenu du nombre d'agents impliqués, des ETP mobilisés, compte-tenu aussi de la perte en ligne précédemment mentionnée (due semble-t-il, en grande partie, à la complexité du dossier), l'efficacité du dispositif est loin d'être établie.

C'est pourquoi les mesures de régulation précitées, dont la mise en œuvre est simple et repose pour l'essentiel sur une meilleure coordination des acteurs, auraient sûrement pour effet :

- d'alléger la charge de travail des services, en faisant en sorte que les candidats, demandeurs du dossier, soient préalablement très bien éclairés sur le cheminement qu'ils vont devoir suivre,
- par voie de conséquence, d'assurer un service de meilleure qualité, en jouant vraiment la fonction conseil avec des effectifs moindres de candidats, puisqu'un premier filtre aura normalement été assuré par les points relais conseils,
- de limiter les échecs et leurs conséquences psychologiques, pour des candidats lancés d'eux-mêmes dans le montage du dossier, sans qu'une vérification préalable de leurs chances d'aboutissement ait pu avoir lieu.

3.2.2 La déclaration de recevabilité administrative

L'instruction précitée du 6 novembre 2002 en définit les modalités : « la demande de recevabilité est examinée par le directeur régional qui, dans un délai de 2 mois au plus à compter de l'AR, adresse au candidat la notification de l'avis de recevabilité »

Le même texte précise :

« En cas de réponse favorable, le candidat est informé des dates et lieux des prochains jurys du diplôme visé, selon le calendrier en vigueur ».

« En cas de réponse défavorable, si le candidat conteste l'avis de recevabilité, le dossier est transmis au jury du diplôme, qui prend une décision de recevabilité. Le candidat en est informé par écrit ».

Deux critères fondent la recevabilité du dossier (dans sa première partie) :

- la durée de l'expérience, qui ne doit pas être inférieure à 3 ans en continu ou en discontinu, (2400 heures, sur au moins 36 mois cumulés),
- la concordance de la nature des activités exercées (qu'elles soient salariées ou bénévoles) avec le diplôme visé.

Cette organisation fait problème dans la pratique .

3.2.2.1. Premier problème : Une confusion sur la nature de la recevabilité

Il s'agit, à cette étape, d'un contrôle normatif, à caractère administratif, qui consiste à vérifier la conformité du dossier aux deux critères de recevabilité fixés.

Sur ce point, la circulaire totalement ambiguë, génère une confusion, puisqu'elle parle indistinctement d'avis ou de décision, d'une part, et d'autre part, d'avis du directeur régional et d'une décision du jury.

Or, s'agissant d'une mesure administrative, il n'y a aucune légitimité à ce que le jury intervienne dans cette procédure pour prendre la décision finale après avis du directeur régional et, qui plus est, pour être, en tant que de besoin, instance de recours.

Le président du jury étant le directeur régional (qui certes peut déléguer cette fonction à un inspecteur), les dispositions prévues par l'instruction pourraient avoir pour effet que le jury, présidé par le directeur régional, dénonce une décision administrative prise par le même directeur régional.

Il y a là, d'évidence, confusion des rôles et des genres.

Il importe donc de dissocier clairement :

- la phase administrative de recevabilité du dossier, qui conduit à une décision administrative relevant pleinement de la compétence du directeur régional, y compris jusque dans la phase éventuelle de recours gracieux ; tout recours contentieux ne pouvant, en tout état de cause, être traité que par les tribunaux administratifs.
- la phase d'évaluation des compétences et de validation qui, elle, relève totalement de la compétence du jury, désigné par le directeur régional.

Cette distinction s'impose en droit. Elle aura pour effet, non négligeable, de décharger le jury de l'étude des dossiers déclarés irrecevables par le DRDJS.

3.2.2.2. Deuxième problème : Une situation paradoxale au regard de la mission de police administrative

Le contrôle du dossier, en vue de sa recevabilité, s'avère souvent très délicat, en particulier lorsque l'activité du candidat a été bénévole. Dans ce cas, la vérification de l'exactitude des déclarations ne peut se fonder que sur la confiance en la véracité de ces déclarations.

La situation est toute aussi délicate, lorsque le candidat présente des bulletins de salaire pour l'exercice d'une activité pour laquelle il ne possède aucune qualification. Le service instructeur peut alors être confronté à une situation d'infraction à la loi, qu'il doit néanmoins prendre en compte, dans sa durée, pour attester de la recevabilité du dossier.

Cette situation est, on ne peut plus paradoxale, et fait dire aux personnels que : « la VAE a au moins le mérite de faire sortir le loup du bois ».

3.2.2.3. Troisième problème : Un risque d'inégalité de traitement des dossiers

Il a trait à l'harmonisation des procédures, au plan national, pour que soit garantie l'égalité de traitement des candidats, quelle que soit la direction régionale qui procède à l'instruction du dossier, en vue de la déclaration de recevabilité.

Actuellement, les pratiques sont très disparates d'une région à une autre et cette disparité génère des distorsions dans l'appréciation des éléments fournis par les candidats, au regard des critères fixés.

Dans tel service, le dossier est examiné par une commission de 3 ou 4 personnes (le plus souvent des PTP), dans tel autre par une seule personne (généralement le ou la correspondant(e) VAE de la direction régionale), parfois non rattachée au service des examens, ce qui pose évidemment des problèmes de coordination.

A l'analyse, l'examen des dossiers par une seule personne, qu'elle soit PTP ou ATOSS ne semble pas constituer une bonne formule et ce pour au moins deux raisons :

- la première réside dans la nature même des données qui doivent être appréciées, et par voie de conséquence dans le type de compétences que cette fonction d'appréciation exige : l'examen de la durée de l'expérience peut être effectué, sans difficulté majeure, par un personnel administratif ; la vérification de la concordance des activités exercées au regard du diplôme visé et donc du cœur de

métier qu'il recouvre (le lien direct), appelle plutôt des compétences techniques et pédagogiques.

- la seconde a trait à la garantie de justesse et de justice dans l'appréciation : compte-tenu de la difficulté fréquente à apprécier la validité des éléments fournis, le recours à au moins deux regards distincts n'est pas inutile, et semble même de nature à conforter la décision qui sera prise in fine, par le directeur régional, parant ainsi toute contestation possible de la part des candidats.

Il y a lieu de mentionner que, d'ores et déjà, des attestations « de complaisance » ont été repérées, l'une établie d'ailleurs au sein de l'un de nos services, là où une seule personne était en charge de l'examen des dossiers.

Un regard pluriel est donc indispensable pour garantir le respect des règles déontologiques qui s'imposent à l'administration, sans aucune exception.

Enfin, et pour les raisons précédemment évoquées, il paraît indispensable que les personnes en charge de préparer, pour le directeur régional, la décision (qui doit lui incomber) de recevabilité ou non du dossier, soient totalement étrangères au jury.

Or, tel n'est pas toujours le cas des correspondants régionaux VAE qui, fréquemment, cumulent les fonctions : ils accueillent les candidats, instruisent leur dossier en vue de la recevabilité, pilotent la « petite » sous-commission de recevabilité, quand elle existe, accompagnent les candidats dans le montage de la 2^e partie du dossier (la plus difficile) et, dans certains cas sont aussi membres du jury.

Cette situation est véritablement malsaine . Il est capital de dissocier les fonctions au sein du dispositif. Chaque étape appelle des compétences particulières et la confusion des genres ne peut qu'être génératrice d'erreurs d'appréciations, par manque de distanciation.

3.2.3. La structuration et le contenu du dossier (1^{ère} partie)

3.2.3.1. L'architecture générale

Il convient, tout d'abord, de préciser que la très grande majorité des candidats à la V.A.E. est située au niveau IV, voire V dans l'échelle des qualifications professionnelles. La plupart d'entre eux ne possède pas une culture de l'écrit très développée.

Or, un dossier V.A.E. nécessite une maîtrise de l'écrit et surtout une capacité de conceptualisation que n'ont pas bon nombre de candidats.

En cela, le dossier dans sa complexité, rebute. Il en résulte une « perte en ligne » importante telle que précédemment évoquée, entre le nombre de candidats ayant bénéficié d'une information-conseil, aboutissant à la remise du dossier, et le nombre de dossiers effectivement déposés dans les services.

L'effectif des candidats dont le dossier a été déclaré recevable se situe généralement aux alentours du tiers du nombre des personnes accueillies en information-conseil.

Il est possible d'émettre plusieurs hypothèses pour expliquer ce faible pourcentage :

- des candidats ont déposé un dossier, sans bénéficier de la phase de conseil et la solidité de leur dossier en a pâti.
- des personnes ayant participé aux réunions d'information, n'ont pas donné suite ; 70% étant dans ce cas en région PACA (Provence).

A cela, plusieurs explications sont possibles :

- Les candidats potentiels s'imaginaient que l'obtention du diplôme visé n'était qu'une simple formalité. La prise de conscience du travail à fournir décourage.
- Des candidats sont en difficulté pour retrouver les attestations d'employeurs ou de présidents d'associations, lorsqu'il s'agit d'une activité bénévole (c'est en tout cas un argument avancé).
- Des candidats, absorbés par leur activité professionnelle, ne sont pas en mesure de prendre le temps nécessaire pour rassembler les pièces demandées.

La structuration de la première partie du dossier en quatre rubriques (identité, demande, formation, expérience) est cohérente.

Toutefois, un certain nombre de questions ou exigences semblent constituer de réels obstacles pour des candidats peu familiarisés avec la logique administrative.

3.2.3.2. Les pré-requis

La demande de dispense de pré-requis constitue l'une de ces difficultés.

D'une part, le terme même de pré-requis, qui relève d'une terminologie bien spécifique, n'est pas toujours connu. Celui de « condition d'accès » serait plus adapté.

Exiger des candidats qu'ils fassent la preuve, dans la première partie du dossier, de la possession des pré-requis exigibles à l'entrée en formation (alors qu'il s'agit à cette étape de vérifier la recevabilité administrative du dossier), constitue un contre-sens, voire même une entorse à l'esprit de la démarche de V.A.E.

Autant les pré-requis trouvent leur justification lorsqu'il s'agit de l'entrée dans un cursus de formation professionnelle (vérification des capacités techniques), autant leur exigence n'a pas de raison d'être dans le contexte de la validation d'acquis de l'expérience. A ce stade, logiquement, les « pré-requis » sont devenus des acquis vérifiables. Cette exigence injustifiée, pourrait d'ailleurs faire l'objet de contentieux.

Quelques exemples peuvent éclairer cette analyse :

1^{er} exemple : l'exigence du BEES 1^{er} degré pour l'accès au BEES 2, ne peut plus, dans la logique de la loi relative à la V.A.E, constituer un pré-requis. De même, l'obligation actuelle d'avoir obtenu au minimum 12/20 à l'épreuve pédagogique du BEES 1^{er} degré (option football), pour entrer en formation préparant au BEES 2 de cette option, ne peut pas, dans le contexte et dans l'esprit de la V.A.E, constituer un pré-requis à la recevabilité administrative du dossier.

2^{ème} exemple : demander à un candidat à un BEES 1^{er} degré de boxe française, spécialité savate, de fournir comme preuve préalable de ses capacités (cf. guide VAE page 11) :

- le diplôme fédéral de moniteur de boxe française-savate,
- le gant d'argent technique premier degré,
- le titre de juge arbitre-régional,

semble aller à l'encontre de la logique de la V.A.E. Quel intérêt y aurait-il à valider des acquis, issus de l'expérience, pour un candidat qui a déjà obtenu les validations des mêmes acquis, par examen, quelle qu'en soit la nature et l'autorité qui a délivré la certification ?

« Si vous ne remplissez pas les conditions d'accès (les pré-requis) définis dans l'arrêté du diplôme visé (guide page 11), précisez votre demande de dispense de ces conditions. Justifiez votre demande en joignant tout document susceptible de l'appuyer » (partie 1 du dossier, page 2)

L'expérience professionnelle qui est scrutée, analysée pour repérer les savoir-faire et les connaissances qu'elle a permis au candidat de développer, intègre nécessairement l'expérience de praticien. Pour autant, la VAE n'a pas pour objet de vérifier un niveau de pratique, mais un niveau de compétences professionnelles.

La spécificité de la démarche V.A.E, renvoie en fait « les pré-requis à l'entrée en formation », à des « pré-requis à l'exercice professionnel » (possession de l'AFPS par exemple). Mais ceci concerne davantage l'employeur (condition d'accès à l'emploi), qu'un jury chargé de valider des compétences.

Dès lors, dans ce contexte, les pré-requis ne constituent en aucun cas l'une des conditions de recevabilité du dossier, puisqu'ils sont l'une des composantes de la compétence professionnelle, ce qui devrait logiquement renvoyer cette composante à la seconde partie du dossier.

Or, dans la pratique, cette vérification de pré-requis au stade de la recevabilité du dossier, conduit assez fréquemment les jurys à déclarer des dossiers irrecevables, ce qui ne semble pas conforme à l'esprit de la loi.

3.2.3.3. La terminologie

Le manque de clarté dans la terminologie utilisée, constitue aussi une difficulté de compréhension pour les candidats :

- la fiche relative à la formation devrait mieux faire apparaître, dans son intitulé, ce qui relève de la formation scolaire/universitaire, ce qui relève de la formation professionnelle ;
- la fiche relative à l'expérience fait référence à une « activité non salariée ou bénévole ». Il faut connaître les subtilités du droit du travail pour saisir que, par « activité non salariée », il convient d'entendre « travailleur indépendant ». Mais cette distinction n'est pas à la portée de tous les candidats ;
- le manque d'harmonisation des données pour une même rubrique, selon la page, génère trouble et confusion.
- le terme d'« activité » (activité, fonctions, tâches), qui se réfère à la terminologie de la formation professionnelle, est fréquemment mal compris par les candidats.

Pour bon nombre d'entre eux, l'activité renvoie à la discipline sportive ou culturelle : l'activité « cyclisme », l'activité « lecture-écriture ».

Ces constats conduisent à suggérer l'utilité d'un lexique sobre, simple, qui permette au candidat de bien comprendre ce qui lui est demandé, de saisir le sens des termes utilisés.

3.2.3.4. Les exigences de durée d'activité

A la page 5 du dossier, le candidat est invité à produire des justificatifs d'expérience pour une durée minimale de trente six mois cumulés, consécutifs ou non, ce qui correspond à un emploi à mi-temps.

A la page 7, il lui est demandé de « justifier d'un volume horaire de 2400 heures sur un minimum de 36 mois cumulés, d'activité salariée, non salariée ou bénévole », et de faire attester par le responsable de l'entreprise ou de l'organisme, le nombre d'heures par semaine.

