



HAL
open science

**Une micro-ethnographie indigène au sein d'un dispositif
de validation d'acquis dans l'académie de Montpellier :
A travers les méandres, franchissant les écluses, ainsi
coule la reconnaissance de l'expérience...**

Véronique Yahiel-Eriksson

► **To cite this version:**

Véronique Yahiel-Eriksson. Une micro-ethnographie indigène au sein d'un dispositif de validation d'acquis dans l'académie de Montpellier : A travers les méandres, franchissant les écluses, ainsi coule la reconnaissance de l'expérience.... Education. Université Rennes 2, 2007. Français. NNT : . tel-00189640

HAL Id: tel-00189640

<https://theses.hal.science/tel-00189640>

Submitted on 21 Nov 2007

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

UNIVERSITE RENNES II HAUTE BRETAGNE

Laboratoire de recherche sur l'éducation,
les apprentissages et la didactique
Section 70 E.A. n° 3875

Doctorat en Sciences de l'éducation

Véronique Yahiel-Eriksson

Une micro-ethnographie indigène au sein d'un dispositif
de validation d'acquis dans l'académie de Montpellier

A travers les méandres, franchissant les écluses, ainsi coule la reconnaissance de l'expérience...

Tome 1

Thèse dirigée par le Pr Paul Taylor
soutenue le 22 octobre 2007

Membres du jury : M. le Pr Jacques Aubret
Mme Anne-Marie Charraud
M. le Pr Marc Durand
M. le Pr Jean-Manuel de Queiroz
M. le Pr Paul Taylor

A Jan
A nos enfants
A ma mère

Merci....

Un seul mot pour exprimer toute ma reconnaissance

à mes proches,

à Chantal Vernet et à tous les collègues et ami(e)s du DAVA,

à tous les collègues qui ont mis si généreusement leur savoir à ma portée,

aux candidat(e)s, aux interlocutrices et interlocuteurs que je croise sur la route,

aux membres du jury qui m'ont fait l'honneur de juger ce travail,

à Paul Taylor, mon Directeur de thèse, si présent,

Merci, pour les échanges quotidiens et pour l'aide généreuse, exceptionnelle, pour la patience et pour la confiance qu'ils ont témoignée tout au long du parcours.

Sans Myriam qui a relu et travaillé la forme pendant de si longues heures, je ne serais jamais arrivée au terme de l'entreprise.

Cédric est venu me sauver des affres informatiques de dernière minute.

... Merci

TABLE des MATIERES

Une micro-ethnographie indigène au sein d'un dispositif académique de validation d'acquis dans l'académie de Montpellier

A travers les méandres, franchissant les écluses, ainsi coule la reconnaissance de l'expérience...

PARTIR EN RECONNAISSANCE ET... DECOUVRIR LE FLEUVE : introduction.....	3
Les conjonctions 'impulsives'	7
Le choix de la recherche : position et posture	11
Plan de route	24
RESEAU HYDROGRAPHIQUE : première partie	29
1.1 Se situer dans le réseau fluvial	29
1.2 Repères temporels	30
1.3 L'évolution du paysage législatif depuis le début des années 90	35
1.4 Le dispositif de validation d'acquis et sa déclinaison académique	39
LES EAUX MELEES : deuxième partie	45
2.1 Les catégories brassées	46
2.1.1 <i>L'expérience singulière dans le monde vécu</i>	47
2.1.2 <i>Acquis et langages : sens et signification</i>	56
2.1.3 <i>La compétence janusienne</i>	59
2.1.4 <i>Savoir extrinsèque et connaissance incorporée</i>	62
2.1.5 <i>L'action, l'activité, le travail</i>	65
2.2 L'attribution de valeur	68
2.2.1 <i>Valeurs individuelles et normes sociales</i>	75
2.2.2 <i>Preuve, témoignage et modèle</i>	79
DANS LE FLEUVE : troisième partie	83
3.1 L'ethnographe en quête de son sujet, enquête sur son sujet.....	83
3.2 Méthodes d'approche.....	94
3.3 Prélèvements et échantillonnage.....	104
VIES DU FLEUVE : LES DEUX COURANTS : quatrième partie.....	112
4.1 Procédures, flux et reflux langagiers en cascades d'écluses	116
4.1.1 <i>Pose de 'regards' sur le cours</i>	140
4.1.2 <i>Mise en perspective</i>	145
4.1.3 <i>Vue du ciel : le fil de l'eau</i>	160
4.2 Dans et hors l'institution : flots de discours des acteurs :	166
4.2.1 <i>Vue des rives circulant dans le fleuve : les passeurs</i>	171
4.2.2 <i>Impressions après la traversée : les voyageurs témoignent</i>	209
4.2.3 <i>Le faire et le fait, le dire et le dit, l'écrire et l'écrit</i>	230
LA CONFLUENCE : cinquième partie	269
5.1 L'intention et l'attente	269
5.2 Question de valeur	271
5.3 Naviguer de compagnie : interférence de valeurs	291
LA RECONNAISSANCE AU RISQUE DE LA VALIDATION : IMAGE D'EAU : conclusion...	301
Langages et reconnaissance	310
La métaphore porteuse	318
BIBLIOGRAPHIE	323
SIGLES ET ACRONYMES	347

INTRODUCTION

PARTIR EN RECONNAISSANCE ET... DECOUVRIR LE FLEUVE

La loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002¹, dite de modernisation sociale (notamment le Titre II, Chapitre II, Section 1, articles 133 à 146) sur la validation des acquis de l'expérience et la mise en œuvre des dispositifs qu'elle entraîne permettent d'attribuer un signe de reconnaissance –tout ou partie de la certification- délivré par une autorité certificative **sans lien direct** avec une formation préalable.

Ce signe vient attester dans notre société que la personne qui l'a reçu est dans une adéquation jugée relativement bonne avec les attendus de la certification visée : « Dès lors que (les compétences professionnelles acquises dans le cadre de l'expérience personnelle et professionnelle) sont jugées équivalentes aux connaissances et aptitudes requises pour le diplôme postulé » [Neyrat *et al.* (2006), p. 5].

Cette loi institue donc une forme émergente de reconnaissance sociale.

Il s'agit d'un jugement qu'un ensemble de personnes (le jury, mais aussi auparavant les accompagnants –et sans doute d'abord la/le postulant(e) lui/elle-même), porte sur une personne, ou plutôt sur l'expérience d'une personne² (la confusion entre les deux est presque inévitable dans la tête du postulant et dans celle de l'évaluateur) à travers –du moins à l'Education nationale³ qui sert de cadre à la recherche présentée– la lecture d'un écrit et l'écoute (éventuelle⁴) d'un argumentaire sur cet écrit, pour accorder tout ou partie de la certification visée.

¹ Journal officiel n° 15 du 18 janvier 2002, p. 1008

² Il est intéressant de rapprocher cette énonciation d'évidence du débat sur (et combat pour) la reconnaissance d'une expérience acquise à l'étranger (voir les médecins et autres personnels soignants et la toute récente proposition de loi d'octobre 2006)

³ La plupart des ministères valideurs ont choisi ce mode d'évaluation sur dossier et entretien éventuel ; cependant le Ministère du Travail, de l'emploi et de la solidarité propose une mise en situation pour la validation des acquis de l'expérience appelée épreuve de synthèse assortie de la rédaction d'un dossier de synthèse. Circulaire DGEFP du 6 juin 2006

⁴ Dans le décret n° 2002-615 du 26-04-2002, il est stipulé que l'entretien avec le jury n'est systématique qu'à la seule demande du jury ou du candidat

Alors, aux yeux de la société qui s'incarne, entre autres, par ses institutions et dont les valeurs normalisées se formalisent dans des référentiels, le titulaire du diplôme (du titre, du certificat de branche professionnelle⁵) [Charraud (2003), p. 40-42] a fait la preuve de son niveau, de ses savoirs, de sa maîtrise professionnelle au regard de la certification obtenue ; il possède à vie cette estampille-là et rejoint la cohorte de tous ceux qui peuvent se prévaloir du même titre.

Dans le travail de recherche entrepris, je pars en reconnaissance du terrain d'ancrage de l'attribution de valeur : les échanges langagiers écrits (produits et lus) et oraux (interlocution et inter-audition) et, grâce à une micro-ethnographie d'un dispositif de validation des acquis de l'expérience, je m'approche :

- des interactions langagières préalables, simultanées et postérieures à l'attribution de valeur par soi-même et par l'autre/les autres et, à travers eux,
- de l'espace et du temps d'advenue de la reconnaissance (ou de la non-reconnaissance car la procédure de validation n'est pas a priori un processus de valorisation de l'expérience) à travers la mise en lisibilité de l'action

afin de cerner la dynamique d'évaluation [Ardoino, Berger (1989)] où chacun des interlocuteurs expérimente une forme de reconnaissance, besoin à ce point fondamental de tout être que le développement grandissant de la souffrance au travail [Dejours (1993)] et de la peur de perdre sa place viennent souligner de plus en plus fort [De Gaulejac, Taboada Léonetti (1994)].

J'ai l'intention d'interroger en quoi et comment le travail d'attribution de valeur au regard d'une norme, travail essentiellement langagier, partagé par le postulant et ses interlocuteurs, laisse un espace d'émergence et de déploiement pour la reconnaissance.

⁵ La loi dite de modernisation sociale n'instaure pas seulement ce 'droit' nouveau à la validation des acquis de l'expérience, elle l'assortit de la création d'un Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) qui, à terme, contiendra les quelque 15 000 certifications existant sur le territoire national au nombre desquelles les diplômes du Ministère de l'Éducation nationale, enregistrés de droit, mais aussi les titres professionnels et les certificats de qualification professionnelle délivrés par les branches professionnelles (Décret 2002-616 du 26-04-2002)

Comme tout travail, il est opaque, énigmatique, résiste au décryptage. Sans chance aucune de fixation en un point, d'assignation à une place repérée et formalisée, il est constamment à construire, même si les procédures qui y conduisent, elles-mêmes mouvantes, sont formalisées, labellisées, encadrées par le garde-fou des normes qualité.

C'est dire alors combien le postulant à la validation et les praticiens qu'il rencontre, exerçant dans ce domaine, sont confrontés à une conscientisation continue

- de ce qui s'est joué dans l'action,
- de ce qui se joue dans l'écriture et la parole de et sur l'action,
- de ce qui se jouera au moment de l'évaluation : validation partielle totale ou absence de validation,

autrement dit, d'une inscription dans une historicité (re-)construite, rassemblant dans un même mouvement passé, présent et futur.

J'aborderai cet éclairage à travers, principalement, le regard et l'écoute de deux types d'acteurs dans une position et une posture singulières, en réajustement permanent :

- la conseillère validation (que je suis) et les autres accompagnants (enseignants accompagnateurs et enseignants jurys, conseillères pédagogiques et administratives), collègues appartenant à la même institution, l'Education nationale, et que je côtoie quasi quotidiennement et
- les candidats que j'ai accompagnés et continue d'accompagner.

Je m'y sens autorisée :

- par la partialité de fait d'un point de vue impliqué et j'ai conscience ici d'avoir à défendre une attitude que d'aucuns pourraient juger provocatrice en science ; je la revendique comme déclinaison singulière d'une analyse participant à construire une image globale de ce nouveau mode d'atteinte de la certification,
- mais aussi par le partage de cette recherche de reconnaissance, recherche explicite dans le cas des candidats à la validation, recherche plus implicite et tacite de ceux et celles avec lesquels ils vont entrer en interactivité, partage donc de cette réflexion double, spéculaire.

Abordant ainsi le phénomène de la reconnaissance sous l'angle existentiel, je vais m'adonner au traitement essentiellement qualitatif des données recueillies, en m'inscrivant, notamment mais pas seulement, dans la lignée ouverte par Paul Ricœur (2004).

Cet auteur distingue en effet un parcours **et non une théorie** de la reconnaissance⁶ allant du repérage, de l'identification de ce qui est mis en œuvre dans l'action à la reconnaissance mutuelle en passant par le développement de l'identité.

La reconnaissance visée à travers la procédure de validation est ainsi un processus de recherche sur soi et de soi qui ne peut aboutir sans le regard de l'autre, lequel est touché en retour par cette quête.

⁶ J'adhère complètement à cette formulation de l'auteur qui soutient : « C'est un fait qu'il n'existe pas de théorie de la reconnaissance digne de ce nom à la façon dont il existe une ou plusieurs théories de la connaissance » [Ricœur (2004), p. 9] –et j'ajouterais, 'de l'action'. Cependant Emmanuel Renault fait, lui, explicitement référence à une théorie de la reconnaissance en s'appuyant sur l'ouvrage d'A. Honneth (2000) : le projet de la lutte pour la reconnaissance est de fonder une grammaire morale des conflits sociaux ou des luttes sociales à partir du modèle théorique de la lutte pour la reconnaissance élaboré par Hegel et du modèle de Georges Hebert Mead sur la genèse sociale de la conscience de soi, de la formation sociale du soi [in Neyrat *et al.* (2007)].

Les conjonctions 'impulsives' :

Lorsque l'on ne sait pas où l'on va, on regarde d'où l'on vient (proverbe bambara)

J'ai changé de voie en milieu de vie, j'ai changé de carrière professionnelle. Peut-être n'ai-je finalement pas tant que cela changé de façon de naviguer, c'est à le reconnaître que m'amène le travail de thèse.

Sans entrer dans de longs développements sur mon parcours, la pratique des histoires de vie en formation (un des volets de ma formation⁷ au métier, alors nouveau pour moi, de formateur) m'a appris à chercher/trouver/créer⁸ une cohérence du trajet effectué dans la relecture des voies empruntées. Ainsi mon passé de chercheur scientifique et mon goût pour la psychopédagogie fondent une attitude, une volonté de compréhension, de recherche sur ce que je fais désormais, sur mon agir dans le cadre de la formation des adultes.

Si tous les chemins mènent et reviennent à Rome, sans doute ne faut-il pas s'étonner d'un retour, non pas au métier et au statut de chercheur professionnel, mais à l'envie de savoir, de comprendre sa pratique au-delà d'un premier niveau d'explication, d'être chercheur au-delà de faire de la recherche [Bruxelle (2003)].

Les hasards, probablement partiellement provoqués, de la vie, l'approfondissement de mes motivations et du projet professionnel/personnel que je voulais construire à la lumière de ma carrière précédente, le repérage de certaines aptitudes au cours des nombreux bilans que j'ai été amenée à effectuer font que je me suis retrouvée à accompagner à mon tour des acteurs de la formation : formateurs, conseillers emploi, orientation, insertion, tous accompagnateurs/trices de jeunes, mais surtout d'adultes à l'insertion / réinsertion professionnelle.

⁷ Au sens de mise en forme d'éléments autrement séparés [Pineau (1984)]

⁸ J'emprunte à dessein le nom de l'association Trouver/Créer fondée par Robert Solazzi qui promeut l'Activation du développement personnel et vocationnel (ADVP), approche canadienne sur l'orientation mise au point par Denis Pelletier et Gilles Noiseux [Pelletier, Noiseux, Bujold (1974)]

Je travaille (c'est mon métier⁹) sur la thématique large de la reconnaissance depuis quinze ans, période au début de laquelle j'ai entamé pour moi-même, en 1991, l'élaboration d'un portfolio de compétence et j'ai animé de façon régulière des formations de formateurs et acteurs de la formation sur cette démarche dès l'année suivante.

Avançant dans l'âge, je réalisais que, déjà, le fait de vivre apprend beaucoup [Schwartz (1997)]¹⁰ mais, dans la cohorte des 'femmes rentrantes'¹¹ qui bénéficiaient de mesures pour intégrer ou réintégrer la vie active après avoir élevé leurs enfants, j'avais eu néanmoins la chance d'être diplômée et d'avoir travaillé dès la fin de mes études, à la différence de nombre de mes compagnes et compagnons de réinsertion.

Défendre que l'apprentissage hors système scolaire et/ou académique, que l'apprentissage de la vie, forgeait une expérience dont il fallait prendre acte, qu'il fallait prendre en compte est un combat qui me semblait légitime de mener et pas seulement au plan individuel. Je m'inscrivais avant la lettre dans le life-long learning, éducation tout au long de la vie (dont la traduction exacte serait bien davantage 'apprendre tout au long de la vie') devenu un thème clé de la politique européenne en matière d'éducation¹².

C'est ainsi que, récurrente dans mon histoire, la recherche de la reconnaissance, sur différents plans, a trouvé un écho et une première formalisation dans mon engagement bénévole au Réseau en reconnaissance des acquis (ReR¹³), de statut associatif, que j'ai contribué à fonder en 1993, dans l'implication active à la préparation de colloques sur

⁹ Métier : ensemble d'activités concourant à un but commun. Tout métier comporte une somme de connaissances, de savoir-faire, de savoir-être. La notion de métier intègre donc la notion de compétences [Delacroix (2001), p. 21]

¹⁰ Ne faut-il pas, se demande Y. Schwartz, '*réfuser l'illusion d'une définition possible de la compétence séparable des conditions qui, au jour le jour rendent compte tout simplement de notre capacité à vivre ?*'

¹¹ Ainsi que l'Europe des années 90 nommait les femmes en retour vers l'emploi (cf. programme Now New Opportunities for Women financé par le Fonds social européen et dont la programmation s'est achevée fin 1999)

¹² 1996 a été l'année européenne de l'éducation et de la formation tout au long de la vie. Le programme d'éducation et de formation tout au long de la vie (EFTLV), offre adaptée aux citoyens européens, de leur petite enfance à leur âge le plus avancé, comporte 4 programmes sectoriels, de l'école maternelle à l'âge adulte (Comenius, Erasmus, Leonardo da Vinci et Grundtvig)

¹³ ReR, Réseau En Reconnaissance des acquis, association qui a perduré de 1993 à 2005

ce thème¹⁴, en parallèle avec la construction de ma deuxième carrière professionnelle de formatrice pour adultes et des formations suivies dans ce but.

