

**Aix sept.2003.**

**La validation des acquis de l'expérience,  
le cas de l'Université (française ?)**

**Compte-rendu de recherche.**

**Université de Provence :**  
**Département des Sciences de l'éducation**  
Michel Vial (MCF)  
Agnès Boyer (doctorante)  
Nicole Caparros-Mencacci (doctorante)

Sommaire

|  |                          |        |
|--|--------------------------|--------|
| Résumé   |                          | Page 4 |
| <b>Introduction</b>  |                          |        |
|  | Michel Vial              | 6      |
| 1. Le projet de recherche sur la VAE à l'Université  |                          | 6      |
| 2. Passation effective   |                          | 7      |
| 3. Plan de ce rapport  |                          | 9      |
| <b>I. Rappel de l'esprit des textes de loi : de la validation des acquis professionnels à la validation des acquis de l'expérience</b> |                          |        |
|  | Agnès Boyer              | 10     |
| 1/ Abaissement de la durée de l'expérience   |                          | 12     |
| 2/ Validation partielle vers une validation totale   |                          | 12     |
| 3/ Le jury devient prescripteur  |                          | 12     |
| 4/ Expérience professionnelle à une expérience de vie  |                          | 13     |
| 5/ Vers une analyse des compétences  |                          | 13     |
| 6/ De la demande d'entretien à un entretien imposé   |                          | 13     |
| <b>II. Analyses des entretiens</b>   |                          | 15     |
| <b>2,1- La notion de savoir</b>  |                          |        |
|  | Agnès Boyer              | 16     |
| Entretien n° 1 – Josiane   |                          | 16     |
| Entretien n° 2 – Jean  |                          | 17     |
| Entretien n° 3 – Jules   |                          | 17     |
| Entretien n° 4 – Joëlle  |                          | 18     |
| Entretien n° 5 – Julien  |                          | 18     |
| Entretien n° 6 – Alberte   |                          | 19     |
| Entretien n°7 et n°8 – Edmond et Eléonore  |                          | 20     |
| Entretien n° 9 – Nadine et Norbert   |                          | 20     |
| Synthèse des entretiens  |                          | 21     |
| Commentaires   |                          | 21     |
| <b>2,2 Les habiletés, savoirs et compétences tacites des candidats à la VAE à l'université</b>   |                          |        |
|  | Nicole Caparros-mencacci | 25     |
| 1. L'objet de la contribution  |                          | 25     |
| 2. La méthode de recherche   |                          | 25     |
| 3. Jules, candidat à la validation d'acquis professionnels   |                          | 25     |
| 3.1. Les savoirs-agis du candidat  |                          | 26     |
| 3.1.1. Les tours habiles du candidat Jules   |                          | 27     |
| 3.1.2. Les habiletés prudentes du candidat   |                          | 27     |
| 3.2. Les savoirs académiques de Jules  |                          | 27     |
| 4. Les critères des accompagnateurs  |                          | 28     |
| 5. Jules, le « repreneur d'études universitaires »   |                          | 28     |
| 6. Conclusions   |                          | 29     |
| <b>2,3 Conceptions de l'évaluation et VAE à l'université</b>   |                          |        |
|  | Michel Vial              | 30     |
| 1 Conceptualisation du dispositif dans son ensemble  |                          | 30     |
| 1,1 La lecture de sens commun  |                          | 30     |
| 1,2 Une autre lecture possible   |                          | 32     |

|   |   |    |
|---|---|----|
| 2                                       | Quelle différence avec une évaluation formative « traditionnelle » ?    | 33 |
| 2,1                                     | La VAE : une entrée dans l'université ?                                 | 33 |
| 2,2                                     | Que signifie « expérience au sens large » ?                             | 33 |
| 3.                                      | La mise sous contrôle et les supercheries liées aux situations d'examen | 36 |
| 3,1                                     | Afficher ses savoirs : entre exhiber et séduire                         | 36 |
| 3,2                                     | La mise sous influence des stéréotypes du contrôle                      | 37 |
| 4                                       | L'accompagnement : une occasion de sortir du contrôle ?                 | 39 |
| 4,1                                     | L'accompagnement : double sens  | 40 |
| 4,2                                     | Proximité et éthique  | 41 |
| 4,3                                     | Rôle du responsable du diplôme  | 41 |
| 5                                       | L'instrumentation : dossiers et référentiels                            | 42 |
| 5,1                                     | La quête obstinée du bon outil  | 42 |
| 5,2                                     | Dévoiler la vérité du candidat ?  | 42 |
| 5,3                                     | Pas dit, pas pris   | 42 |
| 5,4                                     | Les référentiels  | 44 |
| 6.                                      | La vae dans son contexte de professionnalisation                        | 45 |
|   | Conclusion : Se former pour pouvoir évaluer ?                           | 46 |
| <b>III. Résultats, lignes de forces</b> |   | 49 |
| <b>Annexes : Textes des entretiens</b>  |   | 50 |

## VAE / Le cas de l'Université (française ? )

Université de Provence :  
Département des Sciences de l'éducation  
Michel Vial (MCF)  
Agnès Boyer (doctorante)  
Nicole Caparros-Mencacci (doctorante)

### Résumé

#### 1- Quel est le problème posé ?

Il s'est agi de mettre à jour le dispositif de validation d'acquis – professionnels ou de l'expérience – mis en place dans deux universités françaises, puis de comprendre, d'une part comment les acteurs de la validation conceptualisaient l'acte évaluatif (contribution de M. Vial), et d'autre part ce que ces derniers entendaient par savoir (contribution d'A Boyer), puis par compétence (contribution de N. Caparros-Mencacci).

Dans quel contexte ?

La VAE à l'Université française

#### 2- Comment a-t-on essayé de résoudre le problème posé ?

Neuf entretiens ont menés auprès des différents acteurs de la validation. A partir de la transcription de ces entretiens, une élucidation clinique basée sur une analyse de contenu a été proposée par chacun des trois contributeurs en fonction de leur problématique.

#### 3 - Quel est l'impact obtenu (ou prévu) ?

A partir de ces études, il apparaît que :

- Chez tous les acteurs de la VAE, la plus grande confusion règne sur les notions de savoirs et de compétences.

De plus, il a été montré que des savoirs plus ou moins tacites, fonctionnant comme des « sortes de pré-requis », sont indispensables à l'étudiant qui, suite à la validation, reprend des études universitaires, sans que, pour autant, ces savoirs tacites soient pris en considération par les acteurs de la VAE.

- Chez tous les acteurs, le manque de culture en évaluation est flagrant : manque de connaissances sur les dispositifs existants, sur leurs modélisations, sur la conceptualisation même de l'acte évaluatif.

- Chez tous les acteurs la notion d'habileté en actes, de savoirs incarnés en situation n'est pas soupçonnée : on en reste à des rationalisations de la pratique.

4- En quoi cette étude peut apporter un élément constitutif d'une modélisation et/ou d'une méthodologie de validation des acquis ? Cette question étant destinée à préparer la discussion qui aura lieu au symposium et d'où sortiront les projets d'analyse faisant l'objet de la phase de travail suivante débouchant sur le bilan qui sera fait au colloque de Lisbonne.

- Les universitaires responsables de diplômes n'ont pas de référentiels, ni pour les diplômes, ni pour les métiers auxquels ils préparent. Ils n'ont pas la formation en évaluation qui leur permettrait de les construire. L'accompagnement « pédagogique » qu'ils peuvent faire en pâtit. Des consultants formés en évaluation pourraient les aider à mettre à jour les référentiels de formation en lien avec les référentiels métiers.
- Les universitaires accompagnateurs administratifs sont entrain de se former « sur le tas » et demandent une aide que des consultants formés en évaluation pourraient leur donner : mettre à jour leurs méthodologie, leurs démarches, leurs critères.
- L'accompagnement à la constitution du dossier est un passage essentiel dans la VAE, il n'est cependant pas obligatoire, alors qu'il semble pourtant avoir créé un nouveau métier dans le milieu de la formation professionnelle. Quels sont alors les rôles et les fonctions de l'accompagnateur ? Quelles sont ses compétences ? Où est son référentiel métier ? Comment former les acteurs de la validation d'acquis à l'identification des compétences du candidat ? D'autre part, quels sont les « savoirs tacites » spécifiques de l'étudiant, et comment les évaluer ?

## Introduction

Ce travail se situe dans le champ de l'accès à des formations universitaires pour des adultes qui veulent reprendre des études : il s'agit d'adultes qui ont quitté le système de formation initiale depuis un certain nombre d'années, qui ont une expérience professionnelle et qui veulent retourner à des études universitaires diplômantes, voire directement à des diplômes, sans qu'ils satisfassent aux exigences habituelles (conditions requises pour des jeunes étudiants des programmes ordinaires).

### 1. Le projet de recherche sur la VAE à l'Université

#### Objet d'étude :

la procédure de constitution du dossier pour le jury de validation à l'Université

#### Base commune à notre équipe pour l'analyse :

Hypothèse 1 : le dossier est le passage de l'acquis à l'appris : une occasion d'apprentissage, une reconnaissance, voire une restauration de l'estime de soi : une renaissance<sup>1</sup>.

Hypothèse 2 : distinction savoir – compétence :

Savoir qu'on a une compétence (savoir la nommer et en donner des « preuves », en « faire montre »), c'est de la méta-cognition<sup>2</sup>, de la réflexivité, de l'autoévaluation<sup>3</sup>, et d'abord de l'autocontrôle<sup>4</sup>. La compétence, elle, est en acte<sup>5</sup> dans une situation<sup>6</sup>. Elle est agie, constituée de gestes, de modes de pensée, de conceptualisations, et de *savoirs* associés, combinés ou incorporés<sup>7</sup>.

Nous supposons que le traitement des expériences (professionnelles, de vie...) pour l'élaboration du dossier sont une occasion d'apprentissages, au même titre que la formation académique. Ainsi la VAE permet la légitimation des expériences et va permettre au candidat une reconnaissance de son parcours professionnel soit pour accéder à un nouvel emploi en

---

<sup>1</sup> Roelens, N. (1997) « Reconnaissance des acquis ou habilitation intersubjective à tenir un rôle social ? », *Education permanente* n°133, pp. 47-63.

<sup>2</sup> Noël, B.(1991) *La métacognition*, Bruxelles : de Boeck Université.

<sup>3</sup> Weinstein, G. (1980) *L'auto-évaluation et les stades de l'ombre*, Issy-les-Moulineaux, EAP.

<sup>4</sup> Vial, M. (2000) *Organiser la formation : le pari sur l'auto-évaluation*, Paris : L'Harmattan.

<sup>5</sup> Jobert, G. "Processus de professionnalisation et production de savoir", *Education permanente* n°80, 1985, pp.125-145.

<sup>6</sup> Fornel, de, M. & Quéré, L. (1999) *La logique des situations*, Paris : Raisons pratiques.

<sup>7</sup> Schwartz, Y (1997) « les ingrédients de la compétence : un exercice nécessaire pour une question insoluble », *Education permanente* n° 133, pp. 9-34

changeant d'orientation, soit pour une promotion sociale, soit aussi pour atteindre un niveau supérieur ou tout simplement pour être labelisé en tant que tel.

Reste entière la question de *l'équivalence* entre savoirs professionnels et savoirs enseignés dans les diplômes, entre « savoirs informels » et « savoirs formels » ou entre « savoirs expérimentiels » et « savoirs académiques ».

### **Analyses prévues : le cas de l'Université**

Sur les savoirs

→ Lesquels ? Quelles catégorisations ? Sont-ils référés à des disciplines ? à des théories ? par Agnès Boyer, dont c'est le sujet de thèse.

Sur les compétences en situation

→ pensée métis, *kaïros*, découverte de l'imprévu par Nicole Caparros-Mencacci dont la thèse porte sur les habiletés situées des enseignants et des formateurs d'adultes.

Sur les conceptualisations en actes de l'évaluation dans le cadre d'une pragmatique anthropologique

→logiques du contrôle et du reste : Michel Vial (2001)<sup>8</sup>

### **Entretiens prévus :**

- avec des « accompagnateurs » administratifs
- -avec des candidats
  - o qui ont déjà passé la validation sans entretien avec le jury, sur dossier
  - o qui ont déjà passé la validation avec le jury avec un entretien
  - o qui sont en train de constituer leur dossier
- avec des « périphériques », externes à l'Université :
- accompagnement dans les bilans de compétences
- -accompagnement dans un « point relais information conseil
- -accompagnement dans un cabinet d'intervenant en formation-conseil

### **Calendrier prévu**

Distribution des entretiens (3 chacun). Passation des entretiens dès que possible :

Obtenir des renseignements sur les savoirs, les compétences, l'évaluation.

Entretiens décryptés pour le 8 avril. Envoyés aux trois membres de l'équipe qui lisent le tout.

Rencontre le 18 avril : décision sur le codage et le traitement

Traitements terminés pour le 30 juin : chacun analyse tous les entretiens selon sa thématique.

Analyses de tous lues par tous.

Rencontre 20 juillet: harmonisation des analyses, ajout de regards extérieurs

Puis rédaction des textes pour le symposium

## **2. Passation effective**

Nous avons pu obtenir neuf entretiens, avec divers acteurs de la VAE :

---

<sup>8</sup> (2001) *Se former pour évaluer, se donner une problématique et élaborer des concepts*, Bruxelles : De Boeck Université.

- Entretien n°1 – Josiane : candidat demandant une VAE pour une licence de Langue
- Entretien n°2 – Jean : candidat demandant une VAE pour un DESS de psychologie du travail
- Entretien n°3 – Jules : candidat demandant une VAP pour une licence de psychologie
- Entretien n°4 – Joëlle : accompagnateur administratif à l'Université
- Entretien n°5 – Julien : candidat demandant une VAE pour un DESS d'instrumentations capteurs
- Entretien n°6 – Alberte : accompagnateur VAE et chef de projet de VAE branche professionnelle, dans un organisme de formation
- Entretien n°7 – Edmond : chef de projet emploi formation
- Entretien n°8 – Eléonore : chef de projet emploi formation
- Entretien n°9 – Nadine : accompagnateur administratif, Norbert : Directeur adjoint de la formation continue de l'Université
- 

A noter que le cas de Jules est commenté par Nadine dans son entretien et que Joëlle a accompagné Julien. Les non-universitaires nous permettent de mieux comprendre la VAE dans son ensemble.

Josiane a monté son dossier de VAE -sans accompagnement- pour obtenir une licence de LEA (langues étrangères appliquées). Elle a une dizaine d'année d'expérience professionnelle en tant qu'assistante commerciale export et sa formation initiale est de niveau bac+2 (DEUG d'Anglais).

Jean a élaboré un dossier de VAE -sans accompagnement- pour accéder au DESS "psychologie du travail" en essayant de se faire valider certains modules du diplôme ainsi que des UE de licence et de maîtrise de psychologie. Les diplômes initiaux, dont il fait état, ont été obtenus en formation continue : DPAE (diplôme de perfectionnement en administration), un DU de management relationnel et un DESS management du changement et consulting. Il est très déçu par la validation car il a obtenu : 50% du DESS, 60% de la licence et 25% de la maîtrise.

Jules a un parcours très atypique : en formation initiale il a obtenu le Bac, et en formation continue il a obtenu un diplôme d'études générales et supérieures en théologie, le BAFA, le BAFD, un diplôme de praticien en hypnose Eriksonienne et un diplôme de psychothérapeute. Il demande la Validation des Acquis Professionnels des UE de la licence de psychologie. Il a au moins une quinzaine d'années d'expérience professionnelle en qualité de pasteur adventiste. Il est actuellement en disponibilité et tout son parcours de vie est lié à une recherche intérieure.

Joëlle est une accompagnatrice administrative, sa première fonction est de donner des informations sur la VAE. Par la suite, elle guide le candidat afin de le rendre plus autonome dans sa réflexion. Elle l'incite à rechercher dans ses missions les expériences qui correspondent au contenu du diplôme. Pour elle, c'est avant tout un travail de synthèse "dans tous les cas de figure vous serez gagnant, parce que vous ferez un travail de synthèse sur votre expérience professionnelle, et heu... vous avez quand même tout à y gagner...". Dans cette démarche la notion de **preuve semble être essentielle plus pour l'administration que pour le jury** : "-écoutez de toute façon ce dossier y a... y a.. certains nombres d'obligations administratives, c'est-à-dire vous devez faire la preuve que vous avez eu cette expérience professionnelle et pas une autre- [...] le jury... bon il va peut-être y jeter un œil mais je veux dire c'est important au niveau de l'administration mais pas tellement au niveau du jury." Avant de poursuivre l'accompagnement, elle renvoie le candidat vers le responsable de la formation pour qu'il puisse approuver la demande : "les candidats vont discuter avec le responsable du diplôme... pour avoir quand même une vision bien approfondie du contenu du diplôme...".

Julien a fait une demande de VAE -avec accompagnateur administratif- pour obtenir la totalité d'un DESS. Sa formation initiale est un Bac+2, avec une expérience d'une douzaine

d'année en tant qu'ingénieur. Il souhaite que la VAE lui permette d'être reconnu en tant que Bac+5. C'est un autodidacte : en travaillant de façon autonome, il a su acquérir de nouveaux savoirs qui lui ont ainsi permis de réaliser des missions de niveau supérieur.

Afin d'élaborer son dossier, l'accompagnateur lui demande par commencer à "*décrire le parcours, décrire en détails si possible des missions*". L'accompagnateur l'avertit aussi sur le choix de ses missions qui doivent être défendables pendant l'entretien avec le jury. Ce conseil va donc l'inciter à trier dans ses pratiques antérieures, des activités professionnelles dont il maîtrise et dont il se souvient le mieux, pour ainsi pouvoir les argumentées et les justifiées devant le jury. (Cette réflexion amène un questionnement éthique : n'invente t-il pas ses missions en fonction du programme du diplôme ?)

Alberte est formateur d'accompagnateurs et elle est accompagnateur VAE. Elle travaille dans un centre de formation professionnelle où elle est chef de projet VAE. Le centre est agréé pour délivrer une certification professionnelle d'auxiliaire spécialisé vétérinaire.

Edmond et Eléonore travaillent tous les deux à la Direction de la Recherche et du Développement en tant que chef de projet Emploi-Formation. Ils ont comme fonction principale l'élaboration d'outils.

Edmond travaille sur la conception "d'un bilan de positionnement spécifique à la VAE", qui permet de mener un pronostic concernant les chances de réussites du candidat. Cet outil aide le candidat à acquérir une "méthodologie d'appropriation".

Eléonore s'intéresse d'abord à la professionnalisation, son souci est de qualifier les personnels.

Nadine est un accompagnateur administratif, elle travaille avec Norbert, universitaire directeur adjoint de la formation continue d'une université. La fonction essentielle de l'accompagnateur administratif est de fournir de l'information sur le dispositif et d'essayer de voir si la demande du candidat est pertinente, c'est-à-dire si elle peut aboutir selon les critères qu'impose chaque discipline.

### **3. Plan de ce rapport :**

➤ La première partie retrace brièvement l'évolution des textes de loi concernant la validation des acquis en les confrontant aux entretiens Ceci nous amène à souligner davantage les enjeux de la validation des acquis à l'Université.

➤ La seconde partie propose une analyse croisée des entretiens à partir de trois thématiques différentes :

- 2,1 Que reflète la notion de savoir et de compétence pour les interviewés ? Quelles sont leurs visions à travers la constitution du dossier de VAE ? Quelles sortes de savoirs sont convoqués, pouvons-nous les catégoriser ? Sont-ils sus, non sus ? Pouvons-nous parler d'apprentissage ?
- 2,2 Sur les compétences en situation au sens de Jobert (2002), c'est-à-dire « des manifestations situées de l'intelligence pratique » relevant d'habiletés –, mobilisés par le candidat Jules dans son cheminement de validation.
- 
- 2,3 Sur les conceptualisations de l'évaluation portées par les acteurs concernés.

## I- Rappel de l'esprit des textes de loi

### DE LA VALIDATION DES ACQUIS PROFESSIONNELS A LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE

Agnés Boyer.

Avant de faire un tour d'horizon sur l'état des avancés de la VAE, revenons brièvement sur les textes précédents. Quels sont les éléments antérieurs qui ont engendré le dispositif actuel sur la VAE ?

➔ Le décret du 23 août 1985 amorce déjà l'état d'esprit de la VAE. En effet, ce texte autorise une poursuite d'étude et favorise l'entrée dans un cursus universitaire sans posséder les titres ou les diplômes "normalement" requis pour y accéder.

➔ Les textes sur la VAP instaurent un droit nouveau : il s'agit de "donner" des équivalences d'Unité d'Enseignement (UE) ou de modules d'un diplôme par rapport à une expérience professionnelle (uniquement).

La loi du 20 juillet 1992 (décret d'application de 93) stipule que *"toute personne qui a exercé pendant cinq ans une activité professionnelle peut demander la validation d'acquis professionnels qui pourront être pris en compte pour justifier d'une partie des connaissances et des aptitudes exigées pour l'obtention d'un diplôme de l'enseignement supérieur"* (article 1). Le décret du 27 mars 1993 précise les conditions d'application de la loi, en ce qui concerne la validation, l'article 7 stipule *"Il vérifie par la ou les épreuves concernées si les acquis professionnels dont fait état le candidat correspondent au niveau des connaissances et des aptitudes requises"*. Et enfin l'arrêté du 27 mars 1993 fixe le contenu du dossier : *"Le candidat décrit les différents emplois occupés qu'il choisit de mentionner. ... Le descriptif de l'activité professionnelle du candidat est, une fois rempli par l'intéressé attesté, dans la mesure du possible par le ou les employeurs qui indiquent, en outre, les compétences mises en œuvre dans l'exercice de l'activité"*.

➔ La loi dite de "Modernisation Sociale" qui a été votée le 18 décembre 2001, offre un élargissement des droits individuels. La durée exigée d'activité pour bénéficier de la VAE passe de 5 à 3 ans. Les candidats ont la possibilité de faire valider aussi bien leurs expériences professionnelles que les *"acquis issus des expériences sociales et personnelles"*. Cette expérience peut consister en un travail salarié ou non, mais aussi en une participation régulière à une activité bénévole. Le décret du 24 avril 2002 apporte des précisions complémentaires sur la mise en place de la VAE au sein des établissements d'enseignement supérieur. Notamment concernant le dossier du candidat, ce dernier *"doit expliciter par référence au diplôme postulé les connaissances, compétences et aptitudes qu'il a acquises par l'expérience"*. Il est de plus précisé, qu'il doit en faire la preuve en fournissant *"les documents rendant compte de cette expérience"*.

Concernant le rôle du jury, outre l'examen du dossier du candidat et l'entretien avec ce dernier, rien ne précise les processus à mettre en place : *"le jury vérifie si les acquis de l'expérience invoqués correspondent aux compétences, aptitudes et connaissances définies par les référentiels du diplôme."*

Les textes réglementaires proposent un cadre de référence, en tant que procédure, c'est aux institutions de mettre en œuvre des processus de validation.

### Mise en perspective des dispositifs : de la VAP à la VAE

| <b>Loi de 1992 et décret 1993 VAP</b>  | <b>Divergences</b>  | <b>Loi et Décret 2002 sur l'enseignement supérieur VAE</b>  |
|--|---|---|
| 5 ans d'expérience professionnelle   | -1-<br>Abaissement de la durée de l'expérience            | 3 ans d'expérience professionnelle et/ou personnelle  |
| Validation partielle du diplôme (sauf 1 module ou UE)  | -2-<br>Validation partielle vers une validation totale    | Validation tout au partie d'un diplôme  |
| Jury statue sur les dispenses  | -3-<br>Jury devient prescripteur                          | Jury détermine les connaissances et aptitudes qu'il déclare acquises en précisant s'il y a lieu les éléments faisant l'objet d'un contrôle complémentaire |
| Expérience liée à la vie professionnelle + éléments issus des formations (initiales ou continues)                      | -4-<br>Expérience professionnelle à une expérience de vie | Ensemble des acquis de l'expérience correspondant à l'exercice d'une activité salariée ou non ou bénévole   |
| Descriptif des fonctions exercées et des tâches par référence à l'emploi du candidat et en relation au diplôme postulé | -5-<br>Vers une analyse des compétences                   | Explicitation par référence au diplôme postulé, les connaissances, compétences et aptitudes qu'il a acquises par l'expérience                             |
| Entretien à la demande soit du candidat soit du jury   | -6-<br>D'une demande d'entretien à un entretien imposé    | Entretien obligatoire et simulation possible d'une situation de travail   |

Tableau n°1 : Comparatif des deux procédures de validation des acquis

A l'aide des divergences des deux dispositifs et au travers des entretiens, nous allons tenter de mettre à jour l'état des avancés de la VAE.

### **1/ Abaissement de la durée de l'expérience**

La durée minimale autorisée pour entamer une procédure de VAE est de 3 ans au lieu de 5 ans. D'après les différents entretiens, candidats et accompagnateurs s'accordent pour dire que l'expérience doit être plus conséquente que les 3 ans prévus par la loi. Pour Norbert et Nadine plus l'expérience est importante plus le dossier a des chances d'aboutir. Pour Josiane "ce qu'ils (jury) avaient apprécié c'est le fait que heu... j'avais une expérience de travail, [...] il valorise ce savoir, bon l'expérience est là, en tant qu'assistante commerciale export ça fait 11 ans... je pense qu'ils ont aussi valorisé ça par rapport à aah... quelqu'un qui a moins voire pas du tout...". Pour Julien "j'avais une expérience de 12 ans au niveau bac+5 de travail... la loi demandait que 3 ans mais dans la pratique je crois que les gens aiment mieux un peu plus que 3 ans quand même, 3 ans c'est un peu juste..."

Le nombre d'année d'expérience apparaît être un atout pour les candidats, ils ont tous au-delà de 10 ans.

### **2/ Validation partielle vers une validation totale**

Cette mesure paraît être l'innovation la plus importante de cette loi, elle suscite cependant de nombreuses polémiques : valider un diplôme entier, surtout au niveau de l'enseignement supérieur semble être infaisable dans l'immédiat. D'après les différents entretiens, personne ne fait référence à l'obtention intégrale du diplôme. Le candidat à la VAE postule sur le diplôme entier en sachant pertinemment qu'il aura des modules ou UE avec des prescriptions (ou selon le cas des UE ou modules à passer). Alors que le candidat à la VAP devait choisir les modules (ou UE) du diplôme dont il souhaitait être dispensé. Cependant pour certains acteurs du dispositif la frontière entre VAP et VAE n'est pas si nette. Pour Julien, ses missions doivent être "en phase avec les modules dont on peut demander la validation". Pour Josiane "Je voulais d'abord valider mon DEUG et il se trouve que j'ai validé en même temps 80% de la licence LEA... il me manque l'Espagnol". Pour Jean son souhait est de pouvoir ".. rentrer dans le DESS psychologie du travail en faisant valider certaines matières mais aussi faire valider les matières de licence et maîtrise pour avoir à en suivre le moins possible...". La différence entre la VAP et la VAE n'est pas toujours perçue pour certains candidats.

### **3/ Le jury devient prescripteur**

Pour la VAP le jury se prononçait sur les modules (ou UE) en terme de dispense : les éléments non validés devaient être obtenus en formation (soit normale soit continue), le candidat (adulte en reprise d'étude) était alors confronté aux problèmes d'organisations des cours par rapport à sa disponibilité. En ce qui concerne la VAE, le jury se prononce sur les connaissances acquises et précise les éléments que le candidat devra approfondir : soit par un complément d'information comme la rédaction d'un dossier sous forme de projet, soit par un retour en cours. Pour Julien sa prescription a été la réalisation d'un projet. Alors que pour Josiane, Jean et Jules (dossier VAP), ils doivent retourner en cours s'ils veulent valider leur diplôme. Le problème de l'organisation des cours se pose toujours puisque la plupart des filières ne sont pas prévues en cours du soir. Pour pouvoir terminer leur diplôme certains passent par un congé de formation. Jean se plaint de l'organisation "il me reste 2 seules UV (en maîtrise) à passer..., 2 UV que je ne suis pas, parce qu'ils sont en même temps que les cours de licence, [...] si j'avais réellement présenté la démarche complète en entreprise, [...] je pense que l'on me l'aurait complètement refusé..."

#### **4/ Expérience professionnelle à une expérience de vie**

La VAE élargit le champ de l'expérience professionnelle puisqu'elle permet d'introduire des expériences issues d'une activité bénévole ou tout autre activité. Cependant dans "expérience" la loi sous-entend toujours une expérience professionnelle. A travers les entretiens aucun ne fait référence à cette nouvelle possibilité d'expérience non salariée. Seul Jules (dont le dossier est issu de la loi sur les VAP) fait référence à d'autres activités comme intervenant dans des conférences, associations... Mais certains jury prennent davantage en compte les formations initiales et continues : pour Jean c'est le responsable de la formation qui lui demande de rajouter dans son dossier des éléments de sa formation : "Monsieur S. et autres m'a dit -oui mais bon, on ne voit pas assez apparaître votre formation- [...] j'ai remonté un 2ème dossier où j'ai rajouté toute la partie formation que j'ai faite heu... toute la partie formation continue... et donc là le dossier était plus satisfaisant...".

#### **5/ Vers une analyse des compétences**

La distinction entre le "décrire" des VAP et le "explicitier" des VAE est une nuance qui est difficile à repérer aussi bien pour les candidats que pour les responsables de la VAE. Pour les VAP le candidat avait à décrire ses fonctions, ses tâches en fonction du diplôme (certaines universités demandaient même un tableau avec les correspondances), alors que pour la VAE, le candidat a à expliciter ses connaissances, compétences et aptitudes qu'il a acquises par l'expérience par référence au diplôme. D'après les entretiens, pour la majorité des candidats le dossier est élaboré en fonction du programme du diplôme, ils parlent tous de description de leurs expériences.

Pour Josiane en parlant de son expérience : "ça collait vraiment bien. En lisant la partie gestion, la partie comptable, la partie heu... collait du point de vue DEUG, licence heu... licence".

Pour Julien l'accompagnateur lui conseille de "décrire le parcours, décrire en détails si possible des missions et ensuite justifier ce que l'on a décrit" [...], je suis tombé sur..., sur ce DESS là, dont les matières semblent correspondre pas mal à mon expérience", [...] "l'inconvénient de la VAE c'est qui faut faire correspondre aux matières, toutes matières, mais c'est jouable dans la mesure où vous avez une expérience qui correspond...". Pour Jean : "j'ai essayé de décrire le plus possible..."

La construction du dossier semble essentiellement se faire par un état, un inventaire, une description de leurs activités. En ce qui concerne l'accompagnateur Joëlle, sa "méthode" rejoint celles des candidats, elle leur propose de choisir les missions qui leur paraissent être en rapport avec le diplôme qu'ils visent. Alors qu'Alberte distingue bien la VAP et la VAE : "la démarche (VAP) était trop autour de la structure du diplôme et le candidat devait coller à cette réalité-là pour pouvoir remplir son dossier". Le candidat devait faire "le lien entre ce contenu et son expérience professionnelle". Alors qu'avec la VAE "c'est le jury qui doit faire le lien avec le diplôme et plus le candidat". Pour elle les candidats doivent "rendre compte de leur vécu professionnel, de leur expérience professionnelle et qu'ils n'ont pas à se poser la question si cet aspect-là de leur activité est en lien avec telle partie du diplôme". Alberte fait davantage référence à l'explicitation, cependant elle ne parle pas de diplôme universitaire mais de formation professionnelle.

#### **6/ De la demande d'entretien à un entretien imposé**

Pour l'enseignement supérieur, l'entretien devient obligatoire "le jury de validation s'entretient avec le candidat sur la base du dossier présenté". Le jury a à vérifier les déclarations du candidat, l'objectif n'est pas d'évaluer les compétences ni les connaissances du candidat, mais bien au-delà puisque l'entretien doit aider le jury à mieux comprendre l'activité professionnelle du candidat (d'après la loi). Selon nos entretiens, d'un jury à l'autre, les objectifs ne semblent pas similaires.

**Pour Josiane le jury lui a posé "des questions d'universitaire" [...]** "pas des choses pratiques sur ce que j'avais fait d'accord, donc heu.. sur ma formation. Vous avez fait une formation d'anglais, vous avez fait une formation commerce international, vous avez fait une formation espagnol, hein, donc les questions étaient basées là dessus" le jury l'a questionné sur "pourquoi demandez-vous une validation de l'expérience, et pas, est-ce que vous vous sentez capable de".

**Pour Jean** "on (le jury) m'a demandé de re-préciser un petit peu mon parcours professionnel ce que je faisais aujourd'hui, qu'est-ce que j'attendais de la validation, qu'est-ce que je voulais faire avec ce parcours..." [...]

"on m'a demandé assez clairement s'il y avait des modules sur lesquels moi j'avais pensé pouvoir me faire valider".

**Pour Julien les membres du jury** "ont posé des questions par rapport à mes missions, donc c'est des questions professionnelles..."

Selon les disciplines et selon les critères des membres du jury, les questions posées aux candidats lors de l'entretien, semblent davantage s'orienter soit vers leurs parcours professionnels soit vers leurs formations initiales et/ou continues.

L'esprit de la loi VAP reste encore bien ancré chez tous les acteurs de la VAE. La loi de 2002 étant si proche de celle de 92 que la plupart des acteurs du dispositif ont des difficultés pour s'en détacher et ainsi assimiler et s'approprier la loi sur la VAE.

## **II. Analyses des entretiens**

## 2,1- La notion de savoir

**Agnès Boyer**

La lecture ici proposée au travers des entretiens, tente d'amorcer un ensemble de réflexions sur la notion de savoir dans le contexte de la VAE à l'université. Nous supposons que la validation des acquis de l'expérience a des effets formateurs et qu'elle ferait alors appel à des savoirs. Lesquels ? Quels types de savoir ? Qu'est-ce que les acteurs du dispositif mettent sous cette notion ? De quoi parlent-ils quand ils font référence aux savoirs et aux compétences ? Nous tenterons alors une approche compréhensive de cette "énigme" afin de saisir les enjeux de la VAE au sein de l'enseignement supérieur.

### Entretien n° 1 – Josiane

Pour construire son dossier dans un premier temps, elle a fait référence à ses savoirs académiques, théoriques : "j'ai fait appel, heu, [...] mes connaissances universitaires strictement, hein, qui sont heu, d'une part heu, j'ai fait une année de Droit avant de... heu... avant de... faire la fac d'anglais donc, avec cette année de Droit, ça m'a ouvert quand même sur heu... sur des aspects juridiques, même si je n'ai pas approfondi, il y a toujours une expérience qui a été heu... qui a été réalisée, ensuite les connaissances en langue, hein, qui sont les connaissances en anglais surtout, italien heu... qui était une langue que j'ai apprise, ensuite j'ai fait une formation à l'AFPA, en commerce international, donc qui fait partie aussi des savoirs heu, que j'ai acquis par heu, par l'étude on va dire, et l'espagnol que j'ai complété en formation heu, en formation continue..."

Et dans un deuxième temps, elle parle de son expérience professionnelle en faisant référence à des savoirs issus de l'expérience : "ensuite j'ai bâti sur mon expérience professionnelle, puisque heu... je suis dans une PME, ce qui fait que dans une PME on a la possibilité, quand on est un petit peu curieux et qu'on s'intéresse aux choses, on a la possibilité de faire pas mal, pas mal de choses, on peut toucher beaucoup d'aspects ce qui fait que par rapport à ah... LEA tout ce qui était heu... je ne sais plus comment ils appellent ça exactement dans le heu... tout ce qui est expérience de travail...". D'après cet item, les savoirs dits "savants" se construisent essentiellement en formation (initiale et continue) tandis que les savoirs "issus de l'expérience de travail" se construisent sur le terrain.

A la question sur les compétences, elle re-définit le savoir comme issu uniquement des études : " Disons que les savoirs pour moi, c'est ce que j'ai acquis par l'étude, fac, c'est ce qui m'a été donné heu... puisque le commerce international je l'ai appris aussi" et précise que "les compétences c'est ce que j'ai effectivement valorisées par le travail hein, on acquiert après des compétences par rapport à un savoir [...] puis toutes les compétences transversales que l'on développe et qui sont pas livresques heu, qui sont des trucs heu, tout bête dont on a besoin, enfin je veux dire, débourrer la photocopieuse, ça fait partie, c'est idiot, mais ça fait partie des heu... (rire) tout un ensemble de choses, relationnels, relation avec les autres, pratiques techniques puis les, les compétences on les acquiert étant confronté à des situations nouvelles que l'on nous apprend pas dans la..., que l'on nous apprend pas dans la théorie". L'apprentissage théorique se ferait par les études, alors que les compétences seraient issues directement de la confrontation entre les savoirs dits "savants" et la pratique professionnelle (qui seraient les savoirs dits "d'expérience" dont elle fait référence au début de l'entretien). Pour elle, les savoirs seraient appris et les compétences seraient acquises.

Les savoirs pourraient-ils se caractériser alors comme un rapport entre ce qui est appris de manière académique et ce qui est acquis par les activités réelles (professionnels ou non) ? Bien qu'elle ait dissociée les savoirs (théoriques) des compétences, elle fait aussi appel implicitement à des savoirs cachés<sup>9</sup> ou "*présomption de non-savoir*"<sup>9</sup> (Chevallard, 1991, p. 209) dont elle n'est pas consciente d'avoir acquis en tant que savoir.

---

<sup>9</sup> Chevallard, Y. (1991) *La transposition didactique – du savoir savant au savoir enseigné*, Paris : La pensée sauvage

## Entretien n° 2 – Jean

Pour lui, la notion de savoir le renvoie directement au sens qu'il met sous la validation des acquis "pour moi on est sur les savoirs professionnels, c'est ce que j'ai fait dans un premier temps, j'ai essayé de construire sur mes savoirs professionnels, quelles étaient mes expériences, qu'est-ce que j'avais fait, coaching, management... tout ça je l'ai construit quand j'ai présenté le dossier". Jean affirme que les VAE mettent en jeu des "savoirs professionnels", savoirs issus de l'expérience, acquis dans l'action. Ces savoirs semblent être pour lui comme "des repères pour l'action, des prises de distances, des incitations réflexives, des mises en lien permettant des apparentements d'expériences différenciées" (Baudouin, 2002, p. 154)<sup>10</sup>.

Tandis que la notion de compétence "C'est surtout les descriptions de ce que j'exerçais au quotidien dans mon activité... je parlais de coaching, de ce que je faisais c'est-à-dire, bon des conseils en formation, orientation des gens, du coaching, de l'écoute heu... organisation de réunion... reporting... tous ces éléments là en fait que l'on retrouve pas forcément effectivement en formation et que bon nous on doit mettre en avant d'un point de vue de nos compétences donc j'ai essayé de décrire le plus possible". Dans un premier temps les compétences sont des descriptions de ses actions passées. Jean a donc fait un repérage de ses compétences (ce qu'il a fait au quotidien, ses fonctions, ses tâches...) pour ensuite les "énumérer" dans son dossier. Les compétences seraient pour lui des actions passées, des savoir-faire, des savoirs y faire dont il aurait acquis à travers des situations professionnelles.

Puis par la suite, à la question s'il fait une différence entre les savoirs et les compétences : "Dans les savoirs il y a une partie de... d'acquisition qui ce fait d'une manière un peu intuitive, d'une manière un peu... c'est notre progression heu... de vie quoi je dirais des savoirs, les compétences sont beaucoup plus ancrées par rapport au milieu professionnel, je pense que... on pourrait avoir des, des savoirs sans forcément être dans le milieu professionnel, les compétences, elles sont vraiment liées au milieu professionnel heu... elles se complètent". Jean pense que les savoirs sont issus de son parcours de vie, ce sont des savoirs plus personnels dont l'acquisition semblerait se faire de façon intuitive au travers de situations quotidiennes, c'est-à-dire à son insu. Ils se construiraient au travers d'interactions sociales et formeraient ainsi l'identité de la personne.

A partir de ces items, les savoirs seraient davantage une relation avec le réel, en somme ce que l'on aurait acquis durant notre existence, qui ferait sens pour la personne, mais cela pourrait être aussi une connaissance sur soi-même. "Le savoir du quotidien, encore davantage que les connaissances plus instrumentales ou plus livresques, va de pair avec l'identité" (Dominicé, 2002, p. 46)<sup>11</sup>. Il parle aussi de "progression de vie" c'est-à-dire que ces savoirs seraient en perpétuel mouvement, qu'ils évolueraient, se modifieraient, s'adapteraient pour "se transformer" en fonction des situations singulières rencontrées, alors que les compétences seraient issues directement du milieu professionnel. Il distingue à la fois la notion de savoir en la rattachant au parcours de vie personnel et la notion de compétence en l'assimilant au monde du travail.

## Entretien n° 3 – Jules

Après avoir raconté longuement son récit de vie, il assimile le mot "savoir" à des compétences : " Alors pour moi "savoir" c'est heu... comment... c'est des compétences ...le mot "savoir" en tout cas ce qui me concerne, je crois, que ce sont des compétences acquises par l'expérience ... heu... à utiliser heu... à utiliser des éléments théoriques, voilà c'est ça, utiliser des éléments théoriques, les, les compétences pour mettre en pratique des, des comment, des... des connaissances théoriques, en tout cas si je me réfère à mon savoir théologique [...] comment faire en sorte que ça puisse servir dans mon travail à des gens quand j'enseigne des textes [...] voilà, pour moi le savoir c'est cette capacité à rendre effective heu... ces connaissances. C'est un petit peu comme ça que je mettrais le mot "savoir", donc peut-être quelque chose de plus pragmatique que théorique...".

Quand il fait référence à la notion de savoir, il se positionne par rapport à sa situation professionnelle et non par rapport à la construction du dossier de VAE. Il définit explicitement le mot "savoir" comme des compétences acquises par l'expérience lui permettant "d'utiliser des éléments théoriques". Autrement dit, pour lui, il semblerait que la notion de savoir le renvoie implicitement à

---

<sup>10</sup> Baudouin, J.M. (2002) "La compétence et le thème de l'activité : vers une nouvelle conceptualisation didactique de la formation", *L'énigme de la compétence en éducation*, Bruxelles : De Boeck, pp. 149-16

<sup>11</sup> Dominicé, P. (2002) *L'histoire de vie comme processus de formation*, Paris : L'Harmattan

des savoirs théoriques qui vont lui permettre par la suite d'alimenter sa pratique professionnelle. Le savoir (théorique, savant) serait ici (il en parle au singulier) un stock de connaissances acquis<sup>12</sup>, soit à travers des formations (initiales et/ou continues) soit à travers des apprentissages autodidactes, qui subiraient une appropriation, une interprétation puis une "mutation", une "métamorphose" en "savoir accessible", "re-utilisable" (c'est-à-dire un nouveau savoir). Le savoir peut être vu ici d'après Beillerot comme "une action de transformation du sujet pour que lui-même change le monde" (1996, p. 135)<sup>13</sup>.

Quant à la notion de compétences "Les compétences c'est les capacités, des capacités que j'ai à, heu... à... les capacités à faire que ce que je transmets puisse être efficace, je crois, ouais, efficace... je sais pas si le mot efficace [...] ouais le mot qui vient c'est utilisable de telle sorte que ces, que ces éléments théoriques, ces connaissances livresques de, de... je pense à ces éléments bibliques par exemple, bon, de telle sorte que ça soit utilisable...". La distinction entre les deux termes reste étroitement liée, puisque la notion de compétence pour lui c'est la capacité à effectuer le passage entre les savoirs théoriques (connaissances livresques) et entre les "nouveaux savoirs" rendus ainsi utilisables pour sa pratique professionnelle (en fait ces "nouveaux savoirs" seraient des savoirs d'expérience, des savoirs d'action...). Cette compétence, à laquelle il fait allusion, est pour lui une faculté de pouvoir "transférer" (transporter ?) un savoir théorique en savoir d'action. A son insu, il a développé des savoirs personnels, issu de son expérience de vie, de son existence. Il parle aussi de "savoir pragmatique", parce qu'il pense utiliser le savoir dans ses pratiques professionnelles, d'après sa vision, donc dans l'action. Le savoir serait-il une construction sociale qui s'identifierait dans la praxis ?

#### **Entretien n° 4 – Joëlle**

En ce qui concerne la notion de savoir, elle en parle en terme de capacité : "on peut parler de savoir dans la mesure où ils sont capables de, de restituer ce qu'ils connaissent, voilà... et donc... c'est... c'est ce que j'essaie de les amener à faire, parce que bon, je leur dis "vous allez être devant un jury et bien vous allez pas raconter votre vie, vous allez faire une synthèse d'un certain nombre de choses concernant votre passé professionnel et vos missions et ce qui intéresse le jury c'est ce que vous allez mettre, faire ressortir, mettre en avant, tout ça en relation au diplôme. Donc pour moi, c'est... c'est, c'est, c'est ça le savoir...".

Autrement dit, elle sous-entend qu'il existerait des "savoirs cachés" (aussi bien issus des formations que des expériences) chez le candidat qui doivent être révélés, dévoilés à travers une synthèse de leurs activités professionnelles antérieures en relation avec le contenu du diplôme et en fonction de l'attente, des critères et des exigences du jury.

Alors que "la notion de compétence est vraiment liée à une activité", c'est-à-dire à l'action, à une pratique professionnelle. Le savoir serait alors davantage une relation entre "ce que la personne dit sur ce qu'elle a fait" (le langage, la verbalisation des actions en rapport au diplôme donc une re-interprétation de son expérience passée en fonction d'un nouveau sens) et entre "le réel" (ce que la personne sait vraiment faire dans l'action). Nous pouvons, en effet, rapprocher cette vision à celle de Beillerot lorsqu'il distingue le "savoir discursif" qui est pour lui "une technique du discours (savoir comment faire)" et le "savoir prescriptif" qui est "une technique de transformation du rapport de chaque personne à l'environnement (savoir le faire)" (1996, p. 124)<sup>5</sup>. De même elle essaie de les amener à leur faire "prendre conscience" de leurs expériences professionnelles pour qu'ils puissent la synthétiser. Elle reste cependant prudente "je peux pas aller au-delà de ce que... si tu veux... de, de leur prise de conscience de leur expérience professionnelle, c'est pas la mienne, hein ! Donc... c'est vrai que de temps en temps, tu peux aussi dire heu... "mais vous voyez bien que (sourire)" dés fois ça peut un peu, ça peut un peu obliger... mais il faut pas trop aller dans... dans cette direction là parce que ça sert à rien...". Apparemment elle essaie de mener ses accompagnements en maintenant une certaine distance par rapport aux candidats.