L'expérience montre que cette exigence hebdomadaire est dissuasive. Un bénévole qui a exercé une activité il y a 10 ou 15 ans, de manière discontinue, ne peut pas toujours se souvenir du nombre d'heures effectué par semaine, durant une période éventuellement échelonnée sur 4 ou 5 ans.

Si l'exercice est sans doute réalisable pour un bénévole qui a exercé une activité de manière régulière, dans une ou plusieurs structures, il l'est beaucoup moins, pour une personne qui a exercé de manière plus sporadique.

Il vaudrait mieux, semble-t-il, avoir comme référence la durée mensuelle.

3.3 LA FONCTION D'ACCOMPAGNEMENT

3.3.1. La lettre selon l'instruction du 6 novembre 2002

L'instruction du 6 novembre 2002 définit la fonction d'accompagnement comme « une aide méthodologique visant à permettre au candidat de décrire et d'analyser ses activités. Il débutera généralement après que le dossier a été jugé recevable ».

Cette fonction nouvelle constitue l'une des trois composantes structurantes de la démarche de VAE : le processus d'accompagnement, le référentiel, le jury constituant, en effet, en complémentarité, de manière quasi indissociable, la clé de voûte du dispositif.

3.3.2. Les constats

Les constats effectués démontrent que cet ensemble est encore en période de rodage, que les tâtonnements sont nombreux, que les pratiques sont très hétérogènes.

L'une des principales causes de cette fragilité réside en grande partie (mais pas uniquement) dans l'absence de référentiel-diplômes.

Tant que les référentiels seront défailants, voire inexistant, les accompagnateurs comme les jurys, dans l'impossibilité de s'approprier cet outil commun, tâtonneront. Or, cette phase de rodage laisse la porte ouverte à toutes les inégalités de traitement des candidats.

Il faut, certes, du temps pour créer une critériologie stabilisée, mais il est nécessaire d'en accélérer la construction pour que le candidat, lui-même, sache clairement ce que l'on attend de lui (et les arrêtés ministériels des BEES, avec les programmes construits autour des connaissances à acquérir, ne peuvent en aucune manière aider les candidats à décrire et analyser leurs compétences, puisque le référentiel professionnel, dans bien des cas, n'existe pas).

Faute de quoi, en l'état actuel, se développe subtilement, une sorte de dogme de l'accompagnement : « le candidat sait des choses, mais il ne sait pas qu'il les sait ».

3.3.2.1. L'accompagnement : Une fonction devenue incontournable

Partant de ce postulat, l'accompagnateur devient indispensable, sauf à laisser le candidat se livrer à un récit qui ne dit pas en quoi les activités exercées ont été productrices de connaissances et de capacités.

On observe qu'une partie de ce type de discours, est fortement liée au souhait des accompagnateurs de justifier leur existence. En effet, ils aident les candidats à éviter le récit ou la narration des fonctions exercées et les conduisent à montrer comment l'activité exercée les a conduit à développer des compétences.

Pour les candidats, l'exercice est très complexe . Rendre compte du rapport entre empirisme et savoir-faire est difficile, voire impossible pour des candidats livrés à eux-mêmes.

Dans presque toutes les régions, les formateurs, accompagnateurs ou membres des jurys s'accordent à reconnaître qu'un dossier de VAE, non accompagné, a peu de chance d'aboutir.

Ceci, n'est pas sans poser quelques problèmes .

En effet, l'accompagnement devenant une fonction incontournable et l'effectif des formateurs du ministère, formés à l'exercice de cette fonction étant encore très faible, l'on voit s'ouvrir sur le marché ce que certains appellent des « échoppes » ou des « officines d'accompagnement », moyennant finances, bien sûr.

En Ile de France, 4 organismes proposent ainsi leurs prestations, les tarifs se situant entre 300 et 1701 euros.

L'observation de ce qui se passe dans cette région est intéressante, car elle montre que le rapport au nombre contraint à mettre en place un réseau d'accompagnateurs qui ne peut se limiter aux personnels techniques et pédagogiques de la jeunesse et des sports.

Mais, l'appel à des intervenants extérieurs a un coût (fixé par la DRDJS d'Ile-de-France à 152,45 euros), rendant ainsi impossible la gratuité du service à l'utilisateur.

Par ailleurs, réserver aux services et établissements du ministère le monopole de cette fonction, serait contestable, sans légitimité.

C'est la raison pour laquelle :

- Des services déconcentrés incitent des organismes de formation, repérés pour la qualité de leur travail, à se positionner sur le marché de l'accompagnement,
- Des conseils régionaux lancent des appels d'offre pour créer un réseau de structures d'accompagnement labellisées, avec une prise en charge financière du coût de ce service.

Si le recours à des structures privées n'a rien d'illégal, il pose au moins deux problèmes :

- L'ouverture d'« échoppes de l'accompagnement » suscite infiniment de méfiance et de suspicion de la part des jurys. Ceux-ci constatent que des dossiers s'approchent de plus en plus de l'excellence, d'où la question « est-ce vraiment le candidat qui a réalisé ce dossier ou l'a-t-on fait à sa place ? ». Et la conséquence de cette suspicion est une systématisation de l'entretien qui se développe un peu partout. Dès lors, la tâche des jurys est substantiellement alourdie.

- L'accès des candidats à ces « échoppes », est assujéti aux ressources financières, les plus démunis ne pouvant accéder aux prestations qu'offrent ces structures compte-tenu des tarifs pratiqués.

Il convient donc de réunir toutes les conditions pour que ce service demeure accessible à tous, avec les mêmes garanties de qualité.

3.3.2.2. L'accompagnement : Une fonction éminemment pédagogique

La fonction d'accompagnement a, d'évidence, comme cœur de compétence, la compétence pédagogique. Elle suppose des qualités d'écoute, des capacités à motiver, à stimuler, à aider à la re- formulation. Elle implique de connaître parfaitement les dispositifs de formation, les capacités visées. Elle est incitative, en ce sens qu'elle doit aider le candidat à montrer comment il a appris, à analyser sa pratique professionnelle.

La transformation majeure apportée par la VAE, par rapport au processus classique de certification, c'est en effet d'établir comment le candidat a appris et non seulement de vérifier ce qu'il sait faire.

Dès lors, la fonction d'accompagnement relève pleinement d'une fonction de formateur, sur la base de nouveaux savoir-faire.

Or, cette réalité n'est pas encore suffisamment prise en compte. Dans bon nombre de services, les fonctions nouvelles, liées à la VAE, ne sont pas encore intégrées comme mission à part entière. La mise en œuvre de ce dispositif prend de l'ampleur, sans que, pour autant aient été clairement redéfinies les missions prioritaires et leur répartition au sein d'un service.

En outre, la fonction d'accompagnement et, plus globalement la logique qui sous-tend la VAE, provoquent chez les formateurs un déplacement pédagogique, pour ne pas dire une nouvelle révolution culturelle (après celle engendrée par la création du BPJEPS, non encore surmontée, loin s'en faut) : l'on ne se situe plus dans un processus de transmission de savoirs, mais dans l'aide à l'analyse du travail. Et ceci n'est pas sans poser d'énormes difficultés.

La formation et l'expérience quotidienne des formateurs du ministère ont reposé, jusqu'à ce jour, sur la transmission de savoirs, pour ne pas dire, de manière plus restrictive (mais c'est une réalité), sur la transmission de connaissances.

L'appropriation, l'assimilation de nouveaux savoir-faire, liés à une mutation des pratiques professionnelles, est, pour beaucoup, très difficile à opérer. Dès lors, tous les

arguments sont bons pour résister au changement, y compris de manière perverse : « la VAE est une braderie des diplômes ».

Le travail entrepris par la DEF, pour former les personnels à l'accompagnement, selon la démarche fondée sur un entretien d'explicitation, porte du fruit.

Sur la base du volontariat, les personnels techniques et pédagogiques formés au plan national, puis régional, ont participé, en général, à 3 ou 4 regroupements régionaux annuels. Il est à noter que ce sont souvent les mêmes qui assurent l'information et le conseil au candidat, en amont de la décision de recevabilité du dossier.

Tous s'accordent à dire l'intérêt de ces stages (d'une durée moyenne de deux jours par session), mais ils en regrettent la brièveté et sont généralement demandeurs d'un approfondissement méthodologique (les 4 jours que constituent les 2 sessions d'initiation et de perfectionnement semblent insuffisants pour bien maîtriser la méthodologie).

Ces « volontaires » représentent, en moyenne, à peine un dixième des effectifs de conseillers, (non inclus les CTS).

Face à la demande croissante, des solutions sont trouvées, telle la mise en place d'accompagnement collectif, démarche qui semble stimulante pédagogiquement, au delà de l'économie d'échelle qui en résulte, en termes de temps et de coût.

Il reste, cependant, tous les « non-volontaires », les résistants au changement, que les chefs de service ne sont pas toujours les premiers à stimuler pour aller de l'avant. Et là, se pose un réel problème institutionnel.

La perspective d'une augmentation progressive du nombre de candidats à la VAE devrait, ipso facto, diminuer le nombre de demandes d'entrée en formation. Les formateurs devraient donc, logiquement, être progressivement moins mobilisés par les cursus de formations, même s'il n'y a pas dans cette situation, d'effet de vases communicants.

Devant cette évolution, il y a une impérieuse nécessité à ce que tous les personnels techniques et pédagogiques soient formés, pour s'impliquer activement dans cette nouvelle composante de leur fonction de formateurs, et la formation initiale des nouveaux cadres (PTP et inspecteurs) devrait intégrer cette donnée.

3.3.2.3. Des supports améliorables

Les accompagnateurs ont, aujourd'hui, à leur disposition deux supports :

- Le référentiel du diplôme, ou à défaut, un guide de lecture (quand l'un ou l'autre existent), ou simplement l'arrêté spécifique définissant les différentes épreuves pour l'obtention du diplôme visé.
- Le dossier du candidat (2^e partie), visant la description et l'analyse des compétences.

- Les référentiels ou guides de lecture

A l'exception du BPJEPS et du DEDPAD, qui ont donné lieu, lors de leur création, à la construction d'un référentiel-diplôme, aucun des autres diplômes du ministère n'est aujourd'hui assorti d'un tel document de référence.

Et c'est probablement l'un des maillons les plus faibles de la mise en œuvre de la VAE, au sein du ministère.

La construction de « guides de lecture », en tant que substitut du référentiel absent, donne certes des repères aux accompagnateurs et aux jurys des brevets d'Etat, mais leur mode d'élaboration fait problème, tout comme leur utilisation.

En effet, la réalisation de ces guides, confiées aux inspecteurs coordonnateurs de chaque option du brevet d'Etat d'éducateur sportif, (40 guides ont été à ce jour élaborés), donne lieu à des documents disparates, étonnamment hétérogènes selon les disciplines. A titre d'exemple le guide de lecture de l'option Roller Skating comporte 16 pages de critères. Il est évident qu'un outil de cette nature est inutilisable.

La cohérence, recherchée d'ailleurs à travers la conception du BPJEPS, appellerait normalement un seul référentiel, celui du métier d'éducateur sportif (1^{er} degré), commun à toutes les options disciplinaires, mais décliné selon les spécificités de la discipline sportive.

Or, le passif, avec la multiplicité des arrêtés ministériels créant autant de brevets d'Etat que de disciplines ou options ou spécialités sportives, génère des disparités de niveau d'exigence allant jusqu'à l'incohérence.

En l'absence d'un référentiel harmonisé, la place est laissée dans les jurys à toutes les interprétations, selon le niveau d'exigence fédéral, fluctuant d'ailleurs d'une région à une autre.

La conséquence en est une réelle inégalité de traitement des dossiers et des candidats, selon la région où siège le jury.

Il faut bien reconnaître que, dans ce dispositif, l'anonymat du candidat étant inexistant, la puissance des lobbies fédéraux est considérable et que les jurys, pour un diplôme d'Etat, sont fréquemment soumis à des pressions fédérales pour coopter, ou inversement rejeter le dossier d'un candidat, selon qu'il a ou non « la cote » au niveau des élus de la ligue, quelles que soient ses réelles compétences.

Cette réalité, connue des services, rend difficile la tâche des accompagnateurs, ce d'autant plus que l'organisation nationale des lieux de sessions ne permet aucun retour aux services d'origine, impliqués dans l'accompagnement des candidats, quant à l'aboutissement ou non des dossiers présentés .

Par exemple, les accompagnateurs de candidats de la région Centre ne peuvent, aujourd'hui, avoir le moindre retour sur la décision finale des jurys qui ont eu à statuer sur les dossiers de ces candidats, selon la région où siégeait le jury concerné par telle ou telle option.

Cet état de fait n'est pas de nature à stimuler la fonction d'accompagnement et conduit, sans doute, à repenser l'organisation nationale des examens, la VAE constituant une nouvelle donne à prendre en compte.

En outre, il freine tout recueil de données statistiques, région par région, quant au suivi des candidats VAE, depuis leur demande de conseil, jusqu'à l'aboutissement de leur dossier de demande de validation.

Or, de telles données seraient précieuses pour réguler, au plan régional, voire national la gestion du dispositif.

- *Le dossier VAE (2ème partie)*

Celui-ci, dans sa conception actuelle, constitue un véritable parcours du combattant. De l'avis général, il est d'une réelle complexité, difficilement accessible à la majorité des candidats et ne facilite pas le rôle de l'accompagnateur (si un candidat demande cette aide).

En quoi réside cette complexité ?

a) Une exigence de capacité d'analyse et de conceptualisation :

Le dossier, tel qu'il est conçu, tend à faire rendre compte de l'activité par la conceptualisation et les procédures . Or, la VAE, selon l'esprit de la loi qui l'a instituée, doit sans cesse ramener à la pratique professionnelle.

La culture de l'écrit, la capacité à théoriser ne sont généralement pas les capacités dominantes de la majorité des candidats à la VAE. S'agissant en particulier des candidats aux diplômes de niveau V et IV (qui sont les plus nombreux), l'expérience de terrain est réelle, mais l'exigence de la capacité à théoriser sa pratique constitue pour eux un réel obstacle qui complique d'autant le rôle de l'accompagnateur.

b) Une dissection de la compétence

Pour s'adapter à la structure actuelle du BEES, qui dissocie les connaissances (Tronc commun) de la formation dite « spécifique », le dossier VAE impose aux candidats de rendre compte de leur expérience professionnelle et des acquis qui en résultent, sur la base d'une dissection de la compétence acquise.