A l'engagement militant du début s'est surimposée tout d'abord une pratique professionnelle d'accompagnement¹⁵ dans des démarches de reconnaissance d'acquis puis de conseillère en validation des acquis (d'abord professionnels puis de l'expérience) avec la difficulté et la chance d'avoir à défricher un terrain vierge de pratiques antérieures en s'appuyant sur l'exercice personnel et professionnel de recherche et d'action dans le champ de la reconnaissance que ce travail de thèse veut formaliser.

Parallèlement j'ai poursuivi une implication active dans l'Association internationale des histoires de vie en formation (l'ASIHVIF¹⁶) qui m'offrait un espace d'échange, de réflexion et d'expression aux côtés de chercheurs et de praticiens.

Dans le domaine de la formation accompagnement, je ne me situe donc pas sur un champ disciplinaire clairement délimité, identifié (psychologie, sociologie...), mais plutôt dans une 'zone de navigation'¹⁷ que je nommerai, de façon générique, reconnaissance, qu'il s'agisse de la reconnaissance de soi par soi et de soi par l'autre – sans préjuger laquelle est première– dans les institutions de formation ou dans le monde du travail.

¹⁴ Rencontres nationales de l'orientation et de l'insertion, 2-4 juin 1992, Niort. Thème central : la motivation

Séminaire d'échange de pratiques, 19-20 janvier 1995, Marly-Le-Roi. Thème : outils et démarches de reconnaissance

Reconnaissance et validation des acquis tout au long de la vie : quels dialogues possibles ? Châtenay-Malabry, novembre 1996

¹⁵ J'emploie le terme accompagnement (que j'aurai l'occasion de développer dans la partie V) au lieu du terme formation même si mes interventions étaient présentées (et vendues !) sous la rubrique *Formations de formateurs et acteurs de la formation* dans les catalogues du CAFOC (Centre académique de formation continue)

¹⁶ L'Association internationale des histoires de vie en formation, association fondée en 1990 aux travaux de laquelle j'ai participé dès fin 92 et à laquelle j'ai adhéré en 1994

¹⁷ Pour rester dans l'image que prend Guy Le Boterf dans son livre : *De la compétence à la navigation professionnelle* (1997)

La teneur de mes interventions¹⁸, en très grande partie méthodologique¹⁹, veut favoriser l'installation d'une écoute, d'une occasion de décentrer le regard, pour construire, trouver et/ou retrouver du sens dans son parcours, alors que le contenu, le savoir au sens large, à (re-)découvrir et capitaliser, matière d'œuvre éminemment singulière, appartient entièrement à la personne qui vient en 'formation'. Elle poursuit sa prise de forme en prenant conscience de ses ressources (celles trouvées à l'intérieur d'elle-même, celles que lui offre son milieu -ou tout au moins celles dont elle se saisit dans son milieu) pour se les approprier et s'en réclamer.

J'ai (peut-on le dire ainsi ?) pratiqué l'analyse partagée du récit de pratiques, si l'on englobe sous le terme de pratique l'expérience singulière de chaque personne, quel que soit le type de public rencontré (acteurs de la formation ou public 'direct' comme les candidats à la validation) et quelle que soit la prestation envisagée, en groupe essentiellement pour l'accompagnement à l'élaboration de portfolio de compétence, aux histoires de vie en formation, à la validation d'acquis de l'expérience à partir de mi 2004 et, de façon plus individuelle, dans les chantiers d'analyse du travail et pour la période 1994-2007 dans la validation d'acquis.

... Plongée dans le langage

Qu'il s'agisse d'ailleurs de reconnaissance personnelle ou de reconnaissance par le 'dehors de soi', je défends l'idée que l'identité de la personne se forge à travers ses expériences de vie au sens large et que c'est une identité d'abord et avant tout sociale car l'image que la personne se construit d'elle-même est en accord ou en désaccord mais de toute façon en lien avec les milieux dans lequel elle baigne.

Toute reconnaissance est ainsi, de fait, sociale, qu'elle s'adresse à la sphère privée ou à la sphère publique dans le domaine de vie personnelle, de vie en formation ou de la vie professionnelle.

¹⁸ Par intervention, on entend, en première approximation, l'idée d'une action, dans le cadre d'un métier relationnel qui vient modifier un processus ou un système [Lenoir (2001)].

¹⁹ Cette méthodologie repose sans doute sur des savoirs personnels et professionnels d'expérience que je tente de formaliser par la lecture et les échanges avec les auteurs qui appartiennent à des champs disciplinaires repérés

Le choix de la recherche : position et posture

Je me suis alors attachée très ardemment à légitimer mes interventions en me formant sur le tas, en écrivant sur ma pratique²⁰ et en cherchant ce qui pourrait contribuer à crédibiliser les responsabilités qui m'étaient confiées et dont je me sentais investie. Au bout d'un certain laps de temps, au contact de publics spécifiques comme les conseillers d'orientation ou les conseillers bilan, suivant l'invitation d'enseignants-chercheurs en science de l'éducation côtoyés dans les associations auxquelles j'adhérais²¹, j'ai ressenti le besoin d'une reconnaissance officielle, d'une validation de la pratique 'sauvage' qui, traitant du sujet et de son identité, s'exerce à la lisière de la psychologie, discipline dans laquelle les publics cités plus haut étaient formés. J'ai donc préparé et obtenu, en 2000, un DEA intitulé 'Portfolio de la reconnaissance : paroles d'entre temps sur le cours de la vie et émergence de formes'.

Sous la validation, la reconnaissance²² : entre reconnaissance et validation, voilà l'empan²³ de pratiques sur lequel je conduis désormais ma réflexion en m'efforçant de construire une posture suffisamment distancée d'avec la pratique quotidienne qui m'enferme dans un faire productif, routinier aux dépens du 'ne pas faire'²⁴ ou du faire différemment.

La recherche-action entamée au cœur de la pratique (*action research*, dans l'ordre inversé des deux substantifs du terme anglais, reflète sans doute mieux ce que je cherche à développer dans la praxis professionnelle) a pour finalité la mise en visibilité des liens entre :

²⁰ En dehors de communications à divers colloques de 1992 à 2003, j'ai produit ou co-produit des rapports d'étude sur des chantiers d'analyse du travail

²¹ Le Réseau en reconnaissance des acquis (ReR) et l'Association internationale des histoires de vie en formation (ASHIVIF)

²² En écho avec le slogan de 68, '*Sous les pavés, la plage*', qui continue de résonner fort à mes oreilles...

²³ Ce terme, entendu pour la première fois dans la bouche de Marc Durand parlant d'empan d'activité, me convient parfaitement car il suggère l'engagement physique indissociable de la pratique

²⁴ La notion du 'ne pas faire', je la reprends d'abord à Carlos Castaneda (*Le voyage à Ixtlan*, 1974) avant de la retrouver dans la notion d'activité 'empêchée' telle que la définit Yves Clot dans *La fonction psychologique du travail* (1999)

- les objectifs que je me fixe dans la validation, des acquis de l'expérience en tant que praticienne en reconnaissance d'acquis : développer une pédagogie²⁵ d'émancipation en oeuvrant pour rendre les sujets accompagnés 'écrivains de leur vie', pour que la prise en compte de la personne par elle-même rencontre la prise en compte symbolique institutionnelle,
- les stratégies que j'utilise : développer une dynamique de reconnaissance par un accompagnement qui met l'accent sur le développement de l'auto-analyse de son activité à travers la prise en compte du contexte d'action et des interactions

et ainsi la prise en compte des enjeux de reconnaissance que représente la procédure de validation des acquis relevant du Ministère de l'Education nationale dans notre académie, pour le candidat, pour l'institution et pour moi-même,

Au cours d'une procédure de validation d'acquis au Ministère de l'Education nationale, qui nous servira de cadre général à l'analyse, le travail passe essentiellement par l'écriture, la lecture et le dialogue, la parole, le discours adressé, échangé.

Dans le lieu d'écriture, les pages blanches qui se couvrent de signes, la place du lecteur est vacante, vacante de ce vide qui se peuplera des diverses lectures et interprétations nourries de l'expérience même du lecteur. Livrer ma part d'interprétation au phénomène étudié, l'expérience de la reconnaissance au sein de la validation d'acquis de l'expérience, c'est ouvrir ce vide, cet espace pour ceux qui me liront et nourrir les quatre pôles décrits par Bertrand Bergier²⁶ à propos de la restitution :

- une production de connaissances 'localisées' dans l'espace et dans le temps (passage de la validation des acquis professionnels à la validation des acquis de l'expérience pour l'enseignement technologique et professionnel dans l'académie de Montpellier) sur un dispositif somme toute assez neuf et qui est promis à se développer également dans la sphère universitaire,
- les destinataires du travail (jury, collègues),

²⁵ Le pédagogue est l'esclave adulte qui accompagne l'enfant à l'école

²⁶ Bertrand Bergier, Séminaire d'études doctorales Tours 2000

- les personnes qui m'ont permis de faire cette étude sur le terrain (les personnes informées, accueillies et accompagnées et questionnées et tous mes collègues interlocuteurs au sein de l'institution),
- la position de recherche, la posture du chercheur spécifique à une thèse professionnelle²⁷.

La question de départ, essentielle à mes yeux, à laquelle cette investigation veut apporter des éléments d'éclairage, est la suivante : dans quelle mesure la validation comme 'pesée' de l'expérience singulière à l'aune de références sociales établies, sert-elle de cadre et laisse-t-elle place à la reconnaissance de la personne, la procédure permettant que se jouent des interactions symboliques fortes entre des personnes, des institutions et des personnes, l'environnement et la personne ?

Comment dans ce cas, les choix méthodologiques d'accompagnement (depuis le premier coup de téléphone à l'après jury) s'étaient-ils sur une position éthique mise à jour et partagée, se développent-ils, évoluent-ils au fil des apprentissages collectifs réalisés au sein de l'institution et/ou dans d'autres collectifs d'appartenance (et d'abord la communauté humaine) pour conforter cette reconnaissance?

Ainsi, dans le même mouvement, la défense de cette thèse professionnelle en sciences de l'éducation répond à une envie et un besoin de construire, de formaliser de façon transitoire pour faire évoluer une pratique de conseillère validation.

En privilégiant l'approche en parallèle de l'action professionnelle et de la recherche comme action, l'objectif s'est affirmé de reconnaître, faire reconnaître (pour qu'elle soit reconnue) et de continuer à faire évoluer une position et une posture professionnelle d'accompagnement pour participer à la professionnalisation²⁸ des acteurs, de **tous les**

²⁷ Par thèse professionnelle, j'entends un travail de recherche prenant pour objet d'étude une pratique professionnelle dans le but d'en enrichir la compréhension, de réinvestir dans l'action ce que ce moment de suspension/réflexion peut apporter et, partant, de contribuer à son évolution

²⁸ Dans ce sens, j'ai le sentiment, en accompagnant des publics, de participer à un acte de formation (mise en forme d'éléments autrement séparés), formation des publics, formation de moi-même, en résistant à la posture d'experte que pourrait annoncer le terme de conseillère, formation de mes pairs exerçant un accompagnement de la place qu'ils occupent et, finalement, participation à la formation de l'organisation à laquelle j'appartiens. Autrement dit, j'ai le sentiment de pratiquer une sorte d'analyse de pratique qui fonctionne comme *'dispositif de professionnalisation des individus, des activités et des organisations*

acteurs en jeu de la validation, à commencer par le demandeur repéré, identifié ‘explicite’ de validation : usager, bénéficiaire, ‘client’ selon l’optique où l’on se place. Il doit apprendre à construire du savoir sur lui-même et sur son propre savoir, faire des liens entre des événements marquants de sa vie et la posture adoptée, se situer dans une organisation et des collectifs de travail, bref, devenir chercheur sur sa propre histoire et cela, le revendiquer pour obtenir la certification visée.

Sont tout aussi concernés les interlocuteurs qui accompagnent les candidats tout au long de la procédure : conseillers administratifs et pédagogiques, accompagnateurs généralistes et spécialistes et les jurys. Acteurs de l’institution, accompagnants de la validation donc, dont les métiers²⁹ en émergence, à la frontière entre la prise en charge et la prise en compte de la personne dans sa globalité, cherchent leurs contours, leur technicité, leur zone respective d’intervention, leur parole et donc leur éthique.

La recherche que j’ai entamée dès l’entrée dans la pratique d’accompagnement à la reconnaissance (dès mon entrée dans le monde de la formation continue) et qui dure et perdurera sans doute au-delà du moment de fixation dans l’écriture, se joue, comme c’est le cas de toute recherche, sur des problèmes fondamentaux d’arrière-plan : le sujet, le monde et l’inscription langagière dans le monde.

Le sujet et le monde

Travailler à la reconnaissance, la sienne et celle des autres, vise à la construction d’une identité qui se fonde sur une série de doubles ancrages : en soi (l’en soi) et dans le dehors de soi (l’autre, les autres et le monde), individu/sujet et collectif/communautés d’appartenance, singulier et général.

Cela suppose d’outiller le va-et-vient nécessaire entre le dedans (sa conscience de, sa pensée sur, son intention de...) et le dehors de soi, le monde que l’on construit en

simultanément ou séparément’ [Wittorsky in *Travail social et analyse de pratique professionnelles* (2003) p.83]

²⁹ Voir *Le métier d’élève et sens du travail scolaire* [Perrenoud (1994)], les métiers d’enseignant, de conseillers en validation et pourquoi pas, ici, de jury VAE et de candidat à la validation

interaction avec l'environnement (humain et matériel), en se projetant dans un '*agir communicationnel*' [Habermas (1987)], un agir langagier.

Ce parcours entre pensée, action et langage n'est pas distribué de façon linéaire dans l'espace et dans le temps.

Le langage (y compris élargi à la sphère non verbale : mimique, gestuelle et posture) n'est-il pas alors ce qui peut faire lien entre la pensée et l'action [Vygotski (1997)], pour soi-même [Ricoeur (1990)] et pour les autres ?

C'est sans doute à ce point de réflexion que nommer l'accompagnement '*une altérité en actes*', comme le fait Mirelle Cifali (1998), prend toute son ampleur.

Les trois volets de la reconnaissance repérés par Paul Ricoeur (identification, construction d'identité et reconnaissance mutuelle où le 'reconnaître', le 'se reconnaître' passe à 'l'être reconnu') réclament l'appropriation³⁰ par chacun d'une dynamique de projet.

La figure du projet, pourvu qu'elle parvienne à se dégager d'une tyrannie explicite ou implicite depuis longtemps dénoncée [Coquelle in *Formation Emploi* n° 45 (1994)], se décline sur le versant personnel et sur le versant professionnel, même si, pour le second, des surdéterminations d'ordre économique viennent parfois prendre le pas sur l'envie de réalisation mais, en bout de course, le moteur de l'action c'est bien la mise en lien d'un désir/besoin avec des moyens, des ressources internes et externes. Néanmoins le projet ne se décrète pas de l'extérieur : il ne peut s'ancrer que dans une conscience claire de son désir et de ses besoins.

A titre d'exemple, dans la pratique d'accompagnement à l'élaboration de portfolio de compétence des acteurs de la formation et, notamment, des agents de l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE), pour la plupart conseillers pour l'emploi, j'ai souvent

³⁰ Paul Taylor estime avec justesse que le mot '*apropriement*' du vieux français utilisé par les traducteurs de Heidegger traduit mieux l'idée d'appropriation. Il déclare ainsi : « *apropriement* veut dire action d'approprier une chose, de la rendre propre, d'en assurer la propriété, de se l'approprier légitimement ou illégitimement. En Bretagne, l'*apropriement* ou l'*apropriance* était l'acquisition de la propriété par trois bannies ou trois proclamations dûment faites et certifiées. Donc l'*apropriement* par la parole devient aussi pour nous l'*apropriement* de la parole. »[Taylor (1998)]

rencontré des personnes qui avaient perdu le sens de ce qu'elles faisaient professionnellement (souvent en raison de leurs conditions de travail).

Re-contacter les valeurs profondes auxquelles elles adhéraient leur permettait, selon l'expression reprise par plusieurs d'entre eux, de 'ré-enchanter le monde' et notamment le monde du travail en adaptant les conditions d'exercice. Il s'agissait bien là de trouver ou retrouver une place qui ait du sens et de gérer l'espace et les positions respectives des interlocuteurs sur le lieu de travail.

Un autre effet secondaire de la dynamique enclenchée était de décider d'une implication redistribuée (en priorisant certaines activités dans une cadence imposée de prestations) ou allégée (réduction du temps de travail pour permettre une activité plus investie dans la sphère personnelle). Il s'agissait alors de s'approprier / se réapproprier la gestion de son temps en fonction de choix conscientisés.

Ce travail de reconnaissance est exemplaire en ce que, s'appuyant sur un sens trouvé/créé, il brasse temps et espace, inscription active dans l'histoire du sujet.

L'inscription langagière du sujet dans le monde

'Le temps, le langage et la subjectivité ne supposent pas seulement un être qui s'arrache à la totalité mais aussi un être qui ne l'englobe pas. Le temps, le langage et la subjectivité dessinent un pluralisme et par conséquent, au sens le plus fort de ce terme, une expérience : l'accueil par un être d'un être absolument autre' [Lévinas (1990), p. 408]. Et d'entendre en écho F. Dolto souligner que *'Tout est langage'* (1987).