#### **Entretien n° 5 – Julien**

Pour lui la notion de savoir, selon le point de vue du professionnel "c'est une connaissance qui permet heu... qui permet de, de construire de réaliser un projet, une mission... pour moi c'est plutôt, c'est plutôt une

---

<sup>12</sup> Jobert, G. (2000) "Dire, penser, faire. A propos de trois métaphores agissantes en formation des adultes", *Education permanente* n° 143, pp. 7-28

<sup>13</sup> Beillerot, J. (1996) "Les savoirs, leurs conceptions et leur nature", *Pour une clinique du rapport au savoir*, Paris : l'Harmattan, pp. 119-143

approche heu... une approche professionnelle". [...] "c'est un, une base de départ simplement à mon avis, il y a... ça représente une connaissance minimale pour pouvoir aborder un sujet [...] je pense que le savoir c'est une connaissance de base, c'est une connaissance générale, c'est une connaissance de base dans un domaine". Il sous-entend un savoir théorique, de départ, une base qui va l'aider à rebondir sur ses activités professionnelles. Ce savoir apparaît être une connaissance lui permettant de nourrir ses actions. Cependant, l'action peut être perçue aussi, selon la démonstration de Piaget, comme un *"moteur de construction mentale mais elle est également source de création et d'innovation"* (1969, p. 264)<sup>14</sup>. De plus, afin de réaliser les missions que son supérieur hiérarchique a pu lui confier, il a du s'inscrire à des formations pour acquérir des savoirs plus théoriques et ainsi pouvoir fournir un travail beaucoup plus personnel, adapté aux situations : "le problème, c'est comment faire pour acquérir ces connaissances, je l'ai fait par le biais de documentations, de travail personnel, il fallait mettre les bouchées doubles, travailler chez soi tard le soir, faire beaucoup de recherche bibliographique". Il a pu ainsi accéder à des savoirs plus précis, ciblés pour être re-utilisés, que l'on pourrait nommer des "savoirs autodidactes" : "dans le domaine professionnel quand vous avez besoin d'un heu... d'un savoir heu... précis, vous essayez d'acquérir uniquement ce que vous avez besoin, vous avez pas besoin de tout (sourire), contrairement à l'acquisition par la voie scolaire...".

Il a donc puisé dans des savoirs académiques, livresques afin de pouvoir se les approprier, en produisant, créant ainsi d'autres savoirs beaucoup plus personnels (en lien avec sa situation professionnelle), pour ainsi les réinvestir dans ses pratiques quotidiennes. L'important pour lui ce n'est pas d'apprendre des savoirs, mais bien de les acquérir, afin de les confronter aux situations professionnelles.

Alors que la notion de compétence serait davantage un savoir-faire, une maîtrise, une action concrète au sein d'une situation singulière "c'est simplement la maîtrise par cette personne de, d'un ou plusieurs domaines ... concrétisés par heu... par des travaux, par la réalisation des travaux précis". La notion de compétence sous-entend aussi qu'elle doit être reconnue pour exister "c'est la reconnaissance par heu... par les autorités j'allais dire...".

Le savoir apparaît être pour Julien, une connaissance de base (sous-entendu un savoir théorique, académique) qui a été saisi, appris mais aussi interprété, changé, muté en "autre chose" afin de pouvoir alimenter ses pratiques professionnelles. Ce savoir ainsi défini favoriserait l'action, bien que la compétence serait l'application de ce "savoir muté" sur le terrain.

### **Entretien n° 6 – Alberte**

Pour elle, les savoirs la renvoient d'abord sur des savoirs d'expérience, puis sur des savoirs théoriques: "Ils font preuve de savoirs de l'expérience. Y a des savoirs faire, il y a des procédures et il y a des savoirs théoriques qu'on peut voir dans les savoirs faire mais qui sont pas théoriques au sens didactique. Qui sont issus de l'expérience et du savoir faire."

Elle essaie apparemment de rechercher à travers les savoirs dits de "l'expérience", issus de l'action, des savoirs théoriques, c'est-à-dire des savoirs de "base" qui ont permis la réalisation d'une pratique professionnelle. Dans ce contexte, le candidat a à rendre compte de son vécu professionnel en verbalisant, extériorisant, racontant son expérience : "On leur fait raconter des situations, on leur propose de partir de situations vécues qui, ... à partir d'un exemple, d'être sur tel cas et essayer de décliner comment il est vécu...". Le récit ne pose t-il pas un *"problème ontologique : les histoires sont-elles réelles ou imaginées, quel que soit le bond qu'elles font au-delà de nos perceptions ou de nos souvenirs des choses de ce monde ?"* (Bruner, 2002, p. 23)<sup>15</sup>. Le récit du candidat ne refléterait-il pas alors ce qu'il pense que l'accompagnateur attend de lui ? Dans ce cas, il n'a plus à repérer ses savoirs, mais cette fonction revient au jury : "c'est le jury qui doit faire le lien avec le diplôme et plus le candidat [...] Le jury cherche à travers l'argumentation du candidat, il déduit, lui, il fait ce travail de se dire « tiens tel candidat assure telle activité, il explique comment il fait donc ce candidat a donc bien engrangé les savoirs savants »...".

Pour Alberte la même compétence peut se repérer dans différentes situations car elle est transférable : "la compétence par exemple relationnelle peut être repérée dans une situation de soins mais qu'elle ne se repère pas que là., elle peut se repérer dans une situation d'accueil. Donc ce qu'on repère d'un côté est transférable dans l'autre." La compétence s'éprouverait, s'épanouirait en situation, et c'est la notion "d'adaptation" qui

<sup>14</sup> Piaget, J. (1969) *Psychologie et pédagogie*, Paris : Denoël/Gonthier

<sup>15</sup> Bruner, J. (2002) *Pourquoi nous racontons-nous des histoires ?*, Paris : Editions Retz

permettait au candidat de pouvoir passer d'une situation à une autre tout en développant une même compétence.

Alberte va impulser les candidats pour qu'ils puissent raconter leurs activités à travers des situations professionnelles précises et choisies en adéquation avec le diplôme. Pour ce faire, elle les incite, les pousse à se questionner sur leurs pratiques en suscitant une réflexion sur leurs expériences, ceci afin de pouvoir rebondir sur le repérage de leurs compétences. En somme, elle essaie de leur faire "prendre conscience" de leurs expériences.

Les savoirs sont alors perçus à la fois par l'accompagnateur et par le jury. Il semblerait que Alberte "re-construise" les savoirs dits "théoriques" des candidats à partir de leurs savoirs d'expérience dont elle aurait repéré au préalable à travers leur récit de vie. Elle effectue le chemin en sens inverse : elle essaie de remonter à la base des savoirs inscrits dans le référentiel à travers des savoirs produits par le candidat en fonction de situations singulières.

Pour elle la notion de savoir apparaîtrait alors comme une relation entre le récit de l'expérience du candidat et le référentiel du diplôme.

### **Entretien n°7 et n°8 – Edmond et Eléonore**

Lorsqu'il fait référence à la notion de savoir, il semblerait qu'il sous-entende des savoirs théoriques : il parle de "savoir de référence" : "Chaque compétence est décrite par un triptyque type de situation, savoir faire, savoir de référence...".

Quant à Eléonore, la notion de savoir n'est pas abordée de façon explicite. Cependant elle parle de travail sur les référentiels en précisant que "la démarche doit partir de la pratique pour se confronter aux référentiels et ainsi s'éprouver sur le terrain". Elle partirait alors de savoirs issus de l'expérience (c'est-à-dire ce qu'ils disent sur ce qu'ils savent faire), en les confrontant avec ceux du référentiel (qui seraient davantage des savoirs professionnels voire théoriques) pour ensuite revenir sur le terrain et ainsi pouvoir constater les savoirs utilisés en situation (c'est-à-dire ce qu'ils savent faire concrètement).

### **Entretien n° 9 – Nadine et Norbert**

Pour Nadine, les compétences "C'est ce qu'il a pu acquérir et qui pourrait correspondre au contenu du diplôme." Autrement dit, elle sous-tend des savoirs acquis à travers l'expérience professionnelle qui seraient susceptibles de pouvoir correspondre au contenu du diplôme. Les compétences dont elle fait référence, seraient davantage ancrées dans l'action. Mais cependant, rien ne nous dit si pour elle "ce que le candidat a acquis" ne recouvre pas non plus des savoirs plus théoriques.

Norbert quant à lui, parle "d'éléments objectifs" et de "culture de base", à quoi fait-il référence ? A des savoirs plutôt théoriques ou à autres choses ? Il pense que l'accompagnateur ne transmet pas de savoirs mais qu'il "fait prendre conscience d'un savoir, ce qui est peut-être même plus formateur que la simple transmission". Norbert affirme alors que l'accompagnateur administratif est là pour inciter, aider le candidat à lui faire "prendre conscience" de ses acquis et que par cette fonction l'accompagnement devient alors un acte formateur. Les savoirs du candidat selon l'accompagnateur seraient des savoirs théoriques, mais il y aurait aussi des savoirs d'un autre ordre qui seraient peut-être des savoirs issus de l'expérience ; mais rien n'est libellé dans ces termes.

## Synthèse des entretiens

|                                 | Fonction   | Eléments bruts recueillis - Interprétations  |  | Questionnements sur la notion de savoir   |
|---------------------------------|--|--|--|---|
|                                 |  | Savoirs  | Compétences  |   |
| <b>E1<br/>Josiane</b>           | Candidat VAE   | <ul style="list-style-type: none"> <li>•Savoirs : "connaissances universitaires strictement " ; "acquis par l'étude"</li> <li>↳ savoirs issus de ses formations initiales et continues : savoirs théoriques</li> <li>•Savoirs : "expériences professionnelles, expériences de travail"</li> <li>↳ savoirs issus du terrain : savoirs d'action, savoirs d'expérience</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>•Compétences : "ce que j'ai valorisées par le travail" ; "on acquiert des compétences par rapport à un savoir"</li> <li>↳ confrontation entre les "savoirs théoriques" et la pratique professionnelle (savoirs d'expérience)</li> </ul> | Savoirs : rapport entre ce qui est appris de manière académique et ce qui est acquis par les activités réelles ?            |
| <b>E2<br/>Jean</b>              | Candidat VAE   | <ul style="list-style-type: none"> <li>•Savoirs : "savoirs professionnels"</li> <li>↳ savoirs issus de l'expérience, acquis dans l'action</li> <li>•Savoirs : "acquis intuitif, progression de vie"</li> <li>↳ savoirs personnels, issus de son existence</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>•Compétences : "description de ce que j'exerçais au quotidien dans mon activité"</li> <li>↳ actions passées liées au milieu professionnel, des savoir-faire et des savoirs y faire</li> </ul>   | Savoirs : rapport entre la vie personnelle et la vie professionnelle ?  |
| <b>E3<br/>Jules</b>             | Candidat VAP   | <ul style="list-style-type: none"> <li>•Savoirs : "compétences acquises par l'expérience afin d'utiliser des éléments théoriques" ; "...capacité à rendre effective ces connaissances (savoirs théologiques)"</li> <li>↳ savoirs davantage théoriques : stock de connaissances issu des formations et des apprentissages autodidactes</li> </ul>                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>•Compétences : "capacités à rendre utilisable les éléments théoriques"</li> <li>↳ compétences : c'est être capable de "transférer" des éléments théoriques dans la pratique professionnelle</li> </ul>                                  | Savoirs : mutation des savoirs théoriques en nouveaux savoirs afin d'alimenter les pratiques professionnelles ?             |
| <b>E4<br/>Joëlle</b>            | Accompagnateur administratif                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>•Savoirs : "capacité à restituer ses connaissances"</li> <li>↳ savoirs cachés, révélés par la synthèse de l'activité professionnelle du candidat</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>•Compétences : "liées à une activité, issues des pratiques professionnelles"</li> <li>↳ compétences : actions passées liées au milieu professionnel, issues du monde du travail</li> </ul>  | Savoirs : relation entre la verbalisation des actions en rapport au diplôme (réinterprétation) et entre le "réel" ?         |
| <b>E5<br/>Julien</b>            | Candidat VAE   | <ul style="list-style-type: none"> <li>•Savoirs : "connaissances permettant la construction d'un projet, d'une mission" ; "connaissances de base, minimales..."</li> <li>↳ savoirs comme stock de connaissances, une construction, des savoirs autodidactes</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>•Compétences : "maîtrise de un ou plusieurs domaines concrétisés par la réalisation des travaux"</li> <li>↳ compétences s'éprouvent sur le terrain à travers la concrétisation de travaux</li> </ul>                                    | Savoirs : connaissances de base mutées en nouveaux savoirs appropriés, personnalisés afin de pouvoir réaliser des travaux ? |
| <b>E6<br/>Alberte</b>           | Formateur d'accompagnateurs                                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>•Savoirs : "savoirs de l'expérience, savoirs théoriques que l'on peut voir dans les savoir-faire"</li> <li>↳ savoirs de base qui alimentent l'activité professionnelle, elle cherche des savoirs théoriques à travers des savoirs d'expérience</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>•Compétences : actions en situation</li> <li>↳ compétences sont transférables d'une situation à une autre et s'adaptent à chaque nouvelle situation rencontrée</li> </ul>   | Savoirs : relation entre le récit de l'expérience du candidat et le référentiel du diplôme ?                                |
| <b>E7<br/>Edmond</b>            | Chef de projet   | <ul style="list-style-type: none"> <li>•Savoirs : "savoirs de référence"</li> <li>↳ sous-entend savoirs théoriques ?</li> </ul>  |  |   |
| <b>E8<br/>Eléonore</b>          | Chef de projet   | <ul style="list-style-type: none"> <li>•Savoirs : (rien n'est dit de façon explicite) elle parle de partir de la pratique pour se confronter aux référentiels</li> <li>↳ sous-entend des savoirs d'action, des savoirs d'expérience ?</li> </ul>   |  |   |
| <b>E9<br/>Nadine et Norbert</b> | Accompagnateur administratif et Directeur formation continue | <ul style="list-style-type: none"> <li>•Savoirs : "éléments objectifs" ; "culture de base"</li> <li>↳ peuvent sous-entendre aussi bien des savoirs théoriques que des savoirs issus de l'expérience</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>•Compétences : "ce que le candidat a pu acquérir et qui pourrait correspondre au contenu du diplôme"</li> <li>↳ compétences acquises aussi bien à travers les formations du candidat qu'à travers son expérience</li> </ul>             | Savoirs : relation entre ce qui est appris et ce qui est acquis par le candidat au regard du contenu du diplôme ?           |

## Commentaires

Après avoir analysé, de façon succincte ces divers entretiens, en essayant de saisir la notion de savoir, nous sommes amenés maintenant à souligner les principaux traits qui nous ont paru pertinents, afin de nous questionner sur les analogies et les divergences repérables sur cette notion. (Cette interprétation reste cependant une première ébauche, elle sera à approfondir par l'élaboration de travaux complémentaires.) Il nous a fallu étudier conjointement le processus d'acquisition et/ou d'apprentissage des savoirs et les situations dans lesquelles ils pouvaient être repérables.

Nous pouvons d'ors et déjà constater que les deux modes de pensée –dans le paradigme rationnel, mécaniciste et dans le paradigme biologiste- (Vial, 2001<sup>16</sup>) sont repérables dans les divers entretiens que nous avons pu mener, mettent en évidence l'opposition active entre deux formes de savoir que nous avons pu distinguer :

- dans une première approche le mot "savoir" renvoie toujours vers une théorie, un savoir appris à travers la formation... (le savoir est perçu comme un stock de connaissances livresques) alors que le mot "compétence" renvoie toujours vers le monde du travail, l'activité professionnelle... en référence à une action ;

- dans la seconde approche, les sujets interviewés (sauf Jean) distinguent deux sortes de savoir : "savoirs théoriques" (Barbier, 1998<sup>17</sup>) qu'ils nomment aussi : savoirs académiques, savants et "savoirs d'action" (Barbier, 1998) qu'ils nomment : savoirs d'expérience, professionnels, personnels...

Mais bien au-delà de cette confrontation, l'analyse de ces discours révèle une autre articulation entre ces deux paradigmes. ***Pour ces acteurs, la notion de savoir exprime bien plus, voire autre chose qu'une accumulation de connaissances. C'est pour eux un processus (assimilation – accommodation – régulation, cf Piaget) qui organise et construit les savoirs par un cheminement du dehors au dedans d'un sujet encore conçu comme une intériorité psychologique qui « traite de l'information stockée », selon une modélisation cybernétique.***

En effet, nous avons pu constater dans un premier temps que "le savoir théorique" auquel ils font tous référence peut être assimilé à un "savoir de base" (Julien). C'est-à-dire qu'il semblerait regrouper à la fois toutes les formations (initiales et/ou continues) du candidat mais aussi tout ce qu'ils a pu apprendre conjointement à travers l'autodidaxie (savoirs voulus) et à travers un apprentissage à leur insu (savoirs non voulus) appris dans les activités quotidiennes (lectures, films documentaires, rencontres, échanges...). Ce savoir conçu ainsi comme une "connaissance de départ" voire un support (stable mais susceptible d'évoluer) est proche du concept "d'objet" (selon l'expression empruntée à Mosconi, 1996<sup>18</sup> : objet savoir). Cet "objet savoir" serait les racines qui alimenteraient les connaissances des candidats : il serait extérieur à la personne. Comme l'affirme Mosconi (1996, p. 85) *"l'accès à un nouveau savoir [...] est d'abord accès à un objet extérieur au sujet, tout comme l'objet transitionnel est extérieur au petit enfant". Ce savoir ainsi défini comme objet extérieur rencontré par l'étude, par la formation serait la base de tout apprentissage, que ce soit à travers un nouveau savoir su ou non su, formel ou informel.*

Nous avons pu observer dans un deuxième temps que le "savoir/objet" semble ne pas être "utilisé" (Jules) à l'état "brut". En effet, Jules et Julien sont autodidactes, ils ont besoin ***d'engranger "du savoir" afin de pouvoir aller à la fois plus loin dans leurs pratiques professionnelles mais aussi au-delà de leur formation initiale. Ils ont un besoin de maîtriser*** ; pour eux, *"le savoir est désir de*

---

<sup>16</sup> Vial, M. (2001) *Se former pour évaluer – Se donner une problématique et élaborer des concepts*, Bruxelles : De Boeck Université

<sup>17</sup> Barbier, J.M. (1996) *Savoirs théoriques et savoirs d'action*, Paris : PUF, (1998)

<sup>18</sup> Mosconi, N. (1996) "Relation d'objet et rapport au savoir", *Pour une clinique du rapport au savoir*, Paris : L'Harmattan, pp. 75-98

*maîtrise*" (Beillerot, 1996, p. 69<sup>19</sup>). Ils semblent employer des savoirs tout autre, proche de leur champ de pratiques sociales et/ou professionnelles.

D'après ce que nous avons pu constater, *ces savoirs seraient exploités pour agir*, ils seraient aussi régulés -dans le sens de faire autre chose- (Vial, 2001, p. 155) afin d'être réinvestis dans des situations nouvelles. *Ces "savoirs/objets" perçus d'abord par une interprétation immédiate en fonction de leur vision du monde, seraient appropriés, intériorisés à travers un "processus de régulation" qui transformerait, métamorphoserait ainsi les "savoirs/objets" en "nouveaux savoirs" (apprivoisés, incarnés, mutés).*

A partir de cette vision, pouvons-nous parler de "transfert d'apprentissage" (selon le sens de Genthon<sup>20</sup> : transport et transformation) en tant que "capacité d'adaptation et d'évolution" (1997, p.17) ? *Ces savoirs ainsi mutés, reconstruits, recréés, deviendraient des savoirs « internes », propres au sujet, appropriés, parfois méconnaissables, y compris par le sujet lui-même.* Mosconi (1996, p. 85) précise de plus que "l'apprentissage est appropriation de l'objet de savoir par le sujet et cette appropriation est une sorte de recréation de l'objet dans le sujet apprenant qui le transforme en objet interne". Dans cette acception, la pratique deviendrait-elle alors un lieu de "production/création/réinvention", en tous cas de changement des savoirs où un noyau stable des "savoirs/objets" demeurerait toujours présents au-delà de leur mutation ? Ces savoirs intériorisés généreraient-ils des liens multiples entre d'une part les "savoirs/objets" de départ et d'autre part entre le bouillonnement des actions ? Les "savoirs/mutés" semblent alors devoir être abordés davantage dans la pragmatique, dans la clinique de l'activité, seul système de références à ce jour prenant en considération l'imprévisible dans l'action : "le système de références du sujet est en perpétuelle recomposition, l'action le fait plus qu'évoluer, se réorganiser, la pragmatique est la conscience de l'évolution de ses références." (Vial, 2001, p. 42). On est loin d'une volonté de rationaliser cette action qui préside la plupart du temps à la fabrication de référentiels. Ainsi le référentiel serait utile voire indispensable et pourtant il passerait toujours à côté de son objet puisque la durée, le travail de l'action inéluctablement le transforme et le rend caduque.

En ce qui concerne l'ensemble des accompagnateurs, nous avons pu constater que la notion qui paraîtrait essentielle serait celle de "la prise de conscience". En effet ils incitent, stimulent, impulsent le candidat à la réflexion sur ses actions passées à travers une description des situations professionnelles singulières, tout en lui permettant, de façon sous-entendue, de dévoiler, révéler faire émerger de son récit de vie professionnel, les "savoirs/mutés" en référence au diplôme. Cependant c'est le jury qui a à déchiffrer les "savoir/mutés" en "savoirs/objets". Ce qui ne semble pas possible apparemment pour les universités à ce jour, tant que les référentiels métiers et diplômes ne seront pas établis. Que signifie cette notion : "prise de conscience", "conscientiser", dans le contexte des VAE, que mettent-ils dessous ?

Quant à la notion de compétence, pour l'ensemble des interviewés, elle se révèle toujours à travers des pratiques c'est-à-dire dans l'action. De Terssac définit les compétences "par tout ce qui est engagé dans l'action organisée et tout ce qui permet de rendre compte de l'organisation de l'action" (1998, p. 234)<sup>21</sup>.. Le candidat, pour construire le dossier de VAE, semblerait repérer, à travers les différentes situations professionnelles auxquelles il a été confronté, ses compétences afin de pouvoir reconstituer implicitement les "savoirs/mutés" qu'il aurait pu produire, voire créer en situation. *Les compétences apparaissent alors être un enchevêtrement, une imbrication entre les différents savoirs du candidat confrontés à son environnement socioculturel et à son histoire, et qui se développerait à travers des actions perçues, convoquées puis dépassées en situation.*

A partir de cette analyse, nous pouvons nous questionner sur certains éléments. La base du savoir serait-elle alors toujours théorique ? Les savoirs/objets seraient-ils mutés à chaque nouvelle rencontre avec une situation (professionnelle ou non) ? Pouvons-nous parler de "processus de

---

<sup>19</sup> Beillerot, J. (1996) "Désir, désir de savoir, désir d'apprendre", *Pour une clinique du rapport au savoir*, Paris : L'Harmattan, pp. 51-74

<sup>20</sup> Genthon, M. (1997) *Apprentissage, évaluation, recherche*, Aix-en-Provence : En question

<sup>21</sup> De Terssac, G. (1996) "Savoirs, compétences et travail", *Savoirs théoriques et savoirs d'action*, Paris : PUF, (1998)

régulation", de "transfert d'apprentissage" ? Si les "savoirs/mutés" sont mobiles, flexibles, toujours en mouvement, ils sont alors difficilement saisissables, comme le sens qui se périmé dès qu'on croit le posséder. Les savoirs stables apportés comme « preuve » dans le dossier sont donc toujours en décalage avec les compétences en situations. **La VAE serait alors l'occasion d'une fiction organisée bien plus qu'une simple remontée du savoir, une construction plus qu'un dévoilement. Et c'est cette construction qui est un apprentissage pendant le travail d'organisation du discours pour le dossier.** LA VAE est donc une procédure d'évaluation qui permet d'apprendre à nommer des savoirs qu'on s'attribue au travers d'une histoire racontée —à laquelle on croit ou à laquelle il faut que le jury croie (c'est le rôle de l'accompagnateur de sélectionner ou de mettre en valeur les ingrédients qui convaincront le jury). Il s'agit bien d'une négociation où ce qu'il faut dire pour être validé (que personne ne connaît avant, dont seul le référentiel donne une vague idée) oblige le candidat à un affichage dont il n'a jamais eu besoin jusque-là et c'est cet affichage qui fait exister un savoir nommé. C'est le phénomène de l'épiphanie : nommer fait exister, qu'on appelle alors à tort « prise de conscience ». Ce n'est pas du déjà là qui apparaît, c'est de l'invention : un autre regard inédit sur un vécu qui n'était pas analysé. La différence entre la loi de 1985 et celle de 2002 c'est que cet affichage ne veut pas seulement obtenir des savoirs savants, académiques, théoriques mais ceux mutés par la mise en œuvre dans l'expérience. **A charge pour les universitaires (avec l'aide des professionnels du jury) de reconnaître dans ces savoirs d'expérience l'équivalent des savoirs qu'ils enseignent dans leur diplôme.** Cette compétence est nouvelle. On se demande comment elle peut être acquise. On suppose qu'elle l'est.

Cette approche provisoire sur la notion de savoir à travers le dispositif des VAE, permet de poser des jalons successifs afin de tenter de dépasser l'opposition radicale entre "savoir théorique" et "savoir d'action".

## **2,2 Les habiletés, savoirs et compétences tacites des candidats à la VAE à l'université**

**Nicole CAPARROS-MENCACCI**  
ATER en Sciences de l'Éducation  
Université de Provence  
Aix-Marseille I  
France

### **1. L'objet de la contribution**

Cette communication propose une monographie. Elle s'intéresse à l'un des interviewés de la recherche, Jules, qui a eu pour particularité d'être admis en licence de Psychologie par VAP, en n'ayant aucun autre diplôme universitaire reconnu que celui du baccalauréat, et après avoir effectué un long temps d'arrêt dans ses études.

La contribution s'intéressera successivement :

- au candidat à la validation d'acquis qu'a été Jules – c'est-à-dire jusqu'à ce ses acquis professionnels aient été validés par la commission,
- et au « reprenneur d'études » qu'est devenu Jules après que ce dernier ait suivi plusieurs mois de cours à l'Université.

L'intention est d'abord d'identifier, à travers ses dires, mais aussi ceux de deux accompagnateurs administratifs, Norbert et de Nadine, les différents types de savoirs – et parmi eux des compétences au sens de Jobert (2002) –, mobilisés par ce candidat dans son cheminement de validation. Elle est ensuite de montrer que des savoirs plus ou moins tacites, fonctionnant comme des « sortes de pré-requis », sont indispensables à l'étudiant « reprenneur d'études » universitaires, sans que pour autant ceux-ci soient pris en considération par l'entreprise de validation d'acquis.

### **2. La méthode de recherche**

Le matériau sur lequel s'appuie cette communication est la transcription de deux entretiens :

- celui mené avec Jules, après qu'il ait suivi une grande partie du cursus de licence de Psychologie,
- celui mené avec Norbert et Nadine, entretien à partir duquel il a été compris que ces derniers avaient accompagné ce candidat, son cas ayant été évoqué spontanément.

Ces entretiens ont donné lieu à une élucidation clinique, basée sur une analyse de contenu. Ont été combinées, analyse thématique, analyse de l'énonciation (agencement du discours des protagonistes, dynamique, style...) et analyse de l'expression (repérage des troubles de la parole), lesquelles pouvaient être significatives tant des savoirs et compétences à l'œuvre, que des conflits intérieurs qu'occasionnaient la validation et la reprise d'études.

### **3. Jules, candidat à la validation d'acquis professionnels**

L'analyse de contenu a permis d'identifier, deux types de savoirs, chez ce candidat : des « savoirs-agis » dont on a pu supposer qu'ils sont issus de ses expériences professionnelles, et quelques savoirs académiques.

### 3.1. Les savoirs-agis du candidat

L'analyse de contenu permet de mettre en évidence le récit, assez minutieux, organisé chronologiquement – depuis le passage du baccalauréat (1975-76) jusqu'à la VAP (2002) –, que fait Jules, en réponse à la question inaugurale de l'interviewer « ...Expliquez moi comment vous avez construit votre dossier ? Quelle a été votre démarche intellectuelle ? ».

Jules choisit la narration. Il prend le temps de parler longuement, suite aux quelques brèves questions de l'interviewer, occupant ainsi tout l'espace de parole. Son discours est entrecoupé de silences parfois longs, certaines fois brusques, de soupirs, de tapotements des doigts, manifestant un désarroi palpable. Il met en scène son cheminement comme une quête dont il serait le héros, et dont il détaille les péripéties. Il précise, d'ailleurs, qu'il a présenté ce même parcours lors des longues entrevues – parfois de plusieurs heures – avec l'accompagnateur administratif et avec le correspondant de la filière de Psychologie, sur le même mode d'anxiété « j'étais complètement perdu », « j'étais complètement dans le cirage », dit-il.

Son discours montre que sa quête débute lorsqu'il décide, après le baccalauréat, de prendre de la distance avec ses parents : distance physique, puisqu'il voyage dans de nombreuses régions de France et à l'étranger –, mais aussi distance avec leurs convictions. Il part à la recherche d'une dimension spirituelle : « mes parents sont plutôt des gens communistes, athées, bon moi j'ai vécu aussi dans cette mouvance avec une dimension aussi heu... de militant, militantiste de gauche[...] j'ai, j'ai eu connaissance de la Bible, [...] je l'ai lue un peu par bravade, pour [...] montrer que bon, j'arriverai bien à trouver des, des conneries dans ce livre etc. et [...] à un moment donné cette dimension spirituelle c'est révélée heu... un moteur de recherche pour moi, de recherche intérieure, assez importante ». Il s'essaie alors à une dizaine de « boulots » (éducateur, fermier, agent de sécurité...), à des formations (théâtrale, psychothérapie, maîtrise de théologie...) et surtout à la l'exercice du pastorat dans l'Eglise Adventiste, où il intervenait notamment dans le cadre pénitentiaire. Après quinze années d'exercice, il décide de prendre de la distance avec le pastorat également, dans lequel il semblait pourtant très bien réussir : « je ressens le besoin de marquer un temps d'arrêt [...] peut-être que je reviendrais plus dans le pastorat, peut-être, je, je me pose des questions qui me sont trop existentielles et qui me semblent risquer de n'être plus tellement en cohérence avec ce que vous me demandez de faire, à savoir, d'avoir bien sûr de l'écoute. ...ça j'en ferai tout le temps ». C'est ce qui l'amène à se tourner vers des études universitaires de Psychologie et à demander une VAP.

Plusieurs savoirs-faire sont à l'œuvre à travers le récit qu'il fait – et il est fort probable qu'il ait fait un discours analogue à ses divers accompagnateurs :

- il *sait se faire écouter*, en présentant son itinéraire comme une histoire, pleine de péripéties, de rebondissements, d'actes de courage et de bravoure, de manifestations de « don de soi » mais aussi de modestie, ce qui suscite l'empathie, voire l'admiration de l'écouter,

- il *sait investir dans sa quête ceux qui l'écoutent* – en l'occurrence, les accompagnateurs VAP. En effet, Jules présente sa quête comme inachevée. La voie pastorale n'était pas la bonne, il en cherche une autre. Et les études de Psychologie paraissent être une piste privilégiée, car l'*écoute* – « ça j'en ferai tout le temps » dit-il – semble une constante de son projet professionnel. Et l'écoute se trouve être l'une des compétences fondamentales du psychologue.

- il *sait mettre en scène une problématique personnelle*, par l'évocation d'une double analogie entre le poète dramaturge catholique irlandais O'Neil et lui-même : « il y avait un clivage de plus en plus fort entre le père et le fils », et de plus, il avait perdu la foi. C'« est terrible, quand un catholique irlandais perd la foi, et il a perdu la foi, c'est-à-dire, [...] il n'y a plus rien, il n'est plus rien, [...] tout, tout est construit à partir de la foi, tout est construit sur la foi, y a rien, « il n'y a pas une miette dit-il, qui n'est pas, une poussière dit-il, il n'y a pas une poussière qu'il n'est pas construite à partir de cet élément de la foi » et si je rappelle ça, c'est parce que moi... j'ai le sentiment que c'est exactement ce que j'étais en train de vivre... ». Cette métaphore permet de faire entendre, de manière plus intense, la grande déstabilisation qui l'agite.

Ce faisant, il octroie aux accompagnateurs la place « gratifiante » d'adjuvants dans sa quête, plus exactement la place du « sauveur » qui vient au secours de celui qui est, comme il le dit, « complètement perdu ». Cette place, l'accompagnatrice administrative et la correspondante de la filière Psychologie, l'ont successivement prise. En témoignent les dires de Nadine, qui, faisant allusion à lui et à un autre candidat souligne : « ...On les a beaucoup écoutés... Ils sont venus plusieurs fois... On les a vraiment encouragés en leur disant qu'ils avaient des chances de faire aboutir leur dossier... que leur expérience était

intéressante et riche...en les incitant à joindre tel enseignant...en leur disant qu'ils seront soutenus... ». Quant à la correspondante de filière, Jules rapporte ses propos, suite à leur première rencontre : « « Ecoutez Monsieur, [...] votre cas m'intéresse, votre projet m'intéresse », elle me dit "j'ai envie de, de vous défendre, de vous aider" ».

*il sait provoquer et saisir l'occasion pour rencontrer les personnes qui vont avoir une action décisive dans sa quête.* Ainsi, lorsque Jules veut rencontrer la correspondante de filière de Psychologie qu'on avait pourtant annoncée « pas joignable », il tente quand même de la contacter : « je frappe à la porte et là je vois 2, 3 personnes et je dis "est-ce que je pourrais voir Madame B. ? Ou me dire où elle est ?". Alors elle se retourne et elle me dit "eh bien c'est moi". Alors je lui explique ce que je veux, alors elle prend le carnet, l'agenda "eh ! bien là, la semaine prochaine là... dans 15 jours... alors pour moi ça va être dur, parce que j'ai ça, j'ai ça j'ai plusieurs RDV... enfin c'est pas possible ». Elle me regarde et me dit "écoutez, pff, il est quelle heure heu... midi moins 10, midi moins quart, écoutez dans 10 minutes ça va ?, entre midi et deux je vous prends » Et donc on s'est vu entre midi et deux, on a mis en place plein de choses et donc heu... Madame B. a discuté avec moi au moins pendant 2 heures et demi presque 3 heures ... », raconte-t-il.

### 3.1.1. Les tours habiles du candidat Jules

*Savoir se faire écouter, savoir investir l'autre dans sa quête* par le biais de la narration d'une quête existentielle et somme toute modeste, et *savoir mettre en scène des états émotionnels intérieurs* relève des « habiletés propres [au candidat], ses savoirs tacites, ses tours de main obscurs, ses arbitrages opérés dans le fil d'une action jamais stabilisée, sans cesse infiltrée par l'histoire et ses événements. » (Jobert., 2002, p. 250). Ces savoirs habiles se sont avérés particulièrement efficaces : ils ont été des atouts décisifs pour que les divers accompagnateurs le soutiennent, le défendent, le portent. L'analyse de ces savoirs particuliers mis en œuvre au cours de l'entretien, montre qu'ils ont plusieurs caractéristiques. Ils sont « produits dans et pour l'action » (Jobert, 2000, p. 19) par le candidat, ils « s'agissent beaucoup plus qu'ils ne se disent » (Mosconi, 2001, p. 29), sont incorporés et peu abstraits, sous tendus par une pensée très peu dissociable du faire – en partie non verbale et sans doute non consciente –, laquelle mobilise la personne à la fois dans son expérience, dans son « (corps)soi » (Schwartz, 2001, p. 89), dans ses fondements identitaires. Ces savoirs peuvent être identifiés aux « savoirs agis » (Vial & Caparros-Mencacci) (2003), parmi lesquels sont les « tours habiles, c'est-à-dire des ruses relevant de la pensée Mètis » (ibid, p. 1). Ce sont des « manifestations situées de l'intelligence pratiques » que Jobert nomme « compétences ». Jules ruse de manière très efficace, en ce sens qu'il ne se présente pas comme celui qui met avant tout en évidence des acquis professionnels, mais comme le héros d'une quête existentielle.

### 3.1.2. Les habiletés prudentes du candidat

Jules a provoqué et à saisi l'occasion, le bon moment, l'opportunité pour rencontrer la correspondante de filière. C'est une « habileté prudente » (Vial & Caparros-Mencacci, 2003) qui relève de l'intelligence du Kairos, implique une attention sensorielle à la situation, avec « des choix ciblés d'attention, de vigilance, de rapports préférentiels aux autres, des habiletés mémorisées, des procédés » (Schwartz, 2000), et une succession de prises de décision en acte du candidat.

Un point est cependant à souligner. Les différentes habiletés précédemment mises à jour sont des savoirs-agis dont on peut noter qu'ils sont fondamentaux dans l'exercice pastoral. On peut donc faire l'hypothèse que *Jules a transféré certaines de ses compétences pastorales dans la passation des divers entretiens de validation, et que ces dernières se sont révélées décisives pour que sa requête puisse aller de l'avant vers la réussite.*

De plus, certains savoirs plus « académiques » ont pu être identifiés chez Jules à partir des entretiens.

## 3.2. Les savoirs académiques de Jules

Jules rapporte les propos de la correspondante de Psychologie qui l'a accompagné : « Vous avez effectivement [...] un niveau maîtrise malheureusement cette maîtrise en théologie n'est pas valide puisque elle [...] a été donnée dans [...] des facultés privées mais elle m'a dit "vous, vous avez des éléments, on sent qu'il y a une expérience, vous avez travaillé dans ce milieu carcéral, bon, elle dit, on sent que vous avez acquis des choses" [en revanche] elle m'a dit "dites, entre nous ne comptez pas du tout sur cet élément de psychothérapie, c'est pas... non, non elle me dit c'est surtout une expérience de terrain ». Les éléments auxquels fait allusion la correspondante sont

des savoirs théoriques exogènes, antécédents, formalisés et stockables (Jobert, 2000) et de plus institués par l'Université. En fait, ces éléments semblent en petit nombre. On relèvera des éléments en analyse littéraire, sémantique, sémiotique et sémiologie – appris à l'Université de Théologie – des lectures en neurobiologie, des travaux sur le deuil, sur les méthodes Rogériennes. Ce qui fait dire à Norbert : « si on gère administrativement son dossier [...] c'est un cas à qui on aurait pas donné grand chose... Sur les éléments objectifs on lui aurait pas donné grand chose ».

#### 4. Les critères des accompagnateurs

La question est donc de comprendre comment les différents accompagnateurs de Jules ont justifié leur soutien pour qu'il entre en licence de Psychologie. Plusieurs éléments de réponse ont été apportés :

- pour la correspondante de terrain « c'est surtout une expérience de terrain »,
- pour Nadine, c'est « la personne... Je pense que le contact humain joue beaucoup... On les sent prêts à s'investir »,
- pour Norbert, ce sont ses « capacités réelles à acquérir très rapidement des compétences. Et ça c'est très important... », de même que « l'expérience et puis aussi ce qui est déterminant, on le demande à chaque candidat, c'est la motivation. ».

L'expérience de terrain de Jules, sa capacité à établir des contacts humains, sa motivation, sa capacité à s'investir, et celle à acquérir rapidement des compétences, ont donc été les critères des accompagnateurs. Les deux derniers critères appellent réflexion. L'expérience de terrain de Jules – capable, sans grande difficulté apparente, d'être successivement, éducateur, fermier, pasteur, maître d'internat, agent de sécurité, informaticien... –, montre effectivement une « réelle capacité à acquérir très rapidement des compétences » diverses et à s'investir. Mais de quelles compétences s'agit-il ? Ce sont en grande majorité des compétences professionnelles de terrain. La question se pose alors de savoir si ces dernières ont été nécessaires et suffisantes pour que Jules puisse suivre et réussir des études universitaires. Car comme le dit Norbert, « on veut pas valider quelqu'un pour l'envoyer à l'échec... Ça c'est le principe, hein... Quelqu'un dont on sait pertinemment qu'il reprendra pas ses études parce y'a des blocages, parce que il faut beaucoup travailler... Mais si on voit que c'est quelqu'un qui sera pas capable de suivre le cursus, en général... »

#### 5. Jules, le « repreneur d'études universitaires »

Jules évoque ses premiers résultats aux examens de licence du premier semestre : « après un an quoi, maintenant j'ai eu des notes catastrophiques [...] je suis avec des gens qui sont... on est dans la même, dans la même... j'allais dire dans la même galère, non dans la même optique là, et ils m'ont dit je sais pas comment t'as fait mais moi heu... j'ai pas la... on m'a pas octroyé, le jury ne m'a pas octroyé les... [...] Je travaille la nuit, je travaille régulièrement et là je me suis reçu une veste notamment aux examens parce que je n'ai été aux examens qu'avec mon assiduité au cours, j'ai relu 2, 3 fois les cours mais... ça suffit pas, il faut véritablement les travailler, et moi ça j'ai pas pu, en plus j'habite à 100km d'ici, j'habite à M., donc c'est pas à côté, mais bon... ».

L'intérêt de ce passage est double. D'abord Jules pointe qu'il est – comme d'autres repreneurs d'études de sa promotion – dans une galère. Ensuite, il analyse les raisons de ses notes catastrophiques : « je n'ai été aux examens qu'avec mon assiduité au cours, j'ai relu 2, 3 fois les cours mais... ça suffit pas, il faut véritablement les travailler ». Autrement dit, il met en évidence que réussir aux épreuves universitaires de Psychologie demande de savoir « travailler véritablement les cours ».

Or, que recouvre ce « véritable travail des cours » ? Ce n'est manifestement pas la seule présence aux cours ni leur re-lecture. Travailler les cours semble supposer ici, pour Jules : rompre radicalement avec la façon pastorale de travailler les textes, laquelle consiste à travailler avec « avec les affirmations qu'apporte la Bible ou qu'apporte notre message » ; se détacher de la simple intégration/restitution des savoirs, et aller vers la problématisation des savoirs contenus dans les textes ou les cours.

Et pour cela, en tant qu'étudiant repreneur d'études, il doit être capable, par exemple de :

- de prendre des notes,
- de consacrer du temps toute l'année, à en tirer les idées force, à les résumer, à les annoter, à les réorganiser, à en faire un texte partiellement propre, c'est-à-dire imprégné de son questionnement,

- de trouver ses propres astuces pour mettre en valeur les savoirs essentiels, les points à questionner, ses propres commentaires, de manière à les retrouver rapidement lors des révisions,
- de les mettre les cours en lien avec des problématiques qui se construisent peu à peu – issues par exemple de son expérience professionnelle –,
- de s'essayer à mettre par écrit ces problématisations – car les tâches de validation sont majoritairement écrites,
- d'étayer sa réflexion de lectures longues (un livre par exemple) de façon à en tirer les idées principales et à les mettre en liens avec des problématiques...

« Travailler véritablement les cours » suppose donc la mise en œuvre de savoirs cognitifs – identifier les idées principales, résumer, mettre en liens, problématiser –, mais aussi d'habiletés, dont la liste ci-dessus ne représente qu'une petite partie. Ces savoirs sont des compétences de base de l'étudiant en Psychologie – compétences qui semblent pouvoir être généralisées, au moins, à l'ensemble des disciplines relevant des Sciences Humaines.

Ce sont des savoirs qui fonctionnent comme des pré-requis, en ce sens qu'ils sont indispensables et doivent être mis en œuvre dès le début de la reprise d'études. Et pourtant, ils demeurent tacites, ne se donnent pas au grand jour des compétences universitaires, et le plus souvent, ne font le plus souvent l'objet d'aucun apprentissage.

Les questions sont donc les suivantes. Les acteurs de la validation des acquis prennent-ils en considération ces savoirs tacites de base et pourtant incontournables ? S'assurent-ils, par exemple, que le candidat sait dégager les idées principales d'un texte universitaire, prendre des notes, entrer et se repérer dans un texte long, problématiser les savoirs ... ? Et comment une telle entreprise pourrait-elle être menée ?

## 6. Conclusions

L'étude de ce cas particulier a montré un candidat, riche d'expériences de terrain variées, qui a su mettre en scène, massivement, un problème personnelle avec une habileté particulièrement efficace pour inciter les accompagnateurs à le soutenir, à le défendre, dans son itinéraire de validation. Pour cette raison, le futur « reprenneur d'études universitaires » qu'était Jules est resté un peu en retrait, laissant dans l'ombre les questions de ses capacités à acquérir des compétences universitaires, et plus particulièrement à « travailler les cours », à problématiser les savoirs.

Cette monographie permet alors quelques réflexions d'ordre un peu plus général.

La première est que les acteurs de la validation des acquis ne peuvent s'intéresser aux seuls savoirs et compétences professionnels ou d'expérience. Il semble nécessaire qu'ils aient également pour préoccupation la spécificité des savoirs et compétences que le futur reprenneur d'études universitaires aura à mettre en œuvre.

La seconde est que, si les expériences de terrain sont considérées par les acteurs de la validation comme une ressource irremplaçable à partir de laquelle les étudiants peuvent donner sens aux savoirs théoriques, ces dernières ne peuvent suffire, à elles seules. Le reprenneur d'études se trouve face à des savoirs théoriques, qui doivent être problématisés. Ce qui demande des savoirs et compétences de prise de notes, travail de cours, de lecture et d'écriture spécifiques, compétences qui doivent être mobilisées immédiatement par le reprenneur d'études. En conséquence que la recherche devrait se tourner, également, sur la manière d'évaluer ces savoirs tacites chez les candidats à la validation.

## 2,3 Conceptions de l'évaluation et VAE à l'université

**Michel Vial**  
**MCF, HdR**  
**Université de Provence**

L'évaluation, on le sait, n'est pas une simple technique, une démarche universelle qu'il suffirait d'appliquer. Elle dépend du système de références des évaluateurs, de leur culture et notamment de leur modèle du sujet et de l'action.

Nous allons, à partir des entretiens, interroger la conception qu'ont les acteurs de l'évaluation comme pratique dans la VAE et essayer de mettre à jour les enjeux de cette pratique inscrite au Droit du travail.

### 1 Conceptualisation du dispositif dans son ensemble

Il faut le dire, la VAE est un dispositif d'évaluation du début à la fin. L'évaluation, si on ne la confond plus avec le contrôle, n'est pas assignée simplement au jury final. Cette première idée qui pourtant semble une évidence à ceux qui ont acquis la différence entre la vérification du sens donné et la recherche du sens<sup>22</sup> est loin d'être partagée par les candidats qui traversent le dispositif et les institutionnels qui organisent le dispositif.

#### 1,1 La lecture de sens commun

Tous les protagonistes conceptualisent le dispositif VAE selon un schéma linéaire en trois temps, trois étapes chronologiques :

##### Etape I. ORIENTATION

Donner une information couvrant l'ensemble de l'offre de certification et des systèmes de validation de l'expérience. Apporter un conseil individualisé à toute personne pour la construction d'un parcours possible d'accès à une certification.

Structures d'accueil = Université : bureau de la formation continue

Informations sur :

- Les différentes étapes du dispositif VAE
- Les différentes certifications

Les différentes structures d'information et de conseil sur la VAE

Détection du candidat pour qui la VAE sera profitable :

Prise en compte de l'évolution professionnelle du candidat

Repérage des domaines d'expérience

Travail sur les différentes hypothèses de certification

Orientations vers le diplôme le plus proche de ses compétences

Assurer le relais entre l'utilisateur et les dispositifs de validation / certification envisagés

---

<sup>22</sup> Ardoino, J. & Berger, G. (1986) L'évaluation comme interprétation, *Pour* n°107, pp.120-127.

Ardoino, J. & Berger, G. (1989 a) Fondements de l'évaluation et démarche critique, *AECSE* n°6, pp. 3-11.

## Etape II. ACCOMPAGNEMENT

### 1 Accompagnement administratif :

Vérifier la faisabilité de la demande du candidat.

Informersur le parcours à effectuer (dates butoir) et son prix.

Vérification et contractualisation de la demande d'un point de vue administratif (légal et économique).