Or, cette construction, qui reposait sans doute, au départ, sur une intention de simplification, et de lisibilité, s'avère être pour les candidats, les accompagnateurs et a fortiori les jurys, une complication supplémentaire.

La compétence n'est pas sécable. Comment dès lors rendre compte d'une compétence pédagogique qui n'intégrerait pas la capacité à respecter, dans l'acte pédagogique, la maîtrise des conditions sécuritaires, la maîtrise des fondamentaux techniques de la discipline ?

Découper la description des acquis de l'expérience en 3 parties distinctes : technique, pédagogique, réglementaire, revient à un contrôle qui éloigne de la réalité de l'activité professionnelle. Il y a, dans ce découpage artificiel, une illusion de normalisation qui s'avère être un contre-sens au regard de l'objectif de la VAE, et qui est totalement inadaptée à la structuration en UC, telle que l'a développée le BPJEPS.

La deuxième partie du dossier telle qu'elle est construite, renvoie en fait à une logique de savoirs morcelés par domaines, au lieu d'inviter le candidat à se situer dans la réalité professionnelle (inévitablement complexe).

Ce document reflète bien toutes les contradictions internes des dispositifs de formation du ministère, construits par stratifications successives, avec l'impossibilité d'en assurer

aujourd'hui, une gestion harmonieuse et cohérente, tant les disparités et hétérogénéités sont grandes et lourdes.

L'un des objectifs affichés du BPJEPS réside, notamment, dans l'accès simplifié des professionnels à la plurivalence optionnelle. Il serait donc de bon aloi, si l'on se situe bien dans une logique de compétences, de concevoir cette 2^{ème} partie du dossier de manière plus transversale, de sorte que les compétences communes à plusieurs options, fassent l'objet d'une validation, une fois pour toutes.

Dans l'intérêt même des candidats, mais aussi dans un souci de simplification administrative, et d'allègement des tâches des jurys, il serait bon de faire en sorte que les candidats n'aient pas à refaire 2 ou 3 dossiers, selon les options visées (ex. : randonnée pédestre ou canoë-kayak + VTT). S'agissant du même diplôme, le BEES 1^{er} degré, le dossier devrait sur la base du référentiel-commun, permettre de valider les compétences communes à toutes les options (comme le permettent d'ailleurs les UC transversales du BPJEPS).

Le dispositif V.A.E est, sur ce point, un révélateur de l'archaïsme et des incohérences de l'édifice des arrêtés spécifiques du BEES 1^{er} degré (dans leur disparité, leur hétérogénéité).

Mais, cette réalité ne doit pas être une gangue qui bloque ou contraigne, à l'excès, la fonctionnalité et la rationalité du nouveau dispositif. Il nous semble en l'occurrence souhaitable et possible de s'affranchir administrativement et juridiquement de cet héritage archaïque, pour concevoir un dossier simplifié, accessible, porteur de sens, en prise avec les réalités de terrain, qui s'inscrive dans la même logique que celle du BPJEPS.

Il convient donc, certainement, de repenser la construction de cette 2^{ème} partie du dossier, pour qu'elle aide les candidats à rendre compte de leur expérience et permette au jury de la vérifier.

Dans cette démarche innovante de VAE, ce qui fait sens c'est la continuité, la progression du parcours du candidat (un bon curriculum vitae) pour comprendre comment cette personne, enchaînant une série d'activités à caractère professionnel, a construit de la compétence.

Mais, il faut aussi des « arrêts sur image », pour mettre en exergue comment, dans telle activité significative au regard du référentiel, le candidat a su résoudre la situation-problème.

En résumé, cette deuxième partie du dossier gagnerait, pour être plus accessible, plus lisible aussi, et faire sens, à être construite en 2 ensembles présentés en termes simples, univoques, du type :

- « Ce que j'ai appris » : Racontez l'enchaînement de votre expérience.
Il s'agit là d'une restitution du parcours, dans sa continuité, dans sa progression.
Si le candidat est capable de restituer comment il a appris, il y a dès lors une visibilité des acquis qui dispense d'avoir à réclamer des preuves.
- « Arrêt sur image » : dans ce parcours, quelles sont, selon vous, les fonctions les plus significatives que vous avez exercées (au regard du métier d'éducateur, d'animateur ... selon le cas); Choisissez-en au moins deux, et décrivez ce que vous y avez fait .
Enfin, il importe d'éviter aux candidats d'avoir à répondre à des questions qui leur sont souvent absconses.

Par exemple, demander le code NAF (ex code APE) projette le candidat dans un jargon qui lui est inaccessible. Cette précision a-t-elle vraiment un intérêt ? Il serait probablement plus simple et plus utile surtout, de demander quelle est l'activité principale de l'entreprise ou de l'organisme au sein duquel il a exercé.

3.4 UNE PRATIQUE DE L'ÉVALUATION REVISITÉE

La loi du 17 janvier 2002 laisse le soin, à chaque ministère, de définir les modalités pratiques d'évaluation, tout en déterminant des dispositions incontournables (dossier ou dossier + entretien) ; une mise en situation professionnelle n'est pas exclue, mais elle n'a aucun caractère obligatoire.

Le ministère des sports a fait le choix d'une évaluation sur dossier avec le recours éventuel, à un entretien soit à la demande du jury, soit à la demande du candidat. Cette pratique de l'évaluation est inédite et trouble parfois les jurys.

En effet, le jury peut être amené à délibérer sans avoir vu le candidat, avec comme seul élément d'appréciation, un dossier déclaratif.

L'instruction du 6 novembre 2002 rappelle l'éventualité (prévue par la loi) d'un entretien avec le candidat, soit à la demande de celui-ci, soit à la demande du jury. Elle

précise en outre qu'il s'agit d'un « entretien d'octroi » et non pas de contrôle de connaissances et que sa durée ne peut dépasser 30 minutes. Cette notion « d'entretien d'octroi » a pour source le dispositif VAP. Mais il est à noter que le concept n'est pas repris dans le cadre législatif de la V.A.E. Il n'est donc pas fondé de le reprendre dans ce nouveau contexte.

Or, les consignes données aux membres du jury par l'instruction du 13 février 2004, sont précisément organisées dans la logique de « l'entretien d'octroi », ce qui affaiblit notoirement la portée de l'entretien.

3.4.1. La lettre, selon l'instruction du 6 novembre 2002

3.4.1.1. La manière de faire

« Le jury lit le dossier des candidats ; il dispose, pour produire une expertise la plus objective possible, d'outils méthodologiques (grilles de lecture, référentiels professionnels, ou « documents de référence » pour le BEATEP et le BAPAAT) ».

« Le jury doit également lire le dossier du candidat de manière transversale : les compétences émergent à travers la multiplicité et la diversité des activités décrites par le candidat. La lecture doit s'attacher à tous les détails du dossier : l'ensemble des expériences, des formations, des activités conduites, y compris dans des secteurs d'activités différents, contribuent à la construction de la compétence ».

3.4.1.2. La composition du jury

Elle est définie par l'article 4 du décret n°2002-615 du 26 avril 2002 : « Le jury doit être composé à raison d'au moins un quart de représentants qualifiés des professions, pour moitié employeurs, pour moitié salariés et avec le souci d'assurer une représentation équilibrée des hommes et des femmes ».

3.4.1.3. La pertinence de la structuration du dossier au regard des compétences recherchées

L'instruction ministérielle du 6 novembre 2002 stipule : « Les dossiers des candidats sont présentés au jury du diplôme concerné selon le calendrier national des examens. Pour le brevet d'Etat d'éducateur sportif (BEES), il s'agit des jurys organisés à l'occasion des examens spécifiques ou des examens finaux d'une formation modulaire..... ».

« Le jury spécifique d'une option d'un BEES étudie la validation concernant la partie commune, si le candidat en fait la demande ».

3.4.2. Les constats

3.4.2.1. La manière de faire

La composition actuelle du dossier, sa lourdeur (certains dossiers, toutes attestations et preuves jointes, ont de l'ordre de 100 pages voire plus), nécessitent pour le jury, un temps de lecture extrêmement long (parfois 5 heures pour un dossier visant une validation complète). Il est arrivé, dans une région, qu'une sous-commission de jury a examiné 5 dossiers d'une même spécialité sportive en 3 jours.

La lourdeur de la tâche est d'autant accrue, que les jurys ont parfois, outre l'évaluation proprement dite, à décider aussi de la recevabilité du dossier, pour les dossiers estimés non recevables par le directeur régional, et qui font dès lors l'objet d'un recours du candidat.

Dès lors, dans un souci d'efficacité, les jurys se sont, dans la quasi totalité des régions, organisés en sous-commissions.

Ce sont elles qui lisent et analysent le dossier du candidat et font part au jury plénier, du résultat de leur analyse et de leurs propositions.

A ce stade, au moins trois problèmes sont repérés.

- Premier problème : La composition des sous-commissions :

Elles ne peuvent pas toujours, sauf à avoir un jury plénier pléthorique, respecter les proportions de représentativité préconisées par la loi. Il arrive même, dans les sessions où le nombre de dossiers est important, que des sous-commissions (dont l'effectif varie, selon les régions et selon les options, de une à trois personnes), ne comportent aucun spécialiste de l'option concernée.

- Deuxième problème : La portée de leurs travaux

Les sous-commissions n'ont pas, en tant que telles, de voix délibérative, celle-ci incombant au jury plénier, lequel ne lit pas les dossiers, sauf exception.

Un rapport de confiance doit donc s'instaurer au sein du jury, pour que le jury plénier ne soit pas qu'une chambre d'enregistrement de ce que proposent les sous-commissions ou, à

l'inverse, ne prenne le contre-pied des propositions de la sous-commission, pour des raisons parfois très subjectives, qui peuvent avoir trait aux pouvoirs des lobbies et des systèmes claniques.

- Troisième problème : Le manque de grilles critériées d'évaluation

L'absence de référentiels harmonisés, le manque de critères d'évaluation ou l'insuffisance des outils existants, contribuent à accroître le doute des jurys quant aux compétences réelles de certains candidats dont ils ont à examiner la demande.

Les entretiens, à l'initiative du jury, sont fréquents, mais ceux-ci étant bien définis comme des entretiens d'octroi et non pas de contrôles de connaissances, l'initiative peut conduire à des situations aussi absurdes que celle-ci : un candidat domicilié dans le nord de la France est convoqué dans une ville du sud-est (soit 1000 km de transport), pour avoir un entretien de moins de 30 minutes avec le jury, entretien au cours duquel il lui sera demandé de préciser le nombre d'adhérents à l'association au sein de laquelle il a exercé des activités.

Il est constaté que les entretiens, qui ont tendance à se généraliser, voire même à être déclarés obligatoires par telle ou telle direction régionale, peuvent dériver de la vérification de compétences vers des entretiens de recrutement. Or, telle n'est pas la mission du jury, pas plus d'ailleurs que de s'ériger en prescripteur d'une formation complémentaire.

La récente instruction ministérielle 000131 du 13 février 2004, relative à l'entretien dans le cadre de la validation des acquis qui vise une aide aux jurys, est très diversement appréciée par les services.

En effet, le conseil donné au jury par cette instruction de ne pas questionner le candidat sur des éléments qui ne seraient pas clairement mentionnés dans le dossier, au motif que « l'entretien n'est pas un oral de rattrapage », limite la portée de l'entretien et en réduit le sens. C'est précisément ce qui n'apparaît pas dans le dossier qui souvent pose question. L'impossibilité pour le jury d'investiguer sur ce qui ne figurerait pas dans le dossier rend l'entretien artificiel, oblige les candidats à faire de longs trajets pour un entretien de moindre portée. Il résulte de cela une frustration du jury qui conduit à crédibiliser l'idée déjà trop répandue que la V.A.E est une certification au rabais.

Les exemples donnés par l'instruction pour questionner les candidats sont perçus par les membres du jury comme étant des conseils scolaires, qui enferment, alors que des

questions ouvertes sur l'expérience du candidat, au-delà de ce qu'il en écrit, pourraient tout naturellement éclairer le jury sur ses compétences réelles.

Quelle légitimité y a-t-il pour l'administration centrale à réduire la capacité du jury à conduire les investigations qui lui sembleraient les plus opportunes pour vérifier les compétences recherchées ? L'approche préconisée revient à ne pas susciter de la réflexion de la part des candidats. Les questions suggérées font stagner dans la description. Elles ne peuvent conduire le candidat à prendre du recul pour analyser.

Dans un tel contexte, l'entretien perd de sa substance.

3.4.2.2. La composition du jury

Les dispositions fixées par le décret du 26 avril 2002 posent également problème en raison du manque de structuration de la branche professionnelle du champ sportif.

L'obligation faite par le décret 2002-615 du 26 avril 2002, d'avoir au moins un quart de représentants qualifiés des professions pour moitié employeurs et pour moitié salariés, à laquelle s'ajoute l'obligation de parité hommes/femmes, confronte les services organisateurs à des difficultés réelles. En effet, les instances représentatives, prévues au plan national, sont très inégalement présentes, numériquement, dans les régions. Le nombre d'employeurs adhérents à COSMOS est encore très faible, malgré tous les efforts du CNOSF pour sensibiliser les élus sportifs à la nécessité d'une réelle structuration de la branche. Les associations d'employeurs existantes ne sont pas représentatives de la diversité des options disciplinaires (et de plus, selon la discipline, la parité hommes/femmes peut ne pas être satisfaite).

Il résulte de cela :

- soit, l'absence (insurmontable) d'un représentant qualifié des employeurs ;
- soit, la présence d'un élu, non formé, non compétent dans l'exercice de la fonction de jury, qui souvent dans ce cas se rallie à l'avis du représentant des salariés, faute d'avoir suffisamment de repères ou faute d'être entraîné à la technique de l'entretien ;
- soit, le recours à un cadre technique pour suppléer un élu absent, sur « délégation » de celui-ci ; cette situation n'est d'ailleurs pas sans présenter quelques

inconvenients lorsque, par exemple, ledit cadre technique prend une position, au sein du jury, en contradiction avec celle des représentants de l'Etat.

Cette question est encore complexifiée par la nécessité d'avoir, au sein du jury plénier ou, à tout le moins au sein des sous-commissions, des experts de la spécialité.

Dans quelques régions, les membres du jury sont opposés à ce que des experts non membres du jury, participent à l'examen des dossiers, et soient rapporteurs, auprès du jury plénier, des compétences repérées, liées à la spécificité disciplinaire. Il est vrai, qu'actuellement, l'arrêté cadre de 1992, relatif à l'organisation des BEES, ne prévoit pas cette possibilité. Sans doute une évolution du texte en ce sens, serait-elle opportune.