Saisir l'expérience, c'est saisir l'apprentissage, les apprentissages (processus et résultat) réalisés au cours de l'expérience. L'expérience n'est pas un donné, elle est à construire à travers une réflexion, une conscientisation. C'est *'une lanterne que l'on porte sur le dos'* selon Confucius cité par J. Rouzel (2000, p. 16) qui ajoute (p. 8) : *'Lorsqu'elle est forgée au feu du langage et communiquée, elle éclaire aussi devant soi une pratique quotidienne qui sans cela resterait dans l'ombre'*.

La compétence³¹, ‘la compétence à vivre’³², est opaque et le plus souvent à nos propres yeux car l’action, en réponse à des milliers de micro-problèmes qui conduisent à des milliers de micro-choix, sédimente un savoir-faire silencieux, invisible, seulement décelable par un résultat, un produit, une preuve qui ne révèle en rien le processus mis en œuvre pour l’atteindre. Une ‘routinisation’ de ce savoir-agir le relègue dans un allant de soi. L’intérêt que l’on peut y porter semble incompréhensible, incongru voire surdimensionné au porteur de la compétence qui ne voit pas en quoi la rapporter, la dégager de sa gangue d’oubli (et, ce faisant, la développer) peut permettre sa reconnaissance. Ici l’opacité est, en quelque sorte, involontaire.

Un autre cas de figure peut se présenter, celui d’une intériorisation protectrice de la compétence : celui des formateurs par exemple, des artistes, des cuisiniers dont les productions relèvent de l’art de faire, voire de l’art de faire au quotidien [De Certeau (1980)] et qui, pour différentes raisons, ne savent ni ne veulent divulguer leur savoir-faire sous peine d’en être dépossédés par d’autres.

Ou encore lorsque la pratique conduit au résultat un peu comme par magie (agir à l’intuition) : quelle explicitation possible ? Le maintien de l’opacité (aux yeux de l’acteur) signe une intériorisation de la compétence (on songe au tour de main dont la transmission est aléatoire et ne se fait que dans une relation de compagnonnage).

L’écriture et/ou la parole permet alors de révéler, dans une certaine mesure³³ comme le nitrate d’argent révèle la photo, le savoir-faire et le faire savoir enclos dans l’action. Parler/écrire sa compétence au temps t ajoute à la compétence développée au temps $t-1$, la construit et l’enrichit d’une dimension de transférabilité en ce que la distance prise sur l’action en facilite l’analyse, l’extériorisation.

Paraphrasant Vygotski, Yves Clot dans une étude sur la validation des acquis professionnels rapporte : ‘*On peut écrire que la verbalisation ne peut revêtir les*

³¹ *competentia* = proportion, juste rapport, selon le Dictionnaire historique de la langue française / A.Rey, éd. 1995

³² Selon la belle expression que Guy Jobert a repris à Yves Schwartz pour sous-titre à son habilitation à diriger les recherches (1998), compétence à vivre qu’il ne faut pas du tout assimiler à un savoir-vivre aplatissant et normalisant les trésors d’inventions que chacun d’entre nous développe non seulement pour rester en vie mais pour vivre pleinement

³³ Il y aura toujours une part indicible des savoirs

compétences comme une robe de confection. Elle ne sert pas d'expression à des compétences toutes prêtes. En se transformant en langage, ces compétences se réorganisent et se modifient. Le langage grâce auquel le sujet s'adresse à son interlocuteur, dans l'échange, absorbe le sens de la situation actuelle pour le sujet' [(2000), p. 41].

Nommer : importance du 'verbe'³⁴ pour faire exister le monde à ses propres yeux tout autant qu'à l'extérieur, importance de la traduction [Ricœur (2003)] de son action et des acquis potentiellement réutilisables.

A titre d'exemple encore une fois, lors de l'accompagnement de formateurs dans l'élaboration de leur propre portfolio, j'ai mesuré tout ce qu'avait de réducteur la fourniture de listes de verbes d'action, de compétences. Ce sont des béquilles certes utiles pour déclencher le travail de remémoration mais le plus souvent elles s'érigent en palissades cachant à la personne l'expression singulière de l'action et surtout de son sens au moment de l'action et le sens pris dans l'instant où la situation est rapportée.

Lors d'une séance destinée à travailler sur l'inventaire des apprentissages et de leur traduction en termes de compétences, j'invitais les participants à raconter au groupe qui écoutait une expérience marquante de la vie professionnelle ou personnelle. Un homme a choisi de rapporter le fait d'avoir assisté à l'accouchement sa femme (ils avaient suivi des séances d'haptonomie ensemble auparavant). La description était empreinte d'une authenticité et d'une finesse d'analyse laissant les femmes de l'assistance émues et pantoises. Comme je lui demandais de 'nommer' cette expérience de lui donner un nom (j'avais eu la prudence de ne pas lui souffler le nom que moi j'avais attribué à l'épisode rapporté), cet homme est resté silencieux un moment puis a fini par dire : 'Eh bien, je crois que j'appellerais cette expérience : l'accès à la paternité '

'Dire implique créer,' principe fondamental rappelle Paul Taylor³⁵ en soulignant que *'à la différence de la tradition grecque où le pouvoir se lie aux compétences intellectuelles de conceptualisation, un seul mot, dans la tradition judéo-chrétienne qui privilégie les compétences pragmatiques de réalisation, rassemble les trois notions du mot pensé, du mot parlé, du mot nominal : savoir exprimer et savoir réaliser ne sont pas séparables'*. Et de nous rapporter en écho les paroles de P. Freire : *'Le mot n'est ni statique ni*

³⁴ L'archi-principe de l'existence, ce qui donne sens à toute création, c'est le Verbe, Λογος. Non par sa rationalité, mais par le fait que le verbe, le mot par excellence et l'âme de la langue, est le mot qui exprime l'action et par lequel l'action s'exprime. [Taylor (1998)]

³⁵ Taylor, op. cité

*déconnecté de l'expérience existentielle de l'individu mais une dimension de sa pensée parole sur le monde*³⁶

A titre d'illustration, je souhaiterais apporter un contre-exemple à ce que je soutenais plus haut : les listes toutes faites de compétences, mots extérieurs à la personne peuvent 'aplatir' son expérience mais *a contrario* elles peuvent aider la personne à se ressaisir d'une action oubliée dans le fond de la mémoire, agir en pense-bête en somme, ce qui relie la personne à la compétence agie et donc à ses mots à elle pour l'écrire, la décrire et l'analyser. Cela a joué pour moi au moment de la réalisation de mon portfolio ; c'est en consultant une liste de compétences génériques canadienne mise au point par le Council for Adult and Experiential Learning³⁷ que j'ai retrouvé les arguments de preuve à travers l'action

Maintenir une attitude de recherche au sein de la pratique soit, mais comment ce besoin récurrent de compréhension sur l'action qui m'a agitée dès l'entrée dans la vie active, trouve-t-il sa place dans le champ de la formation, celui de mon deuxième métier et dans le champ de la réflexion sur la formation, celui de l'éducation pensée comme science ?

L'éducation, la formation, une science

Dans le débat entre expliquer et comprendre qui concerne la possible rupture épistémologique entre sciences de la nature et sciences de l'homme, j'adhère à la position défendue par Paul Ricœur qui soutient : *' qu'il n'y a pas deux méthodes, la méthode explicative et la méthode compréhensive. A parler strictement, seule l'explication est méthodique. La compréhension est plutôt le moment non méthodique qui, dans les sciences de l'interprétation, se compose avec le moment méthodique de l'explication. Ce moment précède, accompagne, clôture et ainsi enveloppe l'explication. En retour l'explication développe analytiquement la compréhension. [...] Discontinuité*

³⁶ The adult Literacy Process as cultural Action for Freedom, *Harvard Educational review*, Vol. 40, n° 3, 1970, p. 222

³⁷ Le CAEL, soutenu par le ministère de la main-d'œuvre sur les compétences interpersonnelles, a organisé des sessions de formation et des recherches pour améliorer les services offerts aux adultes et

et continuité se composent entre les sciences comme la compréhension et l'explication dans les sciences ' [(1986), p. 202].

J'ai le souhait de ne pas aborder cette thèse avec une approche de stricte rationalité objective -sans dénier aucunement l'apport fondamental notamment des études statistiques, par exemple,³⁸ dans le développement d'une dimension prospective- mais plutôt par un biais³⁹, disons réflexif et philosophique⁴⁰, et en rejoignant davantage l'exaltation de la raison procédurale telle que l'appelle de ses vœux J. de Munck, redécouvrant son ancrage perceptif et les procédures sociales qui la tissent et se déployant sur fond d'interaction et d'apprentissages collectifs [De Munck (1999)].

Paul Ricœur (2004), dénonçant l'absence de théorie sur la reconnaissance a ouvert le chemin, annonce le 'parcours de la reconnaissance'. Je voudrais à travers la recherche-action présentée apporter une contribution à la construction de cette voie/voix

Pour ce faire, j'appuie mon argumentation sur une articulation à problématiser entre des processus distincts d'attribution de valeur : la reconnaissance (attribution de valeur au sens large) et la validation d'acquis (attribution de valeur contrôlée au regard d'une norme), même si -et là réside le noeud de l'articulation- la validation d'acquis et notamment d'acquis de l'expérience est une forme émergente de reconnaissance sociale.

Je m'adosse aussi, et prioritairement, au travail de recherche entamé sur la reconnaissance, avec la ferme intention de montrer en quoi c'est affaire de langages, comment cela se joue, à travers des jeux, des enjeux et 'en-je' de langages⁴¹ qu'il convient de mettre en lumière pour saisir comment et à quelles conditions l'accompagnement, tout au long de la procédure, installe et conforte une attitude de

promouvoir l'évaluation des acquis expérimentiels. Il a créé avec Mac Ber un outil dont la logique est fondée sur la motivation et la compétence

³⁸ Par exemple, les notes d'information publiées par le Ministère de l'Education nationale ou les études publiés par le CEREQ

³⁹ Au sens de *biais* développé par Noël Denoyel (1998) : '*Le biais du gars*', la métis, l'intelligence oblique

⁴⁰ La philosophie prise au sens de compréhension de la vie, d'école du doute et de pensée critique, de recherche de la vérité ou d'apprentissage du bien vivre [Dortier (2000), p. 2]

⁴¹ Si j'emploie 'langages' au pluriel, c'est pour adjoindre à l'écrit, au verbal au non-verbal, au gestuel tout ce qui participe d'une inscription, qui laisse une trace sensible (visuelle, auditive, olfactive, gustative ou tactile) qui fait signe, qui peut témoigner

confiance... qui permet de se passer d'accompagnement. Un accompagnement qui favorise ainsi l'émancipation⁴² de la personne.

Cette approche sous l'angle philosophique ne doit pas pour autant être dénuée de rigueur et, si je suis partie en reconnaissance avec l'intime conviction de la force du langage comme levier de reconnaissance, j'ai à cœur d'en apporter la preuve, de passer de l'intuition à la démonstration. Ce sera l'objet plus spécifiquement de la quatrième partie d'autant qu'avec ce travail universitaire, je m'inscris moi aussi dans une logique de validation de mes acquis et donc dans une logique de construction ou plutôt de démonstration du lien théorie-pratique⁴³ allant au-delà d'une description vers une analyse et une synthèse, dans une logique de témoignage⁴⁴.

L'existence du lien théorie-pratique ou peut-être même de l'existence d'un objet unique aux facettes indissociables à regarder de deux points de vue différents est une évidence aveuglante reprise dans les aphorismes de la sagesse populaire : pas de théorie sans pratique, pas de pratique sans théorie. Cependant, ce que réclame le processus d'attribution de valeur de la Validation d'acquis de l'expérience, c'est précisément d'utiliser inlassablement, et pour chaque expérience singulière, ce double regard.

Je vais écouter et scruter un dispositif que je considère à beaucoup d'égards comme lieu de développement formatif dans le contexte particulier de mon exercice professionnel, celui d'accompagnante rencontrant des postulants à la validation à l'intérieur des procédures mises en place dans l'académie de Montpellier et qui ne cesse d'évoluer, travail d'ethnologue appartenant au territoire qu'il explore, conduit de l'intérieur, micro-ethnographie indigène.

J'ai émis et commencé à défendre au cours du DEA [Eriksson (2000)] l'hypothèse suivante : la reconnaissance se construit à travers trois saisies langagières, celle de sa volonté, de son temps et de son espace (notion de place), autrement dit sur la prise en

⁴² Construisant l'argument pour une 'pédagogie de la caresse', Paul Taylor (2000) souligne : '*Pourtant, émanciper veut dire hors de la main de*'

⁴³ Cf. la critique très juste de Nanine Charbonnel [(1991), p. 10], '*les tristes duettistes dans les aventures de la métaphore*'

⁴⁴ Démonstration par la preuve, par le témoignage ; nous reviendrons sur cette distinction dans la partie II.

compte par la personne des systèmes où elle évolue et qui la façonnent (cultures, sociétés, institutions...), de l'intention et du contexte (espace-temps) de l'action.

Dans la notion spatiale de contexte apparaissent en filigrane non seulement les ressources/contraintes matérielles mais aussi tous les collectifs de travail silencieux au sein desquels se déroule notre action. Ce qui justifie de passer de l'intention à l'interaction comme le souligne Jean de Munck (1999, p. 127) lorsqu'il postule : *'dans l'action située, nous avons plutôt affaire à une situation dialogique impliquant des ajustements'*.

Focalisant l'attention sur le/les langages, le travail ethnographique entreprend d'apporter des éléments de compréhension et donc de réponse à deux questions :

- comment la validation des acquis de l'expérience en tant que forme de reconnaissance sociale autorise-t-elle (et donne-t-elle les moyens de) la prise en compte des deux/trois dimensions suscitées (intention/interaction et contexte) dans l'attribution de valeur à l'expérience rapportée?
- comment co-construire en interaction permanente les conditions de la prise de parole, écrite et orale autant du côté de l'évalué que du côté de l'évaluateur ?

Je pars d'une investigation localisée dans une zone en remous, en constante évolution, qui se compose et se recompose en permanence sous nos yeux, sans aucune intention d'étendre et d'appliquer, à la manière de recettes, les éléments de compréhension dégagés à l'ensemble des processus de validation des acquis tels qu'ils se déclinent sur le territoire national et dans les différents secteurs d'activité (dans l'enseignement supérieur et dans les autres ministères valideurs).

Avec l'espoir cependant que les clés de lecture utilisées ici puissent participer à la 'désopacification' du travail d'accompagnement à la reconnaissance quels que soient le secteur d'activité, la culture du ministère de tutelle ou la position professionnelle de l'interlocuteur dans la chaîne évaluative.

L'écriture a commencé à prendre corps lorsque, me dégageant d'un champ lexical déjà bien arpenté, celui du territoire (de l'attribution de valeur), de la carte, du chemin, de la

marche, conservant l'idée du mouvement, j'ai trouvé à m'appuyer sur une métaphore soufflée par Héraclite, aussi matricielle qu'unificatrice, celle du fleuve⁴⁵, du fleuve des langages, de l'eau en mouvement dans l'espace et dans le temps, fleuve de la vie.

⁴⁵ Héraclite : fragment 134 [91]

Plan de route

Voyage à travers l'écriture, à travers la lecture,

Pour établir et formaliser le plan de route, filant la métaphore de la navigation fluviale, voici, pour guider le voyage dans ce tissu de phrases et de mots, une série de balises situant les étapes du parcours de l'ethnographe en quête de son sujet.

PARTIR EN RECONNAISSANCE ET DECOUVRIR LE FLEUVE (*introduction*) : je viens de dérouler les 'conjonctions impulsives' qui m'ont mise en chemin et de situer ce travail de recherche sur la reconnaissance, à travers un pan de mon histoire, dans la droite ligne d'une réflexion davantage axée vers l'interprétation philosophique et qualitative que vers l'analyse quantitative d'une science objective.

Cerner le contexte de l'analyse (l'inscription du dispositif de validation des acquis de l'expérience dans un cadre législatif, réglementaire, économique) constitue la première balise, grâce au **RESEAU HYDROGRAPHIQUE** (*première partie : contexte*) où la cartographie dans l'espace, celle d'un dispositif scruté et dans le temps (notamment l'évolution dans le paysage économique-législatif) permet de dessiner les contours de la procédure de validation des acquis dans l'académie de Montpellier.

Dans quelles eaux se baigne-t-on ?

Clarifier d'abord, dans l'abondance des acceptions, les significations que je fais miennes à ce moment de mon histoire, consciente de l'impossibilité d'un choix éclectique et de la possibilité d'évoluer vers d'autres significations, sur des notions aussi polysémiques qu'expérience, acquis, compétence, action/activité /agir, langages, savoir, institution et valeurs

Distinguer ensuite les notions de reconnaissance et de validation dans le processus d'attribution de valeurs mais sans pour autant les séparer.

Que la reconnaissance soit examinée à travers le dispositif de validation d'acquis de l'expérience impose de s'interroger sur la notion de preuve, de validité de la preuve au regard de valeurs de référence qui serviront d'étalon dans l'évaluation que fera un jury, un jury appartenant à une institution précise.

C'est bien pour accréditer la thèse que la reconnaissance est affaire de langages, intuition première qui ne m'a jamais quittée, qu'il est impératif d'établir des repères explicites aidant à naviguer dans la polysémie, à garder le cap dans la navigation, : ce sera donc la deuxième balise, **LES EAUX MELEES** (*deuxième partie : objet/sujet de la recherche*) où je poserai le cadre de significations retenu pour les catégories brassées dans ce travail : les objets sur lesquels portent les opérations d'évaluation, d'attribution de valeur, ces opérations elles-mêmes et la logique d'évaluation retenue.

Montrer ainsi les choix opérés pour penser, parler, agir et enfin écrire à partir d'une appartenance à et d'une position de l'intérieur, dessinera l'horizon⁴⁶ théorique auquel je me réfère.