Orienter le candidat vers le correspondant de filière, responsable de diplôme

Le soutenir, l'encourager, l'écouter, le rencontrer plusieurs fois

Identifier s'il s'agit d'un candidat en quête de reconnaissance sociale et qui souhaite un diplôme, ou si c'est un futur « repreneur d'études »

### 2. Accompagnement pédagogique<sup>23</sup>

Contractualisation de la demande : étapes, dates butoir, produits

Aider à la constitution du dossier pour le jury

Aider à la description de l'activité professionnelle du candidat : reconnaissance des apprentissages effectués

Aider à la sélection de(s) expérience(s) à retenir

Identifier les domaines d'activité où l'expérience s'est exercée

le niveau de responsabilité tenu par le candidat

Les fonctions assurées

Les savoirs utilisés en situation

Aider à la formalisation de l'expérience :

Apprendre à comprendre et à nommer sa pratique en fonction du diplôme visé

## Etape III. VALIDATION ET CERTIFICATION : CONTRÔLE<sup>24</sup>

Etude des dossiers

Constitution du jury

Entretien

Verdict

Le jury attribue ou pas la certification visée

Préconise la nature des actions complémentaires

Délivrance du diplôme, titre ou certificat entier (y compris d'un diplôme de niveau inférieur à celui demandé) = certification

ou Validation partielle (y compris d'un diplôme de niveau inférieur à celui demandé)

Ou aucune validation

Préconisation d'actions complémentaires :

Formation

Contrôle des connaissances

Aptitudes et compétences

Ce schéma calqué sur le découpage rationnel en trois temps : avant-pendant-après, n'est pas sans rappeler le schéma enseigné pour former les enseignants notamment à l'évaluation formative des années 1970 :

Evaluation diagnostique -> Evaluation formative -> Evaluation sommative avec préconisation de remédiations.

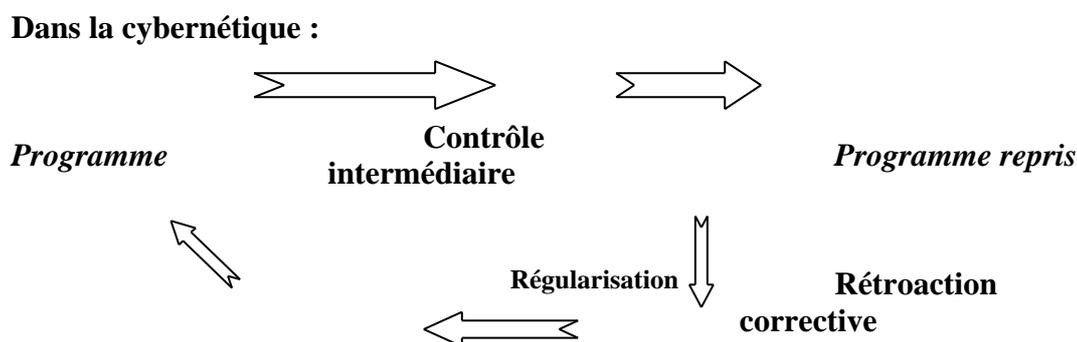
<sup>23</sup> Cet accompagnement pédagogique est, à l'Université, parfois assuré par les administratifs et parfois confié à des formateurs d'adultes contractualisés pour l'occasion. Il est plus rarement confié aux universitaires responsables des diplômes demandés, ce qui pourtant semblerait être le plus logique.

<sup>24</sup> Etape appelée « Evaluation » dans plusieurs documents, bien sûr.

On est devant un allant de soi, une évidence partagée, sans réflexion, du sens commun : la linéarité de ce schéma est vécue, acceptée *avec la force d'une évidence* : il s'agit d'une théorie implicite de l'action conçue comme enchaînement de segments mécaniquement liés entre eux, dans un idéal de rationalité que toutes les recherches battent en brèche depuis bientôt trente ans. Cette conceptualisation repose sur une pensée fonctionnaliste<sup>25</sup> modélisée dans la cybernétique<sup>26</sup>.

Le fonctionnalisme est une pensée qui décrète que l'essentiel dans la vie est de se situer dans le schéma moyen-fins. Au nom de l'efficacité, pour la prise de décision rationnelle et la résolution de problèmes, le fonctionnaliste s'adresse à un Homme rationnel, pour la rationalisation des pratiques, dans la gestion.

La cybernétique est un modèle qui fonctionne sur la boucle comme figure de la perfection, où rien ne se perd, dans une apologie du repli sur soi, de l'équilibre, de l'harmonie. Il se marie très facilement avec la pensée fonctionnaliste pour donner un raisonnement qui tourne en rond dans le désir de maîtrise, pour contraindre et maintenir.



Rétroaction du système de contrôle par le contrôle dit formatif intermédiaire pour une régularisation (dans la réussite obligatoire).

Le schéma mis en avant par les acteurs institutionnels de la VAE n'est rien d'autre qu'une boucle dépliée : le sommatif débouchant sur un diagnostic de remédiations pour éradiquer les dysfonctionnements et retrouver la pureté d'une cohérence sur valorisée ; la remédiation remettant le candidat dans le formatif pour un autre sommatif dévolu cette fois au cursus académique universitaire ordinaire.

Très bureaucratique, ce schéma de la VAE passe sous silence les rapports de forces, les ruses de sens, les tactiques et les relations signifiantes pour les sujets qui la vivent.

## 1,2 Une autre lecture possible

Pour comprendre ces rapports et ces relations, c'est en termes de *processus des sujets agissants* qu'il serait plus intéressant de conceptualiser la démarche. C'est ce que le concept de « logiques de l'évaluation<sup>27</sup> » permet de faire. Alors on ne parlera plus d'étapes mais de *phases* dans lesquelles tous les processus sont utilisés mais *avec des hiérarchies différentes*. Dire que la fin de la démarche est dans la logique de contrôle ne signifie pas du tout que la phase d'accompagnement ne comporte pas aussi cette logique, elle est simplement dans un cas au premier plan, dans l'autre cas au second. La logique de contrôle traverse toute la procédure de la VAE : dans la phase d'accompagnement elle ne se met plus en avant et c'est la logique du reste de l'évaluation qui devient prioritaire. On est donc dans un double processus pris dans une hiérarchie fluctuante : vérifier la conformité et aider l'autre à développer ses potentiels. La difficulté pour les acteurs est d'assumer cette double orientation simultanée et symétriquement opposée : contradictoire, dans un contexte où la

<sup>25</sup> Vial, M. (2001). *Se former pour évaluer, Se donner une problématique et élaborer des concepts*, Bruxelles : De Boeck Université, p. 38

<sup>26</sup> Vial, 2001, p.237

<sup>27</sup> Vial, M. (2001) p .63

cohérence, partout prônée comme la valeur absolue de l'ingénierie, ne permet pas aux sujets de reconnaître ni d'assumer les situations dialectiques.

## 2 Quelle différence avec une évaluation formative « traditionnelle » ?

Si la VAE n'était que la mise en place d'une logique de contrôle finale dont la réussite dépendrait d'une évaluation formative antérieure, alors le dispositif ne serait qu'un dispositif dit d'évaluation formative (d'aide à la réussite des programmes) dans le modèle de l'évaluation cybernétique<sup>28</sup>. Est-ce le cas ?

### 2,1 La VAE : une entrée dans l'université ?

Quand est préconisée une remédiation, la VAE n'est qu'un passage vers l'intégration du cursus classique, une façon d'entrer à l'Université comme il en existe d'autres<sup>29</sup>. C'est le cas de Jean, déçu de ne pas avoir obtenu « une exonération (sic) des études universitaires » et qui se voit contraint de compléter son cursus obtenu par VAE : « le niveau de validation moi je trouve est relativement faible alors j'ai effectivement réussi à faire valider 50% du DESS, mais bon sur des parties qui sont des parties pratiques donc c'est logique par contre sur la licence et la maîtrise je trouve ça très décevant, heu...[...] on m'a exonéré de faire le mémoire mais je dirais que avec le recul aujourd'hui je me dis que ça risque de jouer contre moi » (E2)

Réduire la VAE à cette passerelle entre monde du travail et monde universitaire n'apporte rien de neuf, par rapport aux procédures existant auparavant. Ce qui est nouveau dans l'esprit de la VAE, c'est la prise en compte d'apprentissages réalisés hors de toute fonction institutionnelle, hors de tout contrat de travail, hors de tout métier. Or, les protagonistes s'intéressent d'abord aux expériences acquises dans l'exercice d'un métier. Alberte signale bien les expériences acquises dans le travail bénévole mais ce n'est vraiment pas l'essentiel des expériences qu'elle rapporte : « La première (étape dans l'accompagnement), c'est de définir son parcours et pourquoi mettre en valeur cette expérience, pourquoi rendre compte du fait qu'on est par ailleurs secrétaire d'association parce que cette expérience-là, mine de rien, hors du travail, c'est aussi à valoriser. C'est la partie expérience au sens large et ça les candidats ont beaucoup de mal avec ça, parce que pour eux tout ça n'a pas d'importance, n'a pas de rapport. Il faut les amener à voir les compétences qu'ils ont mises en place là-dedans et qui ont un rapport avec leur vie professionnelle. » (Alberte E6)

### 2,2 Que signifie « expérience au sens large » ?

La VAE n'est pas, dans les faits, une validation d'expérience qui s'opposerait à la VAP, validation des acquis professionnels, mais bien la validation d'acquis professionnels plus ou moins informels, agis, réalisés en actes (et non pas formalisés par un détour plus ou moins théorique).

« On a amélioré la VAP, mais on fait pas encore de la VAE, je suis la seule à le dire.

-C'est de la VAEP ?

Si on veut, on essaie de s'intéresser à l'expérience professionnelle et ce qui me semble pertinent c'est cette dimension d'ouverture » (Alberte)

Il ne s'agit donc pas d'une opposition entre professionnalisme et expérience personnelle, comme on aurait pu s'y attendre mais une opposition entre savoirs formels et savoirs informels, entre savoirs académiques, savoirs théoriques, reçus par une formation (même professionnelle) et savoirs de l'action, savoirs inventés pour agir : « ces savoirs qui sont dans l'agir, dans le faire, et qui en plus je dirai se perfectionnent au fur et à mesure des années et génèrent une compétence, une expertise, avec un questionnement non pas théorique à proprement parler mais un questionnement autour de « qu'est ce qu'il est plus judicieux de faire dans telle ou telle activité, qu'est-ce qui est le geste sûr ? » et puis dans l'adaptation constante et ça c'est pas un savoir théorique. » (E6 Alberte).

L'expérience personnelle n'est réintroduite que parce ces savoirs non académiques sont incarnés dans un sujet particulier, portés par une personne qui a une histoire plus large que son CV professionnel.

---

<sup>28</sup> Vial, M. (1997) *Les modèles de l'évaluation*, textes fondateurs et commentaires, postface de JJ Bonniol, Bruxelles : De Boeck Université.

<sup>29</sup> Dispences, Equivalences, loi 1985, VAP

C'est le cas de Jules qui doit beaucoup à la mise en avant de sa quête intérieure et de sa **dépression** : « il y a eu chez moi une émulation spirituelle, on va dire, hein ! une recherche spirituelle [...] j'étais complètement perdu [...] j'étais complètement dans le cirage [...] j'avais le sentiment que je valais rien du tout, sentiment que je savais rien faire, vraiment complètement dans le cirage [...] je pense que vous employez le mot juste quand vous dites "reconstruire" parce que j'étais véritablement en... en... j'allais dire en déconstruction, c'est même pas en déconstruction, parce que la déconstruction c'est enlever des choses pour pouvoir... mais là c'est pas ça, j'étais au fond (souffle), j'étais complètement... [...] Ce qui fait que tout était en lambeaux [...] j'avais aucune notion que je pouvais me vendre de quoi que ce soit, j'avais le sentiment de n'être plus rien [...] j'étais complètement dans le cirage heu... (souffle) j'aime pas tellement employer ce mot-là, c'est pas qu'il y a quelque chose de péjoratif mais, je, je, je suis pas un sujet à mon avis qui se prête à la, à la dépression, en tout cas j'ai jamais vraiment connu ça, sauf la période où j'ai eu cet accident de voiture et j'étais un peu secoué (inspiration), mais...heu... j'étais un peu dans le cirage avec (souffle) une baisse un petit peu, on va dire des moments dépressifs, on va employer ça comme ça, pas forcément rentrer dans quelques choses de profond mais il y a des moments *très déstabilisateurs*... [...] on peut employer un peu le mot dépressif parce que j'avais certains symptômes qui correspondent un peu à ces états-là, c'est-à-dire le sentiment que je valais rien du tout, sentiment que je savais rien faire, vraiment complètement dans le cirage [...] les 12 crédits qu'on me demandait de récupérer en deug, on me les a gratifié, on me les a donné en licence, donc ça était pour moi comme une reconnaissance en me disant pétard ! c'est extraordinaire ! »(E3). **On frôle ici le rapport thérapeutique, la VAE débouche sur un remaniement identitaire, une re-naissance parce qu'il s'y passe une reconnaissance de la valeur de la personne.**

Le rôle de l'accompagnateur notamment mais aussi des autres acteurs de la VAE s'enrichit d'une dimension d'interrelation psychique qu'on connaissait déjà dans les mesures de mises en projet, par exemple des bas niveau de qualification, dans la lutte contre l'illettrisme, en somme *dans le travail social*.

L'université doit donc se mettre à « faire du travail social » : « Pour caricaturer un peu, on me dit mais finalement, tu joues les assistantes sociales ... Parce qu'il y a un rôle d'encouragement des candidats... » (E9, Nadine). **C'est beaucoup plus que l'encouragement prôné dans l'évaluation formative qui se réduisait à une valorisation des réussites, on est dans une « relation d'aide » qui nécessite une attitude opposée à celle du contrôleur** : « Oui et j'ai plus de mal à accompagner celui qui se sur valorise, parce que c'est celui à qui je vais signifier gentiment qu'on est vraiment dans une relation d'aide, on n'est pas dans le contrôle, on n'est pas dans le maternage non plus on n'est pas dans le thérapeutique non plus » (Alberte). **Situation bien difficile à tenir pour quelqu'un qui ne serait pas formé à se tenir dans une relation éducative. Et être universitaire ne donne pas obligatoirement cette formation...**

Les acteurs ne sont pas simplement là pour aider le candidat à réussir sa VAE. Tous les candidats qui demandent une VAE ne sont pas retenus : la phase 1 joue aussi un rôle de sélection des candidats et pas seulement d'orientation.

« Dans la question de la VAE la première chose qui est à définir, c'est « qu'est-ce qu'un candidat ? Il y en a de plusieurs types. Il y a le candidat qui vient juste s'informer, qui a entendu parler de la démarche et qui voit pas du tout à quoi ça sert ni à quoi ça va pouvoir servir. Et y'a le travail de la formation... Alors c'est pas nous spécialement qui le faisons ce travail... Y'a le candidat qui lui veut absolument obtenir un certain type de diplôme, mais il sait pas du tout dans quelle filière... On fait alors un travail d'orientation... En fait nous c'est seulement au troisième type de candidat qu'on s'intéresse, c'est-à-dire le gars qui sait exactement quelle filière il va viser et on voit... Lui au départ, il peut avoir des prétentions sur tel ou tel nouveau diplôme... On va essayer d'analyser les choses avec lui pour voir à quel niveau de diplôme il va se situer... [...] C'est-à-dire qu'il y a des gens qui ont la prétention d'avoir une maîtrise ou un DESS... A la vue de leur dossier on leur dit « Allez-voir notre collègue du secondaire si ça serait pas mieux de valider d'abord un BTS, et puis après on verra... » (E9 Norbert)

Et même dans ceux qui présentent leur dossier, certains n'obtiennent rien (c'est rare : les jurys, *victimes de la confusion avec la relation d'aide dans l'évaluation formative* ont du mal à ne pas « payer » le candidat de l'effort fait, en lui « donnant » quelque chose) et beaucoup de candidats n'obtiennent « pas grand chose »: les déçus sont nombreux (Jean et Julien en sont exemplaires – Josiane pour qui « tout s'est bien passé » représentant l'autre type de candidat). Supprimer l'objectif de réussite obligatoire qui soutient l'ensemble du modèle de l'évaluation cybernétique a fait de la VAE un dispositif d'évaluation nouveau.

Pour Alberte, c'est parce le candidat doit faire un travail spécifique sur son histoire, travail qui **distingue la VAP de la VAE** : « Ce qui change, c'est que c'est le jury qui doit faire le lien avec le diplôme et plus le candidat. [...] Ça veut dire qu'il faut arriver à montrer à des professionnels que l'on n'a pas à demander à des candidats à devoir eux-mêmes faire ce lien-là. Qu'ils sont là pour rendre compte de leur vécu professionnel, de leur expérience professionnelle et qu'ils n'ont pas à se poser la question si cet aspect-là de leur activité est en lien avec telle partie du diplôme. C'est difficile, y compris pour les accompagnateurs qui travaillent dans le dispositif d'accompagnement, que de se dire que le candidat n'a pas à faire cette

gymnastique-là. Verbaliser extérioriser rendre compte de son expérience. [...] C'est bien un questionnement centré sur le développement de compétences professionnelles. [...] Le jury cherche à travers l'argumentation du candidat, il déduit lui ; il fait ce travail de se dire « tiens tel candidat assure telle activité, il explique comment il fait donc ce candidat a donc bien engrangé les savoirs savants » Ils sont pas creusés mais on ne demande plus aux candidats de les étaler. Le professionnel sur son lieu de travail qui est capable nettoyer le lieu de soins, c'est un professionnel qui sait les risques de la contamination et qui sait choisir le geste pertinent au type de maladie de l'animal qu'on vient de soigner Il n'a pas besoin de faire un discours théorique sur ça. C'est le postulat qu'a pris notre groupe. [...] Le biais que ça créait, c'est que le candidat se cassait la tête à vouloir faire correspondre des choses et se met en situation non pas de réfléchir véritablement à sa compétence à lui, en tant que professionnel, mais il commence à avoir un discours très général sur le métier et non pas sur son métier à lui et très souvent, le candidat allait chercher des contenus théoriques. [...]

*-Entre faire un discours théorique et identifier les savoirs, c'est différent non ? Qu'il n'ait pas besoin de montrer qu'il a le savoir théorique en faisant un cours certes mais de là à refuser qu'il fasse, lui, la démarche de l'identifier ? Qu'il dise «j'ai fait ça parce que pour cette maladie il y a tels risques.»*

Mais ça il le dit ; on s'est mal compris, c'est moi qui m'exprime mal. C'est parce que je réagis à ces dérives. Le candidat dit : « Dans le chenil, j'avais tel animal qui avait telle maladie, je savais que le problème pour cette maladie, il y avait tel risque de contamination ». Mais sans jargonner, c'est ça que je veux dire C'est orienté sur «je dois mettre en place telle action, telle procédure, tel produit ». Bien sûr qu'il le dit, il repère mais c'est plus la gymnastique qu'on demandait auparavant au candidat qui était, à partir de cette situation vécue, de réciter « je dois connaître le spectre de tel virus, » vous voyez, et aller jusqu'à un contenu proprement théorique. C'est le jury qui va dire cette personne fait ceci pour telles raisons... (Je fais et pourquoi je fais), et déclare que ce candidat a conceptualisé son activité et qu'il a bien une connaissance du phénomène mais pas comme un savoir livresque, comme expliquer ce qu'est une cellule. C'était un écueil. Le candidat se mettait à expliquer le virus, ça devenait un réflexe automatique Je crois que c'était la structure du dossier qui l'induisait et je crois que ce n'est pas pertinent mais le savoir, il est là, et il est identifié dans les référentiels de certification des savoirs. » (Alberte E6).

**Pour Jules, c'est parce que le dispositif conduit à développer l'autoévaluation :** « mon évaluation... elle était heu... comment dire, l'évaluation des... oui je crois que c'est la capacité à... à analyser heu... les... à analyser les... à analyser ce... ce dont je suis porteur, voilà c'est ça je crois et j'avais l'impression donc qu'il valait mieux que je m'arrête, qu'il fallait que je trouve une autre voie, je savais pas trop laquelle, j'avais une petite orientation par rapport à la formation, et des lectures qui me plaisaient ...[...] bon voilà, mon idée c'était un petit peu ça, et ce qui fait que mon évaluation s'est faite, une analyse, est-ce que ce dont j'étais porteur jusqu'à présent est-ce que je le suis toujours, est-ce que je suis toujours porteur de ça et de quoi je suis porteur pour pouvoir orienter ma vie donc à partir de là, à commencer à se dire "bon, j'ai des compétences qui sont reconnues celle par exemple de l'écoute, je pense que j'ai une capacité, reconnue à l'écoute et une qualité de... une qualité relationnelle à humaniser les choses, je crois voilà à partir de là petit à petit je me suis dit qu'est-ce que je peux faire" et dans les discussions que j'ai eu avec cette dame, il me semble avoir pu évaluer, j'emploie le terme que vous avez utilisé, évaluer que peut-être heu... ce qui me conviendrait c'est peut-être heu... psychologue, je sais pas mais j'avais une optique psychologue en prison, donc mon optique c'était toujours un peu dans ce domaine ». (E3).

**Une autoévaluation qui n'est pas faite seul mais qui dépend de la rencontre avec l'autre<sup>30</sup>, pour Jules, c'est « la dame du bilan de compétences » :** « Elle m'a dit "écoutez, heu... on va pas faire un bilan de compétences parce que je vois, que vous connaissez... parce que le bilan de compétences ça sert surtout pour les gens qui savent pas trop en fait où se situe leurs compétences elle me dit "on va faire... un projet ché pas quoi personnalisé heu, je me rappelle plus le titre, mais c'est sur 3 mois. Et donc j'ai vu cette dame une fois tous les 15 jours pendant 3 mois, et chaque 15 jours, donc elle me donnait les pistes... les rendez-vous, allez... vous pourriez aller voir là, là, là... donc j'ai brassé... si je vous dis ça c'est seulement pour vous dire que j'ai brassé, j'ai mené de front en, en l'espace de 2 mois, heu... plein de choses... [...] cette dame elle a, elle a eu l'attitude convenable, l'attitude d'écoute, elle ne m'a pas orienté, parce que je crois que ça m'aurait énervé etc. donc elle a vraiment eu une attitude d'écoute et quand je l'ai remercié à la fin, de nos entretiens, au dernier entretien, elle m'a dit "Mais Monsieur A. c'était facile avec vous, j'avais pas grand chose à faire" elle me dit "je vous ai écouté j'ai pointé de temps en temps 1 ou 2 fois des petites questions" elle m'a dit "en fait, vous, vous... vous ne le pensiez pas, mais en fait vous l'avez exprimé plusieurs fois votre démarche à durer depuis 2, 3 ans." ... [...] j'ai parlé, elle a pointé de temps en temps elle a été vraiment très, très rogérienne, j'allais dire, j'ai fait une formation de psychothérapeute avec Rogers et elle a vraiment été très à l'écoute mais elle a très peu induit, je suppose qu'elle a du induire de temps en temps, ça n'existe pas sinon, mais je veux dire, elle a très, très peu induit, elle m'a écouté et de temps en temps elle m'a dit "bon Monsieur A., je pense que vous devriez vous interroger là" ... voilà c'est tout, et quand elle disait "là" "quand vous employez ce mot là, vous devriez vous interroger là, c'est tout (inspiration) Alors si je dis ça, c'est qu'effectivement je pense que s'il n'y avait pas eu ces entretiens, ces échanges avec cette dame, j'aurais été incapable de pouvoir poser tout ça, de regarder et de dire "bon voilà ce dont je suis capable de faire, alors que maintenant... [...] Cette dame m'a aidé à... à me dire, ben finalement je ne suis pas si nul que ça... »(E3).

<sup>30</sup> Vial, M. (2000) *Organiser la formation : le pari sur l'auto-évaluation*, Paris : L'Harmattan

Pour Norbert, c'est la focalisation sur le candidat comme personne dans un paradigme holistique qui dépasse les rationalisations mécaniques comportementales habituelles : « on doit gagner la confiance du candidat... Ca c'est vraiment spik hein, c'est-à-dire que la procédure de validation est vraiment centrée sur l'individu. C'est l'individu qui est au centre, c'est pas du tout, ni la filière qui est en jeu, ni la gestion administrative de son dossier » (E9)

Et puis apparaît le vague concept de « motivation » du candidat : « C'est l'expérience et puis aussi ce qui est déterminant, on le demande à chaque candidat, c'est la motivation. Pourquoi ? Pourquoi ? Alors les motivations on en a découvert un éventail assez large. La motivation ça peut être simplement une reconnaissance sociale... Pare exemple « j'ai exercé tel métier pendant trente ans, je vais partir à la retraite ou bien alors je suis à la retraite, j'ai jamais eu de diplôme ou j'ai eu très peu de diplômes, j'aimerais quelque part que la société me reconnaisse sur ces compétences-là ». Ca, en général, c'est des dossiers qui passent assez bien. Y'a pas d'enjeu. Ni pour la filière, ni pour la société... Les collègues, d'ailleurs, c'est des dossiers qui leur plaisent assez... [...] L'autre motivation évidemment, c'est l'adéquation avec le projet professionnel. C'est fondamental. Et là, c'est vrai qu'il y a deux cas. Soit la filière qui est demandée c'est la filière dans laquelle le candidat va vouloir exercer un nouveau métier. C'est la première possibilité. Ou alors c'est pour obtenir un titre pour passer tel ou tel concours, pour accéder à telle ou telle promotion sociale. C'est quand même deux publics très très différents et c'est des dossiers en général qu'on examine de manière tout à fait différente. Quelqu'un qui vient et qui nous dit « Voilà, j'ai besoin d'un bac + 4 pour que mon employeur me donne un statut cadre » c'est pas du tout la même chose que quelqu'un qui dit « j'en ai assez du métier que je fais, je veux faire un autre métier, et je fais une reprise d'étude pour ça ». Les enjeux sont pas du tout les mêmes. Autant on peut comprendre quelqu'un qui fait ça pour avoir une promotion sociale, autant pour une reprise d'étude parfois c'est plus difficile... Ils se disent « oui, finalement, on va lui valider une expérience professionnelle alors qu'il va changer de branche professionnelle » Voyez un peu les contradictions là ? C'est pas facile... Alors, la promotion sociale, ceci dit, les collègues demandent quand même des garanties. Ca se fait pas comme ça. » (Norbert, E9)

Dans la VAE, c'est donc la rencontre de personne à personne, dans une relation éducative, qui enclenche un agir évaluatif. Alors les modèles de la systémie en évaluation ne sont pas pertinents —et surtout pas le modèle cybernétique.

### **3. La mise sous contrôle et les supercheres liées aux situations d'examen**

Cette motivation pose problème aux candidats : « donc le jury, c'est bien passé, mais ceci dit on m'a demandé de re-préciser un petit peu mon parcours professionnel ce que je faisais aujourd'hui, qu'est-ce que j'attendais de la validation, qu'est-ce que je voulais faire avec ce parcours... il y avait essentiellement Madame G. qui posait beaucoup de questions puisque c'est la présidente du jury, 2 personnes qui n'en ont quasiment pas posé, puis Monsieur S. qui soutenait un petit peu le projet et... et j'ai eu l'impression que ce moment là était peut-être plus important que le dossier en lui-même, c'est-à-dire la personnalité du candidat, la motivation, la cohérence du projet me semble à mon avis représenter 80% de ce qui se passe par la suite... donc on peut se poser la question aussi de tout le travail que l'on a fait sur le dossier est-ce qui a une cohérence... » (Jean E2).

#### **3,1 Afficher ses savoirs : entre exhiber et séduire**

Pour remporter l'adhésion de l'accompagnateur, le candidat va devoir afficher sa « motivation », quitte à tricher : « si j'avais réellement présenté la démarche complète en entreprise, parce que côté entreprise j'ai un peu de marge de manœuvre parce que je suis cadre donc, j'ai annoncé que j'avais un jour et demi d'absence par semaine, ce qu'est pas réellement le cas, j'ai plus que ça donc je me débrouille pour venir récupérer des heures ou autres et si j'avais réellement annoncé la démarche je pense que l'on me l'aurait complètement refusé... donc je me dit que pour un salarié de base un tel cursus que je fais moi... j'ai obtenu une validation qu'on m'a dit était très importante par rapport à ce qu'on voit... donc je me dis que c'est quasiment un parcours infaisable pour un salarié de base. » (Jean E2). Il s'agit bien de se rendre conforme, comportement typique des situations d'examens.

Josiane aussi développe des stratégies de séduction des accompagnateurs, avec une finesse remarquable : « j'avais vu le responsable Monsieur P. on s'était rencontré une heure, je pense que c'était important aussi de rencontrer, c'était très important de le rencontrer qu'il voit la motivation que j'avais... je lui expliquais un petit peu ce que heu... je faisais, ce que.. j'étais, ça lui a permis déjà, heu.. de savoir qui j'étais, de ne pas voir, non plus, tomber heu, comme ça un mardi soir, dans son champ... disant "je veux une licence", j'ai même pas pris... heu, je pense que mheu... que c'est un minimum de respect par rapport à l'institution, et puis il se trouve que j'ai pu le rencontrer facilement donc ça me paraissait être le minimum... c'est lui qui est quand même chargé, ça me paraissait normal, donc je lui ai expliqué mon expérience et lui m'a aussi conforté dans... qu'il m'a dit bon, bheu, le DEUG, il m'a dit le DEUG effectivement, ça pose pas de difficulté, et la licence heu.. tentez-la. Donc après... sur.... Heu... C'est ce que j'ai fait, mais j'ai dit "bon, des éléments de licence, maximum d'éléments de licence", sans dire "licence en entier", parce que je pensais qu'il y avait quand même l'espagnol qui achopperait, je pensais qu'il y avait autre chose qui pourrait ne pas

marcher » (E1) **Voilà des compétences relationnelles incombant à la situation de la VAE telle qu'elle est conceptualisée par les acteurs, comme une situation d'examen !**

« Bon cet entretien, heu... on m'a posé des questions sur pourquoi heu... pourquoi je n'avais pas fini mon DEUG, et on m'a posé des questions d'universitaire, on m'a pas posé des questions, on m'a pas posé de questions, sur qu'est-ce qu'un "accoterm", afin des choses qui... pas des choses pratiques sur ce que j'avais fait d'accord, donc heu... sur ma formation. « Vous avez fait une formation d'anglais, vous avez fait une formation commerce international, vous avez fait une formation espagnol », hein, donc les questions étaient basées là dessus pourquoi heu... est-ce vous... « pourquoi demandez-vous une validation de l'expérience, pas, est-ce que vous vous sentez capable de ». Et on m'a demandait aussi, heu... [...] ce que j'espérais faire par la suite, si c'était une fin en soit, si c'était un but, ou si c'était, donc là j'ai bien engrangé, j'ai rebondi immédiatement sur le fait que je voulais faire une formation, pour me dire oui, il faut me l'a donné, il faut me l'a donné parce que je veux faire autre chose derrière, mais heu... , on m'a rien... on m'a pas posé... la jeune femme qui passait avant moi on lui a posait des questions en anglais, elle on lui a posé, parce qu'à un moment, j'écoutais un petit peu, puis j'entendais qu'elle parlait en anglais. Je me suis dit "zut ! je n'ai rien préparé moi" si on me pose des questions en anglais, ça va aller mais si on me pose des questions... (rire) quoique encore finalement vous vous retrouvez face à quelqu'un qui a un accent... le fameux "happy" que l'on pratiquait en fac de lettre, je me suis dit "zut" là j'ai un peu... et d'ailleurs elle est sortie en me disant "oh là là, c'est désagréable ils se regardaient entre eux, on m'a repris sur mon anglais", oh là là, elle m'a mise bien en confiance avant de rentrer !! Bon comme je suis plutôt à l'aise, ça m'a pas trop gêné, ça m'a pas trop déstabilisé et moi mon entretien c'est fort bien passé et j'ai appris après que ce qu'ils avaient apprécié c'était le fait que, heu... j'avais une expérience de travail, cette jeune femme n'avait pas d'expérience de travail, elle disait "je veux une licence LEA", mais elle n'avait fait qu'un séjour en Angleterre et en Espagne, d'où les questions différentes selon la personne qu'ils ont en face d'eux. Et ça je l'ai compris après et il y avait derrière moi une jeune femme avec qui j'ai discuté qui avait le même parcours, je ne sais pas, universitaire ou scolaire, mais en tout cas qui faisait le même type de travail que moi et j'ai appris par la suite qu'elle avait eu une bonne validation aussi donc heu... ils valorisent ce savoir, bon l'expérience est là, en tant qu'assistante commerciale export ça fait 11 ans... je pense qu'ils ont aussi valorisé ça par rapport à ... quelqu'un qui a moins, voire pas du tout... [...] trois ans minimum on dit, mais bon 3 ans minimum pas forcément dans ce type de travail, vous pouvez bosser 3 ans quelque part et compléter ça par des séjours heu... en Angleterre ou en Espagne, enfin là, c'était en Allemagne puis en Suisse... parce que j'ai une amie qui bosse à la fac qui a un petit peu discuté après avec Madame S... donc elle me l'a rapporté... donc après j'ai un petit peu vu, en fait heu..., ce qu'ils entendaient par heu... validation des acquis de l'expérience... ils valorisent quand même, heu... une expérience de travail, réussie ou pas, mais enfin en tout cas... et ça heu... Bon, en sachant ça... je pense que j'aurais répondu de la même manière, parce que j'avais rien préparé de spécial parce que je savais pas du tout sur quoi j'allais tomber donc je me suis dit "de toute façon, je ne peux pas bluffer on verra bien et heu..." et ça c'est vraiment bien passé, moi ça c'est passé d'une manière, sur un nuage, vraiment... » (Josiane E1). **Joli exemple d'antiphrase puisqu'en fait elle a bien « bluffé » son jury !**

### **3,2 La mise sous influence des stéréotypes du contrôle**

Ces comportements classiques et pourtant si souvent passés sous silence dans les situations d'examens reposent sur la confusion entre validation, évaluation, contrôle et administration de la preuve. **Les candidats se mettent sous contrôle** : « Certains candidats demande d'apporter des enregistrements vidéo d'eux au travail et ils disent aussi : « Pourquoi vous nous demandez de l'écrire et pas de l'expliquer à l'oral ? ». Alors c'est vrai, la VAP focalisait plutôt sur de l'écrit, la VAE ouvre d'autres possibilités, mais on reste beaucoup encore sur de l'écrit. On a essayé de réfléchir à d'autres pistes et on s'est aperçu aussi au travers de ce que disent les candidats que, contrairement à ce qu'on pouvait s'imaginer, puisqu'on a fait des tests (sur des gens qui bien sûr ne sont pas passés en validation) pour eux tout compte fait, être vu en situation clinique réelle, ils le vivaient beaucoup plus comme une évaluation, un contrôle du bien faire. Et la même chose a pu nous être dite pour les situations d'entretien. Et l'outil (informatisé) les mets moins en situation d'être contrôlés sur ce qu'ils savaient faire mais beaucoup plus en situation de prendre le temps, de réfléchir : « Qu'est-ce que je fais, depuis combien d'années je le fais, est ce que je fais souvent comme ça ? ». De retravailler son texte, de pouvoir le réécrire et ne pas être dans une situation où on me fait passer un examen, où on doit tout de suite prouver dans la situation d'examen qu'on sait faire ça et ça bien. La démarche est plus « On me demande de rendre compte de ce que je sais faire, de comment je le fais » et ils le vivent moins comme « On me contrôle ». (Alberte E6). **Ils se mettent sous contrôle et s'économisent** : « Je voulais faire valider les matières de licence et maîtrise pour avoir à en suivre le moins possible... » (Jean E2)

Ils s'évaluent, certes, mais uniquement en termes de gain à obtenir, de label, de bilan pour obtenir une labellisation : le candidat fait ce qu'il faut pour se « faire donner » le maximum du diplôme, en y mettant les formes (être humble pour ne pas choquer les universitaires) : ce n'est pas du questionnement sur son devenir mais du management de soi, de la gestion de carrière. **On est loin du remaniement identitaire, on est dans une mise en scène sociale de soi** : « c'est-à-dire que moi je suis arrivée heu... au départ, je pensais moi, on va dire heu... avant de commencer le bilan de compétences, je savais que je valais un bac + 2, bon après je me disais avec l'expérience que j'ai acquise qui était plus une expérience pratique, je me disais ça va valoir un BTS parce que un BTS assistante commerciale international ou assistante commercial export, j'en sais rien, bon moi ça ne m'intéressait pas puisque BTS c'est bac + 2 et puis bon bac + 2 universitaire est un peu plus complet que bac + 2... c'est pour ça que je suis vraiment arrivée à tâtons et puis c'est au fur et à mesure que je parlais avec cette heu... la psychologue donc du bilan de

compétences au fur et à mesure elle m'a dit "vous savez pour moi vous valez un bac + 3" ah ! Du coup j'ai dit "tient peut-être que effectivement..." ce qui fait que quand je suis arrivée ici, je suis arrivée pour le bilan de compétences, heu pardon, pour l'évaluation, je suis arrivée heu... d'une manière très humble. Parce que je comprends fort bien, j'étais à la fac, et je comprends fort bien que quelqu'un qui arrive en disant heu... "donnez-moi une licence alors que je suis restée au DEUG parce que j'ai fait ceci, cela..." ça puisse choquer les universitaires qui sont habitués à noter des devoirs, à noter... je suis passée par là, donc je comprends fort bien que ce heu... d'abord qu'il faut une certaine humilité donc quand je suis arrivée j'ai dit un DEUG et si possible quelques éléments de licence, tout en me disant bon, je pense quand même qu'ils me la donneront presque complètement la licence (rire) je la vaut la licence !!! Enfin par rapport à mes compétences, pas par rapport aux acquis universitaires, et donc l'évaluation après telle qu'elle s'est faite, c'est vrai que j'ai eu la chance aussi de trouver une heu... un diplôme qui correspondait tout à fait bien à mes expériences professionnelles, à mon expérience professionnelle, [...] L'italien je l'ai fait à la fac, je l'ai fait au lycée, mais comme je ne savais pas comment ça allait se passer je me suis dit "si on m'interroge en italien, je suis beaucoup plus à l'aise en espagnol qu'en italien et si, et s'ils s'aperçoivent que mon niveau d'italien n'est pas terrible ça va remettre en cause tout le dossier que j'avais monté" pour se dire tient "elle est un peu fumiste sur l'italien est-ce que le reste heu..." vous voyez, donc du coup je suis restée sur l'espagnol parce que je me suis dit "si on m'interroge en espagnol on l'a pas fait... j'aurais pu me débrouiller heu... j'aurais pu me débrouiller en espagnol pas en italien." » (Josiane E1)

**Alors le candidat se livre à des calculs qui relèvent plus du délire rationnel que d'autre chose, une sorte de catalogue à la Prévert, de catalogue d'épicier, un livre de comptes :** « le niveau de validation moi je trouve est relativement faible alors j'ai effectivement réussi à faire valider 50% du DESS, mais bon sur des parties qui sont des parties pratiques donc c'est logique par contre sur la licence et la maîtrise je trouve ça très décevant, heu... la licence j'ai quand même 40% de cours à suivre et la maîtrise 75%, j'ai eu quasiment tout le programme du 1<sup>er</sup> semestre à suivre... on m'a exonéré de faire le mémoire mais je dirais que avec le recul aujourd'hui je me dis que ça risque de jouer contre moi, parce que on me demande d'avoir la moyenne dans toutes les matières, j'ai réussi à avoir la moyenne sur le 1<sup>er</sup> semestre je trouve ça... quand même assez fort, cependant là il me reste 2 seules UV à passer donc notamment c'est les stat et la santé, 2 UV que je ne suis pas, parce qu'ils sont en même temps que les cours de maîtrise, heu de licence, donc j'anticipe un petit peu sur ce qu'il va se passer au prochain semestre, donc effectivement moi, heu... je n'ai pas de capacité au niveau des stat, donc je pense que je vais avoir des notes très faibles, je ne suis pas les cours de santé, c'est pas dans mon domaine particulier donc même si les élèves vont me donner les cours, je pense pas arriver à tirer une grosse note, donc je suis à 11 de moyenne aujourd'hui, si ça se trouve avec ça, je vais descendre en dessous de la moyenne. Si j'avais eu un mémoire à faire, je pense que... moi j'ai fait mon mémoire de DESS j'ai eu 17, donc je pense que j'aurais pu avoir au moins 12, 13, donc j'avais aucun problème pour réussir heu.. ma maîtrise ah ! Si ça se trouve le fait que j'ai une note moyenne de 10, ça va être... ça va jouer contre moi. Voilà un peu l'analyse que je peux en faire aujourd'hui et tout ça en ayant fait quand même un gros travail parce que monter le dossier c'est quand même un gros bouleau de réflexion sur son parcours, sur sa carrière, sur la formation... » (Jean E2). **Quel rapport au savoir construit cette conceptualisation de sens commun de l'évaluation !!**

**Jusqu'où va la conformisation ? Peut-on parler de tricherie ici quand on entend qu'il faut être plausible et trouver des compromis ?** : « au départ j'avais pas idée, j'avais aucune idée de ce qu'il fallait faire, j'ai rassemblé le dossier le maximum que je pouvais, [...] au début, j'étais un peu, un petit peu heu... coincé, gêné parce que comme ça j'avais pas prévu de rassembler des dossiers pour des missions passées, bien que j'avais une expérience de 12 ans au niveau bac+5 de travail c'est assez difficile de rassembler des missions qui datent de si longtemps...[...] j'ai pu remonter, de projet en projet c'était assez dur ! parce que au début j'ai commencé par les derniers projets, les dernières missions et... en fait j'ai trouvé que... c'était pas suffisant parce que la loi demandait que 3 ans mais dans la pratique je crois que les gens aiment mieux un peu plus que 3 ans quand même, 3 ans c'est un peu juste donc je suis arrivé à trouver des missions de 5 ans, en remontant à 5 ans et puis pour garder une certaine cohérence dans ses missions pour que l'examineur ne voit pas une transition trop brusque entre le niveau bac+2 et le niveau bac+5, j'ai essayé de voir, de fouiller un petit peu dans mes projets passés comment j'ai réussi à faire la transition, c'est comme ça que j'ai été amené à fouiller dans les dossiers dans les archives, c'est un travail assez long ça m'a permis justement, donc dans mon dossier, de remonter jusqu'à 12 ans, donc j'ai décrit heu... combien de missions j'ai décrit, je crois que j'avais décrit 8 ou 9 missions, une mission tous les 1 an et demi il m'a semblé que c'est plus cohérent que c'est plus plausible, c'est plus plausible de voir une transition progressive plutôt... c'est plus crédible aussi... [...] j'ai du évaluer, j'ai du choisir quand même les missions heu... j'ai du choisir les missions d'une part par rapport aux documents que j'ai pu réunir, c'est la 1<sup>ère</sup> chose, parce que... il suffit pas d'argumenter mais il faut apporter les preuves (rire) sur ce que l'on argumente essentiellement, l'idéal, justement de... c'est de trouver des missions qui soient, qui soient en phase avec le... avec les... heu... les modules dont on peut demander la validation, mais ce n'est pas toujours évident... c'est-à-dire en fait, je peux trouver des missions intéressantes qui sont en rapport très étroit avec les matières à faire valider mais je.. il se peut que je n'arrive pas à rassembler les documents de preuves qui sont des documents confidentiels à l'entreprise donc à défaut d'adopter cette démarche j'ai du donc dés fois, trouver des compromis (1 sec) donc construire des missions heu... à partir des documents que j'ai réussi à rassembler, c'est un compromis en fait ...[...] j'ai choisi les missions que je pouvais défendre, parce qu'il y a des missions plus intéressantes mais heu... c'est pas facile à défendre, si vous avancez des arguments ils vont vous dire "comment vous avez construit heu... tel projet, les méthodes utilisées..." donc il fallait quand même pas... » (Julien E5).

**Prégnance symbolique, irrationnelle, fantasmatique de la logique de contrôle comme sanction, comme jugement de valeur** : « L'accompagnateur n'est pas là pour dire si c'est juste ou faux, même si le candidat le lui demande. Il est là pour demander « Qu'est ce qui vous fait difficulté ? où avez-vous un problème ? ». J'ai été amenée plusieurs fois à dire : « Vous me dites que vous n'y arrivez pas, à me parler de telle ou telle chose, pourquoi ? ». Etre plus dans « Qu'est-ce qui vous gêne ? », plus dans « Je n'arrive pas à parler de cette situation parce qu'il m'est arrivé d'y faire de grosses bêtises et que je ne sens pas à l'aise dans ces activités » J'ai été amenée à dire : ' Partez d'une situation difficile d'échec et d'erreur et essayez de dire ce que vous avez compris de cette erreur et de montrer comment vous l'avez dépassée ». Et ça, par exemple, le jury le reçoit de mieux en mieux et pas seulement c'est juste ou c'est faux. Une candidate est partie d'une situation d'erreur, elle a montré comment elle l'a dépassée, comprise, et elle a montré qu'aujourd'hui elle ne ferait plus cette erreur. Donc l'accompagnateur est plus dans essayer de faire prendre de la distance, du recul et ne pas se positionner en juste ou faux. Alors ça, il a fallu énormément de réunions de travail là-dessus ! Parce que ça, ça rassure même le candidat, le juste et le faux.

- *Alors la demande faite par le candidat, c'est une demande de contrôle ?*

Oui, c'est systématique, ils s'en défendent, ils en ont peur, ils le redoutent, mais en même temps ils glissent toujours vers ça, malgré eux. Le travail de l'accompagnateur, c'est de sortir de ça. Ça n'a pas d'intérêt, ce n'est pas la peine de faire de la VAP, dans VAE on se focalise sur l'expérience de vie au sens large.

[...] bien sûr on fait du contrôle, le jury contrôle mais on fait en sorte que ce vécu ne soit pas investi par le candidat dans une dimension contrôle en plus souvent c'est douloureux pour le candidat. Parce que le jury peut demander un complément de formation et je dis toujours au candidat que ce n'est pas une sanction ! Mais si on le dit, on le verbalise c'est pas facile à faire comprendre. » (Alberte E6)

**Ce qui fait dire à Alberte** : « Il faut lutter contre le retour du contrôle et avec les candidats et avec les accompagnateurs et avec les professionnels et avec le centre de formation... »

#### **4 L'accompagnement : une occasion de sortir du contrôle ?**

Alberte est typique de cette volonté de sortir de la pensée gestionnaire pour parler la relation éducative. « le jury, il cherche à contrôler Mais dans la phase d'accompagnement, c'est différent, là on ne travaille pas le contrôle de la bonne pratique, je suis accompagnateur, je ne cherche pas à contrôler si le candidat sait faire et bien faire. Je ne suis pas dans cette démarche-là, mais de faire en sorte que la personne se questionne sur son activité et qu'elle arrive à la dire telle qu'elle la fait, Au plus près de son vécu professionnel et sans justifier par de la théorie ou des lectures encyclopédiques et je ne sais quoi mais dans son expérience. Et qu'elle se mette en situation de réfléchir, de retrouver ce qu'elle fait, comment elle le fait, comment elle s'organise, qu'est-ce qui lui semble encore à travailler... donc plus en termes de questionnement sur sa pratique. C'est sur ça que tout le dispositif est monté. [...] Tout le travail sur l'accompagnement distinct de la vérification des bonnes pratiques, par exemple, les employeurs n'en voyaient pas l'utilité. On l'a fait exister. » (E6).