On observe aussi que, selon les régions, la composition nominale du jury V.A.E est, ou n'est pas toujours la même que celle du BEES spécifique, et cela, en fonction des disponibilités des membres. C'est dire que les critères de compositions des jurys V.A.E. sont, parfois davantage liés à la disponibilité des personnes qu'à leur compétence à exercer la fonction, indépendamment de leur représentativité réelle.

3.4.2.3. Une conception du dossier (2^{ème} partie) qui ne facilite pas l'évaluation par le jury

Comme cela a été mentionné précédemment, la deuxième partie du dossier est construite à partir de la structuration de la partie spécifique du BEES, la technique, la pédagogie, la réglementation.

C'est ainsi que, bien que visant en principe la vérification de compétences, la structuration du dossier morcelle les savoirs.

Cette conception, qui vise semble-t-il à faciliter au candidat l'exercice de description de ses activités, présente au moins deux inconvenients pour les jurys.

a) L'organisation du dossier ne concorde pas avec l'architecture des UC du BPJEPS.

Comment, par exemple, rendre compte des compétences de l'UC 10 à partir de ce support ? Alors que l'architecture en UC vise à mettre en exergue la complexité de la compétence, construite à partir de la combinaison de savoirs différenciés, la deuxième partie du dossier conduit à désagréger les savoirs et, rend de ce fait l'exercice de restitution des

compétences infiniment difficile, aussi bien pour l'utilisateur, pour les accompagnateurs, que pour les évaluateurs.

b) La plurivalence disciplinaire n'est pas prise en compte

Alors que la création du BPJEPS avait, entre autres motifs, la prise en compte de la transversalité des compétences, pour permettre aux professionnels du sport (ou de l'animation), l'accès à la plurivalence, gage d'une employabilité facilitée (les éducateurs sportifs qui maîtrisent la pratique et l'enseignement de plusieurs disciplines sportives sont mieux positionnés sur le marché du travail que leurs collègues mono-disciplinaires), le dossier V.A.E. renvoie à nouveau au découpage par option sportive.

Dès lors, un candidat qui souhaiterait par exemple, faire valider des compétences pédagogiques développées à partir d'une expérience en VTT et en randonnée pédestre, ou encore en canoë-kayak, serait contraint à déposer deux ou trois dossiers, qui seront examinés par deux ou trois jurys différents, sans garantie de décision harmonisée et concordante.

La logique voudrait que les compétences transversales soient validées une fois pour toutes, sur la base d'un seul dossier.

De la même manière, la disposition prévue par l'instruction du 6 novembre 2002, qui consiste à confier au jury de la partie spécifique, l'étude de la validation de la partie commune (si le candidat en fait la demande), relève-t-elle d'une contradiction au regard des objectifs de la V.A.E.

Si le candidat a su faire la preuve, par son dossier, de sa capacité à encadrer un groupe de pratiquants, en toute sécurité, c'est qu'il a fondé la construction de compétences sur des savoirs assimilés et mobilisables à bon escient. Pourquoi, dès lors, contraindre la validation au découpage artificiel, non fonctionnel, de l'actuel BEES, construit sur une logique de connaissances et non de compétences ?

Par définition, la « partie commune » concerne des connaissances. Or, le dossier, tel qu'il est conçu demande au candidat de faire preuve de savoir-faire.

Cette réalité peut laisser place à des contradictions encore plus déroutantes. Dans l'exemple précité d'un candidat visant deux options du même diplôme, la disposition ci-dessus pourrait conduire un jury de la partie spécifique VTT, à refuser la validation de la partie commune, tandis que le jury canoë-kayak l'accorderait.

Ceci révèle l'absolue nécessité d'avoir un référentiel commun à tous les jurys. Les guides de lecture, dont la réalisation demande un énorme travail, ont la faiblesse d'être disparates quant à la nature et au niveau d'exigence des capacités recherchées.

L'amélioration des procédures d'évaluation, implique assurément l'instauration d'un seul et unique outil harmonisé de référence. C'est un préalable impératif, tant l'existence de ce document constitue une condition incontournable pour la cohérence et la clarté du dispositif. Le BPJEPS a conduit à sa réalisation. Il s'agit de la fiche descriptive d'activités (FDA), qui décrit le cœur du métier de l'éducateur sportif 1^{er} degré, toutes options confondues. Le référentiel-diplôme correspondant devrait pouvoir constituer l'unique référence pour l'ensemble des jurys, à laquelle serait adjoint le référentiel de spécification lié à la déclinaison des capacités selon la spécificité disciplinaire. Cela permettrait de favoriser l'égalité de traitement des candidats, ce qui n'est pas le cas actuellement.

Il importe de manière simultanée, de procéder à une modification de la manière de faire du jury. La preuve est établie que la validation, sur la base du seul dossier, engendre de la part des jurys, doute, suspicion, voire discrédit par rapport au dispositif, ouvrant la voie à un manque de neutralité et d'objectivité dans l'évaluation des candidats. Il en résulte la mise en place de parades, telle l'instauration de l'entretien obligatoire dans quelques régions. Là encore, le résultat en est une inégalité de traitement des candidats.

S'agissant d'un métier où les compétences ont un lien étroit avec la sécurité des personnes, l'on peut effectivement se demander si le dossier, tel que conçu aujourd'hui, constitue une preuve suffisante.

Tel ne semble pas être le cas, du point de vue des jurys, pas plus que pour les candidats, pour lesquels la réalisation du dossier est réputée infiniment plus complexe et difficile que de passer les épreuves du tronc commun des connaissances. Dès lors, des candidats sollicitent eux-mêmes l'entretien, pour s'assurer que les jurys ont bien compris ce qu'ils ont cherché à démontrer.

La loi du 17 janvier 2002 (art. 134) n'exclut pas le recours à une mise en situation professionnelle. Compte-tenu de la spécificité du métier, cela reviendrait à organiser une épreuve pédagogique. Cette hypothèse n'est pas à rejeter, même si elle alourdirait peut-être le dispositif et son organisation par l'administration.

Il n'en demeure pas moins que la compétence pédagogique et la capacité à animer un groupe ne peuvent dans certains cas, s'évaluer exclusivement sur dossier.

Toutefois, le manque de recul actuel sur l'ensemble du dispositif ne permet pas d'avoir aujourd'hui une position définitive. Un nouveau bilan sera utile à la lumière des expériences réalisées sur la base des outils-clé préconisés par ailleurs (cf. référentiel).

Ainsi, entre l'unique dossier (source de doutes, eux-mêmes générateurs, parfois, de comportements iniques de la part des jurys), et la possibilité, ouverte par la loi, de procéder à une mise en situation professionnelle, une solution médiane existe : une simplification notoire du dossier, assortie d'un entretien de 30 minutes. Cette simplification rendrait le dossier plus accessible, plus clair, plus lisible, moins volumineux et l'entretien sur cette base permettrait une réelle explicitation de l'expérience.

A première vue, cette perspective peut sembler ne pas constituer une véritable avancée, mais, au regard de la situation actuelle où, un jury peut prendre trois journées pour examiner cinq dossiers, la conduite d'entretiens systématiques de 30 minutes, sur la base d'un référentiel commun (la FDA et le référentiel-diplôme du BPJEPS) et d'un dossier allégé, serait assurément plus efficiente, et plus efficace. Cela contribuerait, en effet, à rendre les jurys plus sereins, plus objectifs, plus justes dans leur appréciation, et à placer les candidats dans une situation équitable et plus propice pour prouver leurs savoir-faire.

4 - LA FORMATION DES ACTEURS

4.1. LES AVANCÉES

La DEF, et en particulier le département DEF 2, ont entrepris, dès la mise en œuvre du dispositif V.A.E, un très important travail de formation, en mettant prioritairement l'accent sur la formation des accompagnateurs et celle des membres du jury.

Un groupe de suivi national a été constitué, composé de cinq personnes, chargé de démultiplier la formation dans les régions.

Une instruction du 4 février 2003 a invité les directeurs régionaux et départementaux à inscrire dans les PRF les sessions de formation à la V.A.E, en définissant, au plan national, les contenus de ces sessions.

En 2003, 450 personnes ont participé aux formations organisées par le groupe de suivi national. Il s'agissait de personnels techniques et pédagogiques, de cadres techniques, d'inspecteurs, de représentants qualifiés des professions. Ces sessions nationales sont très appréciées.

La DEF n'a pas hésité à s'entourer du concours d'experts du CNAM pour développer un cycle de formation centré sur la méthodologie d'analyse du travail. Telle est, en effet, la démarche à laquelle sont confrontés les candidats lors de l'élaboration de leur dossier. Tel est aussi, ce que doivent maîtriser les accompagnateurs dont le rôle est d'aider le candidat à expliciter ce qu'il a appris à faire et à formaliser son expérience.

Cette collaboration avec le CNAM s'avère riche. Elle a permis aux membres de l'équipe nationale (17 formateurs) de s'approprier les éléments fondamentaux de l'analyse du travail et de la formalisation de l'expérience.

Elle a permis, aussi, de construire des repères pour la formation des jurys :

^ élaboration d'outils pour analyser le dossier V.A.E et repérer les compétences ;

^ construction de repères méthodologiques pour la conduite de l'entretien avec le candidat (cf instruction n° 000131 du 13 février 2004).

4.2. LES LIMITES

4.2.1. Les limites au plan quantitatif

La révolution culturelle que constitue la mise en œuvre de la V.A.E nécessite une formation des acteurs à grande échelle.

450 personnes dont 156 cadres techniques, ont participé aux formations en 2003. Au regard des effectifs de personnels du ministère, du nombre de représentants qualifiés des professions qu'il faudrait former, trois années au moins seront nécessaires pour que tous les acteurs concernés aient reçu une formation selon le schéma actuel (c'est-à-dire deux fois deux jours et demi pour la fonction de jury et deux fois deux jours pour celle d'accompagnateur).

Cette durée s'avère très insuffisante pour que s'effectue une véritable formation quelle que soit la qualité des intervenants.

En effet, dans la mesure où le recrutement des personnels techniques et pédagogiques s'effectue dans ce ministère, sans qu'ait été dispensée une solide formation pédagogique (soit en amont des concours de recrutement, soit en aval, c'est-à-dire au cours de la formation

initiale précédant la titularisation), des formations accélérées du type V.A.E sur deux jours et demi, ne peuvent pas porter tous leurs fruits.

Il manque une socle solide d'ingénierie de formation et de pédagogie et cela freine l'assimilation et l'appropriation des savoirs dispensés.

4.2.2. Les limites au plan qualitatif

La mise en œuvre de la V.A.E a été engagée en présupposant que certains acteurs possédaient déjà les compétences nécessaires, selon leurs fonctions respectives.

Tel n'est pourtant pas le cas.

4.2.2.1. La formation à la certification

- La formation des présidents de jury

La V.A.E met en lumière l'insuffisante formation des présidents de jury. Si, chaque année, un stage de formation continue est prévu dans le PNF, mettant l'accent sur les aspects juridiques du déroulement d'une session d'examen, rien n'est mis en place pour former les présidents à la fonction de coordination et de régulation du jury.

Cette lacune est plus fortement révélée dans le dispositif V.A.E, parce qu'il n'existe pas de critères d'évaluation, harmonisés au plan national. Il arrive même que pour un même BEES, il existe plusieurs référentiels selon les modalités de certification (modulaire ou V.A.E par exemple).

Les présidents sont généralement peu sensibilisés à la dimension pédagogique de leurs fonctions de manière générale et dans ce contexte nouveau en particulier. En outre, cette fonction exercée le plus souvent par des inspecteurs, par délégation du directeur régional, donne lieu à un « turn over » important.

Il conviendrait donc :

- de stabiliser la présidence des jurys, en désignant les présidents par une lettre de mission établie par les directeurs régionaux pour une durée optimale (trois ans par exemple) ;
- de mettre en place au plan national, ou par inter-régions, une formation à la fonction, qui mette l'accent :

- * sur la construction de grilles d'évaluation, en cohérence avec le référentiel de certification ;
- * sur la fonction d'animation et de coordination du jury ;
- * sur les procédures de délibération ;
- * sur la rédaction des procès-verbaux.

- La formation des membres du jury

Le décret du 26 avril 2002 relatif à la V.A.E, qui fixe la participation des représentants qualifiés des professions, dans la proportion d'au moins un quart de l'effectif des membres du jury, constitue une avancée intéressante. Cette disposition vient atténuer, en effet, la place des formateurs, juges et parties et renforce en contrepartie la participation des professionnels à l'évaluation des candidats.

Mais, ces représentants des professions et notamment les élus associatifs, n'ont pas toujours la compétence nécessaire à la fonction de jury. Faute d'être en possession d'un référentiel et de grilles critériées d'évaluation, ceux-ci ont parfois des attitudes très subjectives, contraires à la neutralité et à l'objectivité requises.

Il est, par conséquent, indispensable d'accentuer la formation des jurys, tâche d'autant plus difficile que, là aussi, le turn-over est important. Mais cette tâche est un passage obligé pour que cessent les traditions de cooptation. Or, actuellement bon nombre de membres du jury, représentant des professions, qui prétendent que la V.A.E brade les diplômes, sont souvent les premiers à jouer le jeu du fonctionnement clanique et à avoir des jugements iniques.

Il faut bien reconnaître que la DEF a déjà fourni, en ce domaine, un travail considérable, visant à doter les membres de jury de méthodes de lecture des dossiers par « faisceau d'indices », ou de formation à la conduite d'entretien.

Les personnels de DEF 2 ont également entrepris un travail d'information et de formation auprès de 8 fédérations (156 cadres techniques formés à ce jour), ce qui commence à porter des fruits. Ce travail doit être poursuivi.

Il y a néanmoins urgence à démultiplier des formations obligatoires pour tout membre d'un jury, en rappelant dans ces formations les règles déontologiques auxquelles sont liées les personnes ayant accepté cette fonction.

S'agissant spécifiquement des cadres techniques, une formation à la VAE (fonction d'accompagnement, fonction de jury aussi) des cadres techniques régionaux et des responsables des formations au sein des directions techniques nationales s'avère indispensable.

La résistance à la VAE de la majorité des cadres techniques, provient de leur méconnaissance du dispositif. Or, ces cadres sont fréquemment membres des jurys ; quelquefois même, ils y siègent en tant que représentants d'un élu fédéral (président de ligue par exemple).