La troisième balise, **DANS LE FLEUVE** (*troisième partie : méthodes et matériel*), sera un lieu d'argumentation sur la posture de participation observante qui est la mienne tout au long de l'enquête débordant largement en amont et en aval la période d'exploration proprement dite et qui m'amène à réaliser une ethnographie de l'intérieur. Je m'attacherai à montrer comment et pour → quoi j'ai constitué le corpus, corpus langagier, de l'étude avec un corps central formel et l'apport d'une pratique antérieure et postérieure au recueil formel, vaste corpus informel qui in-forme le précédent.

Le cœur du texte, le cœur de l'action voilà la quatrième balise nommée **VIES DU FLEUVE : LES DEUX COURANTS** (*quatrième partie : résultats et analyse*). Elle réunira les éléments pour examiner les flux à travers deux approches : le flux procédural (approche institutionnelle), le flux des acteurs (approche anthropologique). Flux comme flots d'événements et flots de langage, canalisés de la source (l'origine, le désir, le besoin, la

⁴⁶ Le verbe horizein (οριζειν) veut dire 'définir', notamment un mot. Par conséquent, c'est notre définition d'un mot ou d'une idée qui est aussi pour nous un horizon, une limite. L'ultime horizon réel est, par définition donc, nos limites langagières (P. Taylor, communication personnelle).

demande de validation) à l'embouchure (de l'obtention de dispenses d'épreuves à la certification complète).

Cinquième balise enfin : **LA CONFLUENCE** (*cinquième partie : ouverture*). A la confluence des deux courants et forcément au centre de l'attribution de valeur, la question des valeurs (approche éthique). L'éthique et le dialogue [Taylor (1998)] pour accréditer encore et encore comment le langage participe de la reconnaissance et, réciproquement, comment la reconnaissance participe du langage. Pour revenir à la pratique professionnelle qui a déclenché chez moi l'envie de me doter d'outils de réflexion pour nourrir l'action, cette partie permettra d'approfondir le poids des mots et du contexte, les possibilités de mise en visibilité des trajectoires.

L'affûtage de la notion d'accompagnement proposé de l'amont à l'aval de la procédure de validation, revisitée à l'aune des développements précédents, insistera sur l'approche clinique mise en œuvre où l'écrire et le lire, mutuellement adressés, autorisent l'analyse, la prise de recul sur l'action, pour la mettre en scène et faire émerger le lien entre la façon de faire et les façons configurées par les normes antécédentes du faire. Tout ceci dans le but que s'instaure chez chacun une réflexivité sur l'expérience, une découverte/redécouverte de ses déploiements possibles, dans le but de permettre aux candidats de se (ré-)approprier leur savoir, de se saisir de leur histoire pour la confronter au regard social en mesurant le risque.

L'accompagnement pensé comme une invitation à une émancipation réciproque, aboutissement d'une relation pédagogique accomplie mais sans cesse inachevée.

Je reviendrai enfin dans **LA RECONNAISSANCE AU RISQUE DE LA VALIDATION : IMAGE D'EAU** (*conclusion*) sur les interférences entre validation et reconnaissance, sur l'absolue nécessité d'une prise en main (dans ses propres mains) de son parcours pour en dégager ce que la société peut en prendre en compte, peut en reconnaître et choisir, en connaissance de cause, sur les marques de reconnaissance explicites qui s'y rattachent.

Le champ lexical de l'eau qui m'a servi de clé d'entrée dans l'investigation, voici que je le reprends volontiers au terme du parcours, pour revenir sur l'intuition et l'évidence

première : la reconnaissance est affaire de langages, me référant à F. Jullien dans son *Traité de l'efficacité* (1996, p. 205-220), pour caractériser l'expérience de l'accompagnement en termes de navigation (fluviale), de saisie de la situation porteuse.

Il n'est pas indifférent que ce soit une métaphore qui porte et transporte le sens de cette quête de reconnaissance, travail du sens qui traverse toute vie humaine dans sa dimension langagière et spatio-temporelle. '*La métaphore vive*' dirait encore Paul Ricœur où l'auteur de '*Temps et récit*' suggère '*de faire du voir-comme en quoi se résume la puissance de la métaphore, le révélateur d'un être-comme au niveau ontologique le plus radical*' (1991, p. 12).

Au-delà de l'intention des acteurs, voire de l'acteur collectif que représente l'institution, l'interaction se bâtit selon un modèle immanent [Jullien (1996)] de reconnaissance mutuelle.

PREMIERE PARTIE

I- RESEAU HYDROGRAPHIQUE

L'activité permanente d'attribution de valeur, que ce soit la langue pour nommer notre monde, les représentations pour stabiliser notre environnement, les processus d'évaluation réciproque -inter-habilitation subjective comme la nomme Nicole Roelens (EP n° 133, 1997, p. 47-65)- autorisant un positionnement dans le monde et un repérage mutuel, cette activité incessante donc, l'image du va-et-vient des flots la rendrait bien et permettrait sans doute de filer la métaphore : flots d'événements, flots de paroles, flot temporel et flots qui parcourent un espace.

1.1 Se situer dans le réseau fluvial

Remontons le cours du fleuve et le cours du temps.

Voilà quinze années qu'une loi a décrété la possibilité d'une nouvelle prise en compte des acquis⁴⁷ et cinq ans que l'expérience peut désormais permettre d'acquérir sans aucune formation préalable dans un cadre académique obligatoire une certification complète⁴⁸. Finalement, un temps suffisamment long pour tenter un début d'archéologie ? En tout cas pour écrire un tout petit bout d'histoire.

Ecrire l'histoire, nous dit Michel de Certeau, *'c'est gérer un passé, le circonscrire, organiser le matériau hétérogène des faits pour construire dans le présent une raison. C'est pour une société, substituer à l'expérience opaque du corps social, le progrès contrôlé d'un vouloir-faire'* (1975).

Alors, d'abord quelques repères avant de décrire la procédure actuelle que je veux exposer.

La reconnaissance et la validation des acquis ne sont pas des sujets neufs. Bernard Liétard les qualifie de nouveaux habits pour une vieille cérémonie et, citant Francine

⁴⁷ Loi du 20 juillet 92 sur la validation des acquis professionnels

⁴⁸ Loi dite de modernisation sociale du 17 janvier 2002, chapitre II consacré à la validation des acquis de l'expérience

Landry, nous apprend, par exemple, que les Chinois avaient déjà, au II^e siècle av. J.C., un système d'évaluation d'habiletés pratiques pour recruter des candidats qui postulaient à des postes d'autorité dans la fonction publique de l'époque, lequel système est resté en vigueur jusqu'en 1905 ; il nous rappelle aussi que, dans la droite ligne des philosophes grecs qui reconnaissaient dans l'expérience une source d'enseignement, depuis le haut Moyen Age, le compagnonnage organise la transmission générationnelle des acquis d'expérience, le compagnon étant reconnu par ses œuvres ; il rapporte enfin qu'après la prise du Québec par les Anglais en 1763, le système de formation intègre l'approche expérientielle (les instituteurs obtenant leur brevet sans passer par l'école normale) et les cycles d'études primaires comportent un enseignement agricole et ménager en dehors des matières générales.

La reconnaissance des apprentissages réalisés en dehors des maisons d'éducation va émerger et se développer ainsi que l'intégration de l'approche expérientielle en formation et surtout dans les pays anglo-saxons où le pragmatisme l'emporte sur la rigueur formelle de l'éducation, plus éloignée des réalités de la vie concrète qui se développe en parallèle dans les pays comme la France où s'est mis en place un système éducatif élitiste⁴⁹.

Mais les réalités nous rattrapent et l'idée même de validation des acquis, non séparée de la formation professionnelle, n'a pu naître et se développer qu'au regard des préoccupations économiques à l'échelle sociale⁵⁰.

1.2 Repères temporels

Partons de l'immédiat après-guerre et regardons donc outre-Atlantique. Traditionnellement, l'exemple de la réinsertion socioprofessionnelle des militaires

⁴⁹ Conférence d'ouverture de Bernard Liétard au colloque sur la reconnaissance et la validation des acquis, 10-11 mars 1997, CREPS de Poitiers-Boivre

⁵⁰ Il est intéressant de noter que l'avènement de la première franc-maçonnerie, laïque, a eu lieu à l'issue de la guerre de 100 ans, lorsque les bâtisseurs de cathédrales, au "chômage" pour cause de guerre ont ressenti le besoin de recenser et capitaliser leur savoir pour le pérenniser et le transmettre (France Culture, émission "Des vivants et des dieux"). Tout semble se passer comme si la quantité de gens en rupture atteignant une masse critique, les sociétés réagissaient en mettant en place des formes différentes de prise en compte des savoir singuliers.

américains, les GI's, est le plus souvent cité pour origine des pratiques de reconnaissance : l'afflux sur le marché du travail d'une surabondance de main-d'œuvre nécessitait la mise en place de procédures d'évaluation plus souples et plus larges, prenant en compte non seulement les apprentissages académiques quand ils avaient été sanctionnés par l'obtention d'un diplôme mais aussi ceux de la vie et notamment les compétences développées sur le champ des opérations guerrières afin de les réinvestir dans le monde professionnel civil. Il fallut alors bâtir tout un arsenal (!) d'outils appropriés pour repérer, identifier et évaluer ces savoirs d'expériences.

La pratique des portfolios de compétences à destination des adultes a pris naissance et s'est développée à ce moment-là.

Le mouvement des femmes en Amérique dans les années 1970 profitera également de cette ouverture, tâchant de mettre en lumière tous les savoirs scellés dans la vie quotidienne, domestique, dans l'action intuitive, savoirs lunaires comme les nomme Paul Taylor (2000).

Monique Chaput (1992, p. 44-45), parlant de la reconnaissance des acquis en Amérique du Nord, rappelle la création en 1974 du CAEL (Council for Adult and Experiential Learning) à côté de deux autres systèmes de reconnaissance, et mentionne que chaque année outre-Atlantique, c'est par millions qu'il faut compter le nombre d'équivalences délivrées aux adultes s'insérant dans un cursus universitaire.

Deux grands principes (parmi cinq autres évoqués) sont sous-jacents au développement de la reconnaissance, en Amérique du Nord du moins [Liétard, Chaput (1997), p. 35] :

1. il est possible, légitime et réaliste d'évaluer des apprentissages, quels que soient leur origine et le lieu de leur obtention,
2. on ne doit pas réapprendre ce que l'on sait déjà ;

deux principes de bon sens mais qui vont à l'encontre de problèmes institutionnels, même dans les pays anglo-saxons.

Retraversant l'océan, en changeant de système culturel, on peut reprendre la belle image que donne cette auteure. Elle compare à des jardins à l'anglaise (des taches de couleurs,

d'odeurs, de formes harmonieusement entremêlées) les formes que revêt la reconnaissance dans les pays anglo-saxons (notamment en Amérique du Nord), avec une multitude de pratiques coexistantes. Elle poursuit l'analogie en référant les pratiques très encadrées législativement parlant des pays européens, latins (notamment la France) aux jardins à la française (avec des allées tirées au cordeau, des haies très soigneusement taillées).

En effet, en France, l'histoire de la reconnaissance et de la validation des acquis se profile à travers des mesures législatives, organisant pour la plupart les formations professionnelles en réponse aux besoins et exigences économiques dans les contextes sociopolitiques changeants qui se font jour, au nombre desquelles on citera dès le début du XXe siècle, en 1919, la loi Astier qui institue des cours gratuits professionnels ou de perfectionnement pour les jeunes gens et les jeunes filles âgés de moins de 18 ans employés dans le commerce et l'industrie.

1933 marque la première reconnaissance officielle d'une qualification acquise par l'expérience avec le diplôme d'ingénieur DPE puisque la loi de 1934 stipule que : '*les techniciens autodidactes [...] justifiant de 5 ans de pratique industrielle*', pourraient après examen obtenir le diplôme d'ingénieur [Neyrat *et al.* (2007)].

Le développement des mouvements d'éducation populaire -certains sont nés pendant la Résistance- après la guerre puis les mouvements d'action de formation collective dans les zones géographiques en difficulté, par exemple au CUEEP de Lille dans les années 60-70, ou à l'ACUSEP de Nancy où la définition des programme s'établissait en fonction de la demande et de l'envie et non en fonction de l'offre, participent de l'évolution vers la prise en compte des acquis.

En 1959, les lois Debré créant la promotion sociale s'inscrivent dans ce courant, entérinant des pratiques anciennes d'accès à la qualification à Grenoble puis à Nancy.

Depuis les Trente Glorieuses ⁵¹ (1945-1973), la France voit s'éloigner une période de croissance forte associée au plein emploi, traverse une crise qui, tout comme

⁵¹ Selon l'expression de l'économiste Jean Fourastié

l'économie, se mondialise atteignant de plein fouet l'Europe naissante, les deux chocs pétroliers de 71 et 73 sonnant le glas du plein emploi et l'entrée dans une crise récurrente du chômage.

Au début des années 80, la reconnaissance des acquis va être prise en considération de façon institutionnelle (alors qu'avant prévalait exclusivement la validation, les conventions collectives garantissant la classification en fonction des diplômes). Cette prise en compte est aidée par la perspective de la libre circulation des personnes en Europe et le constat consternant au recensement de 1982 : 40% de la population active se déclare sans qualification.

Les programmes 'jeunes' sont lancés concernant d'abord les 16-18, puis les 16-21 et les 16-25 ans et la politique 'jeune' mise en place de façon interministérielle va promouvoir au travers du CFI (crédit formation individualisé) l'idée d'un parcours qualifiant en favorisant la reconnaissance des acquis et en assouplissant les procédures de validation (diplômes revus sur la base d'unités capitalisables).

La création de l'ESEU (examen spécial d'entrée à l'université) devenu DAEU, les lois Auroux en 1985, la loi sur le droit au bilan de compétences pour les salariés en 91, les lois sur la validation des acquis en 92 et leurs décrets d'application et enfin le décret de 97 sur le droit au bilan professionnel pour les personnels de la fonction publique mettent la France au rang des premiers pays d'Europe en matière de réflexion sur la prise en compte de la valeur du travail en regard de la qualification.

Cette réflexion était sans doute nécessaire dans notre pays -de tradition gréco-latine privilégiant la réflexion abstraite à l'action pragmatique- pour contrebalancer le poids d'un système éducatif très anciennement organisé et implanté et du diplôme dont Jean-Marie Barbier nous apprend qu'il offrait à son titulaire, au Moyen Age et dans la société de l'Ancien Régime, la possibilité de faire valoir certains droits ou d'exercer une activité alors que la licence, elle, constituait l'autorisation d'enseigner.

Aux premières tentatives de réponse qui associent la formation aux mesures pour l'emploi succède un discours de plus en plus tourné vers la prise individuelle de responsabilité face à l'emploi. On peut y voir la conséquence d'une évolution du rapport

de l'homme au travail. Après le fordisme et le taylorisme triomphants de la fin du XIXe siècle, l'organisation du travail laisse une place plus grande à l'expression des salariés (cercles de qualité) dans une économie de marché d'abord florissante.

Analysant la robustesse du modèle capitaliste, Louis Boltansky et Eve Chiapello (1999) démontrent que c'est sa capacité à intégrer les aspirations des années 60 comme l'autonomie, la responsabilisation, la mobilité, qui lui permet de survivre. Aspirations, 'la critique artiste' comme la nomment les auteurs, qui sont également à l'horizon de la prise en compte des acquis.

Il convient alors d'entendre le ferme avertissement de Bernard Liétard (1995, p. 105) afin de rester conscient des dérives possibles du discours : *'En un mot, mettre l'accent sur la responsabilité individuelle, n'est-ce pas un moyen de se dégager au niveau de la société de responsabilités collectives comme l'exclusion ou le chômage?'*

Raison de plus pour continuer l'investigation critique et rester vigilant sur la pratique.

Les conséquences de la crise de la sidérurgie, les efforts déployés pour la promotion sociale, permettent de développer des formes de construction de la qualification faisant place à l'accession progressive des certifications (unités capitalisables au Ministère de l'Education nationale d'abord suivi de près par celui de l'Agriculture).

S'inspirant des réflexions et avancées de l'âge d'or de la reconnaissance au Canada (les années 80), les mesures gouvernementales tendent à rééquilibrer le ménage à trois formation-travail-emploi [Liétard (1992), p. 133] et incite les différentes régions à se positionner sur la réalisation de supports, type portefeuille de compétences.

Même si ces pratiques ne semblent pas avoir eu le succès général escompté -certaines régions s'en étant emparées de façon plus pérenne que d'autres, elles sont régulièrement remises sur le devant de la scène⁵².

⁵² En 2003, les accords interprofessionnels sur la formation professionnelle instituent un droit individuel à la formation (DIF) et proposent, dans les mesures annoncées, la création d'un passeport pour l'emploi.

La chute du mur de Berlin marque le pas, au tout début des années 90, de la victoire du libéralisme sur l'idéologie collectiviste. Dans le même temps, le recentrage sur l'individu, capital humain de l'entreprise, va progressivement conduire à remplacer la notion de qualification par celle de compétence(s) [Stroobant (1997)] ; ce glissement peut être un sujet de dérive par ailleurs dénoncé par les sociologues. [Dugué (1994) ; Liétard (1995) ; Roelens (1997) ; Zarifian (1999)].

1.3 L'évolution du paysage législatif depuis le début des années 90

La loi de 1991 ouvrant le droit au bilan de compétences pour les salariés précède et prépare la loi du 20 juillet 1992 sur la validation des acquis professionnels (VAP). Celle-ci inaugure un changement d'attitude radical au sein du système éducatif français. Pour la première fois, de façon officielle et éclatante, la loi sur la VAP entérine le fait que l'expérience de travail (rémunéré) produit des savoirs qui peuvent être reconnus et attestés par la délivrance d'une partie plus ou moins grande d'un diplôme de l'Education nationale.