**Josiane, administrative à l'université, est bien moins assurée, elle semble avoir peur de se faire envahir par la demande du candidat, on peut voir là le signe qu'elle n'est pas formée à être en situation de formateur, dans une relation éducative** : « ce que je leur dis aussi c'est que... le dossier peut sûrement pas se faire en une fois, il y a une maturation... nécessaire. Ce que je leur dis aussi, mais ça c'est vraiment très personnel c'est comme ils vont toucher à leur expérience professionnelle passée, qui est pas forcée... qui peut dès fois heu... si tu veux les... ils revoient dès fois un passé qui est plus ou moins heureux parce que le parcours professionnel bon... c'est que... c'est pas tout rose, donc c'est vrai que... il y a toujours au départ... tu sens qu'ils ont du mal à y aller quoi... il y a vraiment des résistances...[...] il y a des résistances, bon alors après... tu les interprètes comme tu veux... mais je veux dire, c'est pas... c'est pas si facile comme démarche, et heu... et donc moi heu... ce que je leur dis... j'ai remarqué que quand même ça... souvent ça a un effet quand même... assez dynamisant, et je leur dis "c'est normal que ce soit pas si facile et c'est normal que vous ayez besoin d'avoir du temps ... mais, heu... dans tous les cas de figure vous serez gagnant, parce que vous ferez un travail de synthèse sur votre expérience professionnelle, et heu... vous avez quand même tout à y gagner... Donc si tu veux, on essaie quand même de, de... parce qu'on sait que c'est un exercice douloureux de positiver (sourire) et de les amener à faire cette démarche, maintenant, il y a des gens qui sont plus demandeur que d'autres, [...] Oui, il y a un échange, si tu veux, enfin, d'après moi le but du jeu c'est que heu... ils arrivent heu... à sortir, si tu veux, le maximum, *mais eux*, je veux dire que, moi même si je vois (haussement de la voix) qu'ils ont telle compétence, je m'autorise pas à dire, pas trop, parce que c'est pas le but du jeu, puisque c'est eux qui vont être devant le jury c'est pas moi hein ! [...] c'est vrai que de temps en temps, tu peux aussi dire heu... "mais vous voyez bien que (sourire)" dès fois ça peut un peu, ça peut un peu obliger... mais il faut pas trop aller dans... dans cette direction là parce que ça sert à rien... il y en a qu'ils se mettent plus en valeur que d'autres [...] Ben... je sais pas si je réponds à ta question là, moi ce que je leur dis "c'est que vous allez être devant un jury et c'est pas un examen..." et *c'est pas* un examen ... "c'est-à-dire que bon, le support c'est votre dossier et puis il y a une prestation devant le jury qui heu... qui évalue... à la fois les documents qu'il a eu en main, qu'il faut qui se présente devant eux, qui répond à des questions éventuellement heu..." ... je veux dire que quand ils font la démarche justement de constituer le dossier évidemment ils s'évaluent... (le téléphone sonne - arrêt). Bon qu'est-ce qu'on disait... On parlait de l'évaluation... c'est sûr que moi

je ne leur dis pas "vous êtes en train de vous évaluer !" (sourire)... Bon si tu veux quand ils arrivent les candidats (haussement de voix) ils ont quand même heu... tous, ils pensent tous qu'ils vont passer un examen hein ! Alors ils sont quand même dans ce...

*-ils sont dans le contrôle, on peut dire...*

Eh ! bien oui... (en hésitant)

*-alors qu'il n'y a pas que ça ?*

Et moi je leur explique, je leur dis "attendez nous ici c'est un..." d'abord, l'accompagnement, il est pas obligatoire, hein ! "Donc nous, on a un moyen supplémentaire pour arriver à... ce que vous soyez... plus à l'aise et je dirais que vous avez monté un dossier qui soit le plus pertinent pour le jury, pour qu'ils puissent avoir le plus d'éléments pour lui... (sourire) donc heu... et c'est vrai que heu... bon... il y a quand même beaucoup d'inquiétude de la part du candidat au départ... [...] Il est prévu 6 ou 7 rencontres, mais heu... bon franchement moi je rentre pas dans ce truc là quoi ! bon il y en a qui t'envoie des e-mail bon, sur un point précis ou il t'appelle 3 fois bon b'eh ! peu importante, surtout qu'on va pas rentrer dans des modèles complètement rigides, c'est impossible... mais je pense rester pas mal de temps avec eux mais parce que, je veux dire, c'est un peu dans un souci qu'effectivement ils aient le plus d'éléments possibles donc peut-être quand il y aura beaucoup plus de candidat, on passera moins de temps mais bon, quand le public sera peut-être mieux renseigné, bon tu vois il y a quand même heu... Et puis si tu veux il va y avoir heu... tout un réseau qui va se mettre en place au niveau de l'information pure, parce que nous, on fait de l'accompagnement mais on fait aussi ça, et ça heu... à partir du moment où l'info sera ailleurs et qu'ils l'auront déjà capté quand ils arriveront, ça sera un peu différent, je pense... et c'est vrai que là, tu vois que c'est quand même quelque chose qui est en train de se construire, y a pas, y a pas un grand recul..." (Josiane, E4)

**Les administratifs réclament l'accompagnement plus orienté vers l'avenir et opposé au bilan statique sur le passé :** « On fait un acte formateur [...] Ben c'est un petit peu comme quand vous posiez la question « est-ce que vous faites de l'accompagnement ? » ...Petit à petit on prend conscience, d'abord parce qu'on se renseigne auprès de gens qui réfléchissent la-dessus, que finalement on fait beaucoup plus d'accompagnement que ce qu'on pensait... Enfin, c'est mon impression.

*-C'est-à-dire que vous êtes dans un processus où vous devez amener un étudiant à faire un bilan, et vous vous rendez compte que finalement, non seulement on fait un bilan, mais on fait un accompagnement aussi. Est-ce que je traduis bien ?*

Oui, d'ailleurs ça a été confirmé par des candidatures dernièrement, des gens qui sont passés par des cabinets de bilans de compétences... Là on a vu que y'avait eu tout un travail, que finalement nous on fait en partie, mais qu'on n'a pas les moyens de... on n'est pas un cabinet de bilan... ceci dit, c'est vrai que c'est un petit peu le résultat vers lequel on s'achemine. » (Norbert, E9).

#### **4,1 L'accompagnement : double sens**

Or l'accompagnement est ambigu<sup>31</sup> : le sens commun confond souvent accompagner au sens de conduire vers (« j'accompagne mon fils à l'école ») et accompagner au sens de rencontrer : être avec l'autre sur son chemin à lui, un moment (« Puis-je t'accompagner ? »). « Conduire » relevant bien sûr d'une logique de contrôle ; « être avec » relevant de l'autre logique de l'évaluation.

**Se réclamer de l'accompagnement ne dit rien de la conceptualisation de l'évaluation qu'on porte.** Ainsi Julien a-t-il été conduit vers la conformisation ou accompagné sur son propre chemin ? : « Il faut rédiger un dossier, l'architecturer d'une certaine façon, donc elle m'a donné un petit peu... un exemple, elle m'a dit simplement que bon, je ne peux pas me contenter d'apporter que des éléments, il faut décrire en détail... mon activité et c'est de là justement que ça m'a donné l'idée comment décrire mes activités si ce n'est que sous forme de missions, donc j'ai fait des missions... elle m'a bien heu... elle m'a fait un accompagnement très heu... très utile...

*-Elle vous a permis d'avoir une réflexion sur vos pratiques ?*

Oui, parce que je n'avais pas idée de ce qu'il fallait... de ce que la commission attendait justement du candidat... » (Julien, E5).

Cette ambiguïté prend un relief particulier dans la VAE sous la forme de la distinction entre l'accompagnement administratif et l'accompagnement pédagogique. Informer et conduire vers la normalisation législative, administrative du dossier ne peut pas être confondu avec cette relation qui consiste à être personne-ressource du candidat pour qu'il se pose, avec mon aide, la question de son devenir, de son projet, de son trajet et qu'il finisse par faire ses choix.

Cette distinction n'est pas encore clairement établie : « Mais en ce qui concerne l'accompagnement plus pédagogique... Alors, on peut pas véritablement parler d'après moi, d'accompagnement au sens... tel qu'il est défini actuellement et qui fait l'objet d'une Charte de l'Accompagnement... Donc ça, on ne l'a pas encore mis en place... Je crois que les Sciences de l'Education sont en train d'y travailler... Nous sommes en contact avec M V et j'ai l'impression qu'il a une réflexion qui est amorcée et

---

<sup>31</sup> Ardoino, J. (2000) De l'accompagnement, en tant que paradigme, *Pratique-formation-analyse* n°40,

qui je crois nous sera très utile...sur la définition de l'accompagnement...Il y a eu une définition de l'accompagnement qui a été établie par le réseau des services valideurs, dont nous faisons partie, une réseau de services valideurs sur la région, hein...qui comprend donc les Universités de la région, les rectorats, et d'autres ministères...du Travail et Jeunesse et Sports, et la Culture...mais on les voit plus la Culture...Donc, il y a eu une définition de la durée...pour le moment de la durée de l'accompagnement...Et là, vendredi, il va y avoir une réunion sur vraiment le contenu...Donc des précisions vont être apportées...Il y aura une sorte de Charte qui va être proposée au Conseil Régional...donc pour le moment on ne sait pas encore vraiment, nous à notre niveau, ce contenu...On essaie de faire de l'accompagnement, mais c'est peut être pas vraiment formalisé... » (E9 Nadine).

Cette situation éducative est très proche de la direction de mémoires ou de thèses. Le directeur de mémoire est aussi un accompagnateur. Ce n'est pas une compétence nouvelle pour les universitaires. En revanche, les formateurs d'adultes n'ont pas ipso facto cette compétence, encore moins les psychologues qui, eux, savent faire dans une relation thérapeutique mais pas forcément dans une relation éducative. Or, on voit un peu partout des accompagnateurs VAE recrutés parce qu'ils sont formateurs d'adultes ou psychologues...

#### 4,2 Proximité et éthique

Si le responsable du diplôme accompagne le candidat et fait aussi partie du jury, cela pose-t-il un problème déontologique, voire éthique ? L'enseignant corrige bien les copies de ses étudiants : est-ce du même ordre ? Dans les branches professionnelles, l'accompagnateur n'est pas présent au jury : au nom de quels principes ? Alors qu'un jury de thèse sans le directeur est impensable. Quels rapprochements, quelle proximité entre jury et accompagnateurs ?

*« -C'est donc un consensus qui facilite votre travail à vous ? C'est pas un biais que les jurys partagent les mêmes évidences que le candidat ?*

Oui et non. On ne parle pas tous la même chose, l'équipe ne parle pas la même chose que les professionnels. Là je rapporte ce qui vient du terrain mais moi j'essaie de tirer dans un certain sens l'accompagnement qui ne doit pas être confondu avec le contrôle. Mais par expérience, s'il n'y a pas un consensus avec la branche professionnelle, et même si ce consensus est appauvrissant Tout ce travail qui a pu être fait, fait que quand même le dispositif, la démarche a été tiré sur d'autres aspects que le contrôle. Ça fonctionne parce qu'il y a un socle de consensus, c'est nécessaire.

*-C'est une doxa qui permet de fonctionner parce que celui qui valide est du même monde que le candidat, ce qui fait qu'on croit s'entendre ?*

Il faut un consensus, notamment avec les professionnels, dans l'intérêt des candidats, sinon ça tourne comme pour la VAP dans les aspects les plus idiots et non pertinents pour le candidat, avec des dossiers monstrueux énormes où ils rendent compte de tonnes et de tonnes de connaissances théoriques et de procédures sans lien avec leur vécu. Sinon, rien ne se passe, on tombe dans le contrôle pur et simple. Et on n'est pas dans une logique où on essaie de valoriser son expérience professionnelle. Et nous on essaie de faire au mieux pour le candidat. Pour la branche professionnelle, il est impensable que les valideurs ne soient pas les représentant des employeurs. La différence, c'est qu'on est arrivé en tant de centre de formation expert dans l'ingénierie pédagogique à être dans un partenariat. Il y a des choses qu'on propose. Tout le travail sur l'accompagnement distinct de la vérification des bonnes pratiques, par exemple, les employeurs n'en voyaient pas l'utilité. On l'a fait exister. Il y a des avancées des deux côtés, mais sans ça il y a rien. Et on n'est pas les pires. Nous on se positionne en ouverture et je suis amené à travailler dans d'autres secteurs, les dentistes, les juristes, les pharmaciens, je circule... L'AFPA...certains ne font que du contrôle pur. Et ils n'en démordent pas. Notre ouverture n'est pas faite partout. » (Alberte E6)

#### 4,3 Rôle du responsable du diplôme

C'est pourquoi il semblerait en l'état actuel de la réflexion pédagogique universitaire que **l'accompagnement dit pédagogique ne peut pas être confié à quelqu'un qui ne connaît pas en profondeur le diplôme demandé**. Le responsable du diplôme, lui seul<sup>32</sup> peut, confronté à l'histoire d'un candidat, mettre à jour les compétences immergées (ou par trop évidentes pour lui jusque là) qui n'apparaissent pas dans les plaquettes actuelles des diplômes qui sont libellées en savoirs à acquérir et non pas en savoirs utiles pour exercer un métier, savoirs utiles appelés ici « pré-requis » : « Et c'est vrai que ça soulage beaucoup de collègues parce que ça leur donne des garanties. En disant « Voilà, je peux aller très loin, dans ce que je vais donner dans le diplôme, mais je me réserve le droit de m'assurer que le candidat a telle ou telle compétence qui sont pas nécessairement écrites dans le diplôme, mais qui fonctionnent un petit peu comme des pré-requis absolument

<sup>32</sup> on verra plus loin que l'absence de formation à l'évaluation des universitaires peut nuancer cette idée et que des intervenants externes pourraient les y aider.

nécessaires ». (Norbert, E9). C'est tout le problème des référentiels des diplômés qui est posé, et des outils en général.

## **5 L'instrumentation : dossiers et référentiels**

Le point de focalisation du candidat, ce n'est pas son projet mais la fabrication du dossier. Et le dossier proposé n'est jamais satisfaisant : « Et puis, il m'a proposé de monter un dossier et de le revoir avant de présenter le dossier en commission donc j'ai pris contact avec Madame S. qui m'a donné un dossier qui était... bon... il faut reconnaître que le dossier qu'on nous propose est heu... parce que moi je suis responsable de formation donc en fait, je suis en contact avec d'autres organismes qui font de la validation aussi notamment des organismes tels que le GRETA et autres et sur lesquels, là j'avais vu des dossiers qui me semblaient quand même... plus construits et là j'étais un peu déçu parce que effectivement pour quelqu'un qui n'a pas l'habitude de construire un dossier je crois qu'il y a absolument aucun élément on est vraiment dans quelque chose... je ne pense pas qu'un jury puisse décider sur le dossier que l'on nous propose aujourd'hui. » (Jean, E2).

### **5,1 La quête obstinée du bon outil**

Comme toujours en évaluation en place de se questionner sur le système de références qui permet de conceptualiser l'action, on se précipite vers l'instrumentation et on perd beaucoup d'énergie à vouloir fabriquer le bon outil (universel): « Comme le dispositif se construit, on a voulu améliorer le précédent système de la VAP où tout se faisait exclusivement sur dossier et ces dossiers étaient relativement scolaires et pas du tout organisés de façon à permettre au candidat de se poser des questions sur comment remplir le dossier, c'est-à-dire que la démarche était trop autour de la structure du diplôme et le candidat devait coller à cette réalité-là pour pouvoir remplir son dossier. [...] il y a eu toute une phase d'ingénierie pour sortir de ce biais-là et créer des outils plus sous forme d'un questionnaire qui progressivement permet au candidat de déclarer son activité. Avec des questions fermées pour rendre compte d'aspects quantitatifs de son expérience mais pas seulement —et dieu sait qu'en termes d'ingénierie pédagogique là-dessus il a fallu me battre— et des questions de type ouvertes qui sont de l'ordre du récit, de la parole professionnelle plus spontanée entre guillemets. Et là il y a eu un énorme travail d'ingénierie pédagogique pour constituer cet outil. » (Alberte, E6). La même chose est conduite à l'université où chacun bricole son dossier pour les candidats à la VAE comme si cet outil allait résoudre toutes les difficultés de la situation. On ne demande pas : « Comment concevez-vous la VAE ? » mais « Comment est fait votre dossier ? ». Et les dossiers circulent sous le manteau d'une université à l'autre.

### **5,2 Dévoiler la vérité du candidat ?**

Certains membre de jurys espèrent par le bon dossier bien constitué pouvoir voir clairement la vérité du candidat pour vérifier la compétence authentique ! La validation est pour eux la correspondance entre le déclaré et le réel et ils cherchent, par l'outil, à saisir ce réel. Les mêmes ont-ils autant de naïveté quand ils corrigent une copie dans le cursus traditionnel ?? « Entre la loi et puis effectivement ce qu'un jury va attendre et... je le sais parce que j'ai participé à un jury moi je suis heu... donc avec le GRETA je travaille sur la validation, j'ai participé à un jury pour une personne qui présentait un bac pro et donc moi je représentais le professionnel par rapport à des enseignants et il y a bien cette difficulté en permanence de comprendre qu'est-ce qui justifie le choix du candidat et ce sont les enseignants qui ont cette position là heu... "est-ce que je vais pas valider des choses qui sont pas acquises réellement..." donc c'est extrêmement compliqué des deux côtés, je pense, pour le jury c'est très compliqué et pour le candidat aussi. Aujourd'hui on est sur un beau projet qui a mon avis déboussole un peu tout le monde, on arrive... je crois qu'on arrive pas à concilier plusieurs choses et notamment une chose moi qui me semble fondamentale c'est que je me dis que si j'avais présenté peut-être la même démarche à Paris sur un même DESS, si je comparais les 2, je suis quasiment certain que j'aurais 50% de différence entre les 2, les 2 types de validation, on a quand même pas ça quand on présente l'examen dans une académie ou dans une autre on peut avoir des variations mais je pense pas aussi importantes. » (Jean, E2). Tâche de simulation contre tâche effective ? Alors il faudrait aller voir le candidat sur son lieu de travail ou lui demander d'exécuter devant le jury des opérations correspondant aux compétences énoncées ! Combien de temps prendrait une VAE ? On a vu que la vidéoscopie ne semble pas non plus être admise, comme support d'analyse du travail ou de l'activité. Alors on en reste au déclaré avec des critères qui effectivement varient d'un jury à l'autre, d'une université à l'autre, *comme dans le cursus académique*.

### **5,3 Pas dit, pas pris**

Et ce qui n'est pas dit par le candidat n'existe pas ; les savoirs incarnés, endogènes, tacites ou insus du sujet, et pourtant très efficaces et incontournables, sont rejetés au profit de la notion de

compétence rationalisée<sup>33</sup>. La notion même de situation est triturée vers l'idée d'un simple contenant auquel on s'adapte, un contexte : « La compétence relationnelle est la même, la situation, elle, n'est pas la même. La situation de soin a ses propres caractéristiques.

« - Vous avez donc pris le parti de mettre la compétence au-dessus des situations ?

Oui. Alors pourquoi ça ? parce que... il est sûr que tout ça a été débattu, discuté, dans l'équipe. Pour moi, enfin, je ne devrai pas dire pour moi, pour le travail d'équipe qui a été fourni là-dessus... Une compétence ne se résume pas à une situation. Parce qu'une compétence pour moi, une compétence est beaucoup plus transversale à des situations données qui bien évidemment travaillent le même cœur de compétences, par exemple on parlait là de relation clientèle.. Pour moi, une compétence ne se résume pas à une situation. Il me semble d'ailleurs que si c'était le cas, on se casserait moins la tête.

-C'est un choix ? Parce qu'on aurait pu dire l'inverse, c'est-à-dire qu'il y a aussi des compétences qui ne se déclarent qu'en situation et que ce sont celles-là qui sont essentielles pour le cœur du métier. Que la différence est l'essentiel et non pas la ressemblance.<sup>34</sup>

Alors il y a des compétences qui sont propres à une situation donnée ? Si elle s'expriment de façons différentes moi j'y vois que c'est de l'ordre de l'adaptation. Mais c'est le même cœur de compétences. C'est la vision que j'en ai, en tous cas par rapport au secteur professionnel dans lequel je travaille. Après, ce qui fait la différence, c'est le fait de s'adapter aux particularités. On a choisi de dire que les différences ne sont pas structurelles, elles sont de l'ordre de l'adaptation.

- Donc la situation est un contenant auquel on s'adapte parce qu'elle impose des contraintes ?

Il me semble que dans toute situation professionnelle on est constamment dans l'adaptation à... Pour moi, la compétence ne peut pas résumer à la situation. La compétence est ancrée dans une situation, je suis bien d'accord, mais elle n'est pas propre à une situation. Pour moi on n'est plus dans la compétence sinon, on est dans mettre en œuvre... on est dans une activité propre à une situation. C'est un choix. On a essayé de réfléchir la compétence dans un niveau plus méta.

- C'est un choix qui facilite votre travail

Ah bon j'avais l'impression que ça ne facilitait pas !

- Si, une fois que tu as établi un socle de compétences et que tu l'as nommé, après, tu n'as plus qu'à dire, dans telle situation, elle existe. Alors qu'en fait, on le suppose, on suppose que c'est la même compétence.

De toute façon, on est dans la supposition en tout quelque part ; hein ? On construit.

-Mais on ne leur pose jamais la question : « Racontez-moi une situation où vous avez fait preuve de compétence unique ? » ?

Non, je ne peux pas poser cette question. Ils ne savent pas. Je ne peux pas. Ils ne comprennent même pas la question.

-Et si on leur disait : « Un truc que tu n'as plus jamais fait mais qui était très important à ce moment-là ? »

Justement, c'est intéressant comme idée. Qu'est-ce qu'ils vont répondre ? ils vont répondre par rapport à la particularité du cas, la particularité de la situation mais pas par rapport à leurs gestes. Je l'ai vécu une fois.. Ils vont focaliser sur la particularité tel animal, telle maladie mais pas par rapport aux gestes. Ce qui est dit sur le geste, l'agir ou le faire, ils vont le trouver commun à telle ou telle situation, ils le disent eux-mêmes, ils vont le transférer dans telle ou telle situation. Tous. C'est une hypothèse et c'est ce qui ressort de ce qu'on a pu travailler, à voir...

- Pourtant il y a bien des fois où ils ont à initialiser, ils initient des choses qu'ils n'ont jamais faites, ils inventent aussi ?

Oui tout le temps, il y a de l'imprévu mais ils parlent d'adaptation, tous.

- Ils ne le parlent pas en disant : « Ce n'est pas la situation qui m'a obligée, c'est moi qui ai transformé la situation en faisant ça » ?

Non, d'emblée, ils ne le parlent pas comme ça ils disent : « J'ai été capable de gérer l'imprévu, de m'adapter et je l'ai réutilisé ailleurs ». Les termes qu'ils utilisent, c'est ça. Mais si on fouille derrière, il y a de ce qui est de l'ordre de la créativité, bien sûr mis eux ils ne le parleront pas comme ça.

- Ils vivent la situation comme un simple contexte auquel il faut réagir ? Vous ne les poussez pas à fouiller ?

Non, on ne les oblige pas à travailler dans ce sens. Ils vont parler le fait de savoir se sortir d'une situation difficile au travers d'un cas vécu : « Il est arrivé ça, je savais pas du tout ce que c'était, j'ai décidé ça, j'ai prévu ça, j'ai rendu compte au vétérinaire ». On est dans de la créativité, mais le vocabulaire qui revient toujours c'est : « prise d'initiative, adaptation, anticipation ». Voilà, en effet si on gratte en tant qu'accompagnateur, on est dans la créativité, mais ce n'est pas parlé comme ça. Ni les jury non plus. [...] mon boulot, c'est par le questionnement de leur dire que là tel aspect de l'accueil n'est pas abordé : « Il n'y a pas d'autres situations ? » J'essaie par un questionnement de faire en sorte que le candidat se dise « oui, tiens, est-ce que j'ai pensé à tout ce que j'aurais pu valoriser ? » Mais si ça ne vient pas, il faut le guider mais si ça ne vient pas, c'est que le candidat n'en a pas connaissance, il n'en a pas l'expérience.

- Donc ce qui n'est pas dit n'existe pas ?

Oui mais l'accompagnateur est-ce qu'il peut dire « Vous ne parlez pas du tout de ça ? » Qu'est-ce que va dire le candidat ? « Oui je vais en parler » en général qu'est-ce qu'il se passe dans ces cas là ? Le candidat va chercher dans les livres Et c'est pas bon, c'est ce qui se passait (avec la VAP).

- Et c'était pas un type de formation ça ?

Ce n'est pas pertinent, mettez en valeur ce que vous savez faire et là peut être qu'il y a des choses qui ne viendront pas et on pourra lui conseiller une formation, un complément, faire un stage

<sup>33</sup> On en reste à l'idée d'une compétence brique (avec laquelle se construirait le professionnel, comme un mur) et on évacue l'énigme de la compétence en situation Cf. Durrive, L. (1999) Une action de formation en milieu carcéral : un exemple d'approche des compétences par l'ergologie, *Raisons éducatives* n°2, pp. 169/182

<sup>34</sup> en italiques les questions de l'intervieweur

- *On peut quand même faire des choses sans savoir les nommer, non ?*

Oui bien sûr que ça ne couvre pas tout. S'ils n'ont pas les mots pour le dire, ils ne le font pas. C'est un principe fort. C'est là que l'accompagnateur a son rôle à jouer parce qu'il y a des choses qui sont tellement évidentes pour eux qu'ils ne les parlent plus. Les candidats me disent « mais madame, je peux pas dire ça ». Je leur dit : « Ne cherchez pas midi à quatorze heures, dites le. ». Je suis sûre que le dire ne recouvre pas tout le faire. C'est là que joue la relation privilégiée avec l'accompagnateur qui va sentir où il a des difficultés parce qu'il se dévalorise ou parce qu'il se sur valorise et d'essayer de faire qu'il se canalise et qu'il aille au-delà. » (E6 Alberte)

## 5,4 Les référentiels

Là-dessus se greffe la notion partagée de « référentiel de compétences ».

« Les compétences ont été écrites par nous, la branche professionnelle nous a tout commandé. Elle n'a pas cette expertise-là, elle ne développe pas, elle nous le commande et c'est un travail en partenariat, il y a des réunions, des groupes de travail avec les professionnels, on ne fait pas seuls. L'intérêt de ces aspects-là, c'est que le centre professionnel certifié pour repérer les compétences minimales n'est pas dans la perspective d'un diplôme avec ses contenus de cours mais bien dans le seuil minimal de compétences qu'il est souhaitable d'avoir. [...] Ça change complètement la perspective. [...] Le candidat a le référentiel de compétences, on lui donne. Il a été fabriqué à partir du référentiel professionnel, du référentiel métier, le référentiel de compétences découle de ce profil de poste global. Le référentiel de compétences comporte des critères, des repères pour percevoir la compétence pour faciliter aussi le travail du jury. [...] On donne le référentiel professionnel au candidat qui est apte à le lire, à le comprendre. Le référentiel de certification avec compétences attendues et critères qui permettent de les repérer, c'est plus difficile. C'est plus un outil qui sert à évaluer, c'est plus pour le jury. [...] Le candidat n'a pas à faire le lien dans son dossier avec ce référentiel de compétences, il faut éviter l'écueil du premier dispositif qui était "vous devez vous mettre en liens les choses" ce qui ne marchait pas. » (Alberte, E6)

**A l'université, de tels référentiels sont étrangers à la tradition académique.** Même les cursus professionnalisés ne s'appuient que bien trop rarement sur les référentiels métiers auxquels pourtant ils préparent. Dans le meilleur des cas, l'accent est mis sur les savoirs utiles à la constitution du système de références de l'étudiant pour agir, ce qui est certes légitime dans l'Université, et non pas sur les compétences de l'exercice du métier. Encore que le lien entre les savoirs distribués dans les diplômes et l'action professionnelle à laquelle le programme de formation dit préparer n'est la plupart du temps pas fait<sup>35</sup>. **Le programme est imposé comme évidemment utile. C'est une révolution pour les universitaires de s'intéresser à ce lien, de devoir en quelques sortes rendre légitimes les savoirs du programme de formation par une correspondance quelconque avec l'exercice du métier.**

Car les universitaires ne peuvent pas prendre un référentiel métier et le transformer ipso facto en programme de formation. Le référentiel de formation, en tous cas de la formation universitaire, n'est pas le référentiel métier. Le premier insiste sur les capacités liées à la fonction critique, travaillent en priorité le double processus de détachement-implication et vise à l'émancipation, à plus d'autonomie, plus de responsabilité. Le second, le référentiel métier, ne s'intéresse qu'à l'action efficace et stratégique et à la rationalisation des pratiques efficaces. L'optique est différente quoique conciliable. A chacun son travail. Se former à l'université (même dans un DESS) n'est pas se former dans un organisme de formation commandité par l'employeur. La formation universitaire n'est pas un outil du management d'une entreprise. L'indépendance de l'université, et son devoir d'éducation (d'émancipation par la fonction critique) ne peut pas être sacrifié à l'utilité sociale.

Le pari de la formation universitaire est, en effet, que la distance ou le détour (trop souvent appelé « théorique ») est plus pertinent que la simple transmission de bonnes pratiques. En somme, l'université pense que pour que l'acteur social invente ses bonnes pratiques en pertinence avec le contexte professionnel, il lui faut avoir une solide culture, un système de références, des modèles et des théories, des formalisations, des abstractions matricielles. Le métier n'est pas conceptualisé par les universitaires comme l'application d'un corps fermé de prescriptions que le référentiel édicterait.

Edmond pose des questions que les universitaires pourraient se poser : « Quels sont les seuils d'exigence, tant pour les professionnels que pour les ministères qui valident ? Le règlement d'examen n'est pas un référentiel de diplôme (cf. arrêté de 1974). C'est un des points de départ du travail sur le référentiel : quels sont les thèmes à privilégier ? A quel niveau de finesse doit on arriver pour la spécification des compétences ?

Le choix qui a été fait pour le référentiel ES est volontairement souple, global et ne recherche pas un découpage très affiné ; s'engager dans un découpage en capacités de type référentiel par Unités ne semble pas pertinent pour des métiers si complexes et aux contours si peu marqués que celui des ES. Le référentiel est présenté en deux parties : sur une page, le référentiel par fonction,

<sup>35</sup> le cas typique de cette « autonomisation » abusive du référentiel de formation étant les préparations aux agrégations qui sont fort éloignées des compétences du métier d'enseignant.

sur l'autre, l'évaluation : comptes rendus d'expérience, critères et indicateurs d'évaluation et des exemples d'éléments constitutifs de la preuve. Chaque compétence est décrite par un triptyque « type de situation », « savoir faire », « savoir de référence » et pour chacune sont présentées les modalités de montage et d'évaluation du dossier présenté par le candidat à la VAE. [...] la validation se ferait fonction par fonction et non compétence par compétence comme l'avait préconisé le Groupe d'Animation Technique. Cela pose la question de la hiérarchisation des compétences notamment concernant la possibilité de validation partielle : y a-t-il des compétences plus importantes que d'autres, qui pèsent plus pour l'obtention du diplôme que d'autres ? A quelles conditions valider ou donner une validation partielle ? Pour les étudiants qui préparent le diplôme est-ce qu'on attribuerait une importance différente selon les modules acquis ? » (E7).

**L'absence de ce travail de mise à jour de référentiels évolutifs, auquel les universitaires sont peu ou pas formés, comme ils sont peu ou pas formés à l'évaluation en général<sup>36</sup>, rend l'accompagnement VAE difficile.** « Ça mettait quand même pas mal de temps pour avancer parce que j'avais eu des contacts avec des enseignants qui s'occupaient de la validation et l'un des enseignants était heu... avait plutôt un esprit heu... purement enseignant, et pour cette personne le fait que l'on est heu... elle n'arrivait pas à faire un rapprochement entre les acquis professionnels et les bases de l'enseignement. Cet enseignant n'a pas compris cette difficulté... » (Julien, E5).

Le candidat ne comprend pas les programmes des plaquettes des diplômes et c'est normal : ces programmes, tels qu'ils sont libellés, ne sont compréhensibles que lorsqu'on a suivi le cursus. « Si le candidat peut comprendre le programme, alors ils n'a pas besoin de suivre le cursus » est même un argument qu'on entend dans les jurys de VAE. « (au jury) on m'a demandé assez clairement s'il y avait des modules sur lesquels moi j'avais pensé pouvoir me faire valider et ça c'est un peu difficile parce qu'on les connaît pas les modules ...[...] J'avais récupéré le programme mais heu...mais bon dans un programme il n'y a pas beaucoup d'éléments moi j'avais beaucoup parler des stat et des probabilités à expliquer que c'était pas un élément que j'avais vraiment envie de suivre et puis je vois que ça n'a pas été trop suivi puisque bon, on m'a pas demandé de suivre les cours de DEUG quand même mais bon on me demande de suivre quand même les cours de stat... donc je trouve que c'est très très lourd à payer pour aller au bout, pour pouvoir faire des bilans de compétences, avec le recul... heu... » (Jean, E2).

## 6. La vae dans son contexte de professionnalisation

La VAE n'est qu'un élément dans la réforme de l'université européenne. Une mesure publique qui prend un sens un peu différent si on le replace à côté de l'organisation entrain de se faire en 3/5/8 (ou licence-masters-thèse<sup>37</sup>) qui coïncide avec la baisse (sinon l'arrêt) du recrutement d'enseignants-chercheurs au profit de la multiplication des chargés de cours professionnels à qui on donne de plus en plus de responsabilités dans l'université.

Rapprocher ces deux indicateurs permet de mettre l'accent sur, bien sûr, la mobilité sociale des acteurs sociaux de demain mais aussi et surtout sur la fonction sociale de l'université sommée, dit-on, de disparaître ou de se professionnaliser, « dans le contexte d'un enseignement supérieur qui est désormais invité à produire des étudiants 'employables' » (Romainville, 2002, p. 8<sup>38</sup>).

Eléonore parcourt le chemin inverse au nôtre, de la professionnalisation à la VAE : « Nécessité de professionnalisation : l'approche éducative est particulière et il est impératif que les intervenants disposent des moyens de mise à distance et de constitution d'instruments d'analyse et de régulation de leur pratique. [...]

Les objectifs :

- Professionnaliser les salariés sans diplôme
- Soutenir et instrumenter les structures apprenantes
- Qualifier les personnels.

[...]

---

<sup>36</sup> c'est pourquoi des intervenants consultants formés à l'évaluation et à la mise à jour des référentiels pourraient faire le lien entre les universitaires et les candidats et être chargés de l'accompagnement pédagogique en collaboration avec le responsable du diplôme et les administratifs. Ils pourraient aider les universitaires à construire les référentiels que les candidats à la VAE travailleraient ensuite. Je forme dans le DESS dont je suis responsable de tels médiateurs.

<sup>37</sup> Voir la conférence de Bologne.

<sup>38</sup> Rapport Romainville : *L'évaluation des acquis des étudiants dans l'enseignement supérieur universitaire, à la demande du Haut conseil de l'évaluation de l'école belge*

Permettre la professionnalisation des salariés et la reconnaissance de leur parcours professionnel en CER. Un lien est à faire avec la VAE. »(E8). **Un lien est à faire entre la VAE et la professionnalisation de l'université. L'université doit devenir utile au corps social et ne pas se contenter de se reproduire en fabriquant seulement des enseignants-chercheurs.** « L'employabilité est désormais présentée comme une des finalités de l'enseignement universitaire [...] il n'est pas question ici de rentrer dans le débat hautement sensible de la professionnalisation des études universitaires, tant ce nouveau défi complexe adressés aux universités est loin d'être exempt de questions non encore résolues. » (Romainville, 2002, p 38). Et pourtant, il faudra bien.

Il faudra notamment s'entendre sur ce que professionnalisation peut vouloir dire quand on parle de l'université. Ouverture sur les métiers, ouverture vers un public qui veut se reconvertir en reprenant des études, facilitation de la reprise d'études par la VAE, accélération de la formation utile, certes. Mais aussi risque de technicisation, d'invasion par l'ingénierie, par la raison pratique à court terme, la recherche de plus value, la disparition de la recherche en sciences sociales qui ne serait pas utilisables pour répondre à des problèmes sociaux... ON peut être inquiet. Et pourtant, on ne reviendra pas en arrière. La VAE est un droit du travail. Les universités doivent faire passer des VAE. Elles le font. Les Présidents y veillent. Alerter comme le font les académistes sur la marchandisation des diplômes, sur l'emprise du MEDEF, sur l'utilisation des travailleurs et sur la technicisation de la recherche n'empêche pas les jurys de VAE de fonctionner. On peut espérer que ce soit **avec vigilance** et c'est l'argument de taille pour que la VAE devienne un objet de recherche.

« ce travail là je l'avais déjà fait de manière forte puisque la formation que j'avais, été orientée en management relationnel, j'avais fait un bilan de compétences déjà avant donc ce que j'ai ressorti là peut-être qu'inconsciemment je ne m'en suis pas rendu compte, mais, ma formation initiale et le bilan de compétences m'avaient déjà aidé à construire ça, je venais de faire aussi un "job description" avec les ressources humaines pour décrire mon travail. C'est des éléments qui m'ont peut-être aidé à construire le projet. C'est pour ça que je pense que c'est pas, c'est pas facile pour tout le monde et on est pas tous égaux devant la validation... le meilleur conseil que l'on peut leur donner, c'est de passer par un bilan de compétences, avant, quand même, avant de partir sur... pour des gens qui n'auraient pas fait de bilan de compétences c'est une démarche qui peut être intéressante, parce qu'ils reconstruisent un petit peu leurs savoirs, mais aussi leurs points à améliorer et de ce côté là ils peuvent orienter la validation sur tous ces savoirs, sur tous ces points forts, donc ça je les ai acquis, je les connais, je les maîtrise, je les présente au jury et le jury, au jury à construire en fait à partir de ça ce dont il va me valider. Et je pense que les jurys sont aussi heu... sont aussi en difficultés ouais, parce que, ils se posent les mêmes questions : "sur quoi on va construire quelque chose avec ce candidat..." on retrouve la même difficulté qu'on a pour rapprocher l'enseignement du monde du travail, on est exactement sur la même difficulté... (Jean)

Rapprocher l'université du monde du travail, certes mais ne pas les confondre...

## **Conclusion : Se former pour pouvoir évaluer ?**

Le manque de culture en évaluation des acteurs directement concernés par la VAE<sup>39</sup> est une donnée de base de la réalisation d'une politique publique, comme ailleurs pour l'accréditation des établissements de santé ou les démarches qualité. Reconnaître que ce dispositif est d'évaluation, ce serait reconnaître qu'il faudrait être formé à l'évaluation pour y tenir un rôle — ou devoir s'y former, ce qui bien sûr deviendrait coûteux. On préfère alors s'aveugler sur les compétences et les connaissances nécessaires pour réaliser la politique préconisée et ne pas se poser la question de la modélisation du dispositif qu'on met en place. Il marche, pourquoi chercher plus loin ?

Les acteurs apprennent sur le tas ce nouveau « métier » :

---

<sup>39</sup> « Le manque de formation des enseignants-chercheurs à l'évaluation doit être replacé dans le contexte plus général de la quasi-absence de toute formation pédagogique du personnel enseignant du supérieur » ce qui est à mettre en lien avec « c'est essentiellement par la qualité de ses travaux de recherche d'un enseignant-chercheur assure son recrutement d'abord, sa promotion et sa reconnaissance ensuite » et avec « la conception qu'à l'enseignant du supérieur de son rôle en tant que formateur » (Rapport Romainville : *L'évaluation des acquis des étudiants dans l'enseignement supérieur universitaire, à la demande du Haut conseil de l'évaluation de l'école belge*), 2002, p.27-28

- « Est-ce que c'est pas un nouveau métier pour vous ? »
- Nadine Bien sûr
- Norbert Ca a été une révélation pour nous parce que on a pris nos fonctions en même temps, et c'est quelque chose qu'on n'avait jamais fait avant.  
*Parce qu'au départ, vous êtes administrative ?*
- Nadine Ah, oui. . . je suis cadre administratif, c'est vrai, bon j'ai toujours été intéressée hein par la relation mais, moi je n'ai aucune formation en la matière  
*Et pourtant vous avez une expertise dans un certain domaine. Vous faites ça depuis longtemps ?*
- Nadine Depuis trois ans. . . on commence à voir beaucoup de candidats. . . Cinq cents environs. Mais je n'ai pas de technique. . . Moi personnellement j'ai toujours peur de ne pas avoir la technicité requise. C'est mon inquiétude. C'est vrai que j'avais demandé d'être sur ce poste, quand on m'y a mis, on m'a un petit peu expliqué ce dont il s'agissait, je me suis dit : « mais c'est horrible, quelle responsabilité !!! ». Je me suis dit : « comment je peux moi voir si la demande d'un candidat est valable, comment je peux . . . » Moi j'ai été un peu désemparée, je ressens toujours cette responsabilité. . . Bon maintenant ça va, mais je me sens toujours très responsable des candidats qui viennent me voir et de l'aboutissement de leur dossier. (E9)

Néanmoins, certains ont conscience de « bricoler dans leur coin » et demandent à être formés à partir de l'analyse de leur pratique. Les consultants formés en évaluation pourraient être des personnes ressources capables de faire le lien entre les plaquettes de diplômes et les référentiels métiers. Aider les universitaires à formuler leur référentiel de formation en pertinence avec les référentiels métiers et non pas passer directement du référentiel métier à l'obtention d'un diplôme universitaire. En tenant compte que les objectifs de formation universitaire (même dans les cursus professionnalisés) ne sont pas les compétences d'exercice du métier : les uns *préparent* aux autres.<sup>40</sup>

- Norbert « L'accompagnateur est aussi un peu formateur parce que faire prendre conscience au candidat qu'il a acquis telle ou telle compétence, c'est un acte de formation. Tu l'appelles comme tu veux, mais pour moi c'est un acte de formation »
- Nadine Ca c'est un enseignant qui parle. Alors, moi, ça rentre pas dans mon cadre. . .
- Norbert C'est pas de la formation dans le sens strict du mot où, c'est pas un enseignement présentiel,
- Nadine J'ai pas l'impression de transmettre un savoir
- Norbert Non, mais tu fais prendre conscience d'un savoir, ce qui est peut-être même plus formateur que la simple transmission
- Nadine Vu comme ça, oui, à mon niveau, après je pense que l'accompagnement pédagogique – que je ne fais pas – a une grande importance
- Norbert Le seul moment où on agit sur l'accompagnement pédagogique, c'est pour que le parcours qui est proposé soit cohérent. C'est-à-dire que s'il y a des enseignements qui se chevauchent, admettons qu'on ait validé un candidat sur deux diplômes de niveau différent, il faut pas que les cours chevauchent, ou alors il faut trouver une solution. C'est vrai que c'est très formel. Mais on peut pas exiger de quelqu'un qu'il soit à deux endroits à la fois. On l'avait vu sur des parcours en deux ans, où l'intérêt de la validation c'est toujours de raccourcir la formation. C'est très clair hein !!!  
Mais ce qui nous manque à nous, c'est une vraie formation d'accompagnateur, pas tellement une formation dans le sens traditionnel, mais sur la méthodologie, les démarches que nous-mêmes on met en œuvre ». (Norbert et Nadine, E9)

**Travailler l'équivalence entre savoirs non formels et savoirs formels** peut, peut-être, remettre en question la légitimité de certains savoirs académiques enseignés par tradition et obsolètes ou inutiles<sup>41</sup>. **C'est cette question de l'utilité des savoirs enseignés à l'université que la VAE pose.**

<sup>40</sup> Alors il s'agit moins, contrairement à ce qu'assène le rapport Romainville (2002, p. 25) de « fixer les objectifs attendus en fin de formation » que de montrer la pertinence de cette préparation. Expliciter les compétences à avoir acquis en fin de formation relève d'une ingénierie fonctionnaliste qui privilégie les trajectoires programmées sur le cheminement dans un projet. Il s'agit davantage de montrer, de donner à discuter les compétences à mettre en travail pendant la formation en lien avec l'exercice du métier.

<sup>41</sup> Et ce ne sera pas chose facile vue la co-existence dans l'université (sinon chez le même universitaire) des trois modèles cités par Romainville (2002, p. 26) : le modèle du savoir transmis qui serait à lui-même sa propre fin, le modèle de la formation de tous par la recherche, le modèle de la réponse ajustée aux besoins sociaux.

La VAE fait resurgir le problème de la validation des diplômes universitaires : « **Dans le cadre de la création d'un espace européen de l'enseignement supérieur, les universités les plus à même de relever les défis inhérents à cette création, comme la mobilité et la concurrence, seront sans doute celles qui auront entrepris des efforts d'explicitation de ce que valident leurs diplômes. La lisibilité des formations universitaires, y compris en termes des acquis qu'elle sanctionnent, pourrait s'avérer un facteur déterminant d'une intégration européenne réussie.** » (Romainville, 2002, p.39).

**Entre savoirs directement utiles comme dans la formation professionnelle et savoirs ornementaux, désuets ou hyper spécialisés, il y a place pour l'explicitation de savoirs universitaires permettant des détours utiles à l'agir.** Il ne s'agit pas de prendre le référentiel métier et d'en faire le référentiel de formation, que les « académistes » se rassurent !<sup>42</sup> Mais de se poser la question de l'équivalence, en termes de préparation à l'exercice d'une pratique sociale<sup>43</sup>. S'entendre et afficher ce que veut dire ici et maintenant « préparation ». L'université a sans doute une acception légitime et particulière de la professionnalisation. Si elle ne l'affiche pas, elle sera conduite à des compromis peu honorables.

---

<sup>42</sup> Il faudra composer avec le « culte de la liberté académique » que dénonce justement le rapport Romainville (2002, pp. 21)

<sup>43</sup> Et le recherche est aussi une pratique sociale, les cursus de master-recherche ne sont pas exonérés de ce travail.

### III. Résultats, lignes de forces

Michel Vial  
Nicole Mencacci  
Agnès Boyer  
Université de Provence

Il apparaît que :

Chez tous les acteurs de la VAE, la plus grande confusion règne sur les notions de savoirs et de compétences.

Des savoirs plus ou moins tacites, fonctionnant comme des « sortes de pré-requis », sont indispensables à l'étudiant « repreneur d'études universitaires », sans que, pour autant, ceux-ci soient pris en considération par les acteurs de la VAE.

Chez tous les acteurs, le manque de culture en évaluation est flagrant : manque de connaissances sur les dispositifs existants, sur leurs modélisations, sur la conceptualisation même de l'acte évaluatif. Des dispositifs d'aide à la mise à jour de leurs démarches et de leurs ancrages épistémologiques, d'accompagnement à la mise en acte de la politique VAE sont inexistant.

Chez tous les acteurs la notion d'habileté en actes, de savoirs incarnés en situation n'est pas soupçonnée, on en reste à des rationalisations de la pratique.

Les universitaires responsables de diplômes n'ont pas de référentiels, ni pour les diplômes, ni pour les métiers auxquels ils préparent. Ils n'ont pas la formation en évaluation qui leur permettrait de les construire. L'accompagnement « pédagogique » qu'ils peuvent faire en pâtit. Des consultants formés en évaluation pourraient les aider à mettre à jour les référentiels de formation en lien avec les référentiels métiers.

Les universitaires accompagnateurs administratifs sont entrain de se former « sur le tas » et demandent une aide que des consultants formés en évaluation pourraient leur donner : mettre à jour leurs méthodologie, leurs démarches, leurs critères.