Leur suspicion par rapport à ce nouveau mode de validation, les conduit à une extrême sévérité, voire à un manque flagrant de neutralité et d'objectivité.

Il serait donc opportun, à l'occasion de la mise en place de la VAE, d'inclure dans la lettre de mission annuelle des cadres techniques, une participation pour un minimum de 10 % de leur temps, à la fonction d'accompagnement ou à celle de jury (dans le collège des représentants de l'Etat), après avoir reçu une formation obligatoire à l'exercice de ces fonctions nouvelles (ou en tout cas notablement renouvelées).

4.2.2.2. La formation à l'accompagnement

Une formation systématique à l'accompagnement, de tous les formateurs des services et établissements devrait être organisée.

La constitution, à partir de l'établissement public (CREPS), d'une équipe pédagogique régionale, constituée de tous les formateurs des services et établissements dans la région et des partenaires éventuels, permettrait d'inclure la fonction d'accompagnement dans l'action régionale de formation, concertée, harmonisée. Elle serait assortie d'une formation continue des formateurs à la fonction d'accompagnement, pilotée par la direction régionale et mise en œuvre par le CREPS, opérateur.

Alors, les conventions de coopération, prévues par l'instruction du 15 juin 1999, faisant des services déconcentrés des services associés à l'opérateur (SAF), prendraient vraiment tout leur sens, contribuant à constituer une véritable équipe régionale de formateurs-accompagnateurs.

Et ceci contribuerait, évidemment, à freiner le développement des suspectes « officines ou échoppes privées de l'accompagnement ».

Il serait, à cette occasion, opportun de reconsidérer les objectifs et les contenus de la formation initiale des personnels techniques et pédagogiques, la formation à l'accompagnement devant logiquement être considérée comme composante de la formation pédagogique. Or, actuellement, cette dernière n'est pas assurée, comme si la compétence pédagogique était innée.

Un travail de fond est à faire en ce domaine.

4.2.2.3. La formation à la fonction d'accueil-information-conseil

La fonction suppose des qualités d'écoute, de dialogue, une bonne connaissance des dispositifs de formation.

Actuellement, cette fonction nouvelle relève un tant soit peu de l'improvisation, même si des séquences de formation sont organisées au plan régional. Mais leur durée, relativement brève, en font plutôt des temps d'information que de formation proprement dite.

Sont visés prioritairement par cette formation :

- les personnels des points-relais d'information-conseil ;
- les personnels du réseau information-jeunesse ;
- les personnels des CRIB (cf. infra 7-4-1).

Sont visés également, les personnels des directions départementales de la jeunesse et des sports (PTP et ATOS), sachant que quelle que soit la redistribution des fonctions d'accueil et d'information, les personnels des services départementaux conserveront un minimum de fonctions d'orientation.

Par ailleurs, s'agissant des personnels des directions régionales et départementales de la jeunesse et des sports qui assurent la fonction de correspondant régional du sport de haut niveau, la mission de veille au regard de la reconversion des sportifs de haut niveau implique que ces agents maîtrisent les dispositifs de certification et notamment celui de la V.A.E.

Une formation spécifique s'impose donc, qui tienne compte de la particularité des publics ciblés, de l'opportunité d'anticiper les perspectives d'orientation et de reconversion, et ce, en lien étroit avec les directions techniques nationales.

5 - L'ANALYSE DE LA DEMANDE ET DE L'OFFRE

LE RECUEIL DE DONNEES STATISTIQUES

Le développement prévisible de la V.A.E, après l'entrée en vigueur de la loi de modernisation sociale et de ses décrets d'application, a incité les administrations à mettre en place un système de suivi.

Sous la coordination de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) du ministère du travail, des systèmes cohérents et informatisés ont été recherchés. Cette démarche est toutefois loin d'être aboutie.

A cette fin, un groupe technique de travail a été créé, auquel participe la DEF. Ce groupe a toutefois connu une période d'inactivité, peu propice au progrès des travaux. La relance est récente, et bénéficie de l'appui de la direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques (DARES) du ministère du travail.

Au ministère des sports, un logiciel de traitement des candidats à la V.A.E a été mis au point, consécutivement à une expérimentation dans le cadre antérieur de la VAP dans cinq régions, puis à une extension expérimentale dans dix régions. Cette mise au point s'est

appuyée sur le réseau des correspondants informatiques régionaux, et a notamment comporté ensuite une formation spécifique des « secrétariats V.A.E ». De plus, un « guide de l'utilisateur pour l'application de gestion des acquis, de l'expérience » (46 pages) a été édité en début 2003.

Actuellement, et depuis mars 2003, chaque direction régionale et départementale de la jeunesse et des sports doit utiliser le logiciel en question, et ceci dans un triple objectif :

- permettre une gestion automatisée et homogène des candidats à la V.A.E dans chaque région ;
- exercer les contrôles centralisés relatifs aux éventuelles inscriptions multiples de certains candidats ;
- recueillir les éléments nécessaires au bilan annuel national de la V.A.E.

A ce jour, le système est fiable jusqu'à la phase de recevabilité.

Mais le suivi des résultats, c'est-à-dire la connaissance de l'aboutissement ou non à la certification, est plus complexe. En effet, il est nécessaire que la direction régionale organisatrice d'un jury transmette ses résultats (obtention du diplôme, validation partielle, refus de validation) à la direction régionale de résidence des différents candidats.

Or, ce mécanisme essentiel est actuellement défaillant. Il fait l'objet d'une part, d'une étude de solution technique par recours à intranet, et d'autre part d'une nouvelle directive aux directions régionales (en plus des circulaires) lors des cinq réunions inter-régionales que la DEF programme avec les directions régionales avant juin 2004.

Le dispositif n'atteint donc pas encore les objectifs envisagés, et ne semble pas devoir être en mesure de le faire de façon rapide. En effet, la collecte des informations ne se limitera pas au seul domaine de la V.A.E. Le traitement informatisé des données vise à saisir l'ensemble des diplômes délivrés, y compris les nouveaux BPJEPS, indépendamment du mode de certification (examens, V.A.E...), ce qui va prendre du temps.

Néanmoins, l'outil informatisé est capable de fournir :

- A chaque direction régionale, un suivi par :
 - candidat : identité, sexe, âge, niveau scolaire, profession, coordonnées ;

- dossier : quels sont les diplômes concernés ;
 - accompagnement : un accompagnement a été proposé ou non par le service jeunesse et sport (sans que cet accompagnement soit nécessairement effectué par le service en question).
- Au niveau national (DEF), une synthèse dénombrant les dossiers déposés, les dossiers déclarés recevables, les dossiers déclarés non recevables, les recours contre les avis de non recevabilité, les dossiers clôturés.

On observera que la rubrique des recours est très peu utilisée, alors que celle des « dossiers clôturés » est trop imprécise pour les raisons déjà évoquées (communication insuffisante entre les DRDJS).

Au total, on peut estimer que le travail de constitution d'un outil informatisé voué à la V.A.E a été conduit, même si son perfectionnement doit être rapidement poursuivi, dans une logique s'inscrivant dans les prescriptions de la LOLF, c'est-à-dire avec des indicateurs de contexte, d'activités, et de résultats.

6 - LES INCIDENCES FINANCIERES

Toutes les directions régionales de la jeunesse et des sports ont souligné les coûts engendrés par le dispositif nouveau qu'est la V.A.E, tant en ce qui concerne les moyens de fonctionnement (titre III) qu'en ce qui concerne les interventions de soutien (titre IV).

6.1 LES MOYENS DE FONCTIONNEMENT

Sur le plan des ressources humaines, les services déconcentrés, notamment les services régionaux spécialement en charge de la formation et des examens selon le décret du 25 février 1994, ont dû reprofiler des postes de travail pour la V.A.E. Ce remodelage des services s'est opéré aussi bien en ce qui concerne le secteur administratif que le secteur technique et pédagogique. S'agissant de ce secteur, la création de profils de postes « V.A.E » s'est souvent faite indistinctement du domaine jeunesse ou sports et les postes en question ont également été indistinctement occupés par des CEPJ ou des CAS. La différenciation des secteurs jeunesse et sports ne semble pas avoir entraîné de difficultés pratiques, hormis quelques prises de position verbales ; le décret du 8 avril 2004 portant attribution de compétences du ministre de la jeunesse, des sports et de la vie associative a réglé cette question.

Sur le plan logistique, les services portent leurs observations sur trois aspects : les crédits de fonctionnement proprement dits, la formation professionnelle continue, les vacations pour les jurys ou les accompagnateurs.

6.1.1. Les crédits de fonctionnement

Si les difficultés en matière de crédits de fonctionnement sont fréquemment signalées et souvent réelles, il faut observer que le poste particulier de dépenses « duplication des dossiers pour les jurys au titre de la V.A.E. » est en effet en croissance élevée.

Sur la base – réaliste – d'un dossier de 100 pages photocopie six fois pour le jury, une direction régionale a chiffré sa dépense annuelle 2003 à 4 000 euros.

De même, sont pointés les frais postaux élevés de la circulation de ces dossiers (une direction régionale signalant qu'elle demande aux candidats à la V.A.E un carnet de timbres).

Les moyens financiers mis en place par la DEF se sont élevés en 2003 à 3 105 250 euros sur le chapitre 34-98 art.92.

6.1.2. Les crédits de formation professionnelle

Les directives nationales de 2003 en la matière ont été précises, aussi bien dans la répartition des fonctions et des prises en charge entre le plan national de formation et les plans régionaux de formation, que dans le contenu souhaité des plans régionaux de formation. Le plan national de formation a pris en charge les formations inter-régionales des membres de jury, ainsi que des formations spécialisées de haut niveau (formateurs d'accompagnateurs, formateurs de membres de jury, perfectionnement à l'accompagnement), les plans régionaux de formation ont été chargés de trois secteurs pour 2003 et 2004 :

- la formation à l'information des candidats ;
- la formation à l'accompagnement ;
- la formation de membres de jury.

Il ne semble pas qu'il y ait eu d'« étranglement » du système à ce stade, qui a été l'occasion pour certaines directions régionales d'établir des stratégies plus ciblées : quelques stages pour les CTS (trop rares), stages de formation professionnelle continue couplés à des actions de formation de représentants du secteur professionnel dans les jurys, ou de salariés d'organismes de formation.

6.1.3. Les crédits de vacations

Les directions régionales, responsables des délivrances de diplômes par la voie d'examen ou de la V.A.E, font état de leurs craintes sur l'accroissement des crédits nécessaires au fonctionnement des jurys et à l'indemnisation des membres.

Ces augmentations seraient notamment justifiées par la durée plus longue des sessions et le nombre de membres des jurys plus élevé.

De plus, des difficultés déjà rencontrées de façon limitée, pourraient, selon quelques chefs de service se propager : elles tiennent cette fois à l'insuffisance des taux d'indemnisation pour les « représentants qualifiés des professions », aussi bien employeurs que salariés.

Les difficultés d'ordre financier relatives aux jurys ne sont sans doute pas à sous-estimer, même si elles n'ont pas, à ce jour, créé d'entrave significative au fonctionnement du dispositif, au sens où des jurys n'auraient pas pu se réunir, faute de moyens financiers. Mais la tension sur cette question de procédure financière est réelle, et, s'agissant des taux, il est vraisemblable que l'impossibilité actuelle, mais provisoire, d'obtenir par la V.A.E un diplôme dont les activités s'exercent dans un environnement spécifique, masque en la différant dans le temps une difficulté sérieuse, celle de l'augmentation substantielle des crédits nécessaires (le décret en cours de préparation relatif aux disciplines à environnement spécifique prévoit explicitement – art.8 – l'applicabilité de la V.A.E).

Les moyens financiers correspondant aux exigences de 2003 ont été mis en place ; ils se sont élevés à :

- 1 538 680 euros sur le chapitre 31-96 art.90 ;
- 1 802 500 euros sur le chapitre 31-91 art.90.

6.2 LES CREDITS D'INTERVENTION

Les directions régionales ont bénéficié, pour la première fois en 2003, de crédits d'intervention (titre IV) destinés au renforcement de la fonction d'accompagnement de la V.A.E. Leur montant a été de 350 000 euros. Ces crédits ont permis des conventionnements avec des organismes de formation, souvent partenaires habituels des services, désirant s'orienter vers la fonction d'accompagnement propre à la démarche V.A.E, ou sollicités par ces services pour le faire.

Les actions financées ont été, soit des actions de formation à l'accompagnement de salariés d'organismes de formation, soit directement des actions d'accompagnement. Les crédits d'intervention des directions régionales de la jeunesse et des sports pour l'accompagnement de la V.A.E sont reconduits en 2004 avec une légère augmentation (372 300 euros). Les paramètres déterminant les éléments financiers des actions menées apparaissent extrêmement variables :

- durée de l'accompagnement : des durées forfaitaires de 8h, 10h, 14h ont été pratiquées, mais aussi des formules « à la carte » plus souples, avec des plafonds de durée ;
- nature de l'accompagnement : des phases particulières ont pu être identifiées : étude de faisabilité et aide au choix de la certification, préparation à la certification, aide au suivi des préconisations du jury (avec des durées identifiées, soit respectivement 2h pour l'aide au choix, 10h pour la préparation à la certification, 2h pour le suivi des préconisations).
- montant de l'accompagnement : des montants de 240 euros (8h à 30 euros), de 150 euros (12h), de 300 euros (8h), de 38 euros/heure, 43, 56 euros/heure ont pu être relevés.

L'hétérogénéité constatée est, pour une grande partie, la résultante de la diversité rencontrée dans les régions elles-mêmes. Le positionnement des acteurs institutionnels (ASSEDIC, services de l'Etat, conseils régionaux, employeurs et organismes paritaires collecteurs agréés, ...) n'est pas uniforme, et le niveau de coopération entre eux est également très variable.

7 – LES POSITIONNEMENTS INSTITUTIONNELS ET LES PARTENARIATS

Le positionnement des acteurs institutionnels par rapport à la V.A.E est désormais stabilisé (ou le sera à court terme) par deux éléments importants : la prise en charge financière par les employeurs, et le rôle nouveau des régions. Leur combinaison permet au ministère des sports, interlocuteur privilégié des associations sportives et des bénévoles, de clarifier sa place, son rôle et ses modes d'action après une période de à la fois dynamique et brouillonne de mise en place.

7.1 LA PRISE EN CHARGE, PAR LES EMPLOYEURS, DE LA V.A.E AU TITRE DES DEPENSES DE FORMATION

Le décret 2002-1459 du 16 décembre 2002 permet d'imputer les dépenses relatives à la V.A.E. selon les mêmes règles que les dépenses de formation (conventionnement avec un organisme de formation, prise en charge des déplacements, des salaires...).