La loi n° 92-678 du 20 juillet 1992 relative à la validation d'acquis professionnels pour la délivrance de diplôme et portant diverses dispositions relatives à l'Education nationale prévoit en effet, dans son article 2, que :

'Toute personne qui a exercé pendant cinq ans une activité professionnelle, en rapport avec l'objet de sa demande, 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 technologique [...]. La validation d'acquis professionnel produit les mêmes effets que le succès à l'épreuve dont le candidat a été dispensé'.

Ainsi, le ministère valideur qui délivre la grande majorité des certifications, l'Education nationale, reconnaît de fait la part formative de l'expérience.

Le Ministère de l'Education nationale est bientôt rejoint par le Ministère de l'Agriculture puis par celui de la Jeunesse et des sports. Néanmoins à la lourdeur de la

démarche pour les candidats répond le faible taux de décollage des dispositifs et ce n'est pas sans lien avec l'évolution des mesures législatives (Annexe I).

Votée sur fond de crise de l'emploi récurrente, dans un espace international gagné par la mondialisation, la loi de modernisation sociale votée le 17 janvier 2002 et les décrets d'applications qui ont suivi entre avril et décembre de cette même année rendent possible la délivrance d'un diplôme, titre ou certificat de compétences professionnelles. Certification complète cette fois, elle institue ainsi la validation des acquis de l'expérience comme voie d'accès à part entière à la certification au côté de la formation initiale, la formation continue et l'apprentissage.

Il n'y a plus désormais systématiquement rupture nette entre deux logiques d'évaluation qui auparavant coexistaient dans la validation des acquis professionnels :

- La logique de l'examen ponctuel (sans entrer dans les détails de contrôle en cours de formation qui étale dans le temps le même mode de contrôle) est une logique d'évaluation/ sanction de la présence ou l'absence de connaissance. C'est la logique adoptée lors du passage de l'examen en candidat libre ou du passage d'unités non demandées en validation d'acquis professionnels, ou non obtenues en validation d'acquis.
- La logique de la preuve dans la validation des acquis de l'expérience qui se fonde sur une déduction à partir de l'évaluation des connaissances, compétences et aptitudes dans l'expérience globale de la personne telle que décrite et analysée dans un dossier standard et éventuellement exposée à l'oral suite aux questions d'un jury portant sur le contenu du dossier⁵³.

On oublie souvent qu'en dehors d'offrir la possibilité d'obtention de tout ou partie d'une certification sans passer par la formation, cette loi institue également la création d'un répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)⁵⁴ qui devra recenser toutes les certifications (à visée professionnelle) existantes sur le territoire national, environ 15 000 dont 10 000 sont délivrées par l'Enseignement supérieur. Cet effort pour

⁵³ Circulaire Education nationale 2003-127 du 1^{er} août 2003. 1. Principes généraux.

⁵⁴ La CNCP, Commission nationale de la certification professionnelle qui a pris le relais de la CTH, Commission technique d'homologation, est chargée de mettre en œuvre ce répertoire, c'est-à-dire

rendre plus lisible l'offre de certification a aussi pour but de favoriser la mobilité européenne voire mondiale par un repérage commun des niveaux [Charraud (2003)].

Loin d'instaurer de fait des diplômes à deux vitesses (ceux obtenus après un cursus de formation et ceux obtenus par validation d'acquis, crainte majeure chez les enseignants et les chefs d'entreprise), la loi de modernisation sociale offre prioritairement la possibilité de raccourcir et moduler les parcours de formation nécessaires à l'obtention de la certification complète visée en prenant officiellement en compte des savoirs d'expérience.

Avant de poursuivre sur une première lecture de la procédure de validation des acquis de l'expérience telle qu'elle s'est installée et se modifie en permanence dans l'académie de Montpellier, je voudrais revenir sur les termes mêmes de l'article 133 de la loi de modernisation sociale puisqu'il instaure la possibilité de reconnaître le statut formateur de l'expérience en rendant possible la délivrance d'une certification en attestant que *'toute personne engagée dans la vie active est en droit de faire valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification... enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles'*.

Dans les termes de l'article, l'élargissement de la vie professionnelle à la vie active, la double inscription de la loi dans le code de l'éducation et le code du travail, soulignent la reconnaissance, la prise en compte du statut de l'expérience, résultat de l'activité, pourvoyeuse d'acquis, processus de développement.

La dissociation, inscrite au fronton de la VAE, entre la formation et la certification s'inscrit dans le champ de la formation continue des salariés, dans l'histoire même de l'enseignement technologique et professionnel, comme le rapporte de façon très documentée Guy Bruicy [Neyrat *et al.* (2007)].

d'inventorier ce qui existe, les diplômes, d'inscrire de nouveaux titres et de veiller à la conformité au cahier des charges demandé.

Au cours des Trente Glorieuses, le déni de reconnaissance par l'employeur d'un effort parfois surhumain pour suivre, souvent à ses frais, des formations en cours du soir aboutit à la dévalorisation du diplôme aux yeux du salarié.

La désaffection des salariés pour les cours de perfectionnement car ils conduisent à l'obtention de diplômes sans utilité immédiate et le constat négatif des enseignants (le diplôme a peu de poids dans les entreprises où les employeurs ont une vue étroitement utilitaire qui privilégie la pratique au détriment des enseignements théoriques) démontrent que ce qui se passe dans l'entreprise joue directement sur ce qui se passe en formation.

L'objectif d'obtention du diplôme n'est plus l'objectif principal : définir les finalités de la formation professionnelle a des implications sociales et politiques majeures.

Au début du XXe siècle, 'en créant un dispositif fondé sur la formation méthodique et complète de l'homme, du travailleur et du citoyen, les promoteurs de l'Enseignement technique public visaient à affranchir les salariés d'une trop forte dépendance à l'égard du pouvoir économique et s'opposaient à la réduction de l'individu à sa seule fonction de producteur. Leur projet impliquait que l'enseignement des disciplines professionnelles ne soit jamais déconnecté de celui des disciplines théoriques et de culture générale et ce, quelle que soit l'activité à laquelle se destinait la personne'.

Plus près de nous (2004), et ceci a un caractère préoccupant, le rapport Crahuz-Kamarz (*De la précarité à la mobilité : vers une sécurité sociale professionnelle*) propose la création d'un CAP et d'un CAP* (CAP étoile) dissociant le diplôme accordé aux professionnels de la formation des citoyens. Il *'s'inscrit dans la longue histoire des multiples tentatives de déstructuration de ce système depuis la remise en cause début des années 50 des CAP nationaux par des certificats régionaux de spécialité jusqu'aux actuels CQP qui ont tous en commun de dénier la reconnaissance des savoirs possédés par l'individu au profit des compétences requises par le poste de travail'* [G. Bruzy in Neyrat *et al.* (2007), p. 32-39].

Néanmoins, dans le sillage de la mondialisation, au cœur d'un monde économique mouvant et incertain, nombre d'entreprises⁵⁵ réalisent de plus en plus la nécessité de diplômer leurs salariés (par des diplômes à valeur nationale via un parcours incluant la VAE), dans une perspective de redéploiement des compétences **dans et hors de** l'entreprise.

En cela, elles s'appuient souvent sur la refonte de la formation professionnelle⁵⁶ établissant un droit individuel à la formation de 20 h par an cumulable sur 6 ans, lequel peut être pris pour un parcours VAE ouvrant droit à un congé validation de 24 h maximum d'absence de l'entreprise en conservant la rémunération.

1.4 Le dispositif de validation d'acquis et sa déclinaison académique

D'après Michel Foucault, un dispositif est *'un ensemble résolument hétérogène, comportant des discours, des institutions, des aménagements architecturaux, des décisions réglementaires, des lois, des mesures administratives, des énoncés scientifiques, des propositions philosophiques, morales, philanthropiques, bref, du dit' aussi bien que du non-dit'*⁵⁷. *'Le dispositif lui-même, c'est le réseau que l'on peut établir entre ces éléments'* [Foucault (1975)]. La définition proposée s'adapte parfaitement aux dispositifs de reconnaissance et validation d'acquis.

La procédure de validation des acquis de l'expérience au Ministère de l'Education nationale qui sert de cadre à notre réflexion s'appuie sur une antériorité d'exercice : celui de la validation des acquis professionnels mis en place par ce même ministère (1994), puis par celui de l'Agriculture (1996) et enfin par le Ministère de la Jeunesse et des sports (1997/99) avec des variantes mineures et sur le même principe : l'expérience de la personne devra être décrite dans un dossier standard, examiné par un jury qui pourra recevoir en entretien le postulant au diplôme et complètera ses impressions par un jeu de questions/réponses sur le contenu du dossier avant sa décision souveraine

⁵⁵ La région Languedoc-Roussillon n'échappe pas à cette évolution inéluctable et notre académie a conduit des expérimentations sur sites pour des entreprises d'envergure nationale, voire internationale (Rhodia, Danone, Véolia)

⁵⁶ Accord interprofessionnels sur la formation professionnelle de septembre 2003

⁵⁷ C'est moi qui souligne

d'octroi ou non de dispenses dans le cadre de la VAP et de tout ou partie du diplôme dans le cadre de la VAE.

Il est ainsi postulé la capacité pour un jury de déduire les compétences, connaissances et aptitudes requises pour l'obtention d'un diplôme et donc acquises et détenues par le détenteur du diplôme, cela à partir d'un déclaratif écrit et oral.

Le Ministère du Travail n'a pas partagé dès le début cette optique et ne la partage désormais que partiellement. Il met en place des situations d'évaluation laissant large place à l'observation en contexte réel ou reconstitué de l'activité du sujet.

Dans un premier balayage procédural, de grandes phases, communes aux trois ministères, seront identifiées : information, accueil, accompagnement puis jury et décision d'octroi de dispenses.

Avant d'entrer dans le détail, une comparaison sommaire avec l'offre des autres ministères souligne les phases communes à tous les processus mis en place⁵⁸

En aval est diffusée une information générale, prenant au début la forme d'information dans les administrations publiques, de présence dans des manifestations autour de la formation et de l'emploi, de campagne de presse réitérées.

La médiatisation s'est accélérée à un moment où des crédits de l'Etat pour la validation ont été attribués au Ministère du Travail, à charge pour lui de redistribuer les fonds aux différents ministères valideurs (Agriculture, Jeunesse et sports, Santé, Education nationale...). Le monopole de la validation des acquis par délivrance d'une certification n'est plus l'apanage quasi exclusif de l'Education nationale.

Lorsque le Ministère de l'Emploi a été chargé de la médiatisation, outre les campagnes dans divers médias, une circulaire de la Direction générale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DGTEFP) ⁵⁹instaure la création de points relais conseil (PRC) pour aider le public à s'orienter dans l'offre de certification via la VAE en pleine

⁵⁸ Rapport d'étape du Haut Comité éducation-économie-emploi (2004)

⁵⁹ Circulaire DGTEFP n° 2002-24 du 23 avril 2002

structuration. La région Languedoc-Roussillon n'a mis en place ces relais appelés points information conseil (PIC) qu'au dernier trimestre 2006⁶⁰.

Les services concernés des différents ministères se sont chargés jusque-là de l'orientation. Il existe en effet une plate-forme devenue cellule de travail interministériel coordonnée par le Ministère du Travail qui produit une réflexion et des supports de documentation afin de repérer ce qui se passe en région et le mettre à disposition des structures d'accueil et autres professionnels de l'orientation.

La mise en place des PIC est désormais chose faite, le rapport Ben Hammou (2005) demandé par le Premier ministre ayant impulsé une volonté encore plus affirmée au plus haut niveau de l'Etat pour promouvoir la validation. Les recteurs d'académie se sont fait l'écho de la demande du Premier ministre : tripler les chiffres de la VAE (personnes informées, reçues et ayant déposé un dossier). A Montpellier, une campagne de presse spécifique vantant les apports de la VAE avec affichage public et lettre aux chefs d'établissement à distribuer aux parents d'élèves a été menée début 2006 et nous avons pour l'instant significativement augmenté nos résultats (Annexe I).

Tous les ministères qui désormais s'investissent dans la validation d'acquis organisent la procédure selon cinq phases après une information générale

- une information ciblée,
- un accueil personnalisé,
- une recevabilité 'administrative' de la demande,
- un accompagnement optionnel,
- la tenue de jurys de validation se prononçant sur l'octroi ou non d'une partie ou de la totalité des dispenses.

Une phase sous-jacente, en aval, qui n'est à ce jour ni traitée ni instrumentée de façon claire et systématique, est celle de la proposition de formation complémentaire dans le cadre de la VAP comme dans celui de la VAE ; pourtant, désormais, l'offre d'accompagnement comprend pour divers ministères le conseil post-validation.

Une des raisons majeures en est la 'prudence'⁶¹, du Ministère de l'Education nationale qui n'a pas voulu jusqu'alors se mettre dans une position de juge et partie en délivrant la

⁶⁰ En Languedoc-Roussillon, les points information conseil sont portés par le réseau des Centres

certification (domaine où il a quasiment eu le monopole jusqu'à la création du répertoire national des certifications) en proposant conjointement une offre de formation pour laquelle il est maître d'œuvre incontesté.

Un second frein à l'investissement massif dans une offre de formation spécifique post VAE réside dans le pourcentage élevé des candidats qui obtiennent la certification complète pour nos diplômes Education nationale de l'enseignement technologique et professionnel.

Néanmoins, de façon de plus en plus évidente, le domaine de la certification est entré dans une ère/aire concurrentielle, que la concurrence s'exerce entre ministères valideurs (et désormais chaque ministère s'engage dans l'inscription de ses certifications au Répertoire national des certifications professionnelles) ou que la concurrence s'exerce avec les organismes de formation ou toute autre instance privée appartenant à une branche professionnelle spécifique et décidant d'inscrire un titre ou un CQP au RNCP.

L'offre de formation doit être repensée. La difficulté, dénoncée par les bénéficiaires, de trouver de la formation complémentaire adéquate pour finaliser l'obtention d'un diplôme Education nationale d'une part et la venue sur le marché de la certification d'autres ministères qui n'ont pas la même clé d'entrée que notre ministère et ne séparent pas de façon si tranchée l'acte de formation et l'acte de certification de l'autre, préoccupent notre institution de tutelle qui réfléchit à un découpage différent de l'offre de formation.

Ce découpage appelé modularisation de l'offre de formation, vise à s'ajuster/s'adapter aux nouvelles orientations de la réforme sur la formation professionnelle notamment le droit individuel à la formation fixé à 20 h par an cumulables et à répondre plus finement aux besoins spécifiques des demandeurs de validation.

Il ne s'agit certes pas d'un simple redécoupage mais de repenser la logique d'acquisition de compétences non plus selon une progression scolaire, cognitive, linéaire mais plutôt en lien avec les situations rencontrées sur le marché de l'emploi.

interinstitutionnels de bilan de compétences (CIBC)

⁶¹ Au sens de phronesis (φρονησις) qui veut dire intelligence raisonnable

Ce redécoupage, dont les académies se partagent la responsabilité (742 diplômés !) peut d'ailleurs éventuellement minorer la possibilité ouverte par la loi de modernisation et entérinée par la circulaire d'août 2003⁶², celle de pouvoir juger l'expérience dans sa globalité en inférant la potentialité à développer les capacités et compétences repérées dans un contexte précis.

Par exemple, un jury, constatant le manque d'utilisation d'une langue vivante dans un contexte professionnel décrit, pouvait inférer la possibilité d'utiliser ladite langue à partir des capacités de communication, de compréhension de codes et signes démontrées à travers la pratique professionnelle décrite et analysée, l'expérience globale de la personne (utilisation de langages informatiques divers, recours aux ressources documentaires adéquates, etc.).

En revanche, désormais, après que les diplômés ont été modularisés, si l'on propose une offre de formation ciblée sur un 'manque' particulier repéré (par exemple non-utilisation de la langue étrangère dans le contexte professionnel spécifique du candidat), le jury pourrait être conduit plus facilement à adopter une évaluation par module, semblable à celle pratiquée par exemple dans la VAP où l'on raisonnait en fonction des épreuves à accorder et non sur une globalité de l'expérience et la possibilité d'apprentissage nouveau qu'elle laisse supposer, ou à la pratique d'évaluation, fonction par fonction, en vigueur dans le diplôme d'Etat d'éducateur spécialisé (DEES, DEETS⁶³ en co-tutelle Ministère de l'Education nationale et Santé/Affaires sociales) et dans les diplômes professionnels d'aide-soignante et d'auxiliaire de puériculture (DPAS et DPAP⁶⁴ sous la responsabilité du Ministère des Affaires sociale et de la santé).

Cependant, les cinq grandes phases précitées sont toujours présentes et les évolutions ont porté sur les temps et les modalités de déroulement, dans l'académie de Montpellier en ce qui concerne le processus examiné (diplômes de l'enseignement technologique et professionnels du niveau V au niveau III pour le BTS). Elles nous serviront de balises lors de l'exploration systématique du terrain.

⁶² Circulaire 2003-127 du 1er août 2003 (BO n° 32 du 4 sept. 2003)

⁶³ Arrêtés d'ouverture à la VAE des 12 mars 2004 et 26 janv. 2006

⁶⁴ Arrêtés d'ouverture à la VAE des 25 janv. 2005 et 16 janv. 2006

DEUXIEME PARTIE

II- LES EAUX MELEES

Après avoir posé le cadre très général de l'investigation, le dispositif académique de validation des acquis, intéressons-nous à l'objet de l'étude pour poser tout de suite la question : objet ou sujet ? La réponse est difficile tant ils sont imbriqués l'un dans l'autre et ce, sans coquetterie de style.