L'accompagnement à la constitution du dossier est un passage essentiel dans la VAE, il n'est cependant pas obligatoire, alors qu'il semble pourtant avoir créé un nouveau métier dans le milieu de la formation professionnelle. Il manque une réflexion sur les rôles et les fonctions de l'accompagnateur, sur ses compétences, sur son référentiel métier.

## **Annexes**

ENTRETIEN N° 1 AVEC JOSiane AYANT CONSTRUIT UN DOSSIER DE VAE -qui est passée devant le jury-

**Q : Vous avez fait une demande de VAE, expliquez moi comment vous avez construit votre dossier ?**

R : Le dossier je l'ai initié par un bilan de compétences, je l'ai fait l'an passé. A l'issu du bilan de compétences, puisque je souhaitais changer d'orientation professionnelle, il s'est trouvé que par rapport aux formations plus le niveau que je pouvais atteindre était élevé plus la formation était intéressante, donc... travail qui pouvait déboucher pourrait être intéressant aussi, donc j'ai fait ce bilan de compétences à l'issu duquel on s'est dit que la validation des acquis de l'expérience pourrait être intéressant, j'étais restée, moi heu... il me manquait un élément de DEUG d'anglais que j'ai passé en 84, 85, donc j'avais bâti ma carrière à partir de ça, en faisant des stages des formations et tout et mon, mon travail actuel c'est assistante commerciale export. Et donc à l'issu de ça, j'ai déposé ce dossier de demande de validation des expériences.

**Q : Pour valider quel diplôme ?**

R : Pour valider... Je voulais d'abord valider mon DEUG et il se trouve que j'ai validé en même temps 80% de la licence LEA, parce que j'avais fait un DEUG d'anglais, la formation heu, le travail et les formations que j'ai pu faire heu, entre temps, ont conduit, m'ont conduit à choisir une validation en LEA, puisque c'est là... il y a un champ de, de, d'apprentissage qui est important, l'expérience fait partie sans doute des, des, très importante... ce qui m'a permis de valider 80% de la licence LEA, c'est-à-dire qu'il me manque l'Espagnol, heu, pour valider, heu, pour ensuite valider la licence. Donc le cheminement était celui-là.

**Q : D'accord, et en ce moment vous êtes en train de passer l'espagnol ?**

R : En ce moment je ne fais plus rien du point de vue universitaire, on va dire, heu, je continue à travailler, et en revanche je suis intéressée, par, heu, par un DESS qui se fait ici, DESS APST, Analyse pluridisciplinaire des situations de travail, donc quand j'ai passé mon entretien avec le jury de validation, heu, dans le jury se trouvait monsieur D. qui est... est un des responsables, en tout cas les membres du jury, qui lui m'a dit... parce que au départ, je pensais plus à un DU... Il m'a dit bon vous pouvez envisager quelque chose au-dessus du DU, donc du coup je suis en train de réfléchir à la manière dont je peux mettre au point ce... cette entrée en DESS qui suppose une démarche un peu plus longue. Puisque là, j'ai aussi un employeur à convaincre, heu... il y a trois démarches à faire en même temps, en parallèle : FONGECIF, employeur et DESS, donc il y a trois démarches que je suis entrain de le "muer".

**Q : Vous avez fait un bilan de compétences et montez un dossier de VAE, vous avez fait appel à quels savoirs ?**

R : Et bien, j'ai fait appel, heu, d'une part j'ai rempli, j'ai fait d'abord mon... heu mes connaissances universitaires strictement, hein, qui sont heu, d'une part heu, j'ai fait une année de Droit avant de... heu... avant de... faire la fac d'anglais donc, avec cette année de Droit, ça m'a ouvert quand même sur heu... sur des aspects juridiques, même si je n'ai pas approfondi, il y a toujours une expérience qui a été heu... qui a été réalisée, ensuite les connaissances en langue, hein, qui sont les connaissances en anglais surtout, italien heu... qui était une langue que j'ai apprise, ensuite j'ai fait une formation à l'AFPA, en commerce international, donc qui fait partie aussi des savoirs heu, que j'ai acquis par heu, par l'étude on va dire, et l'espagnol que j'ai complété en formation heu, en formation continue il y a trois ans, et donc qui me sert maintenant dans le travail, donc j'ai fait toute une partie sur ces acquis universitaires, cette expérience universitaire qui me permettait de prétendre quand même à, au moins un DEUG d'anglais, puisque heu, à l'époque les notes ne se compensaient pas donc, mon, mes dernières notes étaient un 14 et un 8, qui maintenant ce seraient compensées, mais qui à l'époque ne se compensaient pas, donc j'aurais pu avoir le DEUG et peut-être que j'aurais continué, mais je l'ai pas fait, parce que j'avais pas envie de refaire une année, uniquement pour un... puis j'ai trouvé du travail et autre... donc d'une part j'ai bâti heu... là dessus et ensuite j'ai bâti sur mon expérience professionnelle, puisque heu... je suis dans une PME, ce qui fait que dans une PME on a la possibilité, quand on est un petit peu curieux et qu'on s'intéresse aux choses, on a la possibilité de faire pas mal, pas mal de choses, on peut toucher beaucoup d'aspects ce qui fait que par rapport à ah... LEA tout ce qui était heu... je ne sais plus comment ils appellent ça exactement dans le heu... tout ce qui est expérience de travail, en fait, qui s'acquiert par le stage qu'ils demandent de faire, bon moi effectivement heu, le fait de travailler depuis 10 ans dans une PME et m'occuper de l'export j'avais l'élan puisque heu, je suis en rapport avec les... les... étrangers, j'avais, j'avais tout un aspect relation bancaire, transitaire, tout ce qui est les aspects techniques de LEA que je connaissais évidemment sans difficulté et heu... dont j'ai axé autour de la gestion et de la comptabilité, même si je n'en fais pas automatiquement, on... voit les techniques commerciales, les techniques de gestion et heu... on apprend à lire, pas un bilan parce qu'il ne faut pas non plus... puis ça ne me passionne pas tellement cet aspect là donc j'ai pas tellement axé là dessus, mais enfin, en tout cas à lire des tableaux de marge à lire, à faire un suivi heu, un suivi de gestion heu, les bases pour comprendre qui sont demandées en LEA, c'est pour ça que lorsque j'ai téléphoné après avoir fait une petite recherche pour trouver l'interlocuteur, heu... Madame S. m'a dit heu... "vous pourriez avoir effectivement une expérience qui serait intéressante par rapport à ce... spécifiquement ce heu... diplôme heu, en LEA", et donc j'ai pu le valider de cette manière.

Q : Quelles différences vous faites entre les savoirs et les compétences ?

R : Disons que les savoirs pour moi, c'est ce que j'ai acquis par l'étude, fac, c'est ce qui m'a été donné heu... puisque le commerce international je l'ai appris aussi et les compétences c'est ce que j'ai effectivement valorisées par le travail hein, on acquiert après des compétences par rapport à un savoir puisque on peut effectivement être excellent en classe puis être incapable d'appliquer dans le travail, il y a des gens, des étudiants très très ... dans le travail qui n'ont pas donc les compétences mais ils mettent un peu ça en parallèle, c'est tout ce que l'on fait en plus et puis toutes les compétences transversales que l'on développe et qui sont pas livresques heu, qui sont des trucs heu, tout bête dont on a besoin, enfin je veux dire, déburrer la photocopieuse, ça fait partie, c'est idiot, mais ça fait partie des heu... (rire) tout un ensemble de choses, relationnels, relation avec les autres, pratiques techniques puis les, les compétences on les acquiert étant confronté à des situations nouvelles que l'on nous apprend pas dans la..., que l'on nous apprend pas dans la théorie, puisque l'on peut apprendre énormément de choses en théorie et quand on se retrouve confronté à la pratique on sait pas comment on va réagir d'une part, et puis on est confronté à des choses nouvelles tous les jours surtout dans ce style de métier à l'export... donc c'est un peu la différence, alors je ne sais pas si c'est une réelle différence c'est un peu moi, le savoir et les compétences c'est quand les deux s'imbriquent, heu... c'est parfait...

Q : Est-ce que les entretiens avec l'accompagnateur, dans votre cas avec Madame S., vous a aidé à construire votre dossier ?

R : Je suis d'abord passée par un bilan de compétences, le bilan de compétences m'a permis de poser clairement, voilà ce qui ne me plait pas, voilà ce qui me plairait, voilà vers le type de chose, le type de formation ou le type de métier vers lequel je pourrais m'orienter, si je le veux, d'accord, ensuite j'ai une longue période où j'ai... où il fallait que je fasse ce dossier, donc cette première lettre pour demander donc ça... ça m'a, ça m'a demandé du temps et pas longtemps. J'y ai réfléchi assez longtemps puis je me suis retrouvée dans une période où le boulot où j'étais heu... je me suis retrouvée submergé ce qui fait que le week-end j'avais autre chose... j'avais pas envie et j'ai profité des vacances de Noël pour poser les choses auxquelles j'avais réfléchi heu... au fur et à mesure et moi j'ai eu énormément de chance parce que j'ai envoyé mon dossier à Madame S., on va dire un mardi 7 ou 8 janvier, quelque chose comme ça, vous trouverez facilement, c'était le 7 janvier, j'ai fait la lettre et je l'avais envoyé le 7 janvier, le 8 janvier elle m'appelait chez moi en me disant "on a un jury qui se réunit dans 15 jours, si vous vous sentez prête..." Et donc je suis venue rencontrer Monsieur P. le lundi suivant, je suis revenue ici pour prendre le dossier et le vendredi je rendais mon dossier complet et je passais le mardi devant le jury, donc moi j'ai eu une réponse très rapide, et je suis passée devant le jury en 2 semaines (rire)... j'avais le dossier à monter, en moins de ça, l'oral à préparer... bon ça était moi une rapidité...

Q : Vous l'avez monté seule alors ce dossier ?

R : Je l'ai monté seule parce que j'avais pas le temps matériel et puis que bon... j'ai tendance à me débrouiller un petit peu par moi-même donc je l'ai fait heu... je l'avais mûri heu... au fil du temps par rapport au bilan de compétences, puis par rapport à moi aussi, aux réflexions que j'ai pu avoir après heu... donc ça je l'avais mûri et puis au moment où il s'agit de l'écrire, c'est plus rien de l'écrire, une fois que vous avez un peu mûri les choses (rire) une fois que l'on a bien réfléchi, que l'on a le plan en tête et que vous savez un peu ce que vous voulez mettre et puis bon après heu... la première heu... lettre que j'avais écrite était extrêmement concon c'est au mois d'octobre, c'était vraiment nunuche au possible, je l'ai retrouvé je ne m'en suis strictement pas servie et quand il s'est agi de heu... moi j'aime bien avoir (rire) je travaille beaucoup avec (rire) heu... il faut rendre tout de suite il faut vraiment heu... je sais pas travailler sur le long terme, disons que je réfléchis, je mûris quelque chose et puis après maintenant je me dis "tu t'y mets, tu le fais..." je le fais en général ça traîne pas, mais ça va pas prendre très longtemps pour le faire, pour l'écrire, pour le mûrir et tout... une fois que je décide de l'écrire bon, ça va relativement vite et donc en 2 semaines de temps entre le mardi où j'ai envoyé le dossier, j'ai pas envoyé le dossier, j'ai envoyé une lettre à Madame S. pour lui dire bon voilà pour telle et telle raison je souhaite heu... demander une validation des acquis, ban ! 2 semaines après je passais devant le jury, ça était très rapide, quand j'en ai reparlé avec la personne avec laquelle j'avais fait le bilan de compétences, elle était heu... vous en avez pour 4-5 mois, il se trouve qu'il y avait un jury juste à ce moment là, puisque quand je suis passée devant le jury il y avait une jeune femme qui était, qui passait après moi qui heu... avait commencé au mois d'octobre, au mois de septembre pour passer au mois de janvier, donc j'ai simplement eu de la chance de tomber au bon moment, ils avaient prévu de réunir un jury, Madame S. m'avait dit "si vous n'êtes pas prête heu, vous passerez la fois suivante mais je ne peux pas vous donner de date", je me suis dit "autant que l'on fasse les choses..."

Q : Qu'entendez-vous par évaluation, par rapport à tout ça ?

R : Moi heu... je heu... je ne me suis pas évaluée, c'est-à-dire que moi je suis arrivée heu... au départ, je pensais moi, on va dire heu... avant de commencer le bilan de compétences, je savais que je valais un bac + 2, bon après je me disais avec l'expérience que j'ai acquise qui était plus une expérience pratique, je me disais ça va valoir un BTS parce que un BTS assistante commerciale internationale ou assistante commerciale export, j'en sais rien, bon moi ça ne m'intéressait pas puisque BTS c'est bac + 2 et puis bon bac + 2 universitaire est un peu plus complet que bac + 2... c'est pour ça que je suis vraiment arrivée à tâtons et puis c'est au fur et à mesure que je parlais avec cette heu... la psychologue donc du bilan de compétences au fur et à mesure elle m'a dit "vous savez pour moi vous valez un bac + 3" ah ! Du coup j'ai dit "tient peut-être que effectivement..." ce qui fait que quand je suis arrivée ici, je suis arrivée pour le bilan de compétences, heu pardon, pour l'évaluation, je suis arrivée heu... d'une manière très humble. Parce que je comprends fort bien, j'étais à la fac, et je comprends fort bien que quelqu'un qui arrive en disant heu... "donnez-moi une licence

alors que je suis restée au DEUG parce que j'ai fait ceci, cela..." ça puisse choquer les universitaires qui sont habitués à noter des devoirs, à noter... je suis passée par là, donc je comprends fort bien que ce heu... d'abord qu'il faut une certaine humilité donc quand je suis arrivée j'ai dit un DEUG et si possible quelques éléments de licence, tout en me disant bon, je pense quand même qu'ils me la donneront presque complètement la licence (rire) je la vaut la licence !!! Enfin par rapport à mes compétences, pas par rapport aux acquis universitaires, et donc l'évaluation après telle qu'elle s'est faite, c'est vrai que j'ai eu la chance aussi de trouver une heu... un diplôme qui correspondait tout à fait bien à mes expériences professionnelles, à mon expérience professionnelle, c'est pour ça que Madame S. m'a fort bien aiguillé dès le départ et ça "effectivement il y a tout une partie stage, il y a tout une partie pratique que vous maîtrisez, donc il n'aura pas de problèmes pour l'avoir." Bon après l'anglais... il n'y a pas de problèmes non plus, (l'...) est tout à fait normal, c'est que... l'espagnol n'a pas été donné parce que je l'ai fait en formation continue, en formation d'adulte et pas... c'est la seule chose à la limite que je n'ai pas fait par le heu... d'une manière heu... théorique enfin l'enseignement que j'ai eu, a été un enseignement de 50 heures alors je me suis dit peut-être que j'aurais du dire heu... LEA, anglais, italien". L'italien je l'ai fait à la fac, je l'ai fait au lycée, mais comme je ne savais pas comment ça allait se passer je me suis dit "si on m'interroge en italien, je suis beaucoup plus à l'aise en espagnol qu'en italien et si, et s'ils s'aperçoivent que mon niveau d'italien n'est pas terrible ça va remettre en cause tout le dossier que j'avais monté" pour se dire tient "elle est un peu fumiste sur l'italien est-ce que le reste heu..." vous voyez, donc du coup je suis restée sur l'espagnol parce que je me suis dit "si on m'interroge en espagnol on l'a pas fait... j'aurais pu me débrouiller heu... j'aurais pu me débrouiller en espagnol pas en italien." Mais je comprends aussi fort bien que l'on m'est pas donné l'espagnol, on me l'a donné en DEUG, ce qui est déjà bien, mais pas en licence donc il me manque que ça. Ce qui représente très peu et que je vais sans doute faire à la rentrée par le CTU, la prochaine rentrée.

Q : vous avez donc monté votre dossier au regard du programme de la licence, pourquoi vous avez choisi telle expérience ou telle autre ?

R : J'ai pas pris telle expérience, j'ai pris mon expérience, j'ai pris mon expérience dans la totalité, puisque il y a toute une partie heu... toute une partie... c'est dommage j'ai totalement oublié de l'amener parce que heu... je ne sais plus comment il est fait exactement, quoi le dossier d'une part et puis heu... ça collait vraiment bien. En lisant la partie gestion, la partie comptable, la partie heu... collait du point de vue DEUG, licence heu... licence il y a un stage qui est important, donc le stage, moi, en bossant depuis 11 ans dans une société il était infiniment plus complet, il était validé. Donc... heu... avoir le DEUG, DEUG LEA avec tout cet aspect pratique, supposait que je puisse avoir la licence puisque la licence est surtout validé par ce stage... donc la langue anglaise effectivement je l'ai fait heu... je l'ai fait à la fac, je l'ai pratiqué à la fac et par les relations que ce soit par heu... je parle infiniment mieux l'anglais que je ne le parlais... il y a heu... 20 ans il y a heu quasiment 20 ans quand j'étais à la fac donc je suis mais... Je ne me suis pas interrogée heu... c'est-à-dire je n'ai pas vu les cours on est d'accord, j'ai pas vu, j'ai vu simplement ce qui était proposé...

Q : Vous avez vu le responsable de la filière aussi ?

R : j'avais vu le responsable Monsieur P. on s'était rencontré 1 heure je pense que c'était important aussi de rencontrer, c'était très important de le rencontrer qu'il voit la motivation que j'avais... je lui expliquais un petit peu ce que heu... je faisais, ce que... j'étais, ça lui a permis déjà, heu.. de savoir qui j'étais de ne pas voir, non plus, tomber heu, comme ça un mardi soir, dans son champ... disant "je veux une licence", j'ai même pas pris... heu, je pense que m'heu... que c'est un minimum de respect par rapport à l'institution, et puis il se trouve que j'ai pu le rencontrer facilement donc ça me paraissait être le minimum... c'est lui qui est quand même chargé, ça me paraissait normal, donc je lui ai expliqué mon expérience et lui m'a aussi conforté dans... qu'il m'a dit bon, bheu, le DEUG, il m'a dit le DEUG effectivement, ça pose pas de difficulté, et la licence heu.. tentez-la. Donc après... sur... Heu... C'est ce que j'ai fait, mais j'ai dit "bon, des éléments de licence, maximum d'éléments de licence", sans dire "licence en entier", parce que je pensais qu'il y avait quand même l'espagnol qui achopperait, je pensais qu'il y avait autre chose qui pourrait ne pas marcher parce que en plus, quand vous passez, quand vous rencontrez quelqu'un quand vous remplissez un dossier, vous ne savez pas du tout, on m'avait dit "ce n'est pas un examen que vous passerez" mais... entre heu, un examen que vous passerez et le fait de se retrouver avec 6 personnes, qu'on vous présente pas en plus, bon bheu, je connaissais heu... Monsieur P. que j'avais rencontré, Madame S., Monsieur D. qui s'est présenté après, mais à la toute fin, pour me donner son nom et me parler de ce DESS APST, les autres personnes je ne sais pas qui c'était, d'accord.

Q : Comment ça c'est passé cet entretien ?

R : Bon cet entretien, heu... on m'a posé des questions sur pourquoi heu... pourquoi je n'avais pas fini mon DEUG, et on m'a posé des questions d'universitaire, on m'a pas posé des questions, on m'a pas posé de questions, sur qu'est-ce qu'un "acco-terme", afin des choses qui... pas des choses pratiques sur ce que j'avais fait d'accord, donc heu.. sur ma formation. Vous avez fait une formation d'anglais, vous avez fait une formation commerce international, vous avez fait une formation espagnol, hein, donc les questions étaient basées là dessus pourquoi heu... est-ce vous... pourquoi demandez-vous une validation de l'expérience, pas, est-ce que vous vous sentez capable de. Et on m'a demandait aussi, heu... c'était quelqu'un heu... j'ai après supposer que c'était quelqu'un qui devait être heu... plus dans la... heu... un professionnel. Il y en a qui sont arrivés juste avant que j'entre donc les 2 ou 3 qui étaient passés avant l'ont pas vu, il n'a pas dit un mot pendant que j'étais là, à mon avis il devait se remettre de ses émotions parce qu'il est arrivé avec 2 heures de retard, et donc il y en avait un autre qui m'a demandé lui, heu, ce que j'espérais faire par la suite, si c'était une fin en

soit, si c'était un but, ou si c'était, donc là j'ai bien engrangé, j'ai rebondi immédiatement sur le fait que je voulais faire une formation, pour me dire oui, il faut me l'a donné, il faut me l'a donné parce que je veux faire autre chose derrière, mais heu... , on m'a rien... on m'a pas posé... la jeune femme qui passait avant moi on lui a posait des questions en anglais, elle on lui a posé, *parce qu'à un moment, j'écoutais un petit peu, puis j'entendais qu'elle parlait en anglais.* Je me suis dit "zut ! je n'ai rien préparé moi" si on me pose des questions en anglais, ça va aller mais si on me pose des questions... (rire) quoique encore finalement vous vous retrouvez face à quelqu'un qui a un accent... le fameux "happy" que l'on pratiquait en fac de lettre, je me suis dit "zut" là j'ai un peu... et d'ailleurs elle est sortie en me disant "oh là là, c'est désagréable ils se regardaient entre eux, on m'a repris sur mon anglais", oh là là, elle m'a mise bien en confiance avant de rentrer. Bon comme je suis plutôt à l'aise, ça m'a pas trop gêné, ça m'a pas trop déstabilisé et moi mon entretien c'est fort bien passé et j'ai appris après que ce qu'ils avaient apprécié c'était le fait que, heu... j'avais une expérience de travail, cette jeune femme n'avait pas d'expérience de travail, elle disait "je veux une licence LEA", mais elle n'avait fait qu'un séjour en Angleterre et en Espagne, d'où les questions différentes selon la personne qu'ils ont en face d'eux. Et ça je l'ai compris après et il y avait derrière moi une jeune femme avec qui j'ai discuté qui avait le même parcours, je ne sais pas, universitaire ou scolaire, mais en tout cas qui faisait le même type de travail que moi et j'ai appris par la suite qu'elle avait eu une bonne validation aussi donc heu... il valorise ce savoir, bon l'expérience est là, en tant qu'assistante commerciale export ça fait 11 ans... je pense qu'ils ont aussi valorisé ça par rapport à aah... quelqu'un qui a moins voire pas du tout...

Q : La loi indique 3 ans minimums...

R : oui 3 ans minimum on dit, mais bon 3 ans minimum pas forcément dans ce type de travail, vous pouvez bosser 3 ans quelque part et compléter ça par des séjours heu... en Angleterre ou en Espagne, enfin là, c'était en Allemagne puis en Suisse... parce que j'ai une amie qui bosse à la fac qui a un petit peu discuté après avec Madame S... donc elle me l'a rapporté... donc après j'ai un petit peu vu, en fait heu..., ce qu'ils entendaient par heu... validation des acquis de l'expérience... ils valorisent quand même, heu... une expérience de travail, réussie ou pas, mais enfin en tout cas... et ça heu... Bon, en sachant ça... je pense que j'aurais répondu de la même manière, parce que j'avais rien préparé de spécial parce que je savais pas du tout sur quoi j'allais tomber donc je me suis dit "de toute façon, je ne peux pas bluffer on verra bien et heu..." et ça c'est vraiment bien passé, moi ça c'est passé d'une manière, sur un nuage, vraiment...

Q : Donc en septembre prochain vous allez vous inscrire aux autres modules...

R : Oui en septembre prochain par le biais du CTU, j'aimerais bien compléter cette licence, voilà, et puis parallèlement je vais monter un autre dossier pour l'APST, pour le DESS APST...

Q : Vous allez avoir un regard tout autre pour faire ce dossier ?

R : Oui, mais là le problème c'est que l'expérience qui peut-être valorisée en APST n'est pas une expérience que j'ai, d'accord, il va falloir que je fouille, j'ai la chance d'avoir un ami qui la fait il y a quelque année donc on en a discuté heu... il se trouve aussi que heu... Monsieur D. c'est lui qui m'a un peu... aiguillé là dessus... il y a d'autres DESS qui m'intéresse, il y a le DESS de formateur, réellement... responsable de formation qui se fait à Lambesc qui est intéressant aussi, mais qui me paraît très heu.. très scolaire, bon je me dis que j'ai 40 ans, alors je me suis dit "faire quelque chose de très scolaire bon je sais pas" (rire) mais non ça plaisanter heu je sais pas trop, l'APST me paraît plus proche du travail, avec une espèce de philosophie qui est intéressante mais bon les choses se font petit à petit, puis bon c'est en train de mûrir puisque je prends un peu mes renseignements à droite et à gauche (rire), je suis allée au FONGECIF pour voir le dossier et tout, puisque là il faut que je fasse... et puis il faut aussi que je puisse le faire par rapport à mon entreprise si ce n'est cette année, ça sera l'année prochaine donc c'était un petit peu ça mon parcours, c'est un petit peu ça.

Q : Je pense que l'on va s'arrêter là, je vous remercie.

ENTRETIEN N° 2 AVEC JEAN

AYANT

CONSTRUIT

UN DOSSIER DE VAE -qui est passée devant le jury-

Q : Vous avez fait une demande de VAE, expliquez moi comment vous avez construit votre dossier ?

R : Alors d'une manière générale la première des choses que j'ai faite c'est que j'ai discuté avec des personnes qui sortaient du même cursus, à savoir des gens qui avaient fait le DPSY, diplôme de psychologie du travail, pour leur demander un petit peu ce qu'il y avait à l'intérieur et pour savoir quels étaient les avantages par rapport à un DESS que j'avais déjà moi, qui était un DESS management du changement et consulting que j'avais passé à l'IAE. Ou'en fait, j'avais la possibilité d'être consultant, mais j'en avais pas heu... je dirais, coté déontologique la possibilité de faire des bilans de compétences. Donc ces personnes là m'ont orienté sur... sur Aix, notamment en m'orientant vers Monsieur S. qui était responsable du programme, bon je crois que c'était le premier point important c'est-à-dire d'avoir heu... la rencontre avec quelqu'un qui est déjà responsable du programme... bon j'ai rencontré Monsieur S. qui a examiné mon dossier comme ça à 1<sup>ère</sup> vue sans avoir d'élément concret, puisque c'était une 1<sup>ère</sup> discussion, et il a trouvé qu'effectivement la démarche était intéressante mais il m'a prévenu sur les difficultés énormes qui allaient y avoir, notamment parce que je voulais faire un cursus spécifique sur lequel le... lobby des psycho était un peu difficile donc il m'a prévenu déjà de la nécessité de faire un cursus un peu long avec licence, maîtrise. Et puis, il m'a proposé de monter un dossier et de le revoir avant de présenter le dossier en commission donc j'ai pris contact avec Madame S. qui m'a donné un dossier qui était... bon... il faut reconnaître que le dossier qu'on nous propose est heu... parce que moi je suis responsable de formation donc en fait, je suis en contact avec d'autres organismes qui font de la validation aussi notamment des organismes tels que le GRETA et autres et sur lesquels, là j'avais vu des dossiers qui me semblaient quand même... plus construits et là j'étais un peu déçu parce que effectivement pour quelqu'un qui n'a pas l'habitude de construire un dossier je crois qu'il y a absolument aucun élément on est vraiment dans quelque chose... je ne pense pas qu'un jury puisse décider sur le dossier que l'on nous propose aujourd'hui.

Q : vous avez passé VAP ou VAE ?

R : VAE avec 2 éléments, hein ! c'est-à-dire VAE, la demande initiale c'était ah, heu.. rentrer dans le DESS psychologie du travail en faisant valider certaines matières mais aussi faire valider les matières de licence et maîtrise pour avoir à en suivre le moins possible. . .

Q : Vous avez quoi comme diplôme avant la VAE ?

R : Alors avant la VAE, j'ai fait un DPAE, diplôme de perfectionnement en administration à l'IAE, en formation continue, un DU management relationnel toujours en formation continue et le DESS management du changement et consulting et donc quand même il y avait des bases voilà, et malgré ça heu... le niveau de validation moi je trouve est relativement faible alors j'ai effectivement réussi à faire valider 50% du DESS, mais bon sur des parties qui sont des parties pratiques donc c'est logique par contre sur la licence et la maîtrise je trouve ça très décevant, heu... la licence j'ai quand même 40% de cours à suivre et la maîtrise 75%, j'ai eu quasiment tout le programme du 1<sup>er</sup> semestre à suivre... on m'a exonéré de faire le mémoire mais je dirais que avec le recul aujourd'hui je me dis que ça risque de jouer contre moi, parce que on me demande d'avoir la moyenne dans toutes les matières, j'ai réussi à avoir la moyenne sur le 1<sup>er</sup> semestre je trouve ça... quand même assez fort, cependant là il me reste 2 seules UV à passer donc notamment c'est les stat et la santé, 2 UV que je ne suis pas, parce qu'ils sont en même temps que les cours de maîtrise, heu de licence, donc j'anticipe un petit peu sur ce qu'il va se passer au prochain semestre, donc effectivement moi, heu... je n'ai pas de capacité au niveau des stat, donc je pense que je vais avoir des notes très faibles, je ne suis pas les cours de santé, c'est pas dans mon domaine particulier donc même si les élèves vont me donner les cours, je pense pas arriver à tirer une grosse note, donc je suis à 11 de moyenne aujourd'hui, si ça se trouve avec ça, je vais descendre en dessous de la moyenne. Si j'avais eu un mémoire à faire, je pense que... moi j'ai fait mon mémoire de DESS j'ai eu 17, donc je pense que j'aurais pu avoir au moins 12, 13, donc j'avais aucun problème pour réussir heu.. ma maîtrise ah ! Si ça se trouve le fait que j'ai une note moyenne de 10, ça va être... ça va jouer contre moi. Voilà un peu l'analyse que je peux en faire aujourd'hui et tout ça en ayant fait quand même un *gros* travail parce que monter le dossier c'est quand même un gros boulot de réflexion sur son parcours, sur sa carrière, sur la formation. . .

Q : Qu'est-ce que vous mettez sous la notion de savoir ?

R : Ce qui était difficile à faire c'est que, si on prend stricto-sensu ce que signifie la validation d'acquis, pour moi on est sur les savoirs professionnels, c'est ce que j'ai fait dans un premier temps, j'ai essayé de construire sur mes savoirs professionnels, quelles étaient mes expériences, qu'est-ce que j'avais fait, coaching, management... tout ça je l'ai construit quand j'ai présenté le dossier, les remarques qu'on m'a faites, Monsieur S. et autres m'a dit "oui mais bon, on ne voit pas assez apparaître votre formation", là je dois dire que je me suis posé des questions. Je comprenais qu'effectivement ce qu'on voulait voir apparaître, ce que j'avais fait en DPAE, en DESS et autres mais c'est complètement illogique par rapport à la loi elle-même, et on a beaucoup accentué là dessus ce qui fait que j'ai remonté un 2<sup>ème</sup> dossier où j'ai rajouté toute la partie formation que j'ai faite heu... toute la partie formation continue... et donc là le dossier était plus satisfaisant... alors moi j'ai proposé mon dossier au mois de mai à Monsieur S., je l'ai monté rapidement pour

essayer de passer le plus tôt possible en commission et puis j'ai appelé régulièrement heu... sans avoir de réponses jusqu'à la mi-octobre, les cours avaient démarré donc, donc j'ai été convoqué donc fin octobre pour le jury, donc le jury c'est bien passé, mais ceci dit on m'a demandé de re-préciser un petit peu mon parcours professionnel ce que je faisais aujourd'hui, qu'est-ce que j'attendais de la validation, qu'est-ce que je voulais faire avec ce parcours... il y avait essentiellement Madame G. qui posait beaucoup de questions puisque c'est la présidente du jury, 2 personnes qui n'en ont quasiment pas posé, puis Monsieur S. qui soutenait un petit peu le projet et... et j'ai eu l'impression que ce moment là était peut-être plus important que le dossier en lui-même, c'est-à-dire la personnalité du candidat, la motivation, la cohérence du projet me semble à mon avis représenter 80% de ce qui se passe par la suite... donc on peut se poser la question aussi de tout le travail que l'on a fait sur le dossier est-ce qui a une cohérence... on m'a demandé assez clairement s'il y avait des modules sur lesquels moi j'avais pensé pouvoir me faire valider et ça c'est un peu difficile parce qu'on les connaît pas les modules ...

Q : Vous n'aviez pas le programme ?

R : J'avais récupéré le programme mais heu...mais bon dans un programme il n'y a pas beaucoup d'éléments moi j'avais beaucoup parler des stat et des probabilités à expliquer que c'était pas un élément que j'avais vraiment envie de suivre et puis je vois que ça n'a pas été trop suivi puisque bon, on m'a pas demandé de suivre les cours de DEUG quand même mais bon on me demande de suivre quand même les cours de stat... donc je trouve que c'est très très lourd à payer pour aller au bout, pour pouvoir faire des bilans de compétences, avec le recul... heu... si j'avais réellement présenté la démarche complète en entreprise, parce que côté entreprise j'ai un peu de marge de manœuvre parce que je suis cadre donc, j'ai annoncé que j'avais un jour et demi d'absence par semaine, ce qu'est pas réellement le cas, j'ai plus que ça donc je me débrouille pour venir récupérer des heures ou autres et si j'avais réellement annoncé la démarche je pense que l'on me l'aurait complètement refusé... donc je me dit que pour un salarié de base un tel cursus que je fais moi... j'ai obtenu une validation qu'on m'a dit était très importante par rapport à ce qu'on voit... donc je me dis que c'est quasiment un parcours infaisable pour un salarié de base.

Q : D'accord, donc qu'est-ce que vous mettez sous la notion de compétences ?

R : C'est surtout les descriptions de ce que j'exerçais au quotidien dans mon activité... je parlais de coaching, de ce que je faisais c'est-à-dire, bon des conseils en formation, orientation des gens, du coaching, de l'écoute heu... organisation de réunion... reporting... tous ces éléments là en fait que l'on retrouve pas forcément effectivement en formation et que bon nous on doit mettre en avant d'un point de vue de nos compétences donc j'ai essayé de décrire le plus possible heu... bien que je sois pas certain que c'est ce qui a servi au jury... il y a toujours ce décalage énorme entre la loi moi j'essaie de me caler sur la loi... entre la loi et puis effectivement ce qu'un jury va attendre et... je le sais parce que j'ai participé à un jury moi je suis heu... donc avec le GRETA je travaille sur la validation, j'ai participé à un jury pour une personne qui présentait un bac pro et donc moi je représentais le professionnel par rapport à des enseignants et il y a bien cette difficulté en permanence de comprendre qu'est-ce qui justifie le choix du candidat et ce sont les enseignants qui ont cette position là heu... "est-ce que je vais pas valider des choses qui sont pas acquises réellement..." donc c'est extrêmement compliqué des deux côtés, je pense, pour le jury c'est très compliqué et pour le candidat aussi. Aujourd'hui on est sur un beau projet qui a mon avis déboussole un peu tout le monde, on arrive... je crois qu'on arrive pas à concilier plusieurs choses et notamment une chose moi qui me semble fondamentale c'est que je me dis que si j'avais présenté peut-être la même démarche à Paris sur un même DESS, si je comparais les 2, je suis quasiment certain que j'aurais 50% de différence entre les 2, les 2 types de validation, on a quand même pas ça quand on présente l'examen dans une académie ou dans une autre on peut avoir des variations mais je pense pas aussi importantes.

Q : En enfin qu'entendez-vous par évaluation ?

R : Evaluation... (silence 2 sec) je pense que l'on est évalué quand, quand on passe devant le jury.

Q : Et vous, est-ce vous vous êtes évalués en construisant ce dossier ?

R : Moi je me connaissais déjà assez bien, c'est-à-dire que cette évaluation là, ce travail là je l'avais déjà fait de manière forte puisque la formation que j'avais, été orientée en management relationnel, j'avais fait un bilan de compétences déjà avant donc ce que j'ai ressorti là peut-être qu'inconsciemment je ne m'en suis pas rendu compte, mais, ma formation initiale et le bilan de compétences m'avaient déjà aidé à construire ça, je venais de faire aussi un "job description" avec les ressources humaines pour décrire mon travail. C'est des éléments qui m'ont peut-être aidé à construire le projet. C'est pour ça que je pense que c'est pas, c'est pas facile pour tout le monde et on est pas tous égaux devant la validation... le meilleur conseil que l'on peut leur donner, c'est de passer par un bilan de compétences, avant, quand même, avant de partir sur... pour des gens qui n'auraient pas fait de bilan de compétences c'est une démarche qui peut être intéressante, parce qu'ils reconstruisent un petit peu leurs savoirs, mais aussi leurs points à améliorer et de ce côté là ils peuvent orienter la validation sur tous ces savoirs, sur tous ces points forts, donc ça je les ai acquis, je les connais, je les maîtrise, je les présente au jury et le jury, au jury à construire en fait à partir de ça ce dont il va me valider. Et je pense que les jurys sont aussi heu... sont aussi en difficultés ouais, parce que, ils se posent les mêmes questions : "sur quoi on va construire quelque

chose avec ce candidat..." on retrouve la même difficulté qu'on a pour rapprocher l'enseignement du monde du travail, on est exactement sur la même difficulté...

Q : Il vous reste encore quelques minutes ? Bon, quelle différence vous faite entre les savoirs et les compétences ?

R : Dans les savoirs il y a une partie de... d'acquisition qui ce fait d'une manière un peu intuitive, d'une manière un peu... c'est notre progression heu... de vie quoi je dirais des savoirs, les compétences sont beaucoup plus ancrées par rapport au milieu professionnel, je pense que... on pourrait avoir des, des savoirs sans forcément être dans le milieu professionnel, les compétences, elles sont vraiment liées au milieu professionnel heu... elles se complètent.

Q : Bon, je pense que l'on va s'arrêter là, je vous remercie.

ENTRETIEN N° 3 AVEC Jules

AYANT CONSTRUIT UN DOSSIER DE VAP -qui n'est pas passée devant le jury-

Q : Vous avez fait une demande de VAP, expliquez moi comment vous avez construit votre dossier ? Quelle a été votre démarche intellectuelle ? Je suis intéressée par ce que vous mettez sous la notion de savoir, la notion de compétence, et qu'est-ce vous entendez par évaluation ?

R : Oui bon, peut-être que le mieux... parce que ma dynamique, elle est pas très, très organisée, vous allez-vous en rendre compte, même si après j'ai mis en place heu... des choses mais heu... voilà, je pense que je vais vous expliquer pourquoi j'ai voulu faire ce dossier, dans quel contexte pour moi ça c'est passé et puis il y aura des trucs que vous mettrez certainement à la poubelle, qui servent à rien, mais avec toutes les choses vous arriverez peut-être à mieux cerner soit mes compétences soit mes stratégies cognitives que j'ai mis en place, je ne sais pas, vous verrez... Donc voilà, moi ça fait heu... donc j'ai passé le bac en 75, 76, je ne me souviens plus, donc il y a quelques années, et puis heu... donc j'ai travaillé tout de suite, j'aurai pu aller en fac, c'était l'époque, en tout cas la mouvance elle était d'être, anti... anti tout ce milieu, et donc heu... j'ai travaillé comme éducateur sans faire la formation mais j'ai travaillé comme éducateur dans différents centres, hein ! donc (souffle) je pense que ça a du durée sur... j'ai pas travaillé 3 ans d'affiler mais enfin, j'ai travaillé comme éducateur sur une période de 3 ans dans lesquelles j'ai fait des stages de 6, 7 mois et puis heu... et puis dans cette même perspective, dans ce même temps, il y a eu chez moi une émulation spirituelle, on va dire, hein ! une recherche spirituelle qui était, je pense la mouvance de l'époque, la mouvance de l'époque, avec quelque chose de plus oriental dans ces années, ces années là, et puis dans cette mouvance là j'ai été sensibilisé sur un livre que je ne connaissais pas, mes parents sont plutôt des gens communistes, athées, bon moi j'ai vécu aussi dans cette mouvance avec une dimension aussi heu... de militant, militantisme de gauche, bien sûr comme beaucoup de gens, de jeunes à cette époque et donc heu... j'ai, j'ai eu connaissance de la bible, j'ai discuté avec quelqu'un qui m'a présenté, quelqu'un que je connaissais, on a parlé, je l'ai lu un peu par bravade, pour lui montrer que bon, j'arriverai bien à trouver des, des conneries dans ce livre etc. et puis je l'ai lu, je passe un petit peu tous les détails qui ne servent pas à grand chose là, tout simplement pour dire à un moment donné cette dimension spirituelle c'est révélée heu... un moteur de recherche pour moi, de recherche intérieure, assez importante, en voulant me dissocier de toute heu... congrégation religieuse etc. et puis dans ce même temps, en même temps qu'il y avait cette dimension spirituelle, j'ai souhaité heu... comment... trouver d'autres voies dans le domaine de l'éducation heu... faire de la rééducation de la jeunesse délinquante c'était un petit peu l'optique que je m'étais donné et donc à partir de ce moment là j'ai cherché d'autres voies, donc des voies plus parallèles je suis allé dans le sud avec des expériences de D., c'est un homme à l'époque qui a travaillé avec les délinquants, mais qui à l'époque travaillait au travers d'une ferme avec les autistes, donc je suis resté quelques semaines après je suis partie heu... dans le... du côté de la Dordogne, et j'ai bossé pendant 3 ans dans une ferme je me suis fiancé à cette époque hein, la dernière année je crois que j'étais responsable de 3 hectares de terres... enfin il y avait une dizaine de cultivable et puis voilà, la dernière année ma fiancée m'a dit "alors qu'est-ce qu'on fait, on reste dans le coin ?" "j'ai dit écoute, j'ai toujours eu le souhait depuis quelque temps d'aller faire des études de théologie mais bon j'ai 25 maintenant ou 26 ans, je sais plus, bon peut-être que j'ai... je sais pas, si j'aurai le... dynamisme pour reprendre des études, je suis pas trop vieux bon..." Elle me dit "OK, bon on y va, on fonce." Je suis parti, donc en Haute Savoie dans une faculté privée, une faculté qui n'était pas une faculté d'Etat, elle avait une homologation avec la faculté d'Etat de Strasbourg et donc j'ai fait les 4 années. Les 4 années de théologie, et en même temps je travaillais, et c'est pour ça que je vous dis ça, je travaillais comme maître d'internat pour payer heu... pour payer notre vie, quoi. Et mon épouse, un an après on s'est marié et puis bon, elle a travaillé comme aide soignante, elle était laborantine de métier, elle a fait les deux d'ailleurs, aide soignante et laborantine dans un centre de, de laboratoire homéopathique du côté d'A... Et puis, voilà, les 4 années sont passées, la dernière année ou les 2 dernières années on a eu les petits, les enfants, donc là il a fallu que je cherche un travail qui soit plus rémunérateur donc je suis allé en Suisse et donc j'ai travaillé comme agent de sécurité la nuit, donc je travaillais la nuit, ce qui fait que je n'ai pas pu terminer la... le mémoire, donc j'ai du attendre un an et la fédération adventiste dont la fédération protestante adventiste m'a dit c'est dans l'église dans laquelle je... je souhaitais devenir pasteur si jamais je le deviendrais un jour, je savais pas trop, ils m'ont dit "écoute, le mieux c'est que peut-être tu attendes un an que tu donnes le temps de terminer ton mémoire." J'ai, j'avais une formation théâtrale de l'époque où j'étais éducateur, j'avais monté avec des jeunes du campus des pièces et donc j'avais un lien avec une heu... compagnie théâtrale professionnelle, je suis allé les voir, je leur ai dit "voilà" je leur ai expliqué un petit peu ce que je faisais "j'ai cru comprendre que votre compagnie théâtrale avait une... sorte de soubassement, en tout cas d'appui protestant voilà, écoutez je n'ai pas terminé le mémoire il me reste un an, plutôt que de continuer à faire n'importe quoi la nuit, bon, ça me plairait d'avoir une dimension professionnelle, une expérience professionnelle dans le théâtre" j'ai donc heu... voilà. J'ai travaillé donc pendant un an en Suisse, on a fait tout le croissant protestant et donc on a monté... voilà. Au bout d'un an d'expérience professionnelle théâtrale j'ai pu terminer, ce que j'avais à terminer, et j'ai été employé comme pasteur. Et donc j'ai été employé comme pasteur pendant une quinzaine d'années dans heu... cette église adventiste, bon moi j'étais à la fédération sud. Et donc depuis, à peu près 3, 4 ans... donc le métier de pasteur c'est d'enseigner principalement, d'enseigner la bible, j'ai eu un grave accident quand j'étais en Corse en 92, j'ai fait une chute de 30 mètres dans un ravin, je me suis retrouvé pendant plusieurs mois à l'hôpital et donc chez moi alité et donc là ça cogite, et là je me dis en fait (souffle), je ne sais pas si vraiment je sais vraiment écouter les gens et j'ai remis toute une remise en question d'une écoute, d'une écoute qui serait moins mercantile entre guillemets, c'est-à-dire moins religieuse et un petit peu plus gratuite. Suite à cela, j'ai fait une démarche pour faire une formation de psychothérapeute, et j'ai fait cette formation tout en étant pasteur, j'en