Il existe donc désormais un cadre réglementaire précis pour les flux financiers relatifs à la V.A.E. en ce qui concerne les salariés du secteur du sport.

Ce cadre a d'ailleurs été encore développé et précisé par l'accord interprofessionnel du 20 septembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie

professionnelle. Cet accord (MEDEF, UPA, CGPME d'une part, CFDT, CGT, CGT-FO, CFTC, CFE-CGC d'autre part) a souligné l'importance de la V.A.E. et en a souhaité le développement, en envisageant notamment la négociation, au 1^{er} semestre 2004, d'un dispositif d'accès aux certifications professionnelles de branche.

7.2 LA COMPETENCE DES REGIONS DANS L'ASSISTANCE AUX CANDIDATS À LA VALIDATION DES ACQUIS

La région doit contribuer à assurer l'assistance aux candidats à la validation des acquis de l'expérience.

Dans le cadre de leurs compétences globales pour la formation professionnelle (depuis 1983, puis 1993), certains conseils régionaux ont d'ores et déjà mis en place des actions pour la V.A.E. Les régions se sont souvent associées à la mise en place des réseaux de centres et points d'information et de conseil sur la V.A.E. Si certaines ont souhaité limiter leur action à cette étape, d'autres, de façon autonome ou en concertation avec des partenaires (organismes paritaires collecteurs agréés, directions régionales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle), ont créé des dispositifs spécifiques à la V.A.E :

- règles de financement (durée, taux ...) ;
- détermination de publics prioritaires (demandeurs d'emploi, niveaux des certifications envisagées ...) ;
- création de « chèque V.A.E » ;
- labellisation d'organismes de formation et charte qualité de la V.A.E.

Ces actions, qui participent évidemment à la définition du contexte d'action des services déconcentrés et établissements du ministère des sports, seront encore développées après l'adoption de la nouvelle loi de décentralisation.

En effet, celle-ci mentionne, cette fois explicitement, la V.A.E, puisque le projet de loi relatif aux responsabilités locales, adopté en première lecture par le Sénat le 15 novembre 2003, puis par l'assemblée nationale le 14 avril 2004, dispose (art.5) que : « la région organise sur son territoire le réseau des centres et points d'information et de conseil sur la validation des acquis de l'expérience et contribue à assurer l'assistance aux candidats à la validation des acquis de l'expérience ». Cette disposition ajoutera un chapitre III précisément intitulé « De la contribution des régions » au titre IV du livre IX du code du travail, ce qui signifie qu'il s'agit

d'une obligation financière ; elle serait applicable à compter du 1^{er} janvier 2005. De plus, la région devrait aussi adopter le plan régional de développement des formations professionnelles, qui définit les priorités relatives à l'information, à l'orientation et à la validation des acquis de l'expérience.

Dans un environnement ainsi constitué et complété, il appartient au ministère des sports de (re)définir ses objectifs et son propre positionnement.

S'agissant des objectifs, l'émergence par phases successives de différents mécanismes relatifs à la V.A.E (mécanismes économiques – prise en charge par les employeurs – ou mécanismes institutionnels – rôle des régions -) fait bien apparaître les atouts et faiblesses du dispositif d'ensemble pour les acteurs du sport (ministère, mouvement sportif, bénévoles...).

® Les salariés sont désormais pris en charge dans le cadre du droit commun de la formation, qu'il s'agisse de formation proprement dite ou de V.A.E.

® Les demandeurs d'emploi, qui devraient être pris en compte, s'agissant de l'accompagnement, par le plan d'aide au retour à l'emploi – PARE – (mais des difficultés ou retards sont constatés), devraient l'être également (ou subsidiairement) par les conseils régionaux, dans le cadre des priorités habituellement établies par les régions.

Les bénévoles – ceux du mouvement associatif sportif, considérés ici – risquent de n'être pas davantage pris en compte financièrement dans le cadre de la V.A.E, pour la prestation d'accompagnement, qu'ils ne l'ont été dans l'état antérieur du droit (art. L 951-2 du code du travail), où étaient « regardées comme des actions de formation pouvant faire l'objet d'un financement, les formations destinées à permettre aux cadres bénévoles du mouvement coopératif, associatif ou mutualiste d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs responsabilités ».

On rappellera ici les « chiffres clés de la formation professionnelle continue en 2001 » publiés par le centre INFFO : alors que les OPCA ont pris en charge pour l'année de référence des dépenses liées à la réalisation d'action de formation touchant plus de 1,9 million de personnes, soit environ 65,1 millions d'heures stagiaires, seules 33 349 heures stagiaires concernant 411 cadres bénévoles du mouvement coopératif, mutualiste ou associatif apparaissent dans ce total.

Il apparaît donc, de façon évidente, qu'un repositionnement particulier du ministère des sports, notamment vers le public des bénévoles, doit être recherché. Des outils nouveaux

(réseau des centres de ressources et d'information des bénévoles), ou plus anciens (part régionale du FNDS) peuvent être mobilisés, le mouvement sportif lui-même ayant marqué son intérêt et exprimé sa demande pour une démarche concertée relative à la V.A.E. De même une innovation relative aux bénévoles peut être approfondie : le portefeuille de compétences.

Ce repositionnement peut aussi recourir, pour les bénévoles comme pour les autres publics, à l'appareil du ministère des sports, c'est-à-dire le réseau des services déconcentrés et des établissements, et à ses personnels, professeurs de sport, dont une caractéristique majeure est d'être des personnels techniques et pédagogiques, qu'il s'agisse de conseillers d'animation sportive ou de conseillers techniques sportifs.

7.3 UN POSITIONNEMENT DES SERVICES, DES ETABLISSEMENTS ET DES PERSONNELS CLARIFIE ET RENFORCE.

Les directions régionales, les directions départementales et les établissements doivent trouver leurs positions respectives dans le champ de la V.A.E, dont le contexte, deux ans après la loi l'instituant, est désormais stabilisé.

7.3.1. Les directions régionales

Les directions régionales ont un rôle éminent à assurer dans le domaine de la V.A.E, sur plusieurs aspects. Deux de ceux-ci seront simplement évoqués ici puisque traités par ailleurs : l'organisation de la certification et la gestion des ressources humaines. Deux autres seront plus développés : la fonction stratégique et la fonction partenariale.

- **L'organisation de la certification :**

Responsables des formations et des examens (art.3, décret 25 février 1994), pour lesquels ils peuvent mobiliser les directions départementales (art.6 du même texte), il appartient aux directeurs régionaux d'organiser la cohérence générale du dispositif, en concertation avec les directions départementales et les établissements, sur l'ensemble des fonctions à assurer (accueil, accompagnement...) et notamment sur l'organisation des jurys, dont ils sont responsables par délégation ministérielle.

- **La gestion des ressources humaines et la FPC :**

Décideurs du plan régional de formation professionnelle continue (art.2-9 du décret du 25 février 1994), il appartient aux directeurs régionaux de mettre cet outil au service de la V.A.E, au-delà des prescriptions de la DEF, si besoin est. De même, responsables des CTR, les directeurs régionaux doivent organiser leur mobilisation pour la V.A.E, puisqu'ils sont, en dernier ressort, les prescripteurs des missions des cadres techniques sportifs, par la lettre de mission prévue par la circulaire du 18 décembre 1998.

- **La fonction stratégique :**

Dans un système inter-administratif (éducation nationale, agriculture, affaires sanitaires et sociales...) et inter-institutionnel (Etat, conseil régional, employeurs et salariés...) comme celui de la V.A.E, les directeurs régionaux doivent mettre à profit leur qualité de membres des comités de coordination régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP).

En effet, les directeurs régionaux de la jeunesse et des sports sont obligatoirement membres – désignés par le préfet de région, avec le DRTEFP et le DRAF – de ces comités, créés par l'art. 152 de la loi.

Présidés conjointement par le préfet de région et le président du conseil régional et comprenant des conseillers régionaux, des représentants des organismes consulaires et des employeurs, ainsi que des organisation de salariés, ces comités constituent un lieu privilégié de concertation. A noter également que la loi elle-même prévoit que les comités doivent se doter de commissions, notamment en matière de V.A.E.

Le droit à l'initiative est donc ouvert pour évoquer par exemple les CRIB et le réseau information-conseil, ou le portefeuille de compétences des bénévoles.

- **La fonction partenariale :**

L'adaptation de la V.A.E aux réalités diverses des régions peut être facilitée par des partenariats ou des conventionnements originaux.

En premier lieu, devraient être mis en œuvre les accords régionaux, prévus par les conventions nationales de développement de la formation professionnelle signées avec AGEFOS-PME et UNIFORMATION. Ces conventions, signées – ou, plus exactement

renouvelées – le 17 novembre 2003, prévoient explicitement le financement des actions de validation des acquis de l'expérience, ainsi que des accords régionaux entre délégations régionales de chacun des deux organismes et chaque DRDJS. Ces accords, assortis d'action de communication, semblent tarder à se réaliser localement.

Par ailleurs, on peut observer différents partenariats susceptibles de faire école. Deux exemples, avec des fonctions différentes, seront retenus :

- . Dans le domaine financier, la convention-cadre portant création d'un fonds commun pour le développement de l'emploi et de la formation dans le milieu sportif, conclue entre la DRDJS, le CROS et AGEFOS-PME en Auvergne, et permettant notamment à des cadres et dirigeants bénévoles du mouvement sportif de bénéficier de financement pour leur parcours V.A.E (frais d'accompagnement et de déplacement).
- . Dans le domaine de la qualité, la convention (en cours d'élaboration) portant charte régionale de la prestation d'accompagnement en Rhône-Alpes, qui vise à définir de façon homogène la méthodologie et la déontologie de l'accompagnement. Cette charte concerne cinq services valideurs et une dizaine d'établissements d'enseignement supérieur.

Une démarche assez proche s'élabore dans les Pays de Loire dans le cadre du schéma d'organisation régionale de la V.A.E.

7.3.2. Les directions départementales

Un certain nombre de services départementaux ont cru devoir faire face, de façon durable, à un afflux de candidats à la V.A.E lors du lancement de la campagne nationale d'information durant l'année 2002. De plus, l'appel à des personnels techniques et pédagogiques pour assurer la fonction d'accompagnement a entraîné, ici ou là, une perturbation dans la hiérarchie des missions.

Il apparaît que la fonction d'accueil peut éventuellement être mieux organisée en partenariat avec les points relais conseils en V.A.E, et notamment avec les centres de ressources et d'information des bénévoles, à former et à mobiliser.

La participation des personnels techniques et pédagogiques à la fonction d'accompagnement répond, quant à elle, au même dispositif et aux mêmes prescriptions que

leur participation aux actions de formation, dans le cadre du « statut » de service associé de formation prévu par la circulaire du 15 juin 1999.

7.3.3. Les établissements

Les établissements (les CREPS) sont placés pour la V.A.E sur le marché concurrentiel, de la même façon que sur le marché de la formation. Ce marché va se structurer à la fois par les flux financiers qu'il génère, et par les règles que vont y apporter les conseils régionaux. Cette démarche est d'ailleurs déjà mise à l'étude dans certaines régions, telle la région Provence-Alpes-Côte d'Azur, dans un but d'identification des prestataires susceptibles d'accompagner les personnes dans un parcours de validation des acquis de l'expérience. De telles expérimentations ne font que précéder la mise en œuvre de la compétence dévolue par le projet de loi précédemment évoqué.

A cet égard, la démarche qualité engagée par le ministre des sports avec ses établissements doit être poursuivie.

De plus, un signe fort serait donné si un établissement était érigé en « pôle ressource national V.A.E ».

Dans la continuité de la politique d'excellence qui a conduit à créer des pôles ressources «sport et handicaps » (CREPS du Centre, à Bourges), « Sport de nature » (CREPS Rhône-Alpes, à Vallon-Pont d'Arc) et « fonctions sociales et éducatives du sport » (CREPS de Champagne Ardennes, à Reims), la création d'un lieu de référence, de conseil et d'expertise pour la V.A.E serait un élément majeur du positionnement du ministère des sports.

Ouvert à l'ensemble des acteurs du sport, un tel pôle pourrait assurer les missions habituelles d'un lieu-ressources :

- mutualisation de l'information, des connaissances et des expériences ;
- développement des échanges et mise en relation des acteurs ;
- documentation spécialisée.

Il pourrait éventuellement assurer également des missions plus spécifiques proches du concept de CNAD : centre national de l'accompagnement à distance, notamment pour les sportifs de haut niveau en reconversion.

7.4 UN ACCOMPAGNEMENT PAR LE MOUVEMENT SPORTIF.

Le mouvement sportif, notamment lors de son colloque du 13 novembre 2003 à la maison du sport français, a souhaité être partie prenante de démarches constructives vis à vis des nombreux acteurs qu'il représente, et notamment des bénévoles.

A cette fin, la mobilisation de deux outils particuliers doit pouvoir être envisagée, de même que la mise au point d'un nouvel instrument original : le portefeuille de compétences du bénévole.

7.4.1. Le réseau des centres de ressources et d'information des bénévoles (CRIB).

Les CRIB, mis en place par initiative ministérielle consécutive aux états généraux du sport, se sont implantés localement durant l'année 2003 et doivent couvrir l'ensemble du territoire national en 2004 ; 68 structures sont actuellement labellisées.

Comme leur nom l'indique, ils ont vocation à informer et aider les bénévoles dans tous les champs qui peuvent les concerner. La V.A.E. fait évidemment partie de ces domaines.

Dans le même temps, le ministère du travail a développé un service d'information-conseil national, régional et local (cf. 3-1) en matière de V.A.E. Au niveau local, des structures telles que les missions locales, les maisons d'information sur la formation et l'emploi, les centres d'information des droits des femmes et de la famille (entre autres), sont concernées par la diffusion de l'information relative à la V.A.E. Le rapprochement du réseau des CRIB et de celui des « points relais conseils en V.A.E » semble désormais envisageable et la faisabilité de cette opération doit être étudiée, dans la logique de maillage de terrain et de proximité des différents publics, souhaitée par le service information-conseil.

La présentation d'un bilan régional des actuelles structures supports devant le CCREFP (cf. 7.3, les DR et la fonction stratégique), comme d'un bilan national devant le comité de coordination des programmes régionaux d'apprentissage et de formation professionnelle (bilans prévus l'un et l'autre par la circulaire du ministère de l'emploi du 23 avril 2002), sont des occasions d'avancée en la matière.