S'agit-il de la problématisation⁶⁵ d'une opération : l'évaluation dans la validation des acquis de l'expérience comme forme émergente de reconnaissance sociale ? Il conviendra alors d'interroger la notion de valeur, celle de l'attribution de valeur et des logiques qui y conduisent.

Cette opération porte sur des objets dont on va mesurer, estimer la valeur : les acquis professionnels, les acquis de l'expérience, objets constitutifs du sujet (de l'action). Opération redoublée par le passage de l'actif au passif du 'reconnaître' (l'objet) à 'l'être reconnu' en tant que sujet.

L'affaire se complique encore davantage quand la réciprocité à l'œuvre dans la reconnaissance met en abîme l'opération : je reconnais l'autre (le sujet, l'objet) et je me reconnais (à travers cette reconnaissance) en tant que sujet agent de l'action, acteur, auteur des choix effectués.

Résonant avec cette complexité, il faut affronter la polysémie des concepts employés polysémie à circonscrire en fixant les acceptions retenues dans le cadre de ce travail.

⁶⁵ *'Problématiser ne veut pas dire 'créer un problème' mais plutôt 'cerner le problème', c'est-à-dire avoir un regard qui affirme que des solutions existent et non pas d'une façon fataliste ou désespérée, un regard qui suppose que la situation est figée, immuable, voire immunisée contre tout changement'.* [Taylor (2002) p.77]

2.1 Les catégories brassées

Les ‘objets/sujets’ de validations :

Dans la procédure évolutive qui servira de cadre à l’investigation, ce sont les acquis de l’expérience d’une personne qui vont être validés grâce à l’obtention de tout ou partie d’une certification qui attestera de ses compétences, aptitudes et connaissances.

A noter qu’on ne parle pas de reconnaître l’expérience (car c’est un allant de soi que l’on n’interroge pas) mais les acquis de l’expérience et la première loi de 92 parlait des acquis professionnels :

- du côté de la personne, les acquis, issus de l’expérience, acquis d’une personne jugée compétente, traces mobilisables laissées par un apprentissage de la vie, dans la vie,
- du côté de la certification classique, du titre, ou du diplôme, les connaissances, aptitudes, issues de la formation, là encore traces mobilisables, cette fois potentiellement, laissées par un apprentissage scolaire, académique qui fait partie de la vie et qui est censé se réinvestir dans l’action.

Comment mettre en rapport ces entités hétérogènes ? En trouver, construire communiquer et appréhender la cohérence, en dépit ou même grâce à la discontinuité, n’est-ce pas là tout le travail auquel à la fois le postulant à la validation, l’accompagnateur et le jury doivent se livrer ?

Philippe Astier parle à ce propos, avec grande justesse, de la commensurabilité à construire par chacun des acteurs de la validation, bénéficiaire, accompagnateur et membre du jury : rendre le regard sur les objets et leur mesure comparables [Astier (2004), p. 25].

On pourrait alors voir la comparaison un peu à la manière de la comparution : paraître avec, à côté, en parallèle, voire comparution au ‘tribunal’ des juges, le jury qui devra examiner les preuves. Nous y reviendrons à la fin de cette partie.

Revenons donc à ce qui est validé, aux acquis et d’abord à leur genèse : l’expérience.

2.1.1 L'expérience singulière dans le monde vécu

Expérience, tout comme compétence(s) sont des mots relativement galvaudés. Un détour pour éclairer ces deux notions aidera à trouver un fil conducteur qui mène de l'une à l'autre.

Premières constatations : lapalissades...

L'expérience est singulière, elle appartient à la personne qui l'a vécue et de même qu'elle est dépendante du sujet qui la vit, elle est également dépendante du contexte :

- contexte spatial, espace habité par d'autres (en cela on peut penser à des pans d'expérience partagée) et par des réalités physiques,
- contexte temporel.

Si l'on peut essayer de retrouver le même espace (situations reconstituées, simulations...), il a cependant évolué entre deux périodes de temps ; quant au temps, on ne peut en remonter le cours pour retrouver l'instant dans lequel s'est effectuée l'action, où s'est vécu l'état.

L'expérience forme et transforme ceux qui l'ont vécue, les faisant accéder à un état d'être différent.

C'est pourquoi l'expérience elle-même n'est pas transmissible ; on ne peut, a posteriori, que parler des liens conscients établis entre soi et le monde (les choses et les autres), des émotions éprouvées voire des rêves imaginés à l'occasion de l'expérience vécue.

Cela nous renvoie sans doute à la solitude constitutive de l'être humain mais aussi à la communauté d'appartenance au genre humain

Selon Jacqueline Picoche (1994), l'étymologie *ex perire* pour le terme expérience nous conduit à l'idée de sortir du péril et pourquoi pas résoudre un problème, contourner un obstacle en rapprochant l'idée de projet de sa racine *προβλημα* posé dans un contexte particulier, celui du moment vécu de l'expérience. Se dessine là une filiation entre des notions, régulièrement brassées, de compétence(s) et projet que nous retrouverons dans les livrets de validation.

A chaque expérience vécue se sédimente, le plus souvent inconsciemment pour la personne qui la vit, un socle de savoirs de diverses natures qu'il faudra formaliser, 'sémiotiser', mettre en mots, grâce à un retour réflexif sur l'expérience si l'on veut mettre à jour, pour soi et pour d'autres, ses apports éventuellement réutilisables : les acquis.

Se donner à voir au travail, en travail à travers un écrit, voilà qui n'est pas simple et suppose une attention supplémentaire à ses manières de faire que ne l'aurait requis la seule démonstration en situation⁶⁶. *'Les conduites humaines ne peuvent jamais, sans réduction dommageable, être ramenées purement et simplement à des comportements observables. (...) Le réel de l'activité, abordé de façon directe et par les seuls moyens de l'observation apparaît incompréhensible'* argumentent D. Faïta et J. Donato [in Y. Schwartz (1998), p. 150].

Tout n'est pas pour autant mis à jour dans une opération de conscientisation et de verbalisation. Et le corps et l'esprit vont garder par devers eux une part inconsciente, incorporée, qu'il sera peut-être possible de dévoiler en partie seulement dans des tentatives successives de réfléchissement.

Le sédiment est alors un terreau de développement potentiel : *'l'expérience a une histoire et son analyse transforme cette histoire'* [Clot in B. Maggi (1999), p. 145].

La formalisation de l'expérience passe par un récit, un discours sur le cours de l'action et c'est bien, en tout cas au Ministère de l'Education nationale, ce qui est posé et retenu comme objet de l'évaluation⁶⁷ : un déclaratif écrit et oral censé re-présenter l'activité au plus proche de ce qu'elle fut à l'instant du premier exercice [Goffman (1996)] mais aussi donner accès, au candidat et au jury, à la conceptualisation au fond de l'action [Vergnaud in J.M. Barbier (1998), p. 275] garante de l'efficience (capacité à produire un effet), le succès n'étant pas attribué au seul hasard.

⁶⁶ Le Ministère du Travail qui avait privilégié la mise en situation comme support premier de l'évaluation a introduit depuis juin 2006 la rédaction d'un dossier de synthèse

⁶⁷ C'est un reproche très fréquemment formulé à l'encontre de l'Education nationale

L'expérience, capital utilisable et réutilisable, est une totalité englobant l'action et les savoir mobilisés à l'occasion de l'action. C'est un réservoir où l'individu peut creuser à des moments différents selon diverses finalités : résolution des problèmes posés par des situations inattendues, mise en évidence de ses potentialités d'action, évaluation, validation, embauche pour ce qui est du mesurable, du quantifiable ; mais aussi orientation, étude de faisabilité et montage de projet, improvisation dans une approche plus qualitative.

Avec Y. Schwartz (EP n° 158, 2004, p. 11-23), on peut certes reconnaître à l'expérience une double polarité, l'une axée vers le généralisable, le protocole d'action, l'autre tournée dans le singulier d'une rencontre de rencontres ; mais il est impossible de les examiner séparément.

L'expérience est le cadre, les cadres successifs du développement des apprentissages qui rendent l'action aisée, reproductible sans avoir à réinventer le chemin cognitif, conatif et affectif⁶⁸ tracé dans les premiers essais. *'Si une inquiétude peut accompagner l'action, c'est surtout une certaine sérénité qui prévaut dans les actions usuelles, fondée sur le fait que les événements sont relativement prévisibles, anticipables, que leur signification n'est pas totalement obscure et que chaque acteur dispose pour les aborder de ressources adéquates, conçues comme des habitudes, des schèmes, des routines incorporées, etc. En dépit de son caractère singulier, l'action présente et exploite les régularités ou les invariances issues du passé et elle est constitutive de l'expérience permettant d'agir dans le futur'* [Durand, Saury (2004)]. Ainsi l'expérience est tout aussi bien état (avoir de l'expérience) qu'action (faire l'expérience, expérimenter).

En tant qu'état (du côté de l'être), l'expérience est (potentiel, capacité de) perception et interprétation des situations, perception et interprétation qui permettent l'action pour modifier la situation.

En tant qu'action (du côté du faire), le terme expérimenter (faire l'expérience de) connote un essai, une aventure [Mendel (1998)] décidée voire préparée ou non, où le

⁶⁸ Définition du terme 'acquis' donnée par G. Pineau dans le Dictionnaire des sciences de l'éducation, Nathan (1997)

résultat n'est pas tenu pour certain, où le corps comme l'esprit s'affrontant au réel qui résiste sont mis à contribution, la trace de l'aventure laissant une expérience de plus à celui qui la vit.

Avant même de parler d'expérience, ce que nous partageons tous, dès notre naissance (pour ne pas remonter au-delà sur des *terra incognita*), ce sont des flots d'événements qui deviendront pour certains seulement, et pas pour tous de façon identique, expériences, c'est-à-dire lieu, espace, temps, terreau d'épreuve, au sens d'éprouvé, d'apprentissages. Encore une raison qui rend l'expérience intransmissible.

L'événement peut se décliner, selon Zarifian (2001), selon deux aspects :

- l'inattendu, l'imprévu qui permet une inventivité, répondre pour la première fois, développer de nouveaux savoirs,
- un aléa à la situation présente : un dysfonctionnement, une panne, un manque, une absence, bref, une occasion où mobiliser des savoirs pour réparer, pallier, s'adapter.

L'événement crée rupture, rupture dans un continuum de vie ; là, en ce point, à ce moment s'ouvre en réaction une occasion d'action (une route ?) que l'on peut ou que l'on doit saisir selon les circonstances, la décision n'étant peut-être pas dans l'instant consciente. En revanche, on peut alors décider de revenir sur ses pas, de remonter le flot pour examiner en réflexivité ce qui s'est passé et accorder un sens dépendant du moment de la réflexion [Mezirow (2001), p. 18]⁶⁹.

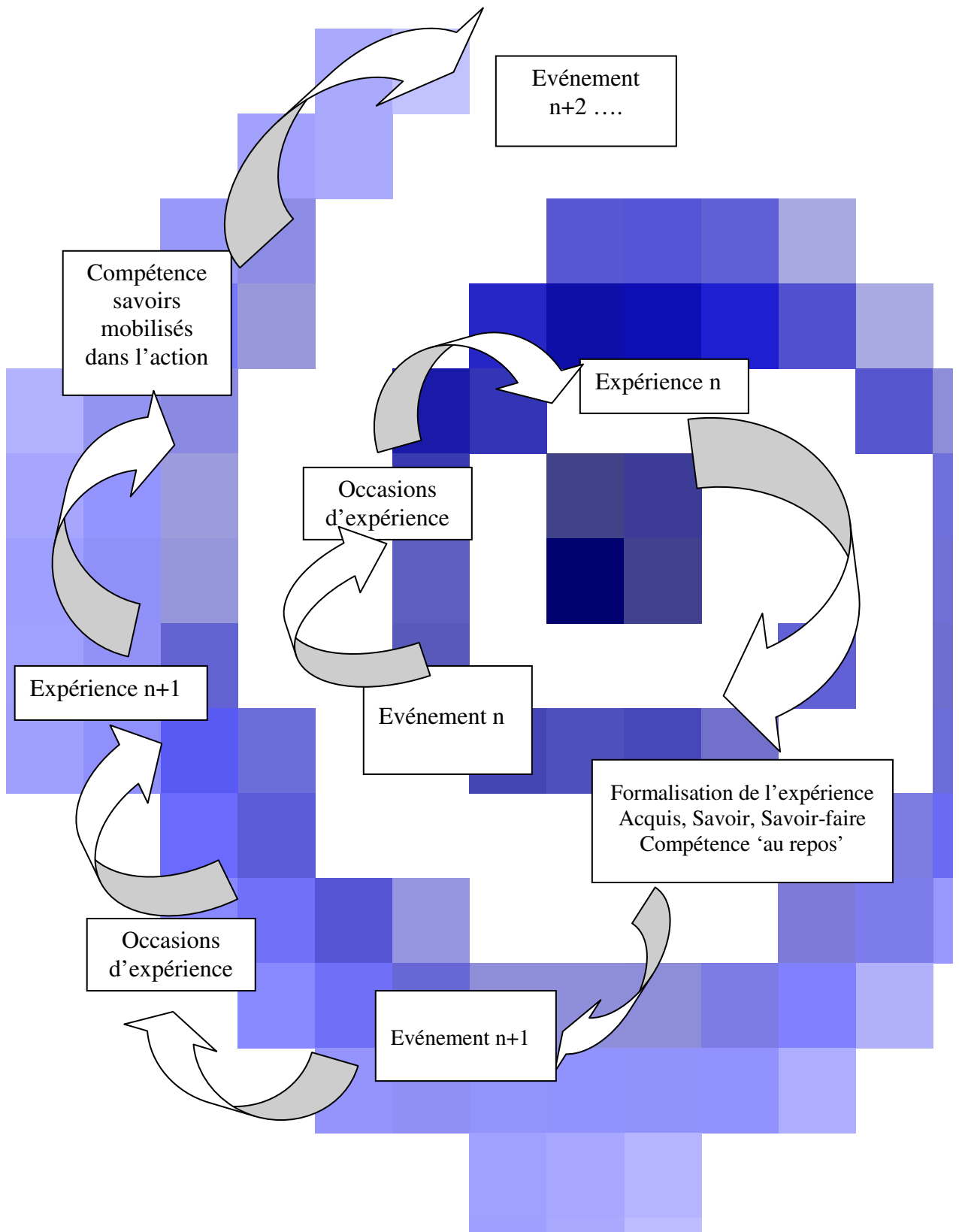
On pourrait évoquer à ce propos, le poids de mon histoire aidant, l'image du chercheur en sciences biologiques ou en sciences physiques, par exemple, qui déclenche grâce à un appareillage appelé Stop-flow un événement perturbateur dans une réaction chimique pour étudier le retour à l'équilibre, à un autre équilibre (*steady-state*).

Revenant à l'expérience humaine, on peut construire en spirale le chemin suivant (cf. fig. page suivante) : événement → occasion d'expérience → expérience comme cadre d'apprentissages (soi-même engagé dans un contexte, dans des situations où exploiter les ressources de l'environnement, les autres personnes et les choses) → sédimentation

⁶⁹ 'Ce livre procède de l'intérêt que je porte à la transformation de perspective. A l'origine de mon engagement se trouvent **quatre événements de ma vie**' (souligné par l'auteur)

d'acquis → savoir et savoir-faire/être (ressources du sujet) → compétence, art combinatoire d'un double équipement de ressources : sujet et environnement [Le Boterf (1997)] → nouvel état d'être permettant d'aborder de nouveaux événements dans un nouveau contexte et donc de nouvelles occasions d'expérience et donc d'actions et de compétence.

La notion d'occasion, François Jullien, dans le chapitre V du *Traité de l'efficacité*, en décrit la structure, disant d'elle que c'est '*le moment favorable qui est offert par le hasard et que l'art permet d'exploiter; grâce à elle, notre action est en mesure de s'insérer dans le cours des choses, elle n'y fait plus effraction mais réussit à s'y greffer, profitant de sa causalité et s'y trouvant secondée*' [Jullien (1996), p. 83].



Selon Jacques Aubret⁷⁰, il est possible de recenser quatre conditions pour transformer une occasion d'expérience en expérience, c'est-à-dire en possibilité de développement d'apprentissage, et c'est bien sous cet angle que l'interrogation sur le vocable expérience nous intéresse dans notre quête à la frange entre reconnaissance et validation.

Voici les conditions auxquelles la transformation des occasions d'expérience en expérience peut avoir lieu. L'occasion d'expérience doit être un terrain d'application, un moment de découverte, une source de questionnement et une étape d'expérimentation, tout ceci avec des pondérations différentes. Ces conditions résonnent avec les principes décrits par D. Kolb pour caractériser l'apprentissage expérientiel, principes qui distinguent un mode de saisie de l'expérience aux deux extrémités d'un continuum -le vécu de l'expérience concrète et la conceptualisation abstraite- et un mode de transformation de l'expérience aux deux extrémités d'un autre continuum -l'observation réfléchie et l'expérimentation active [Kolb (1984)].

L'auteur postule que, dans la vie, chacun de nous a à disposition, avec des pondérations différentes, ces quatre approches de l'expérience pour en tirer un apprentissage, charge à nous de développer, si le besoin s'en fait sentir, les pôles les plus faibles par rapport à nos façons de réagir particulières.

On peut s'attendre alors à ce qu'un candidat à la validation des acquis de l'expérience et un jury examinant les preuves et le recevant en entretien puissent ne pas raisonner/résonner sur ou privilégier le même style d'apprentissage.

Le déplacement sur les deux axes (saisie et transformation de l'expérience) met en œuvre chez la personne une dimension de pensée (observation réfléchie et conceptualisation de l'action) et une dimension d'engagement dans une situation (expérience concrète et expérimentation).