ai parlé à ma fédération je leur ai dit "écoutez voilà, j'envisage ça, je ne vous demande rien, je ne vous demande pas d'argent rien du tout, je payerai moi même tout ce qu'il faut, mais simplement que vous sachiez que de temps en temps heu... je m'absenterai, sur les rapports de stage qu'on rend tous les mois à notre fédération pour qui sache ce que l'on a fait dans le mois, pour qu'ils sachent qui aura des trous, je vous dit pourquoi, c'est pas parce que je m'en vais en vacances, que je me la dore au soleil" ils m'ont dit "OK pas de problèmes etc." Donc, ça a duré 3 ans, et pendant ces 3 ans j'ai travaillé pendant que j'étais en Corse heu... assez rapidement en concomitance avec cela comme aumônier dans les prisons, tout en étant pasteur, et donc j'ai fait ça et j'ai associé, et j'ai allié, je crois mon travail de pasteur, cette dimension d'écoute psychothérapeutique, on va dire, et en même temps je donnais du temps à des associations dont une association de lutte contre la toxicomanie, une association que l'on avait montée avec un toubib, comment... à Ajaccio, SOS drogue, j'ai été muté dans la région, j'ai été muté, donc ça fait 7 ans que nous sommes dans le 04, qu'on habite dans le 04 mais j'ai été muté dans le 04 et le 05, j'ai fait le transfert, j'ai été aumônier à la maison d'arrêt de Gap et puis hi... il y a eu... des interrogations... au fur et à mesure que l'on fait des conférences, on s'interroge, on regarde les livres, des livres un petit peu spécialisés heu... ma perception au niveau de notre vision théologique petit à petit subit, si vous voulez, des grosses interrogations et puis depuis 2, 3 ans les interrogations devenant tellement prégnantes que l'année dernière à cette époque là, au mois de mars, j'ai envoyé un courrier à la fédération, on a eu un entretien je leur dit, "écoutez je ressens le besoin de marquer un temps d'arrêt, voilà, j'ai besoin d'un temps d'arrêt... peut-être que je reviendrais plus dans le pastorat, peut-être, je, je me pose des questions qui me sont trop existentielles et qui me semblent risquer de n'être plus tellement en cohérence avec ce que vous me demandez de faire à savoir, d'avoir bien sûr de l'écoute, ça j'en ferai tout le temps mais peut-être que heu... justement cette dimension d'écoute à fait que je, je... supporte de moins en moins les affirmations et voilà (arrêt brusque) je me vois davantage comme un pasteur qui pose des interrogations mais qui a beaucoup de mal avec les affirmations qu'apporte la bible ou qu'apporte notre message voilà" (silence). Alors bon "OK, écoute, réfléchis, bon d'accord prends du temps" j'ai dit peut-être que dans 2, 3 ans je reviendrai, je sais pas, voilà je suis dans le cirage..." OK, ils m'ont dit « écoute, nous on va t'aider heu... financièrement parce que si tu quittes le pastorat heu, sache que le pastorat comme la prêtrise chez les catholiques, n'est pas reconnu d'Etat, donc, nous depuis des années où tu es pasteur, tu ne le savais peut-être pas, mais sache que tu n'a jamais cotisé au ASSEDIC, parce que heu... l'Etat ne nous autorise pas de cotiser au ASSEDIC, c'est-à-dire que pour l'Etat, nous les pasteurs professionnellement on n'existe pas, notre profession pour eux n'existe pas, on est rien, donc on ne cotise pas au ASSEDIC, il ne souhaite pas", alors ils m'ont dit "écoutez, tu demandes un temps d'arrêt nous on va le libeller sur le papier officiellement comme une démission, même si ce n'est pas une vraie démission que tu fais, mais nous on est obligé administrativement et donc, on va... tu as des connaissances et tu as des compétences au niveau heu... au niveau de l'enseignement, tu enseignes les textes avec un petit peu une dimension universitaire qui nous en tout cas nous plaît et dans l'église adventiste, tu as... une reconnaissance publique de cela alors écoute, nous on va te demander heu... on va utiliser tes compétences et on va te demander de nous rendre chaque mois, pendant 6 mois un travail... un travail de numérisation sur ordinateur" et bon voilà, et alors ils nous ont dit bon "les travaux que tu feras, nous ils nous serviront, on va appeler ça employé de projet" donc voilà, j'ai fait ça pendant 6 mois, jusqu'au mois de novembre (silence 1sec, soupir) ou de mars (silence 2 sec), quand j'ai terminé de faire les trucs, on a discuté avec ma femme, je me suis dit, "bon qu'est-ce que je fais", j'ai cherché à faire, j'ai dit "bon, j'aimerais bien, ça ma toujours intéressé, moi j'aimerais bien faire des études, reprendre des études de psycho, parce qu'il faut que je cherche un travail etc.", alors bon heureusement qu'ils m'ont donné le temps de me retourner donc ça c'était en mars, mi-mars ou fin mars, je sais pas, début avril j'étais dans le bureau de Madame S. donc on a discuté j'étais complètement perdu, on a discuté, je remercie cette dame, vraiment c'est une dame qui a une grande humanité, je trouve, elle a su m'écouter, m'expliquer un petit peu tout ça, elle m'a dit "écoutez, on va faire les démarches nécessaires, voilà ce qu'il faut faire etc. il faut que vous voyez absolument Madame B." voilà, je suis allé voir Madame B. très vite heu... on m'a dit "écoutez, vous pourrez pas la trouver, il faut que vous reveniez, il faut que vous preniez un rendez-vous" "OK, d'accord, bon je lui dit c'est pas grave" elle m'a donné un papier avec son numéro de téléphone, son truc etc. Je suis monté au 5<sup>ème</sup> étage, je crois, enfin je sais plus, et puis j'aimerais voir la secrétaire. La secrétaire de Madame B., je dis "voilà, je cherche simplement je sais que Madame S. m'a dit qu'elle était très occupée que je pourrai pas la voir, enfin bon, (soupir) heu... elle m'a donné certaines choses le numéro de téléphone, tout ça je lui dit "vous vous m'avez donné son bureau là", je dit "je peux savoir où c'est ?" Elle me dit "oui, mais ça sert à rien Monsieur, elle n'est pas là, mais si ça se peut elle n'est pas occupée, non ! pas joignable" "OK pas de problème je veux simplement savoir où c'est, je sais bien qu'elle n'est pas joignable, on me l'a dit" Je vais et heu... je frappe à la porte et là je vois 2, 3 personnes et je dis "est-ce que je pourrais voir Madame B. ? Ou me dire où elle est ?" Alors elle se retourne et elle me dit "eh bien c'est moi" alors je lui explique ce que je veux alors elle prend le carnet, l'agenda "eh ! bien là, la semaine prochaine là... dans 15 jours... alors pour moi ça va être dur, parce que j'ai ça, j'ai ça j'ai plusieurs RDV... enfin c'est pas possible" elle me regarde et me dit "écoutez, pff, il est quelle heure heu... midi moins 10, midi moins quart, écoutez dans 10 minutes ça va ?, entre midi et deux je vous prends » Et donc on s'est vu entre midi et deux, on a mis en place plein de choses et donc heu... Madame B. a discuté avec moi au moins pendant 2 heures et demi presque 3 heures (silence 1 sec) et là encore je remercie cette dame pour heu... son efficacité, elle a été très efficace, et puis elle m'a interrogé sur heu... je lui ai expliqué, ça a pris une petite heure et puis les 2 heures qui ont suivi c'était heu... en fait elle m'a, elle m'a... je me souviens plus trop, mais elle essayait de voir quelles étaient mes, mes compétences etc. les différentes choses que j'ai, après lui avoir expliqué un petit peu tous les parcours que j'avais fait ça a duré 1 heure, à peu près (silence 2 sec), elle m'a dit "bon, heu... où est-ce que vous en êtes au niveau des connaissances, des connaissances pures, des, des..." alors je lui ai expliqué, et elle m'a posé quelques questions, je lui disais, "bon, ben, voilà ce que j'ai lu, ce que je lis actuellement les conférences que j'ai faites, en tant que pasteur j'ai fait beaucoup de conférences sur le deuil, heu... le lien entre le deuil et les émotions, voilà, je lui ai dit je n'ai une spécialisation parce que à côté de ce qui se passe ici dans cette heu... dans cette entre un petit peu du savoir, moi je suis ridicule mais cependant j'ai quelques connaissances en neurobiologie et souvent dans mes conférences, alors elle m'a posé quelques questions, alors je lui ai parlé des, des, des... des,

comment, des différentes (silence 1 sec), comment on va dire, des différentes recherches récentes qui sont faites... voilà et qui peuvent me, m'aider quand je fais des conférences ou des séminaires heu... elle me dit "écoutez Monsieur A. votre..." mon épouse était à côté de moi, elle était là aussi, elle me dit "écoutez Monsieur A. votre (silence 2 sec) heu... votre cas m'intéresse, votre projet m'intéresse", elle me dit "j'ai envie de, de vous défendre, de vous aider", bon voilà, alors elle me dit "écoutez, c'est pas moi qui décide, probablement même que je ne serai pas là, peut-être que je serai là mais peut-être que je serai pas là, je sais pas", alors elle dit, "donc chaque mois une heu... (tapote sur la table), une lettre de motivation et expliquez le plus précisément possible et avec le plus d'arguments possibles, pour que, je puisse moi vous défendre, défendre votre projet au moment de la délibération du jury qui aura lieu au mois de juin ou au mois de juillet, je sais plus", elle me dit, "et si je suis pas là, bon moi vous me l'avait expliqué rapidement, mais si je suis pas là que quelqu'un puisse vraiment (en tapotant sur la table) s'appuyer sur des choses concrètes" voilà, alors elle m'a dit, "voilà ce que je vois ce qui pourrait être fait c'est heu... que vous pourriez rentrer directement en licence hein ! vous avez effectivement heu, heu... un niveau maîtrise malheureusement cette maîtrise en théologie n'est pas valide puisque elle est prise par des, par des, heu... elle a été donnée dans des heu... des facultés privées mais, elle m'a dit "bon heu..." elle m'a dit "vous, vous avez des éléments, on sent qu'il y a une expérience, vous avez travaillé dans ce milieu carcéral, bon, elle dit, on *sent* que vous avez acquis des choses" et puis moi qu'il y allait un peu de, de ce qui me semblait bien, quoi ! me présenter ça, c'est-à-dire cette formation en psychothérapie, alors elle m'a dit "dites, entre nous ne comptez pas du tout sur cet élément de psychothérapie, c'est pas... non, non elle me dit c'est surtout une expérience de terrain etc. voilà, elle me dit "faites ça et puis envoyer cela" OK je l'ai remercié et on est parti.

Et puis là j'ai commencé à téléphoner à gauche à droite, parce que je me suis aperçu que dans ce que j'avais, j'avais pleins de trous, de tout ce que j'avais fait. Alors là, j'ai commencé à écrire une lettre de motivation (1sec), de motivation, peut-être avant ce serait bien de vous dire, cela vous aidera à comprendre qu'est-ce qui m'a aidé, quand même heu... dans le même temps où je suis allé voir Madame B. au mois d'avril donc à cette même période à peu près, *j'ai mené tout de front* (avec insistance), j'étais complètement dans le cirage heu... (souffle) j'aime pas tellement employer ce mot là, c'est pas qu'il y a quelque chose de péjoratif mais, je, je, je suis pas un sujet à mon avis qui se prête à la, à la dépression, en tout cas j'ai jamais vraiment connu ça, sauf la période où j'ai eu cet accident de voiture et j'étais un peu secoué (inspiration), mais... heu... j'étais un peu dans le cirage avec (souffle) une baisse un petit peu, on va dire des moments dépressifs, on va employer ça comme ça, pas forcément rentrer dans quelques choses de profond mais il y a des moments *très déstabilisateurs* (avec insistance)...

Q : Des découragements ?

R : Oui, c'est ça, des découragements ne plus huu ! on peut employer un peu le mot dépressif parce que j'avais certains symptômes qui correspondent un peu à ces états là, c'est-à-dire sentiments que je valais rien du tout, sentiment que je savais rien faire, vraiment complètement dans le cirage, alors c'est pour ça je vous dis, c'est peut-être démesuré, quand heu... elle me le fait, quand je l'ai remercié Madame S., elle me renvoie un petit peu cet élément que muh mon remerciement est parfois démesuré, c'est-à-dire qu'il prend une ampleur, mais je pense que c'était lié aussi à un moment où *j'étais vraiment heu, très, très mal* (avec insistance) et que peut-être heu... les simples phrases de styles "fouh (souffle) bon, j'ai bientôt fini moi Monsieur bon" heu... des phrases comme ça, ça m'aurait peut-être, alors que là pas du tout, au contraire j'ai rencontré une ouverture d'esprit aussi bien de la part de Madame B. que... et donc heu...

en même temps je suis allé à l'agence nationale pour l'emploi et j'ai dit "voilà, voilà ce qui se passe heu... bon, en ce moment je fais un travail de numérisation sur ordinateur donc sous l'informatique, donc je suis pas sans rien mais bon c'est quand même sympa je peux travailler comme je veux, c'est chez moi c'est sur mon ordinateur et donc heu..." j'explique un petit peu là où j'en suis, qu'est-ce que je fais, et donc le Monsieur, Monsieur C., ce monsieur qui est responsable à M. me dit "écoutez, on va mettre des choses en place, Monsieur A. pour que vous puissiez faire un bilan de compétences" (3 sec),

alors j'ai été faire un bilan de compétences au CIBC, donc c'est un organisme à côté pas très loin à M. qui fonctionne avec l'ANPE. Et là j'ai vu une dame, Madame S. qui fait passé... on a discuté un petit peu, (2 sec) d'ailleurs la première, le premier entretien c'était un entretien en groupe, on était 6, 7, il me semble et puis heu... après on a rempli un papier et après on avait rendez-vous... elle nous a donné des rendez-vous individuels, alors après je suis allé à un rendez-vous individuel avec cette dame, on a eu un premier entretien et puis on a eu un 2<sup>ème</sup> entretien, et cette fois ci le 2<sup>ème</sup> entretien il était plus un entretien où j'ai du taper sur un ordinateur avec heu... des fiches heu... pour un petit peu orienter ou plutôt avoir une perception du profil heu... du profil professionnel, on va dire, au niveau de mes motivations, donc j'ai fait ça et (arrêt)

la 3<sup>ème</sup> fois cette dame, on a eu l'entretien, et à la fin du 3<sup>ème</sup> entretien, elle m'a dit "écoutez, heu... on va pas faire un bilan de compétences parce que je vois, que vous connaissez... parce que le bilan de compétences ça sert surtout pour les gens qui savent pas trop en fait où se situe leurs compétences, elle me dit "moi je vois très bien que vous avez tablé, à chaque fois vous tablez quand on fait des corrélations entre ce que vous tablez ça se rejoint, c'est toujours... dont vous, vous êtes à peu près conscient de, des différentes... elle me dit "on va faire (1 sec) un projet ché pas quoi personnalisé heu, je me rappelle plus le titre, mais c'est sur 3 mois.

Et donc j'ai vu cette dame une fois tous les 15 jours pendant 3 mois, et chaque 15 jours, donc elle me donnait les pistes... les rendez-vous, allez... vous pourriez aller voir là, là, là... donc j'ai brassé... si je vous dis ça c'est seulement pour vous dire que j'ai brassé, j'ai mené de front en, en l'espace de 2 mois, heu... plein de choses (2 sec) et donc heu... et en même temps chercher du travail, parce que au mois de novembre c'est fini, donc il faut que... alors bien sûr j'avais la possibilité après, après de me retourner

de me rabattre au... ASSEDIC, là, mais bon ça m'intéressait pas, et donc je menais une recherche de travail en même temps, je vous dis tout de front, et heu...

J'ai eu un entretien et puis des stages que j'ai fait, le mois d'août, le mois de juillet, je me suis arrangé au mois de juin pour avoir des stages à la prison de N., toujours dans la même perspective, voilà (2 sec) et donc heu... perspective, on va résumer rapidement avec 2, 3 mots, 2, 3 phrases : perspective au mois de juin donc c'était (1 sec) possibilité de rentrer heu... en fac en licence de psycho, heu... possibilité de passer au mois de mars prochain, donc c'est-à-dire là, ce qui vient de passer il y a une semaine, possibilité de m'inscrire à un concours le CIP, conseiller d'insertion et de probation c'est quelqu'un qui joue un petit peu la passerelle entre le milieu carcéral intérieur et le monde extérieur, voilà, une sorte de... d'assistant social plus administratif et plus cibler, plus éducatif, on va dire avec les détenus. Donc 2 perspectives d'ouverture nouvelle pour moi pour l'année qui allait venir et puis bien sûr à côté de ça trouver du travail donc chercher du travail et travailler en même temps et donc heu... au mois de juillet j'ai eu un entretien avec Monsieur B. qui est responsable de l'Escale St Charles du foyer des jeunes travailleurs qui se trouve en face là, et donc heu... et donc j'ai été embauché tout de suite donc j'ai travaillé, je suis parti 10 jours, et puis dès que je suis rentré donc dès le début heu... début août je crois.

Voilà un petit peu les différentes perspectives qui ont été mis en place. Alors ce qui faudrait peut-être que je fasse c'est vous donner, je pense que vous aurez une meilleure idée, que je vous donne ma lettre de motivation car dans ma lettre de motivation d'abord dans la manière dont c'est écrit vous aurez une idée, de, de... en faisant une petite analyse rapide, une analyse littéraire de la lettre, vous verrez plus ou moins heu... comment heu... ce que vous me demandiez au départ... moi il me semble que dans cette lettre il y a quelque chose qui est concret qui est précis et en plus je mets en avant tout ce qui peut heu... accréditer cette possibilité de rentrer en licence de psycho, donc heu... (3 sec) si, si... l'autre point c'est un petit peu de ramasser en très peu de temps, sur très peu de temps, il a fallu que je ramasse tout ce que j'ai fait heu... (1 sec) eh béh, au niveau de heu... depuis que je commence à travailler, quoi. C'est pourquoi que les entretiens que j'ai eu au CIBC avec cette dame m'ont été fort utile, parce que elle m'a aidé à y voir un peu plus clair...

Q : Elle vous a aidé à reconstruire votre vie professionnelle ?

R : Oui c'est ça, je pense que vous employez le mot juste quand vous dites "reconstruire" parce que j'étais véritablement en... en... j'allais dire en déconstruction, c'est même pas en déconstruction, parce que la déconstruction c'est enlever des choses pour pouvoir... mais là c'est pas ça, j'étais au fond (souffle), j'étais complètement... et donc cette dame elle a, elle a eu l'attitude convenable, l'attitude d'écoute, elle ne m'a pas orienté, parce que je crois que ça m'aurait énervé etc. donc elle a vraiment eu une attitude d'écoute et quand je l'ai remercié à la fin, de nos entretiens, au dernier entretien, elle m'a dit "Mais Monsieur A. c'était facile avec vous, j'avais pas grand chose à faire" elle me dit "je vous ai écouté j'ai pointé de temps en temps 1 ou 2 fois des petites questions" elle m'a dit "en fait, vous, vous... vous ne le pensiez pas, mais en fait vous l'avez exprimé plusieurs fois votre démarche à durer depuis 2, 3 ans." Ce qui fait que tout était en lambeau mais elle m'a dit il y avait beaucoup de choses qui étaient plus construites que vous ne le pensiez", alors je pense, si je peux dire quelques choses, peut-être là c'est... peut-être des choses qui se sont mis en place depuis 2, 3 ans (1 sec) et moi il a fallu en très peu de temps heu... ah ! comment heu... (1 sec) essayer de, de rapporter tout ce que j'avais vécu pour pouvoir le présenter comme quelque chose de présentable en disant comment je vais me vendre, ma question était ça, parce que en fait, je, j'avais aucune notion que je pouvais me vendre de quoi que ce soit, j'avais le sentiment de n'être plus rien (avec insistance), vraiment je me suis dit, mais je sais rien faire dans ma vie, mais ma femme m'a dit... quoi je sais quoi, enseigner la bible aux gens, mais des, des, dans le, dans le travail du marché ça veut rien dire tout ça, elle me dit "oui mais t'as quand même fait des conférences, quand même, t'as mené des groupes de paroles y a ...." mais j'avais vraiment le sentiment que c'était rien du tout, quoi... (2 sec) après un an quoi, maintenant j'ai eu des notes catastrophiques... donc ah ! oui, Madame B. heu... le jury, c'est pas elle d'ailleurs, qui m'a accordé de rentrer en licence à condition que je heu... récupère des modules en deug, c'est-à-dire 2 cours de deug, cognitif et puis stat. et par contre la licence, on me l'enlève, c'est-à-dire, je n'ai pas eu dans le 1<sup>er</sup> semestre à passer tout ce qui était développement et neurosciences donc c'est-à-dire les 12 crédits qu'on me demandait de récupérer en deug, on me les a gratifié, on me les a donné en licence, donc ça était pour moi comme une reconnaissance en me disant pétard ! c'est extraordinaire ! parce que je suis avec des gens qui sont... on est dans la même, dans la même... j'allais dire dans la même galère ! non dans la même optique là, et ils m'ont dit je sais pas comment t'as fait mais moi heu... j'ai pas la... on m'a pas octroyé, le jury ne m'a pas octroyé les... j'ai du au 1<sup>er</sup> semestre faire les cours de développement et de neurosciences. Je travaille la nuit, je travaille régulièrement et là je me suis reçu une veste notamment aux examens parce que je n'ai été aux examens qu'avec mon assiduité au cours, j'ai relu 2, 3 fois les cours mais... ça suffit pas, il faut véritablement les travailler, et moi ça j'ai pas pu, en plus j'habite à 100km d'ici, j'habite à M., donc c'est pas à côté, mais bon... autres éléments aussi qui n'a rien à voir, j'ai aussi des démarches pour avoir une aide et j'ai donc eu une bourse, donc une aide financière, c'est pas énorme mais bon...

Q : D'accord, bon je reviens à la question, qu'est-ce que vous mettez sous la notion de savoir ?

R : (3 sec) Alors pour moi "savoir" c'est heu... comment... c'est des compétences (2 sec), le mot "savoir" en tout cas ce qui me concerne, je crois, que ce sont des compétences acquises par l'expérience (2 sec) heu... à utiliser heu... à utiliser des éléments théoriques, voilà c'est ça, utiliser des éléments théoriques, les, les compétences pour mettre en pratique des, des comment, des... des connaissances théoriques, en tout cas si je me réfère à mon savoir théologique, de mon travail de pasteur, bon, j'ai acquis à la fac

de théologie des compétences d'analyse littéraire : la sémantique, la sémiotique, quelques éléments de sémiologie bon et puis, et puis comment, comment faire en sorte que ça puisse servir dans mon travail à des gens quand j'enseigne des textes, comment je les enseigne, comment est-ce que c'est reçu, voilà, pour moi le savoir c'est cette capacité à rendre effective heu... ces connaissances. C'est un petit peu comme ça que je mettrais le mot "savoir", donc peut-être quelque chose de plus pragmatique que théorique...

Q : Et les compétences alors ?

R : Qu'est-ce que j'entends par le mot compétence ? Les compétences c'est les capacités, des capacités que j'ai à, heu... (5 sec) à... les capacités à faire que ce que je transmets puisse être efficace, je crois, ouais, efficace... je sais pas si le mot efficace... en tout cas puisse heu... (3 sec), j'arrive pas à trouver le mot... efficace, y a cette notion d'efficacité, mais y a pas que ça... y a... (en tapotant sur la table 10 sec) ouais le mot qui vient c'est utilisable de telle sorte que ces, que ces éléments théoriques, ces connaissances livresques de, de... je pense à ces éléments bibliques par exemple, bon, de telle sorte que ça soit utilisable, que, que je les utilise, je pense aussi à la formation de psychothérapeute que j'ai fait et puis les différents entretiens, les nombreux entretiens que j'ai eu, dans l'association SOS D., je recevais donc des gens en entretien, donc des gens qui étaient "addictifs" et puis des gens qui étaient pas "addictifs" mais l'un des membres de la famille était "addictifs" et donc comment ce que je me suis imbibé dans mes... dans ma formation comment ça pourrait être utilisable dans les entretiens que j'avais et puis l'autre dimension aussi comment dans mon travail de pasteur heu... il y a énormément de moment où on est en... comment on va dire... en animation, en gestionnaire de vie de groupe hein... il y a beaucoup de rencontre, beaucoup de réunion, mais c'est autour de thème, mais l'idée c'est... de permettre à une église de partager des choses qu'elle a à cœur mais en même temps avec des... il y a des gens qui se tapent dessus, qui sont réunis parce qu'ils croient à une dimension commune mais qui n'ont pas du tout la même éducation, il y a des gens de milieux complètement différents et donc il y a souvent des... des comment... des tensions des difficultés... de l'hypocrisie puisque l'on est dans un milieu chrétien, donc qui prône heu... entre guillemet "l'amour etc." alors l'amour... parfois ça n'existe pas, je veux dire ça ne se vit pas mais en même temps comme on le prône beh... donc voilà, (3 sec) et ce travail, dans mon travail de pasteur je crois que c'était un peu de pouvoir, puisque on reprend la notion de compétence, de pouvoir un petit peu heu... (4 sec) utiliser les capacités heu... les connaissances théoriques que j'ai eu et les capacités peut-être que j'ai développé dans ces formations pour que ce soit utilisable, oui, oui c'est le mot qui me vient, pour que ce soit utilisable dans... dans mon église, dans l'église dont j'avais la charge, le mot qui me vient peut-être heu... c'est le transfert aussi, comment, pas dans le sens psychanalytique, le transfert donc dans le sens heu... étymologique c'est-à-dire heu... comment faire passer, donc c'est ça que j'entends par compétences, c'est-à-dire comment faire passer heu... des connaissances que j'ai acquises livresques ou autres, par formation etc., à hum... des éléments de type général, comment faire pour, pour que ce soit utilisable et efficace dans un domaine précis qui est le mien, enfin qui était le mien en tout cas celui de heu... organiser heu... une église, la vie d'une église, la vie des églises heu... voilà

Q : Bon OK, enfin qu'est-ce vous entendez par évaluation, par rapport à votre démarche c'est-à-dire au dossier de VAE ?

R : (long silence en tapotant sur la table)

Q : j'aimerais savoir ce qui vous y mettez là dessous ?

R : vous me demandez maintenant ce que j'y mets, pas ce que j'y mettais en faisant le dossier ? Parce que pour moi c'est différent...

Q : lorsque vous avez fait le dossier...

R : alors là c'est... c'est très confus, c'est très difficile parce que heu... je crois que ce, cette évaluation qui s'est faite (3 sec), alors comment elle s'est faite ? Cette évaluation elle s'est faite au travers de parole, je crois, c'est-à-dire que cette dame m'a écouté... c'est par l'échange, oui c'est ça...

Q : c'est par l'échange, le dialogue avec la dame du bilan de compétences ?

R : oui tout à fait, j'ai parlé, elle a pointé de temps en temps elle a été vraiment très, très rogériennes, j'allais dire, j'ai fait une formation de psychothérapeute avec Rogers et elle a vraiment été très à l'écoute mais elle a très peu induit, je suppose qu'elle a du induire de temps en temps, ça n'existe pas sinon, mais je veux dire, elle a très, très peu induit, elle m'a écouté et de temps en temps elle m'a dit "bon Monsieur A., je pense que vous devriez vous interroger là" (2 sec), voilà c'est tout, et quand elle disait "là" "quand vous employez ce mot là, vous devriez vous interroger là, c'est tout (inspiration) Alors si je dis ça, c'est qu'effectivement je pense que s'il n'y avait pas eu ces entretiens, ces échanges avec cette dame, j'aurais été incapable de pouvoir poser tout ça, de regarder et de dire "bon voilà ce dont je suis capable de faire, alors que maintenant..."

Q : vous avez une distance par rapport au moment où vous avez fait le dossier...

R : oui, non seulement j'ai une distance mais je suis plus dans le même, dans le... on va dire dans la même humeur...

Q : il y avait un malaise à ce moment là ?

R : ah ! oui, oui un malaise terrible, un mal être, je n'existais plus, je ne valais plus rien, c'est pour ça que je pense, j'ai du vivre des moments dépressifs, même si quelque part, je n'aime pas m'entendre dire ça, mais je pense que j'ai du vivre des moments comme ça parce que... c'est, elle qui m'a aidé vraiment à poser les choses et à me dire "que finalement, je ne suis pas si fini que ça... finalement", bon peut-être que vous connaissais pas, je sais pas, vous connaissez O'Neil, non Eugène O'Neil, c'est un poète dramaturge américain heu... irlandais plutôt qui est mort d'ailleurs en (2 sec), à 45 ans, je sais plus enfin, et il a écrit énormément de pièces de théâtre, et il a écrit une pièce de théâtre qui s'appelle "le marchand de glace est passé" et heu... (3 sec) et comment est cet homme, il a vécu aux Etats-Unis mais il est irlandais avec une foi catholique très forte, très profonde, il joue cette pièce, et cette pièce et très noire, elle est très très sombre, très belle, mais très noire et très sombre, une sorte de désillusion et son père, donc il invite son père à venir voir la pièce et à la fin de la pièce, une fois que son père a vu la pièce, tout le monde est parti, et il s'approche de son père, il y avait un clivage de plus en plus fort entre le père et le fils et le père... et au bout d'un moment "alors papa qu'est-ce que tu as pensé de la pièce ?" et il y a un long moment où le père attend et puis au bout d'un moment, au bout d'un long moment de silence, il regarde son fils et il lui dit "Etait-il vraiment nécessaire que tu invites les gens à venir ici ce soir pour les renvoyer aller se suicider ? est-ce que c'était vraiment nécessaire ?" et O'Neil un jour s'en expliquera, quand il relate un petit peu cet élément personnel, il dit c'est terrible, quand un catholique irlandais perd la foi, et il a perdu la foi, c'est-à-dire, comment il s'appelle, O'Neil, c'est terrible, parce que quand un irlandais perd la foi il n'y a plus rien, il n'est plus rien, parce qu'il dit, tout, tout est construit à partir de la foi, tout est construit sur la foi, y a rien, il n'y a pas une miette dit-il, qui n'est pas, une poussière dit-il, il n'y a pas une poussière qu'il n'est pas construite à partir de cet élément de la foi et si je rappelle ça, c'est parce que moi... j'ai le sentiment que c'est exactement ce que j'étais en train de vivre (1 sec), c'est-à-dire, j'avais l'impression que... il y avait plus rien qui existait, que j'avais construit des tas de choses, que j'avais mis de côté des tas d'éléments heu... comme si heu... tout ce qui était avant heu... avant la foi, hummm... comment heu... n'avait pas existé, ben si ça avait existé, mais je veux dire comme si véritablement j'avais vécu ce que j'appelle une conversion à 100° et heu... sans que cette conversion soit fanatique, (monté de la voix) sans qu'elle soit extrémiste, je pense pas que j'avais ce... mais, mais elle était "too much" comme on dit hein, elle était, ce qui fait qu'effectivement, quand heu... cette dame m'a aidé à... à me dire, ben finalement je ne suis pas si nul que ça...

Q : donc vous avez maintenant un autre regard sur vos expériences par rapport à cette évaluation, par le biais de cette dame ?

R : oui, mon regard est (2 sec) plus objectif, je sais pas si c'est le mot mais plus... mais plus (3 sec) il est moins emprunt d'humeur, je veux dire, j'ai... (3 sec) l'évaluation (2 sec) que j'ai faite, elle était heu... (4 sec) comment dire, l'évaluation des (2 sec) oui je crois que c'est la capacité à (1 sec) à analyser heu... les... à analyser les... (3 sec) à analyser ce (2 sec), ce dont je suis porteur, voilà c'est ça je crois et j'avais l'impression donc qu'il valait mieux que je m'arrête, qu'il fallait que je trouve une autre voie, je savais pas trop laquelle, j'avais une petite orientation par rapport à la formation, et des lectures qui me plaisaient, que j'aimais, des éléments de recherche en neurobiologie etc. qui montrent des liens entre le comportement des êtres humains et puis leur manière de fonctionner dans leur tête et puis biologiquement émotionnellement et donc voilà, j'en étais arrivé c'est une des raisons pour lesquelles je me suis arrêté parce que j'en étais arrivé à me dire "bon, finalement (2 sec) finalement la spiritualité ce n'est pas, ce n'est pas qu'une affaire purement, purement neurobiologique", je savais que des travaux existaient parce que je les avais lu, y a, y a 4, 5 ans sur ce qu'on appelle les zones de la spiritualité, dont le lobe temporal heu... certains éléments bon voilà, mon idée c'était un petit peu ça, et ce qui fait que mon évaluation s'est faite, une analyse, est-ce que ce dont j'étais porteur jusqu'à présent est-ce que je le suis toujours, est-ce que je suis toujours porteur de ça et de quoi je suis porteur pour pouvoir orienter ma vie donc à partir de là, à commencer à se dire "bon, j'ai des compétences qui sont reconnues celle par exemple de l'écoute, je pense que j'ai une capacité, reconnue à l'écoute et une qualité de... (3 sec) une qualité relationnelle à humaniser les choses, je crois voilà à partir de là petit à petit je me suis dit qu'est-ce que je peux faire" et dans les discussions que j'ai eu avec cette dame, il me semble avoir pu évaluer, j'emploie le terme que vous avez utilisé, évaluer que peut-être heu... ce qui me conviendrait c'est peut-être heu... psychologue, je sais pas mais j'avais une optique psychologue en prison, donc mon optique c'était toujours un peu dans ce domaine...

Q : OK, eh ! bien je vous remercie.

ENTRETIEN N° 4 JOELLE

ACCOMPAGNATEUR ADMINISTRATIF Université

Q : Comment t'y prends-tu pour aider le candidat à construire son dossier de VAE ? Quelle est ta démarche ?

R : La première chose que j'essaie de faire, moi, c'est de donner, si tu veux le maximum d'informations sur... sur ce que peut être l'accompagnement et comment ça peut se faire c'est-à-dire les limites de ce qu'on fait... de ce qu'on peut faire exactement heu... donc déjà ça, ça éclaircit pas quand même les choses, parce qu'il y a beaucoup de personnes qui savent pas du tout ce que c'est, justement l'accompagnement, par rapport à la VAE. Heu... c'est vrai, que bon heu... (silence 3 sec) je leur donne souvent, heu... un exemple de ce qui a été fait précédemment, si tu veux heu... ils l'emportent pas chez... (sourire), si tu veux, mais je veux dire, je leur dis voilà "j'ai vu un dossier récemment voyez ce que ça donne", alors je peux montrer par exemple heu... la lettre de, demande de VAE... un CV, si tu veux, ils l'examinent pas dans le détail mais ils voient concrètement ce qu'est un dossier de VAE et pas uniquement le dossier support papier, fiche de renseignement... que tu connais... ce qu'on fait faire, je peux te montrer un exemple, ça peut être conséquent c'est pas uniquement, mais tu les avais vu les dossiers...

Q : oui bien sûr...

R : Mais bon, disons depuis ça c'est un peu mieux développé... (silence 3 sec)... alors, moi ce que je leur dis, mais ça c'est ma façon de voir, je leur dis "écoutez de toute façon ce dossier y a... y a.. certains nombres d'obligations administratives, c'est-à-dire vous devez faire la preuve que vous avez eu cette expérience professionnelle et pas une autre, c'est-à-dire que... il y a des certificats de travail, des bulletins de salaire, les photocopies des diplômes etc... quoi, ça c'est des preuves incontournables mais au-delà de ça, évidemment le jury... bon il va peut-être y jeter un œil mais je veux dire c'est important au niveau de l'administration mais pas tellement au niveau du jury, le jury, il suppose que le dossier il est correct, quand on lui présente heu... mais par contre heu... il va falloir que vous développiez heu... que vous choisissiez d'abord les missions qui vous paraissent être en rapport avec le diplôme que vous visez", et donc déjà là il y a, il y a un premier travail qu'ils ont à faire... bon dés fois on en discute parce que ils peuvent me dire "qu'est-ce vous pensez, si je choisis cette expérience par rapport au diplôme qu'est-ce que vous en pensez ?" donc nous, comment en général le découpage du diplôme, on essaie de les... on essaie de les aider, on fait toujours c'est qu'on renvoie heu... vers le responsable pédagogique c'est-à-dire que quand même les candidats vont discuter avec le responsable du diplôme (silence 2 sec) pour avoir quand même une vision bien approfondie du contenu du diplôme, voilà, donc après il y a un retour, quoi, qui est très variable, on a souvent un retour du responsable qui nous appelle en nous disant "oui j'ai vu le candidat qui... que vous nous avez envoyé, oui c'est bon..." heu... et donc on part sur cette base là. Puis après, heu... moi ce que je leur dis aussi c'est que... le dossier peut sûrement pas se faire en une fois, il y a une maturation... nécessaire. Ce que je leur dis aussi, mais ça c'est vraiment très personnel c'est comme ils vont toucher à leur expérience professionnelle passée, qui est pas forcée... qui peut dès fois heu... (silence 2 sec) si tu veux les... ils revoient dès fois un passé qui est plus ou moins heureux parce que le parcours professionnel bon... c'est que... c'est pas tout rose, donc c'est vrai que... il y a toujours au départ... tu sens qu'ils ont du mal à y aller quoi... il y a vraiment des résistances...

Q : Ils ont une certaine crainte, angoisse de retourner sur leur passé professionnel ?

R : Bon il y a des résistances, bon alors après... tu les interprètes comme tu veux... mais je veux dire, c'est pas... c'est pas si facile comme démarche, et heu... et donc moi heu... ce que je leur dis... j'ai remarqué que quand même ça... souvent ça a un effet quand même... assez dynamisant, et je leur dis "c'est normal que ce soit pas si facile et c'est normal que vous ayez besoin d'avoir du temps (silence 3 sec) mais, heu... dans tous les cas de figure vous serez gagnant, parce que vous ferez un travail de synthèse sur votre expérience professionnelle, et heu... vous avez quand même tout à y gagner (silence 2 sec). Donc si tu veux, on essaie quand même de, de... parce qu'on sait que c'est un exercice douloureux de positiver (sourire) et de les amener à faire cette démarche, maintenant, il y a des gens qui sont plus demandeur que d'autres, moi... moi j'ai vu, heu... même sur des dossiers en cours il y en a qui arrive, avec déjà une fiche où ils ont fait heu... une synthèse heu... de leurs compétences ou une synthèse de heu... de leurs différentes missions heu... donc ça... (silence 4 sec)

Q : Alors qu'est-ce que tu mets sous la notion de savoir ?

R : (silence 5 sec)

Q : Par rapport à ta position d'accompagnateur ?

R : Sur la notion de savoir ? heu... (silence 8 sec) moi, ce que je pense c'est que, si tu veux, c'est que heu... je pense que heu... on peut parler de savoir dans la mesure où ils sont capables de, de restituer ce qu'ils connaissent, voilà... et donc... c'est... c'est ce que j'essaie de les amener à faire, parce que bon, je leur dis "vous allez être devant un jury et bien vous allez pas rencontrer votre vie, vous allez faire une synthèse d'un certain nombre de choses concernant votre passé professionnel et vos missions et ce qui intéresse

le jury c'est ce que vous allez mettre, faire ressortir, mettre en avant, tout ça en relation au diplôme. Donc pour moi, c'est... c'est, c'est, c'est ça le savoir...

Q : Et les compétences, qu'est-ce que tu y mets dessous ?

R : Ah ! (silence 8 sec) la notion de compétence, heu... moi je dirais que c'est plus large...

Q : Par rapport aux savoirs ?

R : Meuh, (silence 3 sec) c'est vrai que ça se rejoint aussi (silence 3 sec) heu... la notion de compétence c'est vrai qu'on l'aborde souvent heu... plus facilement parce que heu... quand ils parlent de leur... les candidats ils disent "je suis actuellement dans telle entreprise, j'ai telle fonction donc et tout de suite heu... j'ai telle compétence..." mais ils le disent pas comme ça, hein, mais bon heu... (silence 3 sec)

Q : La notion de compétence te paraît plus proche de l'expérience professionnelle, alors ?

R : Oui, (silence 2 sec), enfin, ça apparaît comme ça, c'est-à-dire que heu... (silence 2 sec) la notion de compétence est vraiment liée à une activité de... bien précise... disons que, à la limite heu... bon les savoirs ça peut heu... en terme d'activité professionnelle ça peut permettre de, de basculer sur une activité qui peut-être proche, enfin bon... (silence 3 sec)

Q : Lors des entretiens est-ce que tu les nommes : "vous avez telles compétences etc..." qu'est-ce que tu fais concrètement ?

R : Attends, moi, je... comment te dire, heu... (avec agacement) *c'est eux*, c'est leur dossier, c'est-à-dire je vais pas heu...

Q : Il y a un échange quand même ?

R : Oui, il y a un échange, si tu veux, enfin, d'après moi le but du jeu c'est que heu... ils arrivent heu... à sortir, si tu veux, le maximum, *mais eux*, je veux dire que, moi même si je vois (haussement de la voix) qu'ils ont telle compétence, je m'autorise pas à dire, pas trop, parce que c'est pas le but du jeu, puisque c'est eux qui vont être devant le jury c'est pas moi hein !

Q : Donc tu es là pour organiser leurs compétences ?

R : Organiser et s'ils sont capables de synthétiser... et je dirais que je peux pas... heu... je peux pas aller au-delà de ce que... si tu veux... de, de leur prise de conscience de leur expérience professionnelle, c'est pas la mienne, hein ! Donc... c'est vrai que de temps en temps, tu peux aussi dire heu... "mais vous voyez bien que (sourire)" dés fois ça peut un peu, ça peut un peu obliger... mais il faut pas trop aller dans... dans cette direction là parce que ça sert à rien... il y en a qu'ils se mettent plus en valeur que d'autres... mais il y a quand même, moi je voudrais revenir sur le fait qu'il y a quand même, heu... ceux qui s'autorisent plus une réflexion, si tu veux, un peu approfondie sur leurs savoirs, sur leurs compétences eh bien forcément tu le vois dans le dossier, parce que il y en a qui sont un peu... succinct et puis il y en a d'autres quand même qui approfondissent...

Q : Ok, au niveau de l'évaluation, qu'est-ce que tu entends par évaluation ?

R : (silence 10 sec) Ben... je sais pas si je réponds à ta question là, moi ce que je leur dis "c'est que vous allez être devant un jury et c'est pas un examen..." et *c'est pas* un examen (silence 2 sec) "c'est-à-dire que bon, le support c'est votre dossier et puis il y a une prestation devant le jury qui heu... qui évalue... à la fois les documents qu'il a eu en main, qu'il faut qui se présente devant eux, qui répond à des questions éventuellement heu..." (silence 3 sec) je veux dire que quand ils font la démarche justement de constituer le dossier évidemment ils s'évaluent... (le téléphone sonne arrêt). Bon qu'est-ce qu'on disait... On parlait de l'évaluation...

Q : Oui que le candidat quand il fait son dossier il s'évalue...

R : Oui... (silence 3 sec) c'est sûr que moi je ne leur dis pas "vous êtes en train de vous évaluer !" (sourire)... c'est sûr que là on parle des dossiers qu'on traite parce que c'est vrai on a aussi des demandes où les gens font des demandes et quelles sont tellement irrecevables ou farfelues que bon... on a pas besoin de les envoyer voir le responsable pédagogique parce qu'on leur ferait perdre du temps (silence 3 sec soupir)... qu'est-ce que tu voulais dire d'autres par rapport à l'évaluation ? ... Bon si tu veux quand ils arrivent les candidats (haussement de voix) ils ont quand même heu... tous, ils pensent tous qu'ils vont passer un examen hein ! Alors ils sont quand même dans ce...

Q : ils sont dans le contrôle, on peut dire...

R : Eh ! bien oui... (en hésitant)

Q : alors qu'il n'y a pas que ça ?

R : Et moi je leur explique, je leur dis "attendez nous ici c'est un... " d'abord l'accompagnement il est pas obligatoire hein ! "Donc nous, on a un moyen supplémentaire pour arriver à... ce que vous soyez... plus à l'aise et je dirais que vous avez monté un dossier qui soit le plus pertinent pour le jury, pour qu'ils puissent avoir le plus d'éléments pour lui... (sourire) donc heu... et c'est vrai que heu... bon... (silence 2 sec) il y a quand même beaucoup d'inquiétude de la part du candidat au départ... c'est pas trop heu...

Q : Ils ne savent pas où ils vont ?

R : Non... (silence 3 sec)

Q : Il y en a qui ont fait un bilan de compétences avant de monter le dossier, ils sont beaucoup plus à l'aise, tu penses ?

R : Moi, j'ai pas beaucoup de cas hein ! J'en ai eu un... heu.. et c'est moi d'ailleurs qui lui ai dit "amenez votre bilan de compétences, on va le joindre au dossier", bon en plus il été excellent, alors heu... je veux dire il était très élogieux et heu... mais bon heu... je sais pas si... tu sais le bilan de compétences ça reste quand même quelque chose un peu heu... pas mystérieux mais ça était fait heu... alors là pour le coup c'est vraiment heu... en tout cas ce qui nous restitue c'est un peu de l'évaluation contrôle... "vous êtes bon pour ça... vous avez..." (rire) mais heu... tu vois, les deux derniers candidats que j'ai vu puisque heu... il faut leur dire que l'accompagnement n'est pas du tout obligatoire...

Q : Tu les vois comment de fois en moyenne ?

R : Il est prévu 6 ou 7 fois, mais heu... bon franchement moi je rentre pas dans ce truc là quoi ! bon il y en a qui t'envoie des e-mail bon, sur un point précis ou il t'appelle 3 fois bon b'eh ! peu importante, surtout qu'on va pas rentrer dans des modèles complètement rigides, c'est impossible... mais je pense rester pas mal de temps avec eux mais parce que, je veux dire, c'est un peu dans un souci qu'effectivement ils aient le plus d'éléments possibles donc peut-être quand il y aura beaucoup plus de candidat, on passera moins de temps mais bon, quand le public sera peut-être mieux renseigné, bon tu vois il y a quand même heu... Et puis si tu veux il va y avoir heu... tout un réseau qui va se mettre en place au niveau de l'information pure, parce que nous, on fait de l'accompagnement mais on fait aussi ça, et ça heu... à partir du moment où l'info sera ailleurs et qu'ils l'auront déjà capté quand ils arriveront, ça sera un peu différent, je pense... et c'est vrai que là, tu vois que c'est quand même quelque chose qui est en train de se construire, y a pas, y a pas un grand recul...

Q : Bon, je te remercie....

ENTRETIEN N° 5 AVEC Julien

AYANT CONSTRUIT UN DOSSIER DE VAE -qui est passée devant le jury- (45 minutes)

Q : Vous avez fait une demande de VAE, expliquez-moi comment vous avez construit votre dossier ?

R : Donc j'avais commencé à faire une demande à l'U3 heu... pour formation de DESS avec demande de validation de certains modules eh! Ça mettait quand même pas mal de temps pour avancer parce que j'avais eu des contacts avec des enseignants qui s'occupaient de la validation et l'un des enseignants était heu... avait plutôt un esprit heu... purement enseignant, et pour cette personne le fait que l'on est heu... elle n'arrivait pas à faire un rapprochement entre les acquis professionnels et les bases de l'enseignement c'est-à-dire en fait pour être concret je veux dire par exemple heu... si heu... quelqu'un a fait un... diplôme bac+2 et avec son expérience il est arrivé à se hisser à un niveau bac+5 c'est quand même assez difficile, j'ai eu des camarades qui étaient dans mon cas aussi, certains ont suivi des cours du soir, d'autres en travaillant par eux même, c'est pas facile, parce que surtout que heu... les autres personnes de la même société travaillant à un niveau bac+5, ont les diplômes bac+5, mais je crois que c'est moins évident, mais cet enseignant n'a pas compris cette difficulté...

Q : Donc vous l'avez initié le dossier à U3 ?

R : je l'ai, je l'ai mais comme j'ai trouvé entre temps l'U1, j'ai demandé une VAE complète et j'ai laissé trainer un peu le dossier, c'était une voie de secours dans le cas où, dans le cas où j'arrive pas à me faire... avoir la validation complète, bon je me tournerais vers la formation... et là j'ai demandé une validation complète et bon là ça m'a été accordé, entre les 2 tiers... un peu plus, entre les 2 tiers et les 3 quarts, j'ai simplement quelques modules à compléter en suivant, en faisant des projets... et justement des gens que j'ai rencontré à l'U1, je crois que ces gens ont plus de... arrive à faire justement le, le parallèle entre les acquis professionnels et les enseignements de base, des gens comme Madame R., Monsieur A. etc. c'est peut-être parce que ils sont sur la formation continue.

Les gens d'U3 avec qui j'ai eu des contacts venaient d'être affectés à la formation continue, ils ont parlé simplement de faire sauter les classes, j'ai l'impression de revenir en primaire (sourire) voilà, on vous fait sauter une classe mais pas 2 etc. (rire), en réalité, en réalité quand vous arrivez parce que... mon expérience m'a permis quand même de voir qu'il y a l'enseignement de base et puis le sens, les capacités d'adaptation, j'ai quand même pas mal de gens qui sont arrivés avec un diplôme bac+5, et qui n'arrivaient pas à travailler au niveau bac+5, ils se sont fait heu... ils n'ont pas été gardés au bout de 3 mois, 6 mois d'essai ou 1 an essai, parce que heu... la formation c'est une chose mais il faut aussi, il faut être concret, il faut savoir l'utiliser, et je pense qu'à ce niveau l'U1 semble avoir compris un petit peu plus la démarche...

Q : D'accord, très bien, alors expliquez-moi comment vous avez construit votre dossier ? Avec l'aide de Madame R. ?