Sur le plan pratique, la mise en œuvre de l'intégration des CRIB dans le réseau des points relais conseils pour la V.A.E doit pouvoir se réaliser sur la base des conventions types prévue par la circulaire précitée ; elle doit permettre aux CRIB de bénéficier de l'appui de la cellule inter-services du dispositif, notamment pour des journées d'information et de formation.

Un tel dispositif présenterait un double intérêt, vis-à-vis des CRIB et vis-à-vis des services déconcentrés :

- amplifier la gamme des services offerts par les CRIB et les intégrer à un réseau inter-institutionnel ;
- alléger la fonction de premier accueil des directions départementales.

Un bilan 2003 synthétique de l'activité du dispositif régional d'information-conseil a été publié en mars 2004 par la mission orientation et validation du ministère du travail. On peut valablement estimer que le réseau CRIB pourrait trouver sa place à l'avenir dans un tel bilan.

7.4.2. Le FNDS

Une politique d'accès des acteurs du sport, professionnels ou bénévoles, à la V.A.E doit sans aucun doute être facilitée par la mobilisation du FNDS.

Instrument souple et concerté, celui-ci a toujours pu être adapté aux politiques ou actions successives d'intérêt commun entre le ministère des sports et le mouvement sportif. La part régionale permet notamment l'utilisation de crédits pour l'emploi et la formation. La note d'orientation pour l'année 2004 permet implicitement des actions au bénéfice de la V.A.E, pour les commissions régionales volontaristes en la matière :

® Les CRIB sont cités parmi les bénéficiaires possibles, sur la base de la définition d'un cahier des charges. Celui-ci peut donc, d'ores et déjà, inclure des clauses particulières relatives à la V.A.E, notamment sur la fonction « accueil, information ».

® Les actions de formation – et donc, désormais l'accès à la V.A.E – peuvent bénéficier de soutiens financiers du FNDS, qu'il s'agisse d'action de formation des bénévoles et de l'encadrement sportif, ou de la formation des éducateurs et des entraîneurs sportifs.

Les cadres d'une mobilisation du FNDS au bénéfice de la V.A.E sont donc existants. Les modalités plus précises de cette mobilisation pourraient sans doute être étudiées en concertation avec le mouvement sportif, sur la base des expériences que pourrait révéler l'exercice 2004 et dans l'esprit d'une incitation plus explicite à utiliser le FNDS pour la V.A.E dans la note d'orientation 2005 (sous réserve des transformations institutionnelles prévues – CNDS -).

7.5 UN NOUVEL INSTRUMENT : LE PORTEFEUILLE DE COMPETENCES DU BENEVOLE

La validation des acquis de l'expérience du bénévole va présenter des difficultés particulières, puisque l'expérience en question se situe par définition dans le champ des apprentissages informels, où les repérages sont a priori moins faciles que dans le champ des acquis professionnels. Ces difficultés sont prévisibles aux deux extrémités du processus, c'est-à-dire aussi bien pour le candidat qui devra rendre visibles les compétences acquises, que pour le jury qui devra lui aussi opérer un changement de contexte, et une mutation de ses pratiques.

La reconnaissance de l'expérience bénévole pour la validation des acquis vaut également reconnaissance implicite de l'association comme lieu de savoirs et d'édification des compétences, mais cette innovation nécessite peut-être un accompagnement particulier.

En matière de formation, l'actualité récente permet de trouver des exemples de réalisation d'outils nouveaux, dans l'esprit de « la formation tout au long de la vie » : c'est le cas avec l'Europass, promu par l'union européenne, avec toutefois une logique fondée sur la mobilité et une identification plus facile des repères, puisqu'il s'agit d'étapes formalisées de formation. C'est le cas également avec le « passeport formation » évoqué dans l'art.2 de l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003.

La présentation plus détaillée de ce passeport formation pour les salariés peut évoquer ce que pourrait être le portefeuille de compétences du bénévole.

Le passeport formation, établi à l'initiative de l'intéressé, comprendrait :

- les diplômes et les titres obtenus au cours du cursus de formation initiale ;
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise ;
- les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification, obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la validation des acquis de l'expérience ;
- la nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle continue ;

- le ou les emplois tenus dans une même entreprise dans le cadre d'un contrat de travail et les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois.

Il apparaît donc à la fois nécessaire et possible de construire un outil, au bénéfice du public des bénévoles, pour faciliter la reconnaissance des capacités acquises dans les associations.

C'est actuellement l'objet d'un groupe de travail interministériel élargi à des associations (dont le CNOSF) et à des experts, réuni autour du projet de confection d'un « portefeuille de compétences – portfolio – des bénévoles ».

La formalisation rapide de cet instrument, puis sa mise en œuvre seraient de nature à marquer la volonté de développement de la V.A.E des bénévoles.

De plus, on peut espérer que l'intérêt d'une telle opération serait manifeste pour que des crédits budgétaires, mobilisables dans l'esprit du FNDVA, puissent intervenir au titre de l'une ou l'autre des compétences de cet ancien fonds (décret 2000-202 du 3 mars 2000)⁽¹⁾ :

- financement d'actions de formation de bénévoles ;
- financement d'études d'intérêt national susceptible de contribuer à une meilleure connaissance de la vie associative ;
- financement d'expérimentations correspondant aux orientations prioritaires du FNDVA.

Dès lors, quelques CROS ou structures sportives pourraient être aidés à expérimenter cette action originale.

- (1) L'art.39 de la loi de finances pour 2004 (30-12-2003) a clos le compte d'affectation spéciale « fonds national de développement de la vie associative » ; le budget général (chap. 43-90 « jeunesse et vie associative ») permet toutefois de servir les objectifs antérieurs du FNDVA, décrits ci-dessus, dans le même esprit d'interministérialité et de partenariat, selon la cir. DJEPVA 04-051 du 24-3-2004.

8 - PRECONISATIONS

La loi de modernisation sociale introduit des révolutions culturelles indéniables (tout comme l'avaient fait les lois de 1971 relatives à la formation professionnelle continue).

Elle interpelle donc fortement un ministère de tradition éducative tel que celui de la jeunesse et des sports.

Dans les champs d'activités de ce ministère, de nombreux professionnels et bénévoles ont développé au travers d'expériences diverses, un réel savoir-faire qu'ils ont désormais l'occasion de soumettre à la reconnaissance institutionnelle.

Au moment où la convention collective du sport est sur le point de se conclure, il importe que l'Etat soutienne la dynamique sociale ainsi manifestée.

La modernisation des modes de certification est un des leviers de cette dynamique de promotion sociale.

Les propositions ci-dessous, de nature et de portée différentes, s'inscrivent dans cette logique.

8.1 UNE ADAPTATION DU PROCESSUS DANS SES DIVERSES COMPOSANTES

8.1.1. Faciliter la compréhension, par l'utilisateur, du dispositif VAE

1^{ère} mesure : Rendre plus efficace la phase d'information-conseil

La mobilisation du RIJ et des CRIB, en complément des points-relais d'information-conseil semble indispensable. Il appartient au ministère, de coordonner au plan national, cette mobilisation, sur la base de la charte qualité et du cahier des charges élaborés par la DGEFP.

La remise du dossier par les services ne devrait pouvoir se faire qu'au terme de cette première étape convenablement assurée.

Le concours de ces 2 réseaux allégerait considérablement la charge des services déconcentrés et établissements, lesquels pourraient, dès lors, mieux exercer les missions correspondant à leurs attributions prioritaires

2^{ième} mesure : Joindre un lexique au dossier pour une meilleure compréhension terminologique.

La terminologie utilisée, dès la première partie du dossier est, naturellement, celle de la formation professionnelle. Or, bon nombre de termes sont, pour les candidats, source de confusion.

A titre d'exemple, parmi beaucoup d'autres :

- le terme « activités » est fréquemment assimilé à celui d'activité sportive (la spécialité sportive) ;
- le terme « activité non salariée » (travailleur indépendant) est très souvent assimilé à celui de « bénévole ».

8.1.2. Recentrer le dossier (1^{ère} partie) autour de son objet : la recevabilité administrative.

L'objet de la première partie du dossier consiste à vérifier que le candidat répond aux deux conditions réglementaires d'accès à la V.A.E :

- Une durée d'exercice équivalente ou supérieure à 36 mois, en continu ou discontinu, avec un minimum de 2400 heures.
- Une activité professionnelle en concordance avec la nature du diplôme visé.

Quatre mesures sont préconisées :

1^{ère} mesure : récapituler par mois (et non par semaine) le volume horaire d'activités.

Il serait plus aisé, pour les candidats, d'établir le calcul du volume horaire de travail par mois plutôt que par semaine, notamment pour ceux d'entre eux qui ont exercé une activité à titre bénévole, de manière irrégulière, ou qui ont exercé dans une même période au sein de plusieurs structures. Cela faciliterait, en outre, le contrôle exercé par les services administratifs.

2^{ème} mesure : fournir aux candidats le référentiel-métier concerné (ou fiche descriptive d'activités).

Un référentiel-métier fait cruellement défaut. Il serait réellement utile aux candidats, pour vérifier que la ou les activités qu'ils ont exercées concordent bien avec la nature de la qualification visée.

A tout le moins, il conviendrait d'aider les candidats potentiels à s'assurer que les activités qu'ils ont exercées sont bien en concordance avec le diplôme visé. Pour cela, il pourrait être construit à leur intention des fiches descriptives par type de fonctions (éventuellement déclinées par tâches) : animation, entraînement, enseignement, gestion, accueil, maintenance de matériel etc.

En l'état actuel, en effet, la lecture des arrêtés spécifiques du BEES ne peut guère aider les candidats, tant ces textes sont muets sur les activités et les capacités visées. Ils ne décrivent que les épreuves, dans leur forme et leur durée, sans rien dire, le plus souvent, de l'objectif de celles-ci.

Ces fiches seraient par ailleurs très utiles aux structures chargées de l'information et du conseil aux candidats.

3^{ème} mesure : la mise en place d'un portefeuille de compétences

La mise en place d'un portefeuille de compétences faciliterait la récapitulation, par l'utilisateur et notamment le bénévole, des étapes de son parcours et dès lors éviterait la recherche, parfois difficile, d'éléments déjà anciens.

4^{ème} mesure : ôter du dossier (1^{ère} partie) l'exigence de pré-requis en tant qu'élément de la recevabilité administrative

La spécificité de la démarche V.A.E renvoie en fait « les pré-requis à l'entrée en formation » à des « pré-requis à l'exercice professionnel » (possession de l'AFPS par exemple). Mais ceci concerne davantage l'employeur (conditions d'accès à l'emploi), qu'un jury chargé de valider des compétences.

Dès lors, dans ce contexte, il ne semble pas pertinent de faire des pré-requis, l'une des conditions de recevabilité du dossier, mais l'une des composantes de la compétence professionnelle, ce qui devrait logiquement renvoyer cette composante à la seconde partie du dossier.

8.1.3 Organiser et structurer la fonction d'accompagnement en tant que mission de service public

La fonction d'accompagnement est une fonction éminemment pédagogique. Dans un dispositif qui ne reconnaît plus la formation comme passage nécessaire pour acquérir et valider des savoirs, mais qui valorise les acquis de l'expérience, l'accompagnateur remplace en quelque sorte le formateur. Il aide le candidat à identifier ce qu'il sait faire, à partir d'une analyse de ce qu'il a fait et du contexte.

Cette fonction nouvelle, générée par la particularité du dispositif V.A.E, doit être considérée comme une mission de service public, service accessible à tous et être organisée comme telle.

Pour cela, trois mesures pourraient être prises :

1^{ère} mesure : une formation systématique des formateurs du ministère à l'exercice de cette fonction nouvelle.

Cela doit concerner aussi bien les CAS que les CTS (et les CEPJ impliqués dans les formations préparant aux diplômes transversaux : BAPAAT, DEDPAD, BEESAPT aussi, parfois) ;

2^{ème} mesure : une coordination régionale des accompagnateurs .

Assurée par chaque CREPS, elle associerait les formateurs de l'établissement et ceux des services déconcentrés, dans le cadre des conventions de coopération (service associé de formation – SAF). Cela devrait conduire à la mise en place, dans chaque région, d'une équipe pédagogique régionale chargée des formations et de l'accompagnement ;

Cette coordination viserait une répartition des tâches, une formation continue des accompagnateurs sur la base, notamment, des partages d'expérience.

3^{ème} mesure : la création d'un pôle-ressource national VAE, tête de réseau, auquel serait confiée la mission de Centre National de l'Accompagnement à Distance (CNAD) .

Il serait chargé notamment de :

- piloter et harmoniser la formation des accompagnateurs (élaboration du cahier des charges des formations à l'accompagnement) ;
- élaborer la charte-qualité exigible de tout organisme privé souhaitant participer à l'accompagnement des candidats, en tant que partenaire associé à la mission de service public ;
- créer un site Internet à l'instar de ce qu'a réalisé la DRDJS d'Alsace pour la formation des tuteurs, mettant en réseau les autres CREPS, centré sur l'accompagnement à distance des candidats ;
- mutualiser les expériences pratiques des accompagnateurs, actualiser les savoirs liés à cette fonction particulière, assurer la formation continue des acteurs ;
- constituer une banque de données sur l'accompagnement dans le cadre de la V.A.E, au sein du ministère (données statistiques, données pédagogiques, didactiques, méthodologiques).

8.1.4 Clarifier et harmoniser les procédures et outils de la validation des compétences

La validation de compétences sur la base d'un dossier, l'absence d'outils communs de référence (référentiel-métier/référentiel diplôme/référentiel de certification), l'éventualité pour le jury, de ne pas voir le candidat, accentuent les disparités d'appréciation et d'évaluation selon les sessions, selon les régions, et laisse place à des prises de position subjectives, voire

partisanes, inacceptables dans le cadre d'une évaluation en vue de la délivrance d'un diplôme d'Etat.

Trois mesures s'imposent :

1^{ère} mesure : Un référentiel-diplôme indispensable (dédit du référentiel métier)

Ce document n'existe pas. Il est pourtant la pièce maîtresse du triptyque sur lequel se fonde la V.A.E : le candidat et son dossier, l'accompagnateur et le jury. La construction largement avancée, de guides de lecture est sans doute utile, mais elle constitue un pis aller, tant ces documents sont disparates, hétérogènes, à l'image des arrêtés spécifiques de la soixantaine d'options disciplinaires du BEES 1^{er} degré.