⁷⁰ Conférence au colloque sur la reconnaissance et la validation des acquis, 10-11 mars 1997, CREPS de Poitiers-Boivre

En prenant maintenant les pôles deux à deux mais pas sur le même axe, nous avons, du côté de l'action directe : l'expérience concrète et l'expérimentation active ; alors que, du côté du réfléchissement, nous trouvons l'observation réfléchie et la conceptualisation abstraite.

Pour se déplacer sur les axes du modèle de Kolb et visiter alternativement, successivement et/ou simultanément les quatre pôles d'apprentissage qu'il décrit, la didactique professionnelle passe d'une pédagogie reproductive à une pédagogie constructiviste. Elle privilégie l'accès à l'apprentissage par résolution de problème -où la place de l'invention en situation permet de réinventer le savoir théorique à son usage- plutôt que l'accès à l'apprentissage par la seule pratique (cependant souvent tutorée) -où le rôle de l'imitation/reproduction est majeur et le rôle de l'analyse second. Elle permet ainsi de construire le pont entre les connaissances théoriques nécessaires et l'efficacité de l'action en situation.

.
'Par chance les humains ont la possibilité d'apprendre de l'action même quand celle-ci est terminée' rappelle Pierre Pastré (EP n° 168, 2006) et de défendre l'analyse réflexive rétrospective (débriefing réellement réflexif) qui permet de partir du vécu -de l'expérience, de remonter le temps et, par rétro-diction [Veyne (1971)] de reconstituer l'enchaînement des faits (vécus dans une contingence radicale) en un enchaînement nécessaire. C'est exactement ce que Paul Ricœur (1998) appelle la mise en intrigue dans le récit.

Les trois temps sont sollicités : le passé avec son poids de réalisation et donc d'apprentissages plus ou moins conscientisés, le présent avec la nécessité de répondre en situation, dans un contexte donné à un problème posé, à une question qui surgit et enfin le temps prospectif, l'objectif, la visée de l'action, l'intention, moteur de l'action où sera réalisée la performance (et sédimenté un chemin explicite, modèle pour l'atteindre). Le décalage temporel entre pensée et action, constamment dans les deux sens, difficile à saisir, se décline différemment dans les trois temps.

Pierre Mayen dans une note de synthèse sur l'expérience (*Savoirs* n 1, 2003) recense pourtant plusieurs réserves que différents auteurs adressent au modèle de Kolb.

Balleux, cité par Mayen, note par exemple que Kolb *'donne un peu l'impression de réduire la notion d'apprentissage à l'acquisition ou à la création de connaissance'* en citant Finger qui lui reproche une vision réductrice de l'apprentissage et de l'expérience *'qui consiste à voir l'apprenant comme un chercheur scientifique dont le but est l'élaboration d'une connaissance objective de la réalité et dont l'aboutissement est une nouvelle adaptation à l'environnement'*.

De plus le modèle de Kolb ne développe pas explicitement, tant dans la saisie que dans la transformation de l'expérience, l'arrière-plan social (avec les autres) inéluctable de tout apprentissage et P. Mayen de poursuivre : *'l'expérience semble vécue d'une façon individuelle'* (...); quant à Bruner, également cité par Mayen, il souligne que *'l'expérience quotidienne est ainsi une expérience qui se réalise avec les autres, mais elle se réalise aussi dans le cadre d'interaction avec les autres interactions langagières, dans lesquelles les choses sont nommées, les actions décrites et interprétées, les conseils ou les reproches justifiés'*.

A l'appui de cette façon de voir, A. Giordan (1998, p. 249) défend que *'apprendre a une place centrale dans la dynamique sociale'* et rajoute que *'sur le plan personnel, apprendre c'est comprendre, dans sa dimension sociale, c'est acquérir des compétences collectives pour participer à un projet de la Cité'*.

La rationalisation de l'expérience, souhaitée et encouragée par le monde économique, du taylorisme à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, est-elle un des prix à payer pour sa validation ?

Reprenant l'image souvent évoquée de révolution, révolution copernicienne même, Bernard Prot (EP n° 158, p. 117) affirme : *'En instituant la validation des acquis, la loi produit une révolution pour les connaissance maquisardes développées dans l'action, trop souvent tenues pour indésirables dans les organisation de travail qui divisent « la conception » et « l'exécution » sur le modèle taylorien [...]. Mais une révolution en astronomie, c'est la boucle complète effectuée par un astre lorsqu'il est revenu au même point. En ce sens la validation des acquis peut aisément être une révolution et revenir exactement à ce dont elle prétend s'éloigner : le modèle systématisé par Taylor'*. La *'folie rationnelle'* reposant sur un déni du réel de l'activité, dénoncée par

Doray (cité par Prot) guetterait-elle alors la validation ? Quid de la dimension formative que l'on défend d'autre part ?

Avant de rappeler l'histoire philosophique du concept d'expérience, Y. Schwartz (EP n° 158, 2004) s'interroge : *'Pourquoi le concept d'expérience, si riche culturellement et philo-sophiquement est-il progressivement devenu un concept 'fade' qui n'est plus très porteur ?'* Il attribue le déclin de la notion à la valeur trop englobante qu'elle connote et, pour repenser l'expérience, il poursuit : *'L'expérience ne doit pas être un concept générique, il faut pouvoir l'individualiser à travers des situations et des parcours toujours en partie singuliers ; il faut réussir ne pas absorber l'expérience dans le savoir ni le savoir dans l'expérience sinon la question de savoir si l'expérience est formatrice n'a plus de sens'*.

Du côté du champ de la formation, nous retrouvons en écho la catégorie 'expérience' dans l'opposition, toujours dénoncée, théorie/pratique et dans le développement des formations dites en alternance censées offrir à l'élève, l'étudiant, l'adulte des occasions d'expérience en grandeur réelle avec tout le concret d'une réalité professionnelle.

Une clé d'entrée similaire avait présidé dans la décision des mesures emploi-jeune et nouveaux emplois - nouveaux services qui devaient offrir à des jeunes l'expérience nécessaire pour débiter dans la vie active sans l'interdit : 'inexpérimenté s'abstenir'.

Cependant l'expérience ne trouve pas à tout coup à s'habiller d'une certification existante : on songe à la déception des aides-éducateurs, par exemple, qui se sont retrouvés avec une expérience non validable par un diplôme existant à l'Education nationale...

2.1.2 Acquis et langages : sens et signification

Résultat des apprentissages, les acquis de l'expérience (et l'expérience scolaire est aussi une expérience), qu'ils soient conscientisés ou pas, sont, comme l'expérience, du côté de l'être, s'ils font partie de l'équipement quotidien disponible pour être mobilisé en

permanence afin de s'accrocher au s'appropriier le monde, s'approcher du monde qui nous entoure. Les acquis peuvent être aussi la trace d'une métabolisation d'une expérience vécue comme douloureuse, voire négative (expérience de la perte, de la souffrance, de la pénurie) et, selon comment cette métabolisation, cette 'digestion' s'est opérée, si elle est achevée ou en cours, les acquis peuvent être des freins à vivre d'autres expériences.

Les acquis de l'expérience sont également du côté de l'avoir (des ressources, leurs possesseurs en sont alors souvent plus conscients ; ils les ont reconnus pour eux-mêmes du moins) mais, à ce titre, peuvent devenir très vite obsolètes (face à une technologie qui évolue, à des matériels plus performants) s'ils ne sont pas réactivés, remobilisés dans de nouvelles circonstances, face à de nouveaux problèmes à résoudre.

Pour exister hors de soi, être reconnus par les autres, ces acquis doivent être nommés et ils peuvent l'être en termes de savoirs et savoir-faire qui, une fois combinés entre eux et combinés aux ressources de l'environnement externe, produisent de la compétence.

La contingence de l'efficacité future des acquis repérés (réponse adéquate à un problème posé dans un contexte prospectif, supposé, inconnu) n'est-elle pas ainsi, en partie du moins, l'objet d'un relatif pari dont le jury prend la responsabilité ?

Tout savoir n'est pas forcément associé ou développé au point d'un savoir-anticiper puisque, alors, il faut envisager, pour qu'il soit opérant, une fluidité suffisante pour s'adapter aux circonstances.

Alors, sur quels indices peut s'appuyer la déduction (ou l'inférence) de la compétence en l'absence de sa matérialisation dans une action située précise. Jusqu'où et dans quels cas la validation repose-t-elle sur une reconnaissance a priori, est-elle une question de confiance ?

Deux numéros récents (n° 158 et 159) de la revue *Education permanente* ont été consacrés à la VAE. Intitulés 'Les acquis de l'expérience', ils parlent plus volontiers de l'expérience que des acquis.

Ph. Astier se demande si les acquis ne seraient pas des compétences au repos, c'est-à-dire, à la différence de la compétence, non sollicitées dans l'action immédiate mais prêtes à l'usage lors de la rencontre d'un problème et d'un contexte, ressources donc disponibles, ressources de la personne et de sa capacité à exploiter les ressources du milieu, de la situation du contexte, dans un couplage action-situation tel que le décrit Varela (1989).

Tout comme le travail, la compétence devient alors énigmatique car à la fois actualisation et potentiel d'actualisation d'un ensemble de ressources. Valider les connaissances, compétences et aptitudes, comme le réclame la loi, demande un double mouvement de description dans l'action et de décontextualisation de l'action ainsi qu'une inférence sur l'utilisation des acquis ainsi dévoilés dans une situation future. A la fois la personne et la prochaine configuration d'action qu'elle rencontrera réservent des surprises.

En ce qui concerne son mode d'acquisition, l'acquis rejoint ici la notion d'apprentissage évoquée plus haut. La catégorisation savoir, savoir-faire, savoir-être, pour commode et usitée qu'elle soit, ne reflète pas la combinaison adéquate qui permet l'action ; elle déshistorise [Ardoino, Berger (1989)] mais c'est pourtant la solution de pis aller adoptée dans le monde scolaire, académique et universitaire qui a besoin de références fixes afin de juger équitablement des individus singuliers riches de leur histoire, de leur expérience mais pas forcément mesurables à l'aune d'un moule standard.

Quant à ses utilisations potentielles, l'acquis ou plutôt les acquis sont les ressources combinables et mobilisables et leur mobilisation dépend

- de leur présence 'endormie',
- du lien établi avec l'information de l'action par le milieu et la situation où elle se réalise, source de ressources 'externes'. Dans la situation existent des éléments qui autorisent ou pas le déploiement d'acquis dans une activité ;
- mais surtout du sens, '*sens provoqué par l'événement de ce qui surgit, survient, insiste, en excès sur le déroulement normal des choses comme en excès sur les significations établies. [...] L'événement problématise le réel, tout événement est un problème dont il faut reconstruire les conditions (avant de pouvoir en imaginer la*

solution, au moins partielle et temporaire). Autrement dit, le sens, c'est l'ouverture du langage sur une trame d'événements qui remettent en cause et interrogent les significations établies' [Zarifian in J.M.Barbier (2000), p. 179].

2.1.3 La compétence janusienne

Mettre un 's' à compétence revient à parler d'acquis mobilisés dans l'action et donc, déjà, d'une combinaison de savoirs. La compétence, en revanche, décrit plutôt une capacité à mobiliser les acquis en réponse à un problème donné, grâce à une combinatoire spécifique des acquis, un art combinatoire d'un double équipement de ressources [Le Boterf (1997)].

Cette référence à l'art est à rapprocher du deuxième des deux jugements décrits par C. Dejours auxquels tout un chacun est confronté dans sa pratique professionnelle : jugement d'utilité, et là on s'adresse au résultat, à la performance, à la réussite de résolution d'un problème à l'efficacité donc (ce jugement est porté par les clients, les hiérarchiques) et jugement de beauté qui porté par les pairs qui jaugent l'homme de l'art, celui qui travaille selon les règles de l'art [Dejours (1993)].

Le 's' accolé à compétence marquerait-il alors une différence tenant au 'grain' de l'action, le vocable acquis référant à l'action réelle qui a eu lieu, suffisamment conscientisée et analysée pour que ledit acquis puisse être réutilisable à tout coup (une compétence au repos) alors que compétence serait un potentiel d'action sans que forcément les deux opérations, réussir et comprendre [Piaget (1974)], aient été menées, une présomption en quelque sorte reposant sur des indices de réussites antérieures ?

La question est d'importance car dans le livret 2 définitif, on emploie, sans toujours être très cohérent ou explicite pour le candidat et malgré un glossaire ajouté dans la toute dernière version du livret 2, les mots habiletés, savoirs, qualité, acquis et compétence ; mais c'est bien dans le double mouvement de la description du faire, de l'activité (réussir) ET dans la suspension du faire (analyser, comprendre) que le jury aura des éléments de déduction pour accorder ou non l'ensemble ou une partie du diplôme demandé.

Bernard Rey (1996), quant à lui, réfléchissant à la transversalité des compétences, distingue trois voies d'approche de la compétence :

1. La compétence fonction (déterminée par le but à atteindre, le problème à résoudre).
Pour un interlocuteur évaluateur 'étranger' à l'action décrite, c'est la partie de la compétence la plus facile à déduire puisque l'action se résout dans une production, solution du problème de départ, production dont on peut montrer une trace (écrite, orale), les preuves, les annexes à joindre au dossier de validation, par exemple. La notion de fonction, si l'on se réfère à l'acception qu'en propose Michel Delacroix (2001) est un ensemble d'activités poursuivant une même finalité (exemple : fonction production, fonction gestion ou fonction commerciale) qui permet de passer directement de la fonction envisagée à la compétence (compétence terminale), puisque la finalité indique le problème à résoudre dans la réalité vécue.
2. La compétence comportement, et là on touche à la part du sujet dans l'action. Ceci laisse une place beaucoup plus importante à l'interprétation des façons de faire et même s'il y a des guides de bonnes pratiques sous forme de critères d'évaluation ou de conditions d'exercice dans les référentiels, il est néanmoins nécessaire d'oser poser la question avec S. Bellier-Michel (Lausanne, mai 1998) : *Le savoir-être est-il une compétence ?* Et de répondre avec O. Sulzer (EP n° 140, 1999, p. 51-59) qu'il est possible d'objectiver les compétences sociales d'interaction et d'éviter de favoriser l'usage de ce concept comme instrument de domination symbolique.
3. La compétence comme pouvoir d'escient, c'est-à-dire comme pari ou garantie d'action efficace dans le futur. Dans ce sens, la compétence (tout comme la compétence linguistique selon Chomsky) est l'infinie possibilité de réagir grâce à la combinaison d'acquis de ressources. Il faut alors se référer à d'autres compétences attestées et prouvées pour en subsumer la transférabilité.

De très nombreux auteurs ont proposé des définitions de la compétence ou de 'l'être compétent'. Chacun d'entre eux s'accorde à affirmer qu'une compétence est contextualisée, de nature combinatoire, elle mobilise un ensemble de savoirs et de savoir-faire, et qu'elle est mise en œuvre dans la résolution de problèmes.

Certains insistent sur le mélange d'ingrédients. Y. Schwartz, cité par Jobert (1998) en recense cinq : le savoir théorique ou le travail prescrit élaboré 'à distance des

caractéristiques conjoncturelles des situations, se gardant du risque de toute infiltration historique dont les perturbations entameraient la validité des modélisations anticipatrices de la réalité à la différence de l'ingrédient deux qui pose en principe *'qu'il n'y a pas de situation d'activité qui ne fasse l'épreuve de l'infiltration historique dans le protocole* ; à ce niveau, *'être compétent, c'est s'être incorporé cette historicité que la dimension conceptuelle ignore*'. Le troisième ingrédient est la mise en dialectique des deux premiers savoirs intellectuels et de l'intelligence du corps. Pour qu'il y ait *'appropriation positive du milieu de travail, il faut que celui-ci puisse être redéfini, reconfiguré de manière à offrir à la personne un complexe particulier de valeurs dans lequel elle puisse se reconnaître et s'accomplir* ; cette condition de déploiement de la compétence constitue le quatrième ingrédient, lequel doit agir de façon récurrente sur tous les autres et c'est cette récurrence-là qui constitue le cinquième élément .

D'autres insistent davantage sur la prise de responsabilité, la prise d'initiative, *'l'assumer de responsabilité* et la faculté de mobiliser des réseaux d'acteurs [Lichtenberger (1998) ; Zarifian (2001)].

Finalement l'objet scruté ici est double, justifiant le sous-titre *'compétence janusienne'*, en référence aux deux faces de Janus qui appartiennent indissociablement à la même entité : le comportement efficace au passé, au présent ou prospectif et le porteur du comportement.

Dit autrement, que l'on s'adresse à l'approche traditionnelle -la compétence comme ensemble de savoirs, savoir-faire, savoir-être, ou à l'approche rationalisée, cognitiviste -la compétence comme démarches intellectuelles [Michel, Ledru (1991)] qui prend sa source dans les descriptions introduisant la notion de savoir ou connaissance procédurale [Malglaive (1990)], force est de reconnaître qu'il y a d'un côté tout un pan de savoirs que l'on pourrait qualifier d'extrinsèques, thématiques dans des ouvrages. Cependant, pour accéder à la notion de compétence, il faut que la personne porteuse de ces savoirs les combine, recombine, mobilise pour une finalité donnée. Cette mobilisation singulière intrinsèque (qui fait passer le savoir au rang de connaissance,

co-naissance⁷¹) ne sera visible pour l'interlocuteur extérieur que si des traces d'activité peuvent parler de l'activité réalisée en termes de compétence (efficacité) et si, de plus, les conditions de réalisation de l'action sont explicitées.

Si, de façon consensuelle, la compétence est un ensemble intégré de savoirs et le plus souvent plus assimilée au savoir-faire, elle mobilise des savoirs, du savoir dans l'action. Or, dans la loi de modernisation, le jury doit déduire des compétences, connaissances et aptitudes ; en quoi la connaissance et le savoir se recourent-ils, peut-on employer différemment l'un pour l'autre ? Guy de Villers a proposé une clarification à laquelle j'adhère volontiers.