R : Oui, avec l'aide de Madame R. parce que au départ j'avais pas idée, j'avais aucune idée de ce qu'il fallait faire, j'ai rassemblé le dossier le maximum que je pouvais, il y avait des dossiers confidentiels de l'entreprise donc... difficile à sortir et puis heu... j'ai rassemblé tous les dossiers, Madame R. m'a dit que, en fait il fallait rédiger (1 sec), il fallait rédiger heu... décrire le parcours, décrire en détails si possible des missions et ensuite justifier ce que l'on a décrit, parce qu'elle m'a expliqué que devant la commission le jury est composé aussi bien d'enseignants que de professionnels, et les professionnels sont autorisés à poser des questions sur le... dans le domaine professionnel donc il faut faire attention de ne pas décrire des missions dont on est pas sûr de pouvoir défendre... (sourire), donc par contre au début, j'étais un peu, un petit peu heu... coincé, gêné parce que comme ça j'avais pas prévu de rassembler des dossiers pour des missions passées, bien que j'avais une expérience de 12 ans au niveau bac+5 de travail c'est assez difficile de rassembler des missions qui datent de si longtemps...

Q : comment avez-vous fait pour rassembler ces missions ?

R : comment j'ai fait heu... (3 sec) c'est par hasard que j'avais heu... parce que dans (1sec) c'est peut-être, grâce à mon parcours, parce que j'ai débuté dans la société au niveau bac+2 et on m'a confié des missions, et j'ai commencé par accepter les missions en tant que heu... donc heu... c'est-à-dire heu... une mission normalement confié à un bac+5 que l'on confié à 2 bac+2 ou un bac+2 et un bac+4 et c'était dans ce cas (2 sec) et donc je suis arrivé, j'ai pu mener à bien ces missions et on m'a confié heu... pour mener une mission, le rôle c'est un responsable de projet et puis après avoir mener le rôle de responsable projet, on m'a confié la mission de responsable produit dans la société, responsable produit à la charge également de faire évoluer le produit alors que le responsable projet une fois que le projet est fini, le projet peut durer 3 mois, 6 mois, 1 an, 2 ans, une fois c'est fini alors que le responsable produit s'occupe tout en s'occupant d'autres projets garder un œil quand même sur le projet passé parce que c'est quand même rentable de faire évoluer le produit et c'est ça qui m'a permis justement de garder un contact avec mes 1<sup>er</sup> projets pas 12 ans quand même, mais 6 ans, 7 ans et de fils en aiguille j'ai pu remonter, de projet en projet c'était assez dur ! parce que au début j'ai commencé par les derniers projets, les dernières missions et... en fait j'ai trouvé que... c'était pas suffisant parce que la loi demandait que 3 ans mais dans la pratique je crois que les gens aiment mieux un peu plus que 3 ans quand même, 3 ans c'est un peu juste donc je suis arrivé à trouver des missions de 5 ans, en remontant à 5 ans et puis pour garder une certaine cohérence dans ses missions pour que l'examineur ne voit pas une transition trop brusque entre le niveau bac+2 et le niveau bac+5, j'ai essayé de voir, de fouiller un petit

peu dans mes projets passés comment j'ai réussi à faire la transition, c'est comme ça que j'ai été amené à fouiller dans les dossiers dans les archives, c'est un travail assez long ça m'a permis justement, donc dans mon dossier, de remonter jusqu'à 12 ans, donc j'ai décrit heu... combien de missions j'ai décrit, je crois que j'avais décrit 8 ou 9 missions, une mission tous les 1 an et demi il m'a semblé que c'est plus cohérent que c'est plus plausible, c'est plus plausible de voir une transition progressive plutôt... c'est plus crédible aussi...

Q : j'aimerais bien savoir un petit peu ce que vous mettez sous la notion de savoir, par rapport à la construction de votre dossier, par rapport à votre expérience, qu'est-ce que vous entendez par savoir ?

R : Savoir ? Le terme savoir ? Sous quel angle, l'angle académique ou l'angle professionnel ? (rire)

Q : Je vous laisse libre de répondre, de choisir... comme vous l'entendez quand on vous parle de "savoirs"...

R : Pour moi je le vois en tant que professionnel le savoir, le savoir pour moi c'est justement, c'est... c'est une connaissance qui permet heu... qui permet de, de construire de réaliser un projet, une mission (3 sec) pour moi c'est plutôt, c'est plutôt une approche heu... une approche professionnelle, je pense que l'approche académique est différente...

Q : Et pour construire votre dossier vous pensez avoir eu besoin de ce savoir professionnel, mais n'y avait-il pas non plus de savoirs dits plus "académiques" ?

R : Oui, il y a quand même un minimum de connaissances académiques parce que heu... l'exemple de heu..., l'exemple au niveau travail, donc je suis ingénieur en électronique et en informatique, alors quand on a une formation bac+2 dans le même domaine, c'est pas évident au début d'accepter une mission réservée à quelqu'un qui a une formation académique, il y a quand même les outils, les outils du savoir, qui fallait acquérir, j'ai pu l'acquérir en travaillant directement, j'ai du heu... j'ai suivi quand même un stage, vers les années 92, 93 j'ai suivi un stage au niveau II, licence, maîtrise, mais heu... quand même il y a beaucoup de travail personnel, beaucoup de travaux personnels...

Q : Donc vous pensez que dans le dossier de VAE ce que vous avez développé ce sont des savoirs que vous avez acquis dans le milieu professionnel ?

R : Oui, mais pour... heu... quand j'avais accepté la 1<sup>ère</sup> mission, le 1<sup>er</sup> projet en fait on l'avait fait à 2, et puis la 2<sup>ème</sup> mission je l'ai fait seul... c'était quand même délicat parce que quand vous acceptez les missions à un moment donné si vous avez pas un niveau de connaissances suffisants vous êtes coincés, donc le problème, c'est comment faire pour acquérir ces connaissances, je l'ai fait par le biais de documentations, de travail personnel, il fallait mettre les bouchées doubles, travailler chez soi tard le soir, faire beaucoup de recherche bibliographique, d'acquérir des connaissances aussi dans un domaine, la différence avec le, avec le... l'acquisition du savoir académique c'est que dans le domaine professionnel quand vous avez besoin d'un heu... (3 sec) d'un savoir heu... précis, vous essayez d'acquérir uniquement ce que vous avez besoin, vous avez pas besoin de tout (sourire), contrairement à l'acquisition par la voie scolaire... l'approche est plus heu... est plus... disons que c'est une approche progressive académique mais théorique aussi, c'est ça qui fait que il y a beaucoup d'étudiants qui font... heu, un stage dans mon équipe, je vois qu'il y a des gens qui arrivent à concrétiser le savoir, et il y a des gens qui mettent du temps, certains même jusqu'à 1 an pour faire la transition... ils ont une connaissance théorique mais heu... précis, une connaissance précise mais au niveau de la pratique... c'est que, je pense que c'est peut-être le, l'utilité des stages, mais souvent des stages qui servent de transition entre le savoir académique et savoir professionnel souvent les durées sont trop courtes... il me semble que la formation par l'apprentissage constitue quand même un progrès, dans le passé lointain l'apprentissage était considéré comme les laisser pour compte du système scolaire donc c'est un niveau assez élémentaire, CAP, BEP tout ça, alors qu'à l'heure actuelle je crois que ça arrive jusqu'au niveau DESS, DEA aussi... et c'est pas plus mal, c'est pas plus mal parce que je ne sais pas comment ça se passe, il y a une période scolaire et puis il y a une période professionnelle, non ?

Q : ça va dépendre du DESS, il y a des semaines de cours, avec des semaines de stage... c'est alterné...

R : donc ça permet aux étudiants, j'allais dire aux apprentis (rire), aux étudiants de mettre en pratique, au fur et à mesure de l'acquisition du savoir heu, théorique plutôt que de stocker un maximum de savoirs, et au moment où ils sont mis sur le marché... sur le marché suivant les missions qu'on leur confie ils ont peut-être pas besoins des derniers savoirs acquis mais des, des 1<sup>er</sup> ou un mélange de tout...

Q : et la notion de compétence vous l'interprétez comment ? Vous mettez quoi sous cette notion ?

R : heu... pour moi la compétence heu... la compétence heu... c'est... pour une personne c'est la (1 sec) c'est la reconnaissance par heu... (1 sec) par les autorités j'allais dire (rire), heu... c'est simplement la maîtrise par cette personne de, d'un ou plusieurs domaines (2 sec) concrétisés par heu... par des travaux, par la réalisation des travaux précis (3 sec)

Q : et par rapport aux savoirs ?

R : le savoir permet, le savoir permet heu... (1 sec) d'aborder des missions mais heu... (3 sec) la compétence peut s'acquérir avec l'expérience (1 sec) le savoir c'est un, une base de départ simplement à mon avis, il y a... ça représente une connaissance minimale pour pouvoir aborder un sujet et... la compétence représente la maîtrise dans un domaine, ça veut dire... ça veut dire que vous... c'est par la pratique par l'expérience... heu... c'est-à-dire quand vous faites un CV heu... vous mettez en avant vos compétences (2 sec) les domaines que vous maîtrisez par rapport aux savoirs académiques qui sont heu... que vous conseillez sous forme de stage ou de diplôme (2 sec), je pense que le savoir c'est une connaissance de base, c'est une connaissance générale, c'est une connaissance de base dans un domaine alors que la compétence heu... c'est le résultat d'une longue pratique de ces domaines.

Q : OK, d'accord, j'aimerais savoir maintenant ce que vous entendez par évaluation ?

R : l'évaluation ? Vous parlez de l'évaluation par la commission ?

Q : oui, mais il y a peut-être aussi l'évaluation de votre expérience, par vous-même ?

R : Le sens de l'évaluation ?

Q : On va dire qu'est-ce que pour vous l'évaluation en général ?

R : l'évaluation par la commission, je pense que heu... le but d'un dossier c'est de... c'est de... d'argumenter, de mettre... de développer à travers des missions, le savoir que possède la personne et d'argumenter et d'apporter les preuves nécessaires pour que la commission puisse faire son évaluation, donc la commission va se baser à la fois sur l'argumentation et puis sur les preuves...

Q : mais vous, vous n'êtes-vous pas évalué en quelque sorte lorsque vous avez du faire des choix dans vos missions ?

R : vous parlez de l'évaluation par moi-même ?

Q : oui

R : oui, oui, j'ai du évaluer, j'ai du évaluer, j'ai du choisir quand même les missions heu... j'ai du choisir les missions d'une part par rapport aux documents que j'ai pu réunir, c'est la 1<sup>ère</sup> chose, parce que... il suffit pas d'argumenter mais il faut apporter les preuves (rire) sur ce que l'on argumente essentiellement, l'idéal, justement de... c'est de trouver des missions qui soient en phase avec le... avec les... heu... les modules dont on peut demander la validation, mais ce n'est pas toujours évident... c'est-à-dire en fait, je peux trouver des missions intéressantes qui sont en rapport très étroit avec les matières à faire valider mais je.. il se peut que je n'arrive pas à rassembler les documents de preuves qui sont des documents confidentiels à l'entreprise donc à défaut d'adopter cette démarche j'ai du donc dès fois, trouver des compromis (1 sec) donc construire des missions heu... à partir des documents que j'ai réussi à rassembler, c'est un compromis en fait ... en fait le but de la VAE au départ heu... quand j'ai commencé à m'intéresser au diplôme, à un diplôme les gens m'ont conseillé de faire le diplôme d'ingénieur DPE, ingénieur diplômé d'Etat, comme j'ai travaillé comme ingénieur depuis 12 ans heu... et en fait, en fait j'ai trouvé quand même intéressant parce qu'il fallait soutenir simplement un mémoire contrairement à la validation, la VAE on a pas besoin de faire correspondre l'expérience avec chaque matière enseignée dans les diplômes, il suffit de choisir, de choisir un sujet et de faire un mémoire dessus et puis finalement je suis tombée en cherchant, en prospectant sur Internet, je suis tombé sur... sur l'U1, sur ce DESS là, dont les matières semblent correspondre pas mal à mon expérience parce que sinon, sinon je pense je n'aurais pas fait la validation, j'aurais fait... le DPE, c'est un examen devant une commission de l'Etat, c'est un diplôme visé par l'Etat... mais j'ai trouvé un peu contraignant parce que ça existe pas à Marseille, il fallait se déplacer ailleurs et... faire des aller-retour alors que la VAE... l'inconvénient de la VAE c'est qui faut faire correspondre aux matières, toutes matières (1 sec), mais c'est jouable dans la mesure où vous avez une expérience qui correspond...

Q : Expliquez-moi comment ça c'est passé devant le jury ?

R : heu... grâce à Madame R. j'ai, j'ai quand même bien préparé mon dossier, elle m'a conseillé justement d'articuler d'une certaine façon de... des documents et la présentation heu... j'ai vu Monsieur A. aussi quelques jours avant, il m'a parlé un petit peu du temps alloué à la présentation et ensuite aux questions comme j'ai présenté heu... mon dossier d'une façon heu... suffisamment explicite heu... les questions ce sont... les gens ont posés des questions par rapport à mes missions, donc c'est des questions professionnelles, pour moi c'était relativement facile (sourire) puisque j'ai choisi les missions que je pouvais défendre, parce qu'il y a des missions plus intéressantes mais heu... c'est pas facile à défendre, si vous avancez des arguments ils vont vous dire "comment vous avez construit heu... tel projet, les méthodes utilisées..." donc il fallait quand même pas... c'est pour éviter des tricheries je pense ...

Q : vous avez eu une prescription ?

R : oui, oui j'ai eu une prescription sur heu... sur des matières heu... dont j'ai pas pu justifier l'expérience, mais ça représente heu... relativement peu de... (2 sec) de temps, quelque chose comme 200 heures, 200 heures sur 750...

Q : vous devez suivre des cours ou vous avez un dossier à faire sur une matière particulière ?

R : ça sera sous forme de projet, étude de synthèse et de projet, qu'on va me donner, je pense en début mai...

Q : et là comment ça se passe, vous repassez devant un jury ?

R : je donne mon projet et ce projet sera... évalué, noté par le, par les examinateurs et humm ils feront une moyenne entre ma prestation, c'est-à-dire mon dossier et heu... mon passage devant la commission qui a été noté aussi...

Q : vous avez eu la note ?

R : heu... oui j'ai eu l'appréciation, on m'a mis la prestation très bien, donc en fait... je pense avec cette appréciation c'est comme si c'est acquis (rire) surtout que j'ai 200 heures de projet à faire sur le reste, mais ce sont des sujets mineurs qui, qui sont complémentaires, ce sont des sujets qui touchent à des domaines comme heu... le droit, la gestion et puis la production, c'est des matières que j'ai pas pu justifiées une maîtrise, j'ai pas justifié ma compétence, suffisante... (sourire) j'ai pratiqué mais heu... de façon ponctuelle pas de façon permanente, donc j'ai un certain savoir mais pas une compétence reconnue (rire)...

Q : OK, d'accord j'aimerais savoir comment Madame R. ou en quoi elle a pu vous aider à construire, à réaliser votre dossier, comment elle vous a préparé ?

R : j'ai commencé par lui amener donc des documents que j'ai rassemblés, le plus simple, bon, c'est la... (2 sec) j'ai vu dans le dossier ce qu'il fallait apporter comme documents donc il y a le CV, la lettre de motivation ensuite il y a les, les justificatifs d'activité, les preuves bien sûr il y a aussi... certains... il y a les preuves de... les preuves de fonctions mais il y a aussi les preuves des activités décrites, les 2, les preuves de fonctions c'est les certificats de travail tout ça, mais c'est pas suffisant quand on décrit des missions, il faut aussi apporter les preuves sur ces missions, sur ces activités donc elle m'a... à partir des documents que je lui ai montré, elle m'a dit que en fait il faut... il faut rédiger un dossier, l'architecturer d'une certaine façon, donc elle m'a donné un petit peu... un exemple, elle m'a dit simplement que bon, je ne peux pas me contenter d'apporter que des éléments, il faut décrire en détail... mon activité et c'est de là justement que ça m'a donné l'idée comment décrire mes activités si ce n'est que sous forme de missions, donc j'ai fait des missions (2 sec), elle m'a bien heu... elle m'a fait un accompagnement très heu... très utile (3 sec)

Q : elle vous a permis d'avoir une réflexion sur vos pratiques ?

R : oui, parce que je n'avais pas idée de ce qu'il fallait... de ce que la commission attendait justement du candidat...

Q : et vous avez eu aussi un entretien avec le responsable de la formation, il vous à aider ou plutôt éclairer davantage sur...

R : le 1<sup>er</sup> entretien que j'ai eu avec lui, puisque en fait quand j'ai découvert ce diplôme, j'étais le dernier... il m'a pris le dernier et il m'a dit, il m'a demandé de lui apporter les documents à toute vitesse, parce que sinon c'était la fermeture des inscriptions à la fac, ça serait reporté à l'année prochaine, dommage, donc il m'a accéléré un petit peu et il a accepté d'examiner le programme de l'enseignement avec moi d'abord, d'abord je lui ai envoyé par mail mon CV heu... une lettre de motivation et à partir du programme d'enseignement il m'a demandé justement quelles matières je pense maîtriser ? Parce que les matières dont je suis pas sûr de maîtriser heu... il m'a dit que c'est inutile de... décrire une mission et de le proposer à la validation d'office (rire), et les matières dont je pense maîtriser je les présente à la validation et je dois justifier et c'est là justement que la commission, il y a des matières que j'ai présenté à la validation mais qui... il y a une matière qui a pas été acceptée, c'est la maintenance, la maintenance c'est une petite partie de l'enseignement, parce que le diplôme c'est pas un diplôme de maintenance, mais la maintenance fait partie un petit peu... c'est comme l'anglais par exemple, vous avez quoi, vous avez 36 heures pendant l'année, en maintenance il y a une quarantaine d'heures, mais la maintenance je n'ai pas pu heu... justifier d'une expérience suffisante à ce niveau, avec des méthodes et tout ça donc il y a prescription...

Q : donc vous pensez que l'accompagnement c'est quelque chose d'essentiel ?

R : Pour quelqu'un qui a déjà, qui a déjà... qui est passé devant une commission, heu... la personne connaît la démarche, bien que ça varie un petit peu les dossiers sont différents d'une université à une autre, j'ai vu que l'U3 ne procède pas de la même façon, U3 procède par porte feuille de compétences, bon en gros il faut apporter les mêmes éléments de preuves et les mêmes justifications, c'est organisé différemment mais heu... c'est nécessaire, c'est nécessaire sinon le candidat risque de, de présenter les choses d'une,

d'une façon insuffisamment claires ou de ne pas apporter des éléments de preuves nécessaires, et de subir un échec à la commission et c'est important l'accompagnement...

Q : vous n'avez pas fait de bilan de compétences ?

R : non, heu... pourquoi j'ai fait ça parce que heu... j'ai pensé à la VAE parce que ma société allait déposer le bilan, et j'ai consulté... au début je suis adressé à l'APEC, j'ai assisté à quelques ateliers de l'APEC et c'est une personne de l'APEC qui m'a conseillé de faire une VAE, j'ignorai complètement, je ne savais pas ce que c'était et la personne m'a dit justement que ça peut vous appuyer parce que quelqu'un qui travaille à un certain niveau et qui n'a pas un diplôme correspondant, bien sûr... devant... s'il obtient un entretien quand il pose sa candidature pour un poste s'il arrive à obtenir l'entretien devant le recruteur il pourra toujours justifier de son savoir de sa compétence mais le problème c'est d'aller jusqu'à là, il y a beaucoup de lettres et de CV qui partent directement à la poubelle faute de titres ou de références suffisantes, elle m'a conseillé de le faire et ça, ça était utile... parce que sinon en fait c'est la crédibilité de la candidature, quelqu'un qui n'a jamais été à l'école et qui demande un poste de... je ne sais pas... de recherche dans une société, c'est peu crédible... sauf s'il s'appelle Pascal Newton... (rire), le titre ou du moins un titre qui soit assez proche du poste recherché (1 sec) je pense que c'est un progrès la validation parce que sinon, sinon la... société perdrait beaucoup d'éléments de valeur parce que j'ai travaillé dans une société, je suis toujours sous contrat actuellement puisque elle va déposer le bilan d'ici juillet, j'ai une société de centaine de personnes avec... une société d'informatique industrielle avec une vingtaine d'ingénieurs et sur 25 ingénieurs il y a heu... 22 qui sont diplômés, DEA, DESS la majorité sont diplômés de grandes écoles d'ingénieurs donc je suis parmi les 3 qui sont autodidactes, mais je pourrais justifier sans la validation si ma société s'appelle IBM (rire)... comme c'est une PME (1 sec) c'est surtout pour accéder aux niveaux entretiens, c'est ça qui est difficile, il y a tellement de candidatures qu'ils commencent par faire un tri, un tri par titre, par exemple, bien sûr il y a l'expérience qui compte mais heu... ça dépend des recruteurs, ça dépend de son expérience s'il trouve que c'est peu crédible, il va dire bon... une petite société, est-ce qu'il n'a pas des relations heu... familiales parentales avec les (rire) dirigeants de la société qu'il aurait... donc en fait la VAE permet de récupérer beaucoup de heu... gens qui ont la compétence nécessaire mais à défaut de titres heu... s'ils devaient changer de travail ou s'ils n'arrivaient pas à retrouver facilement un travail de même niveau, ils auraient changé de domaines et ça serait donc une perte pour la personne et pour la société, ces gens en général sont compétents parce qu'ils ont réussi à accéder à un niveau heu... très largement au dessus de leur formation de base, de leur savoir de base mais heu... la société jusqu'à ce jour n'a pas, n'a pas cherché à défavoriser, je pense que la loi 2002 est un progrès je ne sais pas ce que vous en pensez, ça permet de détecter certains éléments et de leur apporter éventuellement un complément de formation, il faut quand même avoir un niveau minimum d'ailleurs pour faire la validation, je crois qu'il faut à ce niveau... pour postuler à un diplôme bac+4 ou bac+2 il faut... pour bac+4, bac+5 il faut quand même avoir le titre bac+2 sinon heu... c'est peut-être un petit peu, ils demandent quand même une preuve minimum, il y a des cas exceptionnels, j'ai mon ancien directeur technique qui... je ne sais même pas s'il a eu son bac, bon il a... il est de la génération précédente, il a plus de 65 ans donc il est parti à la retraite mais heu... c'est quelqu'un heu... qui a réussi à acquérir toutes les connaissances nécessaires pour son métier, c'est peut-être une personne qui a eu beaucoup de facilités qui a tout appris par elle-même...

mais dans les petites sociétés contrairement à ce que les gens pensent, dans les petites sociétés c'est plus difficile encore parce que dès fois vraiment il n'y a pas de travail en équipe, quand on vous confie dès fois certains projets eh bien vous êtes seul, donc si on pense... surtout le projet c'est une affaire commerciale donc on ne va pas confier le projet à quelqu'un dont on est pas sûr de... de la capacité de mener à bien ce projet sinon c'est une perte pour la société, c'est l'image de la société, c'est une perte d'argent pour le projet, c'est tout, je pense que c'est plus difficile alors que dans les grandes sociétés il y a le travail en équipe on est intégré à une équipe et on apprend, on apprend en travaillant... la petite société on vous dit est-ce que vous êtes capable de mener cette mission... si vous coincez dès le début on vous laissera pas le temps, on vous l'enlève la mission de suite et comment faire pour mener une mission si ce n'est une reconnaissance quelque part, d'une façon ou d'une autre, en allant aux cours du soir ou en bossant par soi-même...

Q : Bien, on va s'arrêter là, je vous remercie.

Entretien formateur accompagnateur VAE : Alberte  
Juillet 2003

*-Parlez-moi de la constitution des dossiers, de l'accompagnement VAE*

Je fais ça dans le cadre de d'un centre de formation professionnelle. Depuis 97 j'interviens sur de la VAP et depuis 2002 sur la VAE

C'est une démarche assez nouvelle, on a travaillé à la mise en place d'un dispositif spécifique

On a eu une centaine de candidats qui ont en moyenne entre dix à quinze ans d'expérience, ils travaillent avec un vétérinaire. Ils sont des personnels de la santé animale, ce sont les assistants des vétérinaires (qui ont eux une expertise médicale) Ils n'ont aucune qualification reconnue. Ils se sont formés sur le tas. Ils revendiquent pour obtenir une attestation de cette qualification qu'ils ont développée mais ça n'a pu se faire que parce que les branches professionnelles ont été d'accord pour le leur permettre.

La qualification dans la formation initiale existe depuis 92 et puis a été mis en place un circuit de formation continue puis ensuite la VAP et puis la VAE C'est assez novateur comme démarche surtout dans un secteur qui a priori n'est pas profondément ouvert, je peux comparer avec d'autres secteurs que je connais

On a reconnu et créé un nouveau métier : « auxiliaire spécialisé vétérinaire », parce que l'assistant vétérinaire, c'est encore un vétérinaire salarié.

*-L'accompagnement commence quand ?*

Quand ils arrivent chez moi ils ne sont pas passés ailleurs, ils déposent une demande et on vérifie si elle est recevable avec des critères légaux comme le nombre d'année effectué.

Comme le dispositif se construit, on a voulu améliorer le précédent système de la VAP où tout se faisait exclusivement sur dossier et ces dossiers étaient relativement scolaires et pas du tout organisés de façon à permettre au candidat de se poser des questions sur comment remplir le dossier, c'est-à-dire que la démarche était trop autour de la structure du diplôme et le candidat devait coller à cette réalité-là pour pouvoir remplir son dossier.

Donc très souvent, il y avait des fiches à remplir avec des questions sur le contenu d'un module et le candidat devait faire cette gymnastique qui était de faire le lien entre ce contenu et son expérience professionnelle.

Dans ce dispositif, il y a eu toute une phase d'ingénierie pour sortir de ce biais-là et créer des outils plus sous forme d'un questionnaire qui progressivement permet au candidat de déclarer son activité. Avec des questions fermées pour rendre compte d'aspects quantitatifs de son expérience mais pas seulement —et dieu sait qu'en termes d'ingénierie pédagogique là-dessus il a fallu me battre— et des questions de type ouvertes qui sont de l'ordre du récit, de la parole professionnelle plus spontanée entre guillemets.

Et là il y a eu un énorme travail d'ingénierie pédagogique pour constituer cet outil.

Ce qui change, c'est que c'est le jury qui doit faire le lien avec le diplôme et plus le candidat.

C'est dans cette perspective-là qu'on essaie de travailler.

Ça ne veut pas dire que c'est tout simple.

Ça veut dire qu'il faut arriver à montrer à des professionnels que l'on n'a pas à demander à des candidats à devoir eux-mêmes faire ce lien-là.

Qu'ils sont là pour rendre compte de leur vécu professionnel, de leur expérience professionnelle et qu'ils n'ont pas à se poser la question si cet aspect-là de leur activité est en lien avec telle partie du diplôme.

C'est difficile, y compris pour les accompagnateurs qui travaillent dans le dispositif d'accompagnement, que de se dire que le candidat n'a pas à faire cette gymnastique-là.

Verbaliser extérioriser rendre compte de son expérience.

Ça veut dire d'autres outils, d'autres façons de travailler.

*- Qu'apprend le candidat ?*

Ce qu'il apprend, ou réalise c'est quels sont ses acquis, petit à petit comment son poste de travail sur dix quinze ans a évolué, se mettre en situation de devoir remplir ce dossier sous cette forme de questionnaire qui guide

Ça n'empêche pas ce qui pouvait être l'intérêt du précédent dossier, ça n'empêche pas que le candidat se questionne, au contraire même son questionnement se focalise là-dessus.

Autour de qu'est-ce que c'est que ma progression, mon évolution, comment j'ai développé des compétences, comment j'ai changé de contexte professionnel et qu'est-ce que ça a eu comme influence sur mon parcours professionnel.

C'est bien un questionnement centré sur le développement de compétences professionnelles.

C'est la démarche.

C'est l'idée.

Les compétences sont dites à côté, sous forme d'actions, de récits « petit à petit j'ai appris, petit à petit j'ai fait comme ça » et non pas en termes de « je fais ça dans mon travail donc, dans ce diplôme, ça correspond à tel bout de module ».

Les compétences ont été écrites par nous, la branche professionnelle nous a tout commandé. Elle n'a pas cette expertise-là, elle ne développe pas, elle nous le commande et c'est un travail en partenariat, il y a des réunions, des groupes de travail avec les professionnels, on ne fait pas seul. L'intérêt de ces aspects-là, c'est que le centre professionnel certifié pour repérer les compétences

minimales n'est pas dans la perspective d'un diplôme avec ses contenus de cours mais bien dans le seuil minimal de compétences qu'il est souhaitable d'avoir.

Ça change complètement la perspective.

Il y a plein de chose novatrices dans ce travail.

*-Quels outils donnez-vous au candidat ?*

Le candidat a le référentiel de compétences, on lui donne. Il a été fabriqué à partir du référentiel professionnel, du référentiel métier, le référentiel de compétences découle de ce profil de poste global.

Le référentiel de compétences comporte des critères, des repères pour percevoir la compétence pour faciliter aussi le travail du jury.

On donne le référentiel professionnel au candidat qui est apte à le lire, à le comprendre. Le référentiel de certification avec compétences attendues et critères qui permettent de les repérer, c'est plus difficile. C'est plus un outil qui sert à évaluer, c'est plus pour le jury.

Le candidat n'a pas à faire le lien dans son dossier avec ce référentiel de compétences, il faut éviter l'écueil du premier dispositif qui était "vous devez vous mettre en liens les choses" ce qui ne marchait pas.

Le biais que ça créait, c'est que le candidat se casse la tête à vouloir faire correspondre des choses et se met en situation non pas de réfléchir véritablement à sa compétence à lui, en tant que professionnel, mais il commence à avoir un discours très général sur le métier et non pas sur son métier à lui et très souvent, le candidat allait chercher des contenus théoriques.

Parce que pour tel acte pratique, il faut avoir des connaissances, par ex. la contamination et le candidat au lieu de rester sensibilisé sur « comment je fais, moi, quotidiennement, pour tenir compte de ce problème de la contamination ou de la désinfection » et se centrer sur son activité, le candidat se met en tête d'aller bouquiner sur la contamination et réciter le livre. C'est pas ce qu'on cherche en VAE, on ne cherche pas de contenus de cours, on cherche une activité qui rende compte d'une expérience.

Ce n'est pas simple, parce qu'on va s'assurer qu'il a ces savoirs nécessaires sur la contamination à travers l'expression qu'il a de son expérience, sur ses gestes, à quoi il est attentif, qu'est ce qu'il fait, quelle procédure il va suivre, quelle organisation il a dans son travail qui permet de constater qu'il met en actes les savoirs utiles. Pour voir par exemple que dans sa façon de s'organiser face à un problème de continuation et bien il est bien au clair avec l'essentiel des risques.

C'est pas hypothético-déductif et on ne le demande pas au candidat.

C'est pas qu'il ne sait pas le faire mais c'est qu'il l'a fait à travers la prise en compte de risques corrigés par des gestes utiles, à travers la prise de recul qu'il fait sur son travail pendant la constitution du dossier.

C'est ce sur quoi on est parti

*- Quels savoirs attendez-vous ?*

Ils font preuve de savoirs de l'expérience.

Y a des savoirs faire, il y a des procédures et il y a des savoirs théoriques qu'on peut voir dans les savoirs faire mais qui sont pas théoriques au sens didactique.

Qui sont issus de l'expérience et du savoir faire.

C'est peut-être maladroit comme je l'exprime mais ces savoirs qui sont dans l'agir, dans le faire, et qui en plus je dirai se perfectionnent au fur et à mesure des années et génèrent une compétence, une expertise, avec un questionnement non pas théorique à proprement parler mais un questionnement autour de « qu'est ce qu'il est plus judicieux de faire dans telle ou telle activité, qu'est-ce qui est le geste sûr ? » et puis dans l'adaptation constante et ça c'est pas un savoir théorique.

Là je le formule comme ça se vit sur le terrain.

*- Ce sont des procédures ?*

Ces savoirs en actes, on a essayé de les classer il n'y pas que des procédures.

Dans ce métier-là, on ne peut pas se contenter d'être un exécutant et de suivre des procédures. Il y a une vie animale, il y a des situations d'urgence, il y a des tas de situations qui font qu'on est en situation constante d'adaptation. Le professionnel doit s'adapter constamment et les procédures ne le permettraient pas puisqu'on est dans des cas différents dans des situations différentes. Il y a un rapport à l'espace-temps qui fait que tout est dans l'urgence et la découverte.

Il faut s'adapter à un animal en train de souffrir. À un client qui défaille aussi parce que son animal souffre et à un professionnel, le vétérinaire, qui veut agir médicalement sur l'animal.

Il y a une polyvalence d'actions et d'adaptation, qui fait qu'on peut pas se contenter de répéter des procédures.

Le candidat va raconter ce qu'il a fait dans ces cas-là, ce n'est pas que du faire, ça va être : « là, j'ai fait et j'ai fait telle chose parce que j'ai dû m'adapter à... »

Là j'étais en train de faire telle chose, j'ai tout lâché parce que j'ai déterminé que cette situation était beaucoup plus urgente ». Donc, il y a la fois bien sûr aussi beaucoup du faire « je fais-ci, j'organise comme ça » mais il y a aussi en trace énormément (et c'est très intéressant de voir réagir les jurys à ça d'ailleurs), parce que le jury fait bien la différence en tant qu'employeurs, entre le candidat qui est dans la pure description du faire dans l'exécution de quelque chose et celui qui est dans l'exécution de tâches mais qui sait rendre compte de sa distance, de sa prise de recul, de sa gestion des priorités, de ses compétences dans l'action...

On leur fait raconter des situations, on leur propose de partir de situations vécues qui, ... à partir d'un exemple, d'être sur tel cas et essayer de décliner comment il est vécu, assumé, géré.

*- Écrire ne pose pas de problème ?*

Certains candidats demande d'apporter des enregistrements vidéo d'eux au travail et ils disent aussi : « Pourquoi vous nous demandez de l'écrire et pas de l'expliquer à l'oral ? ». Alors c'est vrai, la VAP focalisait plutôt sur de l'écrit, la VAE ouvre d'autres possibilités, mais on reste beaucoup encore sur de l'écrit. On a essayé de réfléchir à d'autres pistes et on s'est aperçu aussi au travers de ce que disent les candidats que, contrairement à ce qu'on pouvait s'imaginer, puisqu'on a fait des tests (sur des gens qui bien sûr ne sont pas passés en validation) pour eux tout compte fait, être vu en situation clinique réelle, ils le vivaient beaucoup plus comme une évaluation, un contrôle du bien faire. Et la même chose a pu nous être dite pour les situations d'entretien.

Et l'outil (informatisé) les mets moins en situation d'être contrôlés sur ce qu'ils savaient faire mais beaucoup plus en situation de prendre le temps, de réfléchir : « Qu'est-ce que je fais, depuis combien d'années je le fais, est ce que je fais souvent comme ça ? ». De retravailler son texte, de pouvoir le réécrire et ne pas être dans une situation où on me fait passer un examen, où on doit tout de suite prouver dans la situation d'examen qu'on sait faire ça et ça bien.

La démarche est plus « On me demande de rendre compte de ce que je sais faire, de comment je le fais » et ils le vivent moins comme « On me contrôle ».

*- Pourtant au bout du compte, il sera bien contrôlé, non ?*

Bien sûr, c'est un leurre puisque la partie validation et de passage devant le jury, le jury, il cherche à contrôler. Mais dans la phase d'accompagnement, c'est différent, là on ne travaille pas le contrôle de la bonne pratique, je suis accompagnateur, je ne cherche pas à contrôler si le candidat sait faire et bien faire. Je ne suis pas dans cette démarche-là, mais de faire en sorte que la personne se questionne sur son activité et qu'elle arrive à la dire telle qu'elle la fait. Au plus près de son vécu professionnel et sans justifier par de la théorie ou des lectures encyclopédiques et je ne sais quoi mais dans son expérience. Et qu'elle se mette en situation de réfléchir, de retrouver ce qu'elle fait, comment elle le fait, comment elle s'organise, qu'est-ce qui lui semble encore à travailler... donc plus en termes de questionnement sur sa pratique. C'est sur ça que tout le dispositif est monté.

... ;

*- Mais est-ce que si ça marche ce n'est pas parce qu'on est quand même dans un métier où il y a des effets visibles à court terme ? C'est-à-dire ?*

- Et bien le chien où il guérit ou il meurt, si on fait pas ce qu'il faut ou le vétérinaire ne peut pas travailler

*- Oui c'est vrai qu'il y a des effets visibles à très court terme mais qu'est-ce qui fait que ça marcherait mieux à cause de ça ? parce qu'ils interviennent sur du vivant ?*

- Parce qu'il y a des réponses dans la situation qui permettent de contrôler qu'on a fait ce qu'il fallait. Ils travaillent sur le vivant pour créer un effet : on est quand même dans le curatif, il y a donc un feed back dans la situation même...

Oui, oui

*- Si je me trompe, je ne mets pas dix ans à le savoir, comme dans la formation*

Oui mais pas toujours, dans les situations professionnelles, il n'y a pas que des situations de soins, il n'y a pas que ces situations-là

*-Ah !*

Il y a d'autres types de travaux comme de la gestion (du secrétariat) qui sont moins dans l'urgence. Il y a aussi un énorme pôle d'activités dans ce métier qu'on a tendance à oublier : l'accueil de la clientèle, et c'est souvent l'auxiliaire qui est le premier contact et pas le vétérinaire.

Ils ont une polyvalence comme ça, avec de la gestion, de la relation au client et un travail d'équipe (tout a été découpé en missions dans le référentiel) et qui nécessitent des compétences qui sont pas du même ordre.

Il y a aussi du relationnel pendant que le vétérinaire ausculte ou soigne l'animal, (les maîtres sont là) et quand la structure est petite, notamment Et il faut savoir pour l'ASV être discret, qu'on sache qui est le « docteur » et qui est l'aide, sauf que parfois le vétérinaire délègue : selon la structure, le candidat n'aura pas les mêmes expériences. Là encore, c'est une question d'adaptation, ça dépend des structures.

- Donc dans le relationnel, deux candidats n'auront pas la même compétence selon la structure dans laquelle il a appris son métier ?

Oui, sauf à considérer que la compétence par exemple relationnelle peut être repérée dans une situation de soins mais qu'elle ne se repère pas que là., elle peut se repérer dans une situation d'accueil. Donc ce qu'on repère d'un côté est transférable dans l'autre. La

même compétence peut se repérer aussi dans diverses missions. La compétence de relationnel et d'accueil, qu'elle soit en situation d'accueil ou en situation de détection d'urgence au téléphone ou en situation de soins, c'est la même.

- *Vous avez décrété que c'est la même, pour simplifier votre travail.*

Non, on peut dire ça, mais non. Attention ! La compétence relationnelle est la même, la situation, elle, n'est pas la même. La situation de soin a ses propres caractéristiques.

- *Vous avez donc pris le parti de mettre la compétence au-dessus des situations*

Oui. Alors pourquoi ça ? parce que... il est sûr que tout ça a été débattu, discuté, dans l'équipe. Pour moi, enfin, je ne devrai pas dire pour moi, pour le travail d'équipe qui a été fourni là-dessus... Une compétence ne se résume pas à une situation. Parce qu'une compétence pour moi, une compétence est beaucoup plus transversale à des situations données qui bien évidemment travaillent le même cœur de compétences, par exemple on parlait là de relation clientèle.. Pour moi, une compétence ne se résume pas à une situation. Il me semble d'ailleurs que si c'était le cas, on se casserait moins la tête.

-C'est un choix ? Parce qu'on aurait pu dire l'inverse, c'est-à-dire qu'il y a aussi des compétences qui ne se déclarent qu'en situation et que ce sont celles-là qui sont essentielles pour le cœur du métier. Que la différence est l'essentiel et non pas la ressemblance.

*Alors il y a des compétences qui sont propres à une situation donnée ? Si elle s'expriment de façons différentes moi j'y vois que c'est de l'ordre de l'adaptation. Mais c'est le même cœur de compétences. C'est la vision que j'en ai, en tous cas par rapport au secteur professionnel dans lequel je travaille. Après, ce qui fait la différence, c'est le fait de s'adapter aux particularités. On a choisi de dire que les différences ne sont pas structurelles, elles sont de l'ordre de l'adaptation.*

- Donc la situation est un contenant auquel on s'adapte parce qu'elle impose des contraintes ?

*Il me semble que dans toute situation professionnelle on est constamment dans l'adaptation à ... Pour moi, la compétence ne peut pas résumer à la situation. La compétence est ancrée dans une situation, je suis bien d'accord, mais elle n'est pas propre à une situation. Pour moi on n'est plus dans la compétence sinon, on est dans mettre en œuvre ... on est dans une activité propre à une situation. C'est un choix. On a essayé de réfléchir la compétence dans un niveau plus méta.*

- *C'est un choix qui facilite votre travail*

Ah bon j'avis l'impression que ça ne facilitait pas

- *Si, une fois que tu as établi un socle de compétences et que tu l'as nommé, après, tu n'as plus qu'à dire, dans telle situation, elle existe. Alors qu'en fait, on le suppose, on suppose que c'est la même compétence.*

De toute façon, on est dans la supposition en tout quelque part ; hein On construit

-*Mais on ne leur pose jamais la question : « Racontez-- moi une situation où vous avez fait preuve de compétence unique ? » ?*

Non, je ne peux pas poser cette question. Ils ne savent pas. Je ne peux pas. Ils ne comprennent même pas la question.

-*Et si on leur disait : « Un truc que tu n'as plus jamais fait mais qui était très important à ce moment-là ? »*

Justement, c'est intéressant comme idée. Qu'est-ce qu'ils vont répondre ? ils vont répondre par rapport à la particularité du cas, la particularité de la situation mais pas par rapport à leurs gestes. Je l'ai vécu une fois,. Ils vont focaliser sur la particularité tel animal, telle maladie mais pas par rapport aux gestes. Ce qui est dit sur le geste, l'agir ou le faire, ils vont le trouver commun à telle ou telle situation, ils le disent eux-mêmes, ils vont le transférer dans telle ou telle situation. Tous. C'est une hypothèse et c'est ce qui ressort de ce qu'on a pu travailler, à voir...

- *Pourtant il y a bien des fois où ils ont à initialiser, ils initient des choses qu'ils n'ont jamais faites, ils inventent aussi ?*

Oui tout le temps, il y a de l'imprévu mais ils parlent d'adaptation, tous.

- *Ils ne le parlent pas en disant : « Ce n'est pas la situation qui m'a obligée, c'est moi qui est transformé la situation en faisant ça » ?*

Non, d'emblée, ils ne le parlent pas comme ça ils disent : « J'ai été capable de gérer l'imprévu, de m'adapter et je l'ai réutilisé ailleurs ».

Les termes qu'ils utilisent, c'est ça. Mais si on fouille derrière, il y a de ce qui est de l'ordre de la créativité, bien sûr mis eux ils ne le parleront pas comme ça.

- *Ils vivent la situation comme un simple contexte auquel il faut réagir ? Vous ne les poussez pas à fouiller ?*

Non, on ne les oblige pas à travailler dans ce sens. Ils vont parler le fait de savoir se sortir d'une situation difficile au travers d'un cas vécu : « Il est arrivé ça, je savais pas du tout ce que c'était, j'ai décidé ça, j'ai prévu ça, j'ai rendu compte au vétérinaire ». On est dans

de la créativité, mais le vocabulaire qui revient toujours c'est : « prise d'initiative, adaptation, anticipation ». Voilà, en effet si on gratte en tant qu'accompagnateur, on est dans la créativité, mais ce n'est pas parlé comme ça. Ni les jury non plus.

- C'est donc un consensus qui facilite votre travail à vous ? C'est pas un biais que les jurys partagent les mêmes évidences que le candidat ?

Oui et non. On ne parle pas tous la même chose, l'équipe ne parle pas la même chose que les professionnels. Là je rapporte ce qui vient du terrain mais moi j'essaie de tirer dans un certain sens l'accompagnement qui ne doit pas être confondu avec le contrôle. Mais par expérience, s'il n'y a pas un consensus avec la branche professionnelle, et même si ce consensus est appauvrissant. Tout ce travail qui a pu être fait, fait que quand même le dispositif, la démarche a été tiré sur d'autres aspects que le contrôle. Ça fonctionne parce qu'il y a un socle de consensus, c'est nécessaire.

*-C'est une doxa qui permet de fonctionner parce que celui qui valide est du même monde que le candidat, ce qui fait qu'on croit s'entendre ?*

Il faut un consensus, notamment avec les professionnels, dans l'intérêt des candidats, sinon ça tourne comme pour la VAP dans les aspects les plus idiots et non pertinents pour le candidat, avec des dossiers monstrueux énormes où ils rendent compte de tonnes et de tonnes de connaissances théoriques et de procédures sans lien avec leur vécu. Sinon, rien ne se passe, on tombe dans le contrôle pur et simple. Et on n'est pas dans une logique où on essaie de valoriser son expérience professionnelle. Et nous on essaie de faire au mieux pour le candidat. Pour la branche professionnelle, il est impensable que les valideurs ne soient pas les représentants des employeurs. La différence, c'est qu'on est arrivé en tant de centre de formation expert dans l'ingénierie pédagogique à être dans un partenariat. Il y a des choses qu'on propose. Tout le travail sur l'accompagnement distinct de la vérification des bonnes pratiques, par exemple, les employeurs n'en voyaient pas l'utilité. On l'a fait exister. Il y a des avancées des deux côtés, mais sans ça il y a rien. Et on n'est pas les pires. Nous on se positionne en ouverture et je suis amené à travailler dans d'autres secteurs, les dentistes, les juristes, les pharmaciens, je circule... L'AFPA... certains ne font que du contrôle pur. Et ils n'en démordent pas. Notre ouverture n'est pas faite partout.

...

*- Revenons sur l'accompagnement, qu'est-ce que vous faites ?*

Dans l'accompagnement, il y a une phase d'information importante, qui est « qu'est-ce que c'est que la VAP, qu'est-ce que c'est que la VAE », parce que le candidat entend globalement « je vais valoriser mon expérience pour obtenir une équivalence d'un diplôme ou d'une qualification ». Mais qu'est-ce que ça veut dire ? Rien, mais rien ! ça n'a pas de sens ! « Je vais valoriser ce que je sais faire... » donc il y a énormément d'information : « qu'est-ce que c'est que l'expérience et rendre compte de son expérience professionnelle ? Pourquoi il y a une loi qui le permet ? pour être reconnu comme un expert, Être mis à égalité avec quelqu'un qui a une qualification ou une formation initiale », autour de la valorisation, nous, on essaie d'expliquer cette démarche-là, en prenant des exemples.

Puis il y a une partie information des étapes du dispositif : repérer s'ils y ont réellement droit, donc tous les aspects législatifs.

Et puis surtout il y a un travail avec le candidat qui a un accompagnateur dans une relation individuelle financée.

Cette première étape il ne faut pas la louper sinon les candidats ne se repèrent pas dans ce qui va suivre.

Après, il y a l'accompagnement proprement dit, avec une relation privilégiée individuelle. On a défini des critères de fonctionnement pour qu'un accompagnateur n'ait pas cent candidats à suivre, mais de l'ordre de 10 à 15 personnes à suivre avec un temps défini. Le candidat peut entrer en lien avec son accompagnateur quand il le souhaite, même s'il y a une planification. Puis petit à petit, l'accompagnateur guide le candidat sur des étapes de la mise en valeur de son expérience.