Il importe vraiment de doter les trois principaux acteurs, piliers de la V.A.E, du document commun de référence, dont chacun a un besoin impérieux pour être bien en phase avec les objectifs visés par le dispositif V.A.E. L'accélération des travaux d'écriture de cette pièce-maîtresse est une réelle nécessité.

2^{ème} mesure : Un dossier (2^{ème} partie) allégé, mieux adapté aux réalités professionnelles, plus facilement compréhensible par l'utilisateur.

La conception actuelle du dossier, selon l'architecture du BEES, constitue une régression par rapport à la cohérence fonctionnelle qu'a apporté le BPJEPS. Il convient donc de reconsidérer la construction du dossier pour que le candidat puisse décrire aisément ce qu'il a fait, en demeurant dans la réalité, c'est à -dire la complexité, de l'acte professionnel, sans découpage artificiel (technique – pédagogie – réglementation) qui, sous prétexte d'une lecture facilitée, désagrège la compétence et ne la rend plus perceptible.

Il convient donc de désencombrer le dossier de ce qui relève d'une sorte de « gangue administrative », pour focaliser le candidat sur son parcours professionnel et ce qu'il y a réalisé de significatif, de manière à en faciliter la lecture par le jury.

- Description du parcours dans sa continuité (un curriculum détaillé)
- Arrêts sur image (3 ou 4), c'est à dire un « effet loupe » sur 3 ou 4 séquences de l'expérience professionnelle jugées par le candidat significatives au regard de la qualification visée, avec explicitation des compétences acquises dans chacune d'elles.

Le dossier réorganisé ne devrait pas (dans sa 2^{ème} partie) dépasser au final une trentaine de pages.

3^{ème} mesure : Un entretien du candidat avec le jury, comme palliatif à l'inexistence actuelle d'un référentiel.

La généralisation, dans bon nombre de régions, de l'entretien avec le jury, est une réalité. C'est une conséquence de la méfiance du jury amené à statuer sur la base d'un dossier, sans voir le candidat, et sans être sûr qu'il est bien l'auteur de son dossier.

Sur la base d'une clarification et d'un allègement de la seconde partie du dossier comme mentionné ci-dessus, la systématisation de l'entretien semble pertinente, sous réserve :

- qu'il s'agisse d'un entretien d'explicitation à partir de la seconde partie du dossier et que toute latitude soit laissée au jury pour conduire les investigations, visant à vérifier et clarifier les compétences du candidat,
- qu'il ait, pour tous les candidats, une durée de 30 minutes.

Cette mesure aurait pour effet de redonner confiance au jury dans sa prise de décision, de l'ouvrir à plus d'objectivité et de placer tous les candidats à égalité de traitement.

4^{ème} mesure : une possibilité de mise en situation professionnelle pour certaines activités sportives.

Elles pourraient être principalement mise en œuvre pour les activités se déroulant dans un environnement spécifique, nécessitant des mesures de sécurité particulières.

Cette procédure, prévue par la loi (art. 134 de la loi du 17 janvier 2002), est dans ce cas, légitimée par les nécessaires garanties de sécurité que doit donner le candidat et qu'il appartient au jury de vérifier autrement que par des procédures déclaratives.

8.1.5 Une formation accentuée des acteurs

A fonctions nouvelles, nouvelles compétences : le nouveau dispositif impose une mobilisation large des personnels, dans le respect des règles déontologiques.

Une mobilisation de tous les chefs de service s'impose, en rappelant que l'accès à la V.A.E est désormais un droit, et que cette fonction doit être naturellement intégrée dans le

programme de travail des PTP, ce qui suppose de recevoir préalablement la formation nécessaire à l'exercice de la fonction.

1^{ère} mesure : La formation à l'accompagnement .

Elle doit être intégrée :

- dans la formation initiale des professeurs de sport et des CEPJ, comme composante de leur fonction pédagogique ;
- dans la formation continue de tous les personnels techniques et pédagogiques et des inspecteurs.

Une information sur le processus, l'enjeu de la démarche doit pouvoir être donnée aux chefs de service pour qu'ils intègrent cette mission dans les conventions d'objectifs de leurs collaborateurs concernés et qu'ils soient en mesure d'en apprécier l'efficacité.

La fonction ne doit plus reposer sur le volontariat. Elle doit constituer une fonction courante de tout personnel technique et pédagogique.

Il n'est pas acceptable que des personnels techniques et pédagogiques puissent refuser d'accompagner, au motif qu'ils désapprouvent le principe même de la V.A.E.

Mais, pour que les personnels techniques s'impliquent, il importe que les chefs de service s'impliquent aussi en dépassant leur doute et leur perception négative d'un dispositif qui a une force légale.

Les réticences de quelques uns, publiquement affichées, ne peuvent que contribuer à véhiculer auprès des candidats une image négative du ministère, surtout lorsque les représentants qualifiés des professions profitent de cette faille pour traduire à leur tour, en tant que jury, leur opposition à ce mode de validation.

2^{ème} mesure : Une formation renforcée des membres des jurys, selon des modalités adaptées

- La formation des présidents de jury

Deux dispositions sont à prendre :

- stabiliser la présidence des jurys, en désignant les présidents par une lettre de mission, établie par les directeurs régionaux, pour une durée optimale (trois ans par exemple) ;
- mettre en place au plan national, ou par inter-régions, une formation à la fonction, qui mette l'accent :

* sur les obligations liées à la fonction

* sur la construction de grilles d'évaluation, en cohérence avec le référentiel de certification ;

* sur la fonction d'animation et de coordination du jury ;

* sur les procédures de délibération ;

* sur la rédaction des procès-verbaux de session.

- La formation des membres du jury

Il est indispensable d'accentuer la formation des jurys, tâche d'autant plus difficile que le turn-over est important. Mais il s'agit là d'un passage obligé pour que cessent les traditions de cooptation.

Il convient pour cela de démultiplier des formations obligatoires pour tout membre d'un jury, en rappelant dans ces formations les règles déontologiques auxquelles sont liées les personnes ayant accepté cette fonction.

Les publics à cibler sont :

- les représentants des organisations professionnelles ;
- les CTR, CTS, responsables des formations au sein des DTN ;
- les CEPJ
- les présidents de jury et les directeurs régionaux ;
- les inspecteurs coordonnateurs.

S'agissant des cadres de l'Etat cette formation devrait être une des composantes incontournables de la formation initiale ou de la formation préalable à l'exercice d'une nouvelle fonction (inspecteur-coordonnateur par exemple).

8.1.6 Renforcer la coordination nationale du dispositif

1^{ère} mesure : recueillir des données statistiques fiables et exploitables

Actuellement, l'organisation nationale du calendrier des sessions est telle qu'elle ne permet pas aux directions régionales d'origine d'avoir un retour des résultats des candidats issus de leur région. Un retour systématique à la DRDJS d'origine, des résultats des candidats est indispensable pour permettre un recueil de données exploitable.

2^{ème} mesure : mieux coordonner les jurys

Les inspecteurs coordonnateurs doivent être mieux accompagnés au plan organisationnel et méthodologique par l'administration centrale pour assurer la coordination nationale des jurys, discipline par discipline.

Mais par ailleurs, une coordination inter-disciplinaire des jurys V.A.E doit pouvoir être assurée région par région de manière à rechercher une harmonisation interdisciplinaire totalement absente actuellement.

3^{ème} mesure : assurer un suivi rigoureux des candidats

Outre l'aspect statistique précédemment évoqué, les conditions ne sont pas aujourd'hui réunies pour assurer un suivi des candidats.

En particulier, la validation partielle d'une partie de diplôme par le jury d'une session, peut contraindre le candidat à entrer en formation dans sa région d'origine ou dans une autre, selon le calendrier national des sessions pour obtenir la validation des parties restantes du diplôme.

Or, actuellement, l'entrée en formation s'effectue pour un cursus complet. De même, les aides financières sont fixées pour un cursus dans sa totalité. Il convient donc de réorganiser les modes d'entrée en formation pour que l'individualisation des parcours devienne réalité et que les aides au financement soient, elles aussi, plus flexibles.

Il est par ailleurs recommandé d'organiser, dès que possible, un suivi de cohorte des candidats à la V.A.E, de manière à apprécier les effets du dispositif sur la professionnalisation des bénévoles, leur stabilité ou leur évolution dans l'emploi.

Enfin, l'administration centrale doit créer les conditions d'un retour immédiat des résultats des candidats à la direction régionale d'origine.

Le contrôle du respect de cette mesure est capital : il a en effet pour enjeu l'exercice de police administrative.

La connaissance, par le service d'origine, de la certification ou non de tel candidat qui aura déclaré exercer des fonctions d'encadrement sportif sans avoir la qualification réglementaire, est en effet indispensable au service pour :

- assurer un suivi du candidat, s'il n'a obtenu qu'une validation partielle,
- prendre les mesures de police administrative qui s'imposent si le candidat n'a obtenu aucune validation,
- alimenter le recueil de données statistiques pour en tirer des enseignements au plan régional.

8.2 UNE MOBILISATION DES RESEAUX ET DES OUTILS POUR UN MEILLEUR POSITIONNEMENT DES ACTEURS

8.2.1. Elargir le réseau d'information-conseil grâce aux CRIB

Le mouvement sportif, demandeur de partenariat dans le cadre du rôle social et éducatif du sport, est désormais structuré pour envisager d'assurer la fonction d'information et de conseil relative à la V.A.E, au même titre que d'autres réseaux spécialisés (missions locales pour les jeunes, CIDFF pour les femmes...), sous réserve d'un plan de formation adéquat.

8.2.2. Utiliser les positions stratégiques des directeurs régionaux

La position de membre du comité de coordination régionale de l'emploi et de la formation professionnelle n'est pas un titre honorifique. Cette position peut être utilisée pour donner toute son amplitude à la V.A.E dans les secteurs de la jeunesse et du sport et de la vie associative, à commencer par introduire les CRIB dans le réseau information-conseil.

8.2.3. Mettre en œuvre les partenariats les mieux adaptés

En premier lieu, il importe de veiller au partenariat imposé par la loi, à savoir la représentation des professionnels dans les jurys, qui passe par un niveau d'indemnisation satisfaisant. Or celui-ci ne tardera pas à être insuffisant, en volume et en niveau.

En second lieu, les accords nationaux avec les organismes paritaires collecteurs agréés doivent être déclinés comme prévu, en région.

De plus, il importe que soit rendue disponible, voire mutualisée, l'information sur les initiatives régionales en matière de partenariat concernant la V.A.E ; la DEF, l'éventuel pôle de ressources, la conférence des directeurs régionaux doivent assurer ces échanges de bonnes pratiques.

8.2.4. Créer un pôle ressource V.A.E

Une telle création serait un signe fort de l'intérêt du ministère à la mise en œuvre d'un nouveau droit social.

Outre les fonctions particulières de CNAD (cf 8-1-3, 3^{ème} mesure), ce pôle devrait être mis progressivement en mesure d'assurer l'ensemble des fonctions d'un centre de ressources, ce qui suppose l'octroi de moyens particuliers sur la base d'un cahier des charges.

8.2.5. Mobiliser le FNDS

Mobiliser le FNDS au profit de la V.A.E revêt à la fois un caractère symbolique et un aspect concret.

Rendre la V.A.E éligible aux crédits du FNDS est à la fois un mode de reconnaissance et de vulgarisation du dispositif, en même temps que le partage d'une mission. Permettre l'imputation de dépenses relatives à la V.A.E sur les parts régionales est également une façon d'inciter à l'initiative des acteurs locaux.

8.2.6. Mobiliser le « FNDVA »

Le recours au FNDVA – ou son équivalent au budget général, le compte d'affectation spéciale étant supprimé – est lui aussi un geste fort pour la reconnaissance et la mise en œuvre concrète de la V.A.E. Quels qu'en soient la dimension (locale, régionale ou nationale), le statut (expérimentation ou étude), et le support (par ex. la mise au point et la mise en œuvre du portefeuille de compétences), c'est le signal donné d'une mobilisation à leur bénéfice qui sera retenu par les associations et les bénévoles.

CONCLUSION

Au terme de l'enquête et, plus encore, de l'analyse du dispositif dans son fonctionnement actuel, deux aspects ressortent très fortement :

- **Le manque de recul**

Le dispositif est récent. Sa mise en œuvre en est encore sur bien des aspects, au stade du tâtonnement, et son cadre institutionnel, lui-même, n'est pas complètement stabilisé, la loi relative aux responsabilités locales n'étant pas encore adoptée.

Cette situation fragilise d'autant l'analyse critique.

- **La perception subjective d'un dispositif très lourd, compliqué**

Cette lourdeur est pour l'essentiel liée à l'absence de la pièce-maîtresse qui donnerait au dispositif sa cohérence d'ensemble : le référentiel-métier et sa traduction en référentiel-diplôme.

Pour compenser cette absence, se sont développées diverses procédures dont on a imaginé qu'elles seraient de nature à sécuriser l'administration, et les jurys. C'est ainsi qu'ont été mis en place des « garde-fous » qui, superposés les uns aux autres, n'ont fait que complexifier le dispositif (la lourdeur du dossier, le fonctionnement des jurys, les consignes données aux jurys relatives à l'entretien, les pré-requis, l'organisation nationale des sessions, les guides de lecture ..).

Cette situation a produit au moins trois effets :

- une démarche tellement compliquée, qu'elle décourage les candidats éventuels. Il suffit de prendre la mesure de la perte en ligne constatée entre la demande d'information et les dossiers aboutis pour en être convaincus ;
- un dispositif novateur, mais tellement fragilisé par l'absence de sa pièce-maîtresse (le référentiel), qu'il suscite d'énormes suspicions et conduit à la mise en place de palliatifs secondaires dont l'addition alourdit les mécanismes ;
- un souci (louable) de pilotage national, insuffisamment enrichi de la mutualisation des expériences de terrain.

Or, ce n'est pas par une surenchère de procédures que l'on résoudra une question de nature fondamentalement culturelle : l'opposition farouche entre le système de formation académique et celui, « révolutionnaire », de la reconnaissance des acquis de l'expérience.

L'information, la formation sont certainement les voies les plus appropriées pour convaincre progressivement les plus résistants, en ne craignant pas de préciser l'exigence de la démarche V.A.E.

Il y a assurément un message fort à transmettre, un message politique qui doit engager tous les personnels du ministère, y compris ceux placés auprès du mouvement sportif, pour que chacun contribue à son niveau, loyalement, à ce que le nouveau droit ouvert par la loi, devienne réalité et contribue à un réel progrès social.

A Paris, le 15 avril 2004

Pierre FRANCOIS
Inspecteur Général

Michèle VALLEE
Inspectrice Générale