La première, c'est de définir son parcours et pourquoi mettre en valeur cette expérience, pourquoi rendre compte du fait qu'on est par ailleurs secrétaire d'association parce que cette expérience-là, mine de rien, hors du travail, c'est aussi à valoriser. C'est la partie expérience au sens large et ça les candidats ont beaucoup de mal avec ça, parce que pour eux tout ça n'a pas d'importance, n'a pas de rapport. Il faut les amener à voir les compétences qu'ils ont mises en place là-dedans et qui ont un rapport avec leur vie professionnelle.

Puis il y a une partie pour prendre conscience de l'intérêt de repérer son contexte professionnel, si on est dans une équipe de 8 vétérinaires, ou 2, ce n'est pas sans intérêt : quelle incidence ça a sur ma pratique ?

Puis une étape, activité par activité, on repère ce qui est fait dans les missions possibles du référentiel.

On propose au candidat de choisir une activité dans laquelle il se sent un peu plus à l'aise, de commencer à déclarer son expérience au travers cette activité.

-donc à raconter ?

Oui mais pas comme on faisait avant : « Vous faites de l'accueil, racontez nous », ce qui est énorme pour le candidat Par quoi je commence ? On a essayé de prévoir un panel de questions ouvertes, de propositions de récits, par exemple « Partez d'une situation d'accueil téléphonique et expliquez-nous comment vous avez assumé cet accueil ». Des récits où on guide légèrement le candidat pour ne pas le noyer. L'accompagnateur n'est pas là pour dire si c'est juste ou faux, même si le candidat le lui demande. Il est là pour demander « Qu'est-ce qui vous fait difficulté ? où avez-vous un problème ? ». J'ai été amenée plusieurs fois à dire : « Vous me dites que vous n'y arrivez pas, à me parler de telle ou telle chose, pourquoi ? ». Etre plus dans « Qu'est-ce qui vous gêne ? », plus dans « Je n'arrive pas à parler de cette situation parce qu'il m'est arrivé d'y faire de grosses bêtises et que je ne sens pas à l'aise dans ces activités » J'ai été amenée à dire : ' Partez d'une situation difficile d'échec et d'erreur et

essayez de dire ce que vous avez compris de cette erreur et de montrer comment vous l'avez dépassée ». Et ça, par exemple, le jury le reçoit de mieux en mieux et pas seulement c'est juste ou c'est faux. Une candidate est partie d'une situation d'erreur, elle a montré comment elle l'a dépassée, comprise, et elle a montré qu'aujourd'hui elle ne ferait plus cette erreur. Donc l'accompagnateur est plus dans essayer de faire prendre de la distance, du recul et ne pas se positionner en juste ou faux. Alors ça, il a fallu énormément de réunions de travail là-dessus ! Parce que ça, ça rassure même le candidat, le juste et le faux.

- *Alors la demande faite par le candidat, c'est une demande de contrôle ?*

Oui, c'est systématique, ils s'en défendent, ils en ont peur, ils le redoutent, mais en même temps ils glissent toujours vers ça, malgré eux. Le travail de l'accompagnateur, c'est de sortir de ça. Ça n'a pas d'intérêt, ce n'est pas la peine de faire de la VAP, dans VAE on se focalise sur l'expérience de vie au sens large. On a amélioré la VAP, mais on fait pas encore de la VAE, je suis la seule à le dire

- *C'est de la VAEP*

Si on veut, on essaie de s'intéresser à l'expérience professionnelle et ce qui me semble pertinent c'est cette dimension d'ouverture, bien sûr on fait du contrôle, le jury contrôle mais on fait en sorte que ce vécu ne soit pas investi par le candidat dans une dimension contrôle en plus souvent c'est douloureux pour le candidat. Parce que le jury peut demander un complément de formation et je dis toujours au candidat que ce n'est pas une sanction Mais si on le dit, on le verbalise c'est pas facile à faire comprendre.

- *Comment faites-vous pour que le dossier ne soit pas énorme donc inutilisable ? par le jury*

À ce jour le dossier n'est pas encore finalisé sur les 100 candidats, j'aurais tout juste une dizaine de personnes qui auront fini Le dispositif d'accompagnement n'a commencé qu'en avril, la phase d'ingénierie a duré un an et demi, c'est un travail énorme donc j'ai pas assez de recul sur ces dossiers. Le questionnaire guide, à partir de ce que je peux observer aujourd'hui, permet de centrer sur des expériences vécues et d'éviter le bla bla. Sur les dossiers VAP pendant toutes ces années le jury a toujours tout lu toujours Une partie du jury faisait un travail de dépouillement des dossiers, de synthèse, une sorte de pré-digestion, mais tout était regardé !

- *Et les membres du jury sont toujours les mêmes ?*

oui et il n'y avait qu'un seul jury au niveau national, on est les seuls à le faire ça. Maintenant ils vont démultiplier pour développer le système, il y aura trois régions, trois jurys Donc il va y avoir un gros travail à faire sur et la formation des jurys et la fidélisation des jurys et l'harmonisation des jurys et ça je le redoute

- *Donc vous refusez les savoirs référés à des disciplines ?*

Le jury cherche à travers l'argumentation du candidat, il déduit lui ; il fait ce travail de se dire « tiens tel candidat assure telle activité, il explique comment il fait donc ce candidat a donc bien engrangé les savoirs savants » Ils sont pas creusés mais on ne demande plus aux candidats de les étaler Le professionnel sur son lieu de travail qui est capable nettoyer le lieu de soins, c'est un professionnel qui sait les risques de la contamination et qui sait choisir le geste pertinent au type de maladie de l'animal qu'on vient de soigner Il n'a pas besoin de faire un discours théorique sur ça. C'est le postulat qu'a pris notre groupe.

- *Entre faire un discours théorique et identifier les savoirs, c'est différent non ? Qu'il n'ait pas besoin de montrer qu'il a le savoir théorique en faisant un cours certes mais de là à refuser qu'il fasse, lui, la démarche de l'identifier ? Qu'il dise « j'ai fait ça parce que pour cette maladie il y a tels risques. »*

Mais ça il le dit ; on s'est mal compris, c'est moi qui m'exprime mal C'est parce que je réagis à ces dérives. Le candidat dit : « Dans le chenil, j'avais tel animal qui avait telle maladie, je savais que le problème pour cette maladie, il y avait tel risque de contamination ». Mais sans jargonner, c'est ça que je veux dire C'est orienté sur « je dois mettre en place telle action, telle procédure, tel produit ». Bien sûr qu'il le dit, il repère mais c'est plus la gymnastique qu'on demandait auparavant au candidat qui était, à partir de cette situation vécue, de réciter « je dois connaître le spectre de tel virus, » vous voyez, et aller jusqu'à un contenu proprement théorique. C'est le jury qui va dire cette personne fait ceci pour telles raisons... (Je fais et pourquoi je fais), et déclare que ce candidat a conceptualisé son activité et qu'il a bien une connaissance du phénomène mais pas comme un savoir livresque, comme expliquer ce qu'est une cellule. C'était un écueil. Le candidat se mettait à expliquer le virus, ça devenait un réflexe automatique Je crois que c'était la structure du dossier qui l'induisait et je crois que ce n'est pas pertinent mais le savoir, il est là, et il est identifié dans les référentiels de certification des savoirs.

- *Et est-ce qu'ils arrivent à couvrir le référentiel, à montrer qu'ils savent tout faire ?*

Ce n'est pas ce qu'on demande. On demande qu'ils montrent ce qu'ils savent

- *Ce qu'ils ne vont pas montrer va donc être décrété absent. Votre boulot d'accompagnateur, là n'est pas de les orienter vers la complétude ?*

Non, mon boulot, c'est par le questionnement de leur dire que là tel aspect de l'accueil n'est pas abordé : « Il n'y a pas d'autres situations ? » J'essaie par un questionnement de faire en sorte que le candidat se dise « oui, tiens, est-ce que j'ai pensé à tout ce que j'aurais pu valoriser ? » Mais si ça ne vient pas, il faut le guider mais si ça ne vient pas, c'est que le candidat n'en a pas connaissance, il n'en a pas l'expérience.

- *Donc ce qui n'est pas dit n'existe pas ?*

Oui mais l'accompagnateur est-ce qu'il peut dire « Vous ne parlez pas du tout de ça ? » Qu'est-ce que va dire le candidat ? « Oui je vais en parler » en général qu'est-ce qu'il se passe dans ces cas là ? Le candidat va chercher dans les livres Et c'est pas bon, c'est ce qui se passait.

- *Et c'était pas un type de formation ça ?*

Ce n'est pas pertinent, mettez en valeur ce que vous savez faire et là peut être qu'il y a des choses qui ne viendront pas et on pourra lui conseiller une formation, un complément, faire un stage

- *On peut quand même faire des choses sans savoir les nommer, non ?*

Oui bien sûr que ça ne couvre pas tout. S'ils n'ont pas les mots pour le dire, ils ne le font pas C'est un principe fort C'est là que l'accompagnateur a son rôle à jouer parce qu'il y a des choses qui sont tellement évidentes pour eux qu'ils ne les parlent plus Les candidats me disent « mais madame, je peux pas dire ça ». Je leur dit : « Ne cherchez pas midi à quatorze heures, dites le. ». Je suis sûre que le dire ne recouvre pas tout le faire. C'est là que joue la relation privilégiée avec l'accompagnateur qui va sentir où il a des difficultés parce qu'il se dévalorise ou parce qu'il se sur valorise et d'essayer de faire qu'il se canalise et qu'il aille au-delà

- *Il y en a qui se démolissent et d'autres qui se sur valorisent ?*

Oui et j'ai plus de mal à accompagner celui qui se sur valorise, parce que c'est celui à qui je vais signifier gentiment qu'on est vraiment dans une relation d'aide, on n'est pas dans le contrôle, on n'est pas dans le maternage non plus on n'est pas dans le thérapeutique non plus Selon le profil des accompagnateurs en tant que personne qui forme l'équipe, je dois le gérer mais j'ai des personnes qui semblent se survaloriser et qui n'entendent pas, qui n'apportent pas les éléments au bout du compte pour le jury . Ceux-là aussi se situent dans le contrôle. On n'est pas là pour ça « si vous n'avez pas l'intégralité, on vous prescrira un complément de formation, quelle importance ! vous êtes en évolution » Il faut lutter contre le retour du contrôle et avec les candidats et avec les accompagnateurs et avec les professionnels et avec le centre de formation...

- *Ok merci vous voyez autre chose qu'on n'aurait pas abordé ?*

Non Oui vous ne m'avez pas posé de question sur le dispositif d'accompagnement à distance

*Une autre fois ?*

## Entretien 7

1/ CR d'entretiens à Promofaf<sup>44</sup>, le 12 mars 2003 :<sup>45</sup>

Edmond, chef de projet Emploi Formation, Direction Recherche et Développement.

*Question d'introduction : quelle est la position de Promofaf concernant la VAE et notamment rapportée à l'expérience de suivi de la construction du référentiel d'Educateur Spécialisé (E.S)?*

« Optimiser les démarches VAE individuelles des salariés :

Promofaf se positionne en tant qu'OPCA de la branche Médico-sociale. A propos d'un objet précis qu'est le diplôme d'E.S, Promofaf s'est engagé dans une proposition d'un dispositif de soutien à la VAE. Ce soutien ne saurait se substituer et être équivalent à l'accompagnement relevant des Ministères certificateurs, par exemple celui des DAVA dans le cadre de la VAP qui étaient plutôt courts.

Les enjeux :

- Les effectifs du secteur sont à renouveler de 25 à 30 % dans les 5 à 10 ans (cf. la pyramide des âges).
- L'appareil de formation, même s'il double sa production n'arrivera pas à combler ce manque.
- Il y a peu de demandeurs d'emploi dans ce secteur.

L'appareil de formation de la branche doit assurer cette relève, au risque de voir glisser les recrutements vers d'autres exigences de diplômes : licences professionnelles ... qui posent alors la question de la culture de base de ces nouveaux professionnels. Ce sujet est sensible dans notre secteur qui tient à ses valeurs et à sa culture.

Le processus de soutien débute par un bilan de positionnement spécifique à la VAE, qui n'est pas le bilan de compétences que nous connaissons déjà. Ce bilan doit mener à un pronostic concernant les chances de réussite du candidat.

- Le positionnement : se fait par rapport au référentiel des acquis de l'expérience pour le Diplôme d'Etat d'Educateur Spécialisé.
- Le Soutien personnalisé : propose d'aider le candidat à s'organiser, à acquérir une méthodologie d'appropriation, d'analyse et de présentation des dossiers et des éléments de preuve et des savoirs.

Il faudra imaginer des applications pratiques personnalisées pour optimiser l'explicitation de la maîtrise des compétences requises, voire des temps formatifs à la fin lorsque des compétences font défaut ; mais nous faisons l'hypothèse que l'attribution du diplôme complet par la VAE restera un cas minoritaire. La question se posera donc d'aider le candidat à définir une stratégie pour s'engager dans un processus d'acquisition des compétences.

- La Présentation au jury Préparation du candidat à s'entretenir avec le jury.

En cas de non attribution complète du diplôme, la position des ministères certificateurs n'est pas encore définitivement arrêtée en ce qui concerne les préconisations faites à l'issue d'une validation incomplète. Comment dans ce cas garder la dynamique du salarié ? Doit-on reconsidérer ici les référentiels de diplômes au regard des référentiels de compétences ? N'y a-t-il pas un lien à faire entre les épreuves des diplômes existant et les compétences essentielles de l'activité ? On valide bien des compétences et non des connaissances. La VAE ne peut pas se baser sur le règlement d'examen d'E.S pour valider une expérience. Même si on arrive ici sur le terrain de l'examen qui n'est pas de notre prérogative, la question reste vive ! Quels sont les seuils d'exigence, tant pour les professionnels que pour les ministères qui valident ? Le règlement d'examen n'est pas un référentiel de diplôme (cf. arrêté de 1974). C'est un des points de départ du travail sur le référentiel : quels sont les thèmes à privilégier ? A quel niveau de finesse doit on arriver pour la spécification des compétences ?

La durée de ce soutien est prévue à environ 200 heures même si rien n'est encore arrêté. Le mode de financement n'est pas arrêté non plus : à l'heure, à l'acte, à la personne ? Le dispositif doit être suffisamment souple pour permettre d'engager un processus global qui tienne compte des besoins réels de la personne : le bilan n'est peut-être pas de la même durée et intensité pour tous, de même que l'accompagnement. La modulation des interventions semble souhaitable. Cependant, même s'il n'a pas de prix parce qu'il vise la promotion du projet du salarié, il aura un coût qui n'est pas encore calculé mais ne sera pas négligeable

Ce soutien concerne les salariés des établissements adhérents de sa branche professionnelle mais quels seront les conditions de soutien et de financement pour les non salariés ?

*-Comment entendez-vous retenir les organismes qui feront l'accompagnement des candidats à la VAE ?*

---

<sup>44</sup> PROMOFAP : Organisme Paritaire Collecteur Agréé de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale

<sup>45</sup> entretien réalisé par un étudiant de dess

« Nous souhaitons nous appuyer prioritairement sur l'appareil de formation existant dans le secteur social qui pourra peut-être s'ouvrir à des centres de bilan de type Retravailler, CIBC. ...

Nous pouvons imaginer de procéder de manière traditionnelle : Cahier de charges - appel d'offre – labellisation, à partir de quelques critères qualité et labelliser selon ces critères, ou de manière plus ouverte, à partir de quelques critères privilégiés avoir un engagement réciproque avec les organismes et les laisser mener leur action avec un suivi et une évaluation en continu par le financeur. Les acteurs régionaux seront des acteurs privilégiés de ce partenariat».

- pouvez-vous me faire part de votre expérience concernant l'élaboration du référentiel d'Éducateur Spécialisé pour la VAE ?

« Sur le métier d'éducateur spécialisé beaucoup d'études existaient qui se caractérisaient par leur approche éthique, politique voire militante, pour le moins, engagée. Afin d'obtenir une étude plus distanciée, et pour éviter d'avoir à mettre en œuvre une méthodologie lourde, longue et coûteuse d'entretiens et observations sur postes, le travail s'est appuyé sur des études récentes :

- L'évaluation de l'expérimentation d'un référentiel d'Aide Médico Psychologique dans le cadre de la VAP,
- Etudes sur les fonctions d'Éducateur Spécialisé et Chef de Service, (ROUSSEAU, OLIVIER, MORDOHAY, VEUNAC - CEDAET, 2001)
- Contrat d'Etude Prospective social et médico-social de la branche professionnelle des établissements à but non lucratif (CREDOC, LERFAS, GREFOSS, 2002)
- La fonction d'intervention Educative en Centre Educatif Renforcé : projet de référentiel professionnel (Michel ROUSSEAU, CEDAET, 2002).

Au-delà des compétences, il reste l'évaluation des acquis de l'expérience : Des groupes de travail ont été constitués :

- Groupe d'animation technique : PROMOFAP, AFORTS, GNI - DGAS
- Groupe de production : composé de professionnels, il était chargé de dégager la structure du référentiel des acquis à partir du triptyque proposé par M. LIAROUTZOS du CERECQ,
- Groupes de professionnels socio-éducatifs ressource : regroupant 6 régions, 50 % d'éducateurs spécialisés au minimum, engagés dans une réflexion sur la VAE., il était consulté sur la pertinence du référentiel en cours d'élaboration.

Le travail s'est appuyé sur des concepts empruntés à la méthode ETED, élaborée par Nicole MANDON au CERECQ et reprise à sa suite par Olivier LIAROUTZOS. La rédaction définitive de ce référentiel a été conduite par Josette BEAUVILAIN, consultante. Une réflexion sur la question de la preuve et les évaluations a été menée avec Bernard LIETARD enseignant chercheur au CNAM.

Le référentiel ainsi élaboré avec AFORTS, le GNI et la DGAS présente le cadre d'intervention et la mission des éducateurs spécialisés. Il est présenté par fonctions et nombre de compétences associées.

- Fonction 1 : Etablissement d'une relation, diagnostic éducatif (3 compétences)
- Fonction 2 : Accompagnement éducatif de la personne ou du groupe (4 compétences)
- Fonction 3 : Conception et conduite d'une action socio-éducative (5 compétences)
- Fonction 4 : Construction d'un cadre d'analyse et d'une expertise des pratiques éducatives et sociales (4 compétences).

Les allers-retours entre le groupe de production et le groupe de professionnels ont permis au groupe d'animation technique de réviser la rédaction du référentiel. Le choix qui a été fait pour le référentiel ES est volontairement souple, global et ne recherche pas un découpage très affiné ; s'engager dans un découpage en capacités de type référentiel par Unités ne semble pas pertinent pour des métiers si complexes et aux contours si peu marqués que celui des ES.

Le référentiel est présenté en deux parties : sur une page, le référentiel par fonction, sur l'autre, l'évaluation : comptes rendus d'expérience, critères et indicateurs d'évaluation et des exemples d'éléments constitutifs de la preuve. Chaque compétence est décrite par un triptyque « type de situation », « savoir faire », « savoir de référence » et pour chacune sont présentées les modalités de montage et d'évaluation du dossier présenté par le candidat à la VAE.

Ainsi rédigé il a été repris par la DGAS, qui l'a adressé à plusieurs opérateurs : CERECQ, CAFOC, DAFCO, CNAM, Cabinets privés, ... afin d'élaborer le dossier de présentation de l'expérience du candidat : Il devrait permettre de créer une matrice applicable pour les autres diplômes de la filière éducative.

Un comité de pilotage, animé par la DGAS a été mis en place. Il a permis de faire remonter les divergences d'opinions et de conception à propos de ce travail : La première proposition reçue du CAFOC ne satisfait pas la branche professionnelle qui n'y retrouve pas l'approche de la « culture métier ». Une nouvelle proposition sera envisagée.

Lors du dernier comité de pilotage il a été décidé que la validation se ferait fonction par fonction et non compétence par compétence comme l'avait préconisé le Groupe d'Animation Technique. Cela pose la question de la hiérarchisation des compétences notamment concernant la possibilité de validation partielle : y a-t-il des compétences plus importantes que d'autres, qui pèsent plus pour l'obtention du diplôme que d'autres ? A quelles conditions valider ou donner une validation partielle ? Pour les étudiants qui préparent le diplôme est-ce qu'on attribuerait une importance différente selon les modules acquis ? \_

## Entretien 8<sup>46</sup>

Eléonore

chef de projet Emploi Formation, Direction Recherche et Développement

Pouvez-vous me faire part de votre expérience de suivi de l'élaboration des référentiels professionnel et de formation concernant les intervenants en Centre Educatif Renforcé ?

« Ce travail s'est fait d'une part, avec Michel ROUSSEAU du CEDAET qui a mené une étude sur la fonction d'intervention éducative en CER, projet de référentiel professionnel : il utilise la méthode ETED du CERECO depuis sa création et d'autre part avec l'IRFAS qui a mené une étude sur les aptitudes des intervenants et les besoins de formation spécifiques.

L'expérience va au-delà de l'élaboration de référentiels ; elle intègre un dispositif de formation spécifique pour les intervenants éducatifs et les CER, qui va être expérimenté sur 2 ans :

Un premier constat : à partir de l'élaboration du référentiel professionnel des intervenants en CER, il apparaît que ces professionnels sont tout à fait dans le champ des Educateurs Spécialisés.

Les enjeux :

- Apporter un soutien aux structures apprenante
- Le recrutement : peu de professionnels qualifiés se présentent sur les postes bien que la qualification soit une exigence en CER (75 % de non ES).
- « Turn over » important : les intervenants ne restent pas plus de 2 ans en moyenne, du fait des conditions de travail difficiles.
- Nécessité de professionnalisation : l'approche éducative est particulière et il est impératif que les intervenants disposent des moyens de mise à distance et de constitution d'instruments d'analyse et de régulation de leur pratique.
- Reconversion des intervenants : ils n'obtiennent pas forcément la reconnaissance de leur expérience pour la transférer à d'autres postes éducatifs dans d'autres structures.

Les objectifs :

- Professionnaliser les salariés sans diplôme
- Soutenir et instrumenter les structures apprenantes
- Qualifier les personnels.

Les points d'appui :

- Motivation et aptitudes personnelles des intervenants : Les personnes qui viennent aux CER sont issues de l'animation sportive ou autre et présentent un point commun : elles sont très motivées et ont des aptitudes professionnelles et personnelles remarquables ; c'est ce métier qu'ils ont choisi d'exercer. Cette expérience renoue avec les origines du travail social et en même temps c'est une occasion de créer quelque chose de nouveau qui intègre les évolutions depuis 30 ans !
- Difficulté des personnes à envisager un parcours de formation traditionnel : tant du fait de leur vécu scolaire que du rythme imposé par l'activité en CER.

Les caractéristiques de l'accompagnement en CER :

- Les jeunes sont placés par le Juge, pour une session de 5 mois en moyenne qui implique la rupture totale d'avec le milieu d'origine
- Fonction de contenance très importante qui s'adresse à 7 à 8 jeunes encadrés par 11 intervenants qui exercent en continu..

Le dispositif :

- Formation intégrée aux situations de travail :

A partir des référentiels élaborés et compte tenu des rythmes de travail des intervenants, un formateur se déplace en CER. La formation suit le rythme des sessions de placement. Le formateur fait un travail de préparation avec le psychologue de la structure et l'encadrement. Il passera 26 jours en CER, avec des demi-journées de préparation et de participation aux temps collectifs et des demi-journées de consolidation des connaissances et des compétences des intervenants éducatifs. Ce travail permet un soutien à l'organisation apprenante de la structure toute entière.

- Formation en centre : sur le principe du volontariat, les intervenants éducatifs qui souhaitent s'inscrire en formation « professionnalisante » bénéficieront de l'accompagnement personnalisé des formateurs pour mener à bien leur formation à partir de la première expérience.

---

<sup>46</sup> Entretien réalisé par un étudiant de dess

Une dynamique de changement pour les centres de formation en travail social :

Ils devront s'adapter à cette population tout en garantissant une égalité de traitement pour tous. Le travail effectué sur les référentiels est un élément très utile pour mener le processus de reconnaissance de ces professionnels. La démarche a de l'intérêt à plus d'un titre : elle part de la pratique, se confronte aux référentiels et s'éprouve sur le terrain. C'est un travail sur les compétences éducatives et la mise en projet d'apprendre. L'objectif à plus long terme est de mener les intervenants de CER aux qualifications qu'ils souhaitent. Les formateurs qui participeront à ce projet vont être préparés conjointement aux équipes pédagogiques composées des chefs de service et des psychologues pendant la préparation des sessions de CER. C'est une expérience enrichissante pour les centres de formation en travail social qui voient là des apports pour l'ingénierie de formation.

L'expérimentation :

Sur décision de la DPJJ, elle concerne tous les CER associatifs sur l'ensemble du territoire, organisés autour de 8 pôles de formation. Elle sera de 80 jours répartis sur 2 ans.

Le suivi de l'expérimentation :

Une première réunion d'experts aura lieu au mois d'avril et l'opération est suivie par un comité scientifique composé de M. LENOIR du CEP de l'Université Paris X, du CREAL d'Ile de France, du CNAM et du CERECQ.

Un site Internet piloté par un pôle de formation va permettre la capitalisation des informations sur la formation et le suivi.

L'expérience est portée par le SNASEA, l'UNASEA, la DPJJ, le DGAS et PROMOFAP, dont des représentants participeront au groupe d'animation technique. Un comité de pilotage est prévu.

Le financement :

La DPJJ apportera des moyens supplémentaires aux CER afin de faciliter le remplacement des personnes pendant les moments de formation ; ces moyens se traduiront par un volume de points supplémentaire attribué aux structures qui s'engageront activement dans la démarche. PROMOFAP participe au financement par les plans de formation et le FSE sera sollicité au titre de l'ingénierie de formation et des formations intégrées.

Les points de vigilance :

- La communication sur le projet,
- La coordination

Cette expérience tient dans l'engagement des centres de formation et des Directions de CER.

- Attention au turn over : il risquerait de casser la dynamique du processus global de formation.
- Permettre la professionnalisation des salariés et la reconnaissance de leur parcours professionnel en CER.
- Un lien est à faire avec la VAE.

Les modalités d'évaluation seront co-construites en cours d'expérimentation. \_

Entretien avec Norbert et Nadine concernant la validation des acquis de l'expérience.

Norbert est universitaire et responsable de la formation continue.

Nadine occupe une fonction administrative à l'université, chargée de la VAE.

No = Norbert

Na = Nadine

## I = Interviewer

- 1 No Dans la question de la VAE la première chose qui est à définir, c'est « qu'est-ce qu'un candidat ? Il y en a de plusieurs types. Il y a le candidat qui vient juste s'informer, qui a entendu parler de la démarche et qui voit pas du tout à quoi ça sert ni à quoi ça va pouvoir servir. Et y'a le travail de la formation... Alors c'est pas nous spécialement qui le faisons ce travail... Y'a le candidat qui lui veut absolument obtenir un certain type de diplôme, mais il sait pas du tout dans quelle filière... On fait alors un travail d'orientation... En fait nous c'est seulement au troisième type de candidat qu'on s'intéresse, c'est-à-dire le gars qui sait exactement quelle filière il va viser et on voit... Lui au départ, il peut avoir des prétentions sur tel ou tel nouveau diplôme... On va essayer d'analyser les choses avec lui pour voir à quel niveau de diplôme il va se situer... C'est pas nous qui le faisons, parce que nous nous avons une tâche administrative... Ceci dit, étant donné que, on a acquis au fil du temps une expertise qui fait que on travaille sur toutes les filières de l'Université, on essaye, dans la mesure du possible, hein, tout en regardant la spécificité du candidat, parce que (inaudible)... Voilà, un DESS de Psycho c'est pas un DESS de Géographie... Les enjeux sont pas les mêmes. Dans un DESS de Géographie, le type de géographe, c'est pas ce qu'on recherche le plus... »
- 2 I On va arriver sur une question que m'inspire ce que vous venez de dire. Nadine, vous êtes accompagnateur administratif, je crois que je me trompe pas
- 3 Na Voilà, oui, c'est ça. Mais bon... Justement nous travaillons en étroite collaboration avec les filières. Nous avons un correspondant maintenant pratiquement... Enfin, nous avons fait un gros, gros effort de sensibilisation en direction des filières de l'Université... Faire avancer l'idée de la validation, ça n'a pas été une mince affaire... Qu'est-ce que c'est que ces secrétaires... En tant qu'enseignant, c'était plus facile de faire le lien avec ses collègues... Et nous avons réussi maintenant à créer une sorte de réseau, de correspondants pour chaque filière. Quand un candidat se présente, en principe le candidat s'adresse à moi... Je lui explique la démarche sur le plan administratif, et je le renvoie vers ce correspondant pédagogique dans les filières... qui va amorcer une sorte d'accompagnement... un premier positionnement de la demande
- 4 No Même à la limite, sur certaines filières, tu arrives... On arrive déjà à le positionner par expérience... On sait qu'avec tel ou tel type de dossier, on va plutôt le positionner sur tel ou tel type de diplôme, sans que ce soit fermé du tout... Par exemple, il y a des gens auxquels on dit « ce serait quand même mieux que vous alliez là, hein, vu votre dossier »
- 5 Na Oui, ça c'est une ré-orientation... Là, c'est à mon niveau que cela se fait
- 6 No C'est-à-dire qu'il y a des gens qui ont la prétention d'avoir une maîtrise ou un DESS... A la vue de leur dossier on leur dit « Allez-voir notre collègue du secondaire si ça serait pas mieux de valider d'abord un BTS, et puis après on verra... »
- 7 Na Mais en ce qui concerne l'accompagnement plus pédagogique... Alors, on peut pas véritablement parler d'après moi, d'accompagnement au sens... tel qu'il est défini actuellement et qui fait l'objet d'une Charte de l'Accompagnement... Donc ça, on ne l'a pas encore mis en place... Je crois que les Sciences de l'Éducation sont en train d'y travailler... Nous sommes en contact avec M V et j'ai l'impression qu'il a une réflexion qui est amorcée et qui je crois nous sera très utile... sur la définition de l'accompagnement... Il y a eu une définition de l'accompagnement qui a été établie par le réseau des services valideurs, dont nous faisons partie, un réseau de services valideurs sur la région, hein... qui comprend donc les Universités de la région, les rectorats, et d'autres ministères... du Travail et Jeunesse et Sports, et la Culture... mais on les voit plus la Culture... Donc, il y a eu une définition de la durée... pour le moment de la durée de l'accompagnement... Et là, vendredi, il va y avoir une réunion sur vraiment le contenu... Donc des précisions vont être apportées... Il y aura une sorte de Charte qui va être proposée au Conseil Régional... donc pour le moment on ne sait pas encore vraiment, nous à notre niveau, ce contenu... On essaie de faire de l'accompagnement, mais c'est peut être pas vraiment formalisé...
- 8 I Alors, moi ce qui m'intéresse, c'est ce que vous faites vous (*rires partagés*)... parce que vous exercez un petit peu l'accompagnement....
- 9 No C'est sûr...
- 10 Na Oui, mais... Pas... Enfin...
- 11 I Même si ça ne correspond pas aux canons formels, on s'en fiche (*rires*)
- 12 No C'est vrai que par rapport à U2 ou à U3, on n'a pas de personnel qui soit payé pour réfléchir et conceptualiser l'accompagnement... C'est vrai que on a des collègues un peu qui s'y penchent, d'ailleurs on se sert en général des travaux qu'ils font... Pourquoi ? Parce que ils ont une distance que nous on n'a pas, la théorie permettant la distance... Par contre, eux n'ont pas d'expérience...

- 13 I Je suis là pour essayer de profiter de votre expérience (*rires*)
- 14 Na Pour caricaturer un peu, No me dit « Mais finalement, tu joues les assistantes sociales... Parce qu'il y a un rôle d'encouragement des candidats... »
- 15 No C'est vrai, très très important... Pour la reprise d'études, c'est fondamental..
- 16 I Vous encouragez le candidat
- 17 Na Oui, on l'encourage dans sa démarche, souvent, c'est vrai,
- 18 I C'est-à-dire ?
- 19 No Je pense à notre candidat en Espagnol et à notre candidat en Psychologie... Les gens sont arrivés ... désorientés... sans savoir si leur dossier paraissait jouable, s'il paraissait recevable... Donc, on les a beaucoup écoutés... Ils sont venus plusieurs fois... On les a vraiment encouragés en leur disant qu'ils avaient des chances de faire aboutir leur dossier... que leur expérience était intéressante et riche... en les incitant à joindre tel enseignant... en leur disant qu'ils seront soutenus...
- 20 I Ou'est-ce que vous permet de dire que l'expérience de ce candidat en Psychologie est intéressante et riche ?
- 21 Na Bon, alors moi... C'est un premier regard... Ou'est-ce qui me permet ? Eh ben c'est que c'est quelqu'un qui avait une expérience un peu originale...
- 22 I C'est-à-dire ?
- 23 Na Bon, si vous voulez, c'était quelqu'un qui avait une vocation pastorale... Il avait eu une expérience en milieu pénitentiaire, il avait fait des formations aussi, mais des formations qui n'étaient pas universitaires, l'hypnose ericksonienne... Je savais pas ce que c'était... Bien sûr, je savais pas du tout comment ce serait reçu par les enseignants en Psychologie, mais je me dis c'est quand même quelqu'un qui a une expérience qui est riche... Et puis il y a la personne... Je pense que le contact humain joue beaucoup... On les sent prêts à s'investir...
- 24 No On a un problème, on a le problème de la reprise des études... On peut pas agir avec des gens qui ont déjà disons, un gros vécu, de la même manière qu'avec un étudiant qui aurait peut-être arrêté ses études un an ou deux... Pour lui, c'est facile de reprendre... La distance n'est pas assez grande pour qu'il ait perdu... Y'a une préparation aux processus cognitifs d'apprentissage et tout ça qui se fait un petit peu par on doit gagner la confiance du candidat... Ca c'est vraiment spik hein, c'est-à-dire que la procédure de validation est vraiment centrée sur l'individu. C'est l'individu qui est au centre, c'est pas du tout, ni la filière qui est en jeu, ni la gestion administrative de son dossier
- 25 Na Ah oui, absolument
- 26 No Parce que si on gère administrativement son dossier, la cas qu'on vient de citer c'est un cas à qui on aurait pas donné grand chose... Sur les éléments objectifs on lui aurait pas donné grand chose
- 27 I Donc là vous avez trouvé autre chose chez lui
- 28 Na Ah oui
- 29 I Est-ce que vous appelleriez ça des compétences ? Des espèces de compétences...
- 30 No Oui dans... ou en tous cas ces capacités réelles à acquérir très rapidement des compétences. Et ça c'est très important... Parce que nous on veut pas valider quelqu'un pour l'envoyer à l'échec... Ca c'est le principe, hein... Quelqu'un dont on sait pertinemment qu'il reprendra pas ses études parce y'a des blocages, parce que il faut beaucoup travailler... Mais si on voit que c'est quelqu'un qui sera pas capable de suivre le cursus, en général...
- 31 Na On va pas le décourager... La validation c'est un droit... Donc on lui dira vous pouvez déposer votre dossier... Nous on aura moins tendance à le porter que...
- 32 I Le critère pour vous serait la capacité du candidat à reprendre des études ?
- 33 Na Non, non, c'est pas le seul critère
- 34 No C'est l'expérience et puis aussi ce qui est déterminant, on le demande à chaque candidat, c'est la motivation. Pourquoi ? Pourquoi ? Alors les motivations on en a découvert un éventail assez large. La motivation ça peut être simplement une reconnaissance sociale... Pare exemple « j'ai exercé tel métier pendant trente ans, je vais partir à la retraite ou bien alors je suis à la retraite, j'ai jamais eu de diplôme ou j'ai eu très peu de diplômes, j'aimerais quelque part que la société me reconnaisse sur ces compétences-là ». Ca, en général, c'est des dossiers qui passent assez bien. Y'a pas d'enjeu. Ni pour la filière, ni pour la société... Les collègues, d'ailleurs, c'est des dossiers qui leur plaisent assez...
- 35 Na Oui mais là on est en contradiction avec ce qu'on vient de dire
- 36 No Bien sûr... L'autre motivation évidemment, c'est l'adéquation avec le projet professionnel. C'est fondamental. Et là, c'est vrai qu'il y a deux cas. Soit la filière qui est demandée c'est la filière dans laquelle le candidat va vouloir exercer un nouveau métier. C'est la première possibilité. Ou alors c'est pour obtenir un titre pour passer tel ou tel concours, pour accéder à telle ou telle promotion sociale. C'est quand même deux publics très très différents et c'est des dossiers en général qu'on examine de manière tout à fait différente. Quelqu'un qui vient et qui nous dit « Voilà, j'ai besoin d'un bac + 4 pour que mon employeur me donne un statut cadre » c'est pas du tout la même chose que quelqu'un qui dit « J'en ai assez du métier que je fais, je veux faire un autre métier, et je fais une reprise d'étude pour ça ». Les enjeux sont pas du tout les mêmes. Autant on peut comprendre quelqu'un qui fait ça pour avoir une promotion sociale, autant pour une reprise d'étude parfois c'est plus difficile... Ils se disent « oui, finalement, on va lui valider une expérience professionnelle alors qu'il va changer de branche professionnelle » Voyez un peu les

- contradictions là ? C'est pas facile... Alors, la promotion sociale, ceci dit, les collègues demandent quand même des garanties. Ça se fait pas comme ça. De plus en plus depuis septembre, on assiste à des ... pour qu'ils établissent des prestations. C'est la grande nouveauté
- 37 Na Qui découle de la loi de 2002
- 38 No Et c'est vrai que ça soulage beaucoup de collègues parce que ça leur donne des garanties. En disant « Voilà, je peux aller très loin, dans ce que je vais donner dans le diplôme, mais je me réserve le droit de m'assurer que le candidat a telle ou telle compétence qui sont pas nécessairement écrites dans le diplôme, mais qui fonctionnent un petit peu comme des pré-requis absolument nécessaires ».
- 39 I Je vais vous poser une question peut-être un peu compliquée (le téléphone sonne)
- 40 Na Oui, justement dans ce coup de téléphone, on disait que le réseau du service valideur a décidé de faire payer au candidat la prestation-accompagnement (750 euros) C'est pour ça que maintenant il faut qu'elle soit formalisée. Nous, pour le moment, nous n'avons pas encore... Mais ceux qui vont payer la prestation sont ceux qui auront une prise en charge. Il y a de fonds prévus... Peut-être dans le cadre du Conseil Régional... Mais on sait pas encore... Y'a des fonds, y'a déjà des fonds... prise en charge de leur employeur...
- 41 No De toutes façons la tendance aujourd'hui c'est que les prescripteurs ne paieront plus de formation. Ils ne paieront plus de formation. Ils paieront ce qui est autour de la formation. Et l'un des éléments que tous les prescripteurs vont prendre en compte c'est la validation. C'est-à-dire quelqu'un qui arrive en formation et qui passerait pas par la validation ... a priori ce sera pas un dossier prioritaire. C'est des enjeux très importants... On a essayé un peu d'alerter les collègues, chez certains c'est passé, chez d'autres....
- 42 Na Chez nous la validation, c'est vrai que... on va pas forcer...
- 43 No Imaginez qu'on a fait des validations en lettres modernes et en sport...
- 44 Na Il faut être honnête... Il faut dire que c'est pas dans l'esprit de la validation, mais le parcours antérieur du candidat, s'il a des diplômes... Ça ne peut être qu'un plus...
- 45 No En histoire, si c'est quelqu'un qui était dans un musée, s'il était officier dans l'armée, donc il avait déjà fait une école d'officier... Bon, alors votre question difficile... ?
- 46 I Vous y répondez comme
- 47 Na Comme je le sens
- 48 I Oui... A partir de VOTRE expérience, qu'est-ce que ce serait qu'une compétence, pour le candidat ?
- 49 No Ah !!! (*rires*) Alors, autant dans les matières scientifiques c'est très facile, autant chez nous en Lettres c'est excessivement difficile. Dans la mesure où dans les filières littéraires on n'a pas du tout, du tout réfléchi à un référentiel. Alors en fait, c'est, dans la procédure de l'accompagnement, et dans la tenue du jury, qu'on définit les compétences...
- 50 Na Qu'est-ce qu'une compétence pour le candidat ? C'est ce qu'il a pu acquérir et qui pourrait correspondre au contenu du diplôme. Enfin...
- 51 I Est-ce que c'est simplement des savoirs théoriques style...
- 52 Na Non !!!
- 5 I Alors ce serait quoi ?
- 53 Na Ben, ça dépend !!! Si, en lettres modernes et en histoire, par exemple, il faut bien qu'il y ait un savoir...
- 54 No En lettres modernes, on peut donner un exemple... Le gars qui a travaillé pendant quinze ans dans une librairie c'est sûr qu'il a acquis certaines connaissances
- 55 I Par exemple ?
- 56 No Sur les auteurs français, de tel ou tel siècle. Il a une culture de base.
- 57 Na Dans ce domaine-là, il a une culture
- 58 No Dans ce domaine...
- 59 Na Oui mais peut-être que la vente en librairie elle ne lui servira pas... C'est pas ça la compétence
- 60 I Donc, la vente en librairie c'est pas ça la compétence ?
- 61 Na Si par rapport à un diplôme de marketing peut-être... Mais par rapport à une licence de lettres modernes... c'est autre chose...
- 62 No Mais par contre, il aurait été, je sais pas, vendeur d'électro-ménager, c'est sûr que on pourrait même pas analyser son cas... Mais le fait que l'objet de son travail c'était quand même l'objet littéraire fait que... on estime que un libraire il connaît un petit peu les livres.
- 63 I Il connaît un peu les livres. Donc pour vous, ça, c'est pertinent.
- 64 Na Disons que c'est un élément
- 65 I Un élément
- 66 No Parce que vous avez le libraire qui, bon, n'a jamais ouvert ses livres. On peut d'ailleurs se demander s'il est possible qu'un libraire n'ait jamais ouvert ses livres
- 67 Na Peut-être, mais ça c'est au jury après... Dans la mesure où le candidat maintenant... avant c'était uniquement sur du déclaratif... Maintenant avec la loi de 2002, obligatoirement le candidat est convoqué devant un jury... Donc le jury peut poser des questions. C'est pas un examen, le jury, mais c'est un entretien qui permet au jury de vérifier l'adéquation entre ce que le candidat a écrit dans son dossier et...

- 68 I Je lisais, juste avant d'entrer et parce que c'est affiché à votre porte, le témoignage d'un étudiant qui disait « Effectivement, on a parlé de mes compétences et de mes connaissances, mais je suis ressorti avec plein d'autres idées ». Comment vous le comprenez, ça ? Est-ce que vous sentez que finalement, le candidat, quand il ressort, il se voit pas pareil qu'avant ?
- 69 No Ca c'est certain
- 70 Na Ah oui, ça je pense...d'abord parce que le jury maintenant peut être prescripteur, et donc peut donner des orientations...Ah oui, moi je pense que la démarche...(coup de téléphone). Surtout pour les Sciences de l'Education...On a tellement de demandes dans ce domaine...que je commence vraiment à être habituée. Y'a la question :est-ce que le candidat relève du dispositif VAE ou est-ce qu'il relève du dispositif 85 ? On fait un acte formateur
- 71 I Alors, un acte formateur, ça ça m'intéresse...
- 72 No Ben c'est un petit peu comme quand vous posez la question « est-ce que vous faites de l'accompagnement » ...Petit à petit on prend conscience, d'abord parce qu'on se renseigne auprès de gens qui réfléchissent la-dessus, que finalement on fait beaucoup plus d'accompagnement que ce qu'on pensait...Enfin, c'est mon impression
- 73 I D'accord, c'est-à-dire que vous êtes dans un processus où vous devez amener un étudiant à faire un bilan, et vous vous rendez compte que finalement, non seulement on fait un bilan, mais on fait un accompagnement aussi. Est-ce que je traduis bien ?
- 74 No Oui, d'ailleurs ça a été confirmé par des candidatures dernièrement, des gens qui sont passés par des cabinets de bilans de compétences...Là on a vu que y'avait eu tout un travail, que finalement nous on fait en partie, mais qu'on n'a pas les moyens de ...on n'est pas un cabinet de bilan...ceci dit, c'est vrai que c'est un petit peu le résultat vers lequel on s'achemine.
- 75 I Est-ce que c'est pas un nouveau métier pour vous ?
- 76 Na Bien sûr
- 77 No Ca a été une révélation pour nous parce que on a pris nos fonctions en même temps, et c'est quelque chose qu'on n'avait jamais fait avant.
- 78 I Parce qu'au départ, vous êtes administrative ?
- 79 Na Ah, oui...je suis cadre administratif, c'est vrai, bon j'ai toujours été intéressée hein par la relation mais, moi je n'ai aucune formation en la matière
- 80 I Et pourtant vous avez une expertise dans un certain domaine. Vous faites ça depuis longtemps ?
- 81 Na Depuis trois ans...on commence à voir beaucoup de candidats...Cinq cents environs. Mais je n'ai pas de technique...Moi personnellement j'ai toujours peur de ne pas avoir la technicité requise. C'est mon inquiétude. C'est vrai que j'avais demandé d'être sur ce poste, amis quand on m'a un petit peu expliqué ce dont il s'agissait je me suis dit : « mais c'est horrible, quelle responsabilité !!! ». Je me suis dit « comment je peux moi voir si la demande d'un candidat est valable, comment je peux ... » Moi j'ai été un peu désemparée, je ressens toujours cette responsabilité...Bon maintenant ça va, mais je me sens toujours très responsable des candidats qui viennent me voir et de l'aboutissement de leur dossier.
- 82 I Est-ce que vous ne pensez pas justement que c'est une des qualités requises pour l'accompagnateur de se sentir un peu responsable ?
- 83 No L'accompagnateur est aussi un peu formateur parce que faire prendre conscience au candidat qu'il a acquis telle ou telle compétence, c'est un acte de formation. Tu l'appelles comme tu veux, mais pour moi c'est un acte de formation
- I Na Ca c'est un enseignant qui parle. Alors, moi, ça rentre pas dans mon cadre...
- 81 No C'est pas de la formation dans le sens strict du mot où, c'est pas un enseignement présentiel,
- 82 Na J'ai pas l'impression de transmettre un savoir
- 83 No Non, mais tu fais prendre conscience d'un savoir, ce qui est peut-être même plus formateur que la simple transmission
- 84 Na Vu comme ça, oui, à mon niveau, après je pense que l'accompagnement pédagogique – que je ne fais pas – a une grande importance
- 81 No Le seul moment où on agit sur l'accompagnement pédagogique, c'est pour que le parcours qui est proposé soit cohérent. C'est-à-dire que s'il y a des enseignements qui se chevauchent, admettons qu'on ait validé un candidat sur deux diplômes de niveau différent, il faut pas que les cours chevauchent, ou alors il faut trouver une solution. C'est vrai que c'est très formel. Mais on peut pas exiger de quelqu'un qu'il soit à deux endroits à la fois. On l'avait vu sur des parcours en deux ans, où l'intérêt de la validation c'est toujours de raccourcir la formation. C'est très clair hein !!! Mais ce qui nous manque à nous, c'est une vraie formation d'accompagnateur, pas tellement une formation dans le sens traditionnel, mais sur la méthodologie, les démarches que nous mêmes on met en œuvre.