2.1.4 *Savoir extrinsèque et connaissance incorporée*

Pour cet auteur, en effet, ce qui différencie les deux termes est le positionnement de leur objet sur une échelle qui va de l'inconscient au conscient.

Une autre catégorisation proposée par J.C. Monteil (et citée par B.Charlot) différencie information, savoirs et connaissance. La première est complètement objectivable, les deux derniers se distinguent par le degré de 'subjectivation' : le savoir est une information dont le sujet s'est approprié le contenu de par son interprétation spécifique de sujet ; la connaissance est un savoir dont le sujet a fait l'expérience.

Approfondissant le rapport à l'apprendre, Bernard Charlot distingue :

1. un rapport au savoir-objet : *'Apprendre, c'est passer de la non-possession à la possession, de l'identification d'un savoir virtuel à son appropriation réelle. Or le savoir ne peut prendre forme d'objet qu'à travers le langage -mieux encore, le langage écrit, qui lui confère une existence apparemment indépendante d'un sujet'*
2. une maîtrise d'une activité engagée dans le monde : *'Apprendre... ce n'est plus passer de la non-possession à la possession d'un objet mais de la non-maîtrise à la maîtrise d'une activité. Cette maîtrise s'inscrit dans le corps'*

⁷¹ Savoir et connaissance ont des significations inverses selon les auteurs auxquels on s'adresse. Pour moi, la connaissance est un savoir incarné et vécu. Cf. *L'homme de connaissance* dans les ouvrages de Carlos Castaneda, signifiant 'sorcier' Yaqui possédant des savoirs qui font accéder à un état d'être et d'agir

3. une maîtrise de la relation (à soi, aux autres, à soi à travers les autres, aux autres à travers soi) : *‘Apprendre... c’est alors entrer dans un dispositif relationnel, s’approprier une forme intersubjective... construire de façon réflexive une image de soi’.*

L’auteur s’inscrit en faux contre la désignation binaire commode : concret/abstrait, pratique/théorie, car cette catégorisation, au lieu de se référer au type de rapport que l’on peut entretenir avec le monde, se confond rapidement avec la caractérisation non pertinente du sujet et du monde.

En effet dans les trois figures de l’apprendre, qui certainement co-existent, il y a un sujet (et donc une conscience), une activité et une mise en mots, du langage, témoin de la réflexivité spécifique à l’œuvre [Charlot (1997)].

Plus près de nous, Guy Jobert (EP n° 143, 2000, p. 7-28) revisitant cette question des savoirs à travers trois métaphores agissantes en formation d’adultes présente :

- **le savoir comme stock**, *‘promesse d’un commerce fructueux, un instant différé’* : avec toutes les analogies que l’on peut tirer de ce vocable (conservation du stock, gestion du stock, dépréciation du stock, maintien du stock, valorisation du stock...) ; le savoir, dans cette vision quantitative, dans cette version comptable, est désincarné, anhistorique.
- **le savoir comme action** : lutte contre les travers de la première représentation, efficace pourtant pour penser et exprimer certains usages sociaux de la connaissance comme les notions de qualification et de postes, d’évaluation quantitative comparative ‘fiable’.

Dès que le savoir-stock affronte le *‘monde turbulent et imprévisible de l’application des savoirs’*, il rencontre le réel avec des situations, des contextes et des finalités (des prescripteurs de l’action et des agents de l’action), il devient un instrument pour l’action. Se profile alors la différence dans l’activité entre le prescrit et le réel. Deux options coexistent :

- a. ne retenir dans le ‘stock’ précédent *‘les savoir-faire et certains savoir-être à condition qu’ils puissent inspirer des comportements imposés’* et la sélection

est opérée à partir du contenu de la qualification définie par des experts (logique de la qualification),

- b. différencier les qualifications du poste à tenir de celles des personnes qui le tiennent en survalorisant les caractéristiques personnelles (approche compétence).

Cette deuxième façon de voir les savoir antérieurs et exogènes se double de savoirs produits pour et dans l'action : une intelligence pratique, rusée [Detienne, Vernant (1978)], incorporée, préoccupée par l'atteinte du résultat '*disparaissant de la conscience ce qui fait obstacle à sa mise en mots, à sa symbolisation par le langage [...]. Savoir et action se mêlent dans un rapport d'engendrement réciproque, l'un devenant le principe et la condition de l'autre*'.

- **l'accès ou le rapport au savoir, la formation comme développement :**

Renouvelant le débat entre développement endogène, le savoir stock étant l'aliment qui permet la croissance, ou développement exogène, les sollicitations de l'environnement entraînant un apprentissage adaptatif dans l'action, Vygotski (cité par G. Jobert), rompant avec les approches piagétienne et béhavioriste, envisage le développement comme un rapport conflictuel entre un interne et un externe. Les capacités humaines sont alors vues comme des constructions sociales.

La conscience '*sociale dans son fondement même*' recourt à des connaissances et à des significations élaborées par les générations antérieures. Ainsi, l'analyse du travail (de l'action, de l'activité) se révèle alors un instrument de formation (d'apprentissage sur soi et sur l'extérieur de soi) pour le sujet, à condition de devenir un instrument de transformation de l'expérience [Clot in *La validation des acquis professionnels* (2000)].

Nous reviendrons dans les parties 3 et 4 sur cette façon de voir et sa déclinaison dans le processus de validation d'acquis de l'expérience où le jugement d'équivalence porte non pas sur la valeur d'un stock estimé à la date de validation selon l'unité de compte de l'institution scolaire mais sur la capacité du candidat à dégager son action de sa singularité, à la décontextualiser, à la tirer vers un niveau supérieur de généralité en direction des concepts scientifiques et des savoirs académiques.

2.1.5 L'action, l'activité, le travail

La compétence ne se voit pas : « que la compétence soit invisible, ne soit approchable qu'au travers de performances observables reste alors entière la question de sa conceptualisation » [Perrenoud (2000)].

Si A.M. Charraud promeut et défend l'attestation d'activité (co-produite et co-signée par le titulaire d'emploi et par l'employeur) comme méthodologie d'explicitation pour établir la trace d'une expérience, c'est sans doute l'activité ou plutôt le résultat de l'activité qui est mesurable, quantifiable, finalement détaché de l'agent, de l'action, et donc objet plus idéal d'évaluation...

La question de savoir si ce dont on parle est une compétence ou une activité se pose de façon récurrente dès que l'on tente un brin d'analyse et surtout de formalisation ; et on ne peut qu'adhérer à l'affirmation que la compétence n'existe qu'au travers de manifestations concrètes observables, résultat d'une activité par laquelle elle prend corps et vie, ou encore que la compétence est indissociable de l'activité. C'est par elle qu'elle s'exprime et se développe. Elle gouverne et permet l'action [Fernagu-Oudet, EP n° 170 (2001)].

L'activité est, pourrait-on dire, un contexte de déploiement de la compétence et des compétences (voir différence supra) mais elle-même se déploie dans un contexte donné qui offre à l'acteur un ensemble de contraintes et d'opportunités dont il va se saisir de façon spécifique dépendant de son histoire, de ses ressources propres, pour résoudre le problème, accomplir une demande, réaliser un projet.

L'activité concerne ce que l'individu va cognitivement, physiquement, matériellement, affectivement mettre en œuvre pour réaliser les tâches qui lui sont assignées (ou qu'il décide de faire) : objectif de travail. L'action se distingue de l'activité par le fait qu'elle désigne l'ensemble des activités mises en œuvre par l'individu [Fernagu-Oudet, op. cit.].

Si l'action renvoie au mouvement, une manière d'agir, ce que fait quelqu'un et en quoi il réalise une intention, l'activité est plutôt une vertu d'agir, une faculté d'agir.

Vivre c'est être dans l'expérience, c'est être dans l'action, dans le cours d'action (compris au sens large englobant la non-action).

Parler d'action, pour G. Mendel, occulte une partie centrale, celle de l'acte, c'est-à-dire le cœur de l'action entre le pré-acte et tout ce qui conduit à prévoir l'action (intention, volonté, décision, etc.) et le post-acte, résultat de l'action sur lesquels peut porter la réflexion [Mendel (1998)].

Mais, au milieu donc, se situe la tâche aveugle, l'acte dont l'objet est d'agir et réagir au réel qui résiste en déployant une intelligence, corporelle et de toute façon si 'incorporée' qu'elle devient totalement transparente à l'acteur lui-même. Quant à la mettre en visibilité pour l'autre (le soi-même réfléchissant, l'accompagnant, le jury)...

Il s'agirait donc de penser l'action non seulement dans ses prémisses puis ses résultats mais d'éclairer ce qui se passe dans l'empoignade du réel qui résiste. Métis ou...

La formule de Vergnaud [in Barbier (1998)], '*au fond de l'action la conceptualisation*', court-circuite-t-elle un passage aveugle ?

Dans les courants théoriques qui défendent 'l'action située', le sujet de l'action est rapatrié dans la situation et réincarné socialement mais en distribuant les invariants de l'action hors du sujet, ce sont les caractéristiques de la situation qui expliquent l'activité : comment rendre compte alors du développement de l'activité et du rapport entre le donné de la situation de travail et le créé par les acteurs. C'est ce qui est développé dans l'analyse de l'action située dans le développement de l'activité vue dans la perspective de la psychologie du travail et de l'ergonomie [Béguin, Clot (2004)].

Pour distinguer sans séparer activité, action et travail (car dans le processus de validation des acquis de l'expérience il s'agit, le plus souvent, d'examiner la description et l'analyse que font les acteurs de leurs situations de travail) nous reprendrons les catégories que Guy Jobert (1998) reprend à Hannah Arendt (1961). Le travail désigne l'activité soumise à la nécessité vitale, celle qui renouvelle sans cesse la vie. '*Le fait*

inéluçtable que la vie doit être sans cesse entretenue et renouvelée entraîne que *'c'est la marque de tout travail de ne rien laisser derrière soi'* [Ricœur (1994)].

L'action est *'ce par quoi l'identité personnelle s'accomplit. [...] L'action, à la différence de l'œuvre, n'a pas de fin : la fin en soi réside dans l'acte lui-même, comme révélation de l'individu'*. Pour Hannah Arendt, *'l'action est la seule activité qui mette directement en rapport les hommes sans l'intermédiaire des objets ni de la matière'*. A la différence du travail, *'l'action intervient sur les relations sociales et non sur les matériaux naturels ; elle modifie le contexte dans lequel elle s'inscrit au lieu de l'encombrer d'objets nouveaux'*. Cette définition s'oppose à celle issue de la psychodynamique du travail qui inclut toujours des objets dans l'intersubjectivité.

Selon C. Dejours (1999), *'le travail est l'activité coordonnée déployée par les hommes et les femmes pour faire face à ce qui, dans une tâche utilitaire, ne peut être obtenu par la stricte exécution de l'organisation prescrite*, ainsi les notions de travail et de compétence (et leur mode d'approche, analyse des compétences et clinique du travail) peuvent être confondues.

Cependant nombre de voix mettent en garde contre le fait que la compétence menace la qualification des salariés. Par qualification, nous reprendrons ce qu'en dit A.M. Charraud (1996) : *'On posera pour postulat celle-ci : attribut d'un individu ayant accumulé un savoir et un savoir-faire susceptibles d'être valorisés socialement soit en termes d'accès à un parcours de formation ou un concours, soit en termes de rémunération'*.

Si le système organisé autour d'un monde du travail aussi objectif que possible où la marge de manœuvre des employeurs se trouve encadrée par des obligations a bien fonctionné au début du XXe siècle et surtout dans les secteurs industriels, les mutations de société ont bâti un autre monde du travail où la moitié des emplois se trouvent dans le secteur tertiaire et où se multiplient les métiers aux définitions aléatoires. Or, un métier mal défini est aussi un métier sans visibilité [Maurin cité par Pélegrin (2003)]. C'est dans ce contexte que la logique de la compétence s'est développée, notion beaucoup plus floue, laissée à l'appréciation d'une entreprise.

A la différence de la qualification qui permet aux individus d'envisager une carrière, dans une vision à long terme, la compétence, elle, se situe au contraire dans l'immédiateté et le cadre étroit de l'entreprise [F. Piotet cité par Pélegrin (2003)]. [...] La notion de compétence ne joue pas sur les registres de la solidarité et du savoir être ensemble [...] on n'achète pas seulement votre temps mais votre personne entière. Il y a une colonisation de la vie privée par le travail à un point parfois obscène [D. Linhart cité par Pélegrin (2003)].

Bien sûr, ces dernières remarques sont à moduler mais elles sont à garder en tête surtout dans la perspective où nous nous plaçons en scrutant un dispositif visant la reconnaissance sociale des personnes.

2.2 L'attribution de valeur

L'évaluation comme processus d'attribution de valeur, un fleuve qui coule en permanence au cœur de nos vies dès avant l'origine et au-delà du terme. Jacques Ardoino souligne que, *'d'une certaine manière, vivre, à partir d'un niveau de conscience suffisant c'est, déjà, évaluer, distinguer (au double sens du goût et de la reconnaissance), apprécier, estimer. En deçà, au niveau encore inconscient du biologique, cybernétique en quelque sorte, la fonction existe également'* [Ardoino, Berger (1989)]. Trois éléments nécessaires à cette opération, même si, la plupart du temps, dans nos interactions avec les autres et les choses, ils ne sont pas repérés distinctement : un socle de valeurs qui s'accroît, se rétrécit, se modifie, se déplace en permanence au sein de communautés d'appartenance, un repérage de ces valeurs et enfin l'attribution elle-même.

Christophe Dejours (2003), dans sa *Critique des fondements de l'évaluation* (p. 49-56), après avoir longuement commenté la contribution subjective des agents au travail et la rétribution qu'ils en attendent, revisite la définition du dictionnaire Robert. L'évaluation serait *'l'action d'évaluer, de déterminer la valeur ou l'importance d'une chose'* mais aussi le résultat de cette action, c'est-à-dire *'la valeur, la quantité assignées à une chose au terme de l'action qui consiste à juger ou à mesurer cette chose'*.

Et de souligner : toute l'ambiguïté de la notion d'évaluation résulte de l'écart entre jugement et mesure. Evaluer le travail, l'activité consiste t-elle à juger le travail ou à le mesurer ? Juger, c'est se faire une opinion, un point de vue, un avis une idée ou une appréciation sur le résultat d'un travail ; mesurer, c'est déterminer la valeur de certaines grandeurs par comparaison avec une grandeur constante de même espèce, prise comme étalon ou unité.

Pour juger le travail, il faut le connaître ; c'est en cela que nous pouvons aider les personnes à faire connaître leur activité pour qu'un jury juge se fasse une idée, jury qui idéalement devrait toujours comprendre des professionnels qui connaissent le travail.

L'auteur reprend que, à défaut d'une évaluation totalement objective du travail, on peut souhaiter du moins une évaluation équitable, objectif limité, celui de rendre à chacun ce qu'il est en droit d'attendre, tendu plus vers un idéal de justice qu'un idéal de vérité. En échange de la contribution qu'il apporte à l'organisation du travail, chacun attend une rétribution et la composante de la rétribution qui compte le plus n'est pas, assure encore Christophe Dejours, sa dimension matérielle (salaire, prime) mais sa dimension symbolique. *'Cette dimension symbolique, celle qui nous fait travailler, s'exprime sous une forme majeure **la reconnaissance** avec deux dimensions : la reconnaissance comme gratitude et la reconnaissance comme accusé de réception de la contribution'*.

L'auteur précise enfin que cette reconnaissance porte sur le faire, sur le travail et peut être éventuellement, dans un deuxième temps, rapatriée par le sujet lui-même dans le registre de la personne, dans le registre de l'être. *'Travailler alors n'est pas seulement produire mais se transformer soi-même [...] La reconnaissance ce n'est pas l'évaluation objective, c'est une forme de jugement qui contient effectivement une part d'évaluation, évaluation équitable précisément, condensant à la fois les critères d'efficacité et des critères de justice'*.

Reviendront de façon récurrente, insistante, dans le développement de cette thèse les termes de reconnaissance et de validation pour nommer ce processus large d'évaluation ; mais c'est essentiellement⁷² de reconnaissance dont je parlerai car la

⁷² Avec le mot essentiellement, c'est au sens propre que je veux parler non pas dans le sens 'majoritairement' mais dans l'idée que l'opération de validation, dans les effets qu'elle produit -et qui ne

validation, au-delà d'une monosémie apparente, en signant [Charraud (2003)] une reconnaissance institutionnelle⁷³, est désormais une nouvelle forme instituée de reconnaissance sociale de l'expérience.

Repérage sémantique

Les formes nominales : validation, reconnaissance, semblent indiquer le résultat d'un processus accompli ou à accomplir ; or il n'en est rien pour la 'lexie complexe reconnaissance et validation des acquis' comme le soulignent Daniel Jacobi et Karine Longchamp (1994). Les deux auteurs, mandatés par différents ministères pour clarifier l'emploi un peu systématique de reconnaissance et validation, soulignent à la fois la différence et l'assimilation des deux termes, l'un précédant l'autre et, de ce fait, étant affaibli.

Un détour par la définition des termes cadrera le champ de la pratique qui sert de socle à la réflexion. Ouvrons donc dictionnaires⁷⁴ et autres glossaires.

A l'article validation, nous sommes directement renvoyés à action de valider, de rendre ou déclarer valide, la forme adjectivale signifiant sain, bien portant ou efficace (employable ?) dans le sens 'qui présente les conditions requises (mesurées par rapport à des valeurs instituées cf. le référentiel du diplôme), pour produire son effet légal ou naturel'. Ainsi, validation est un terme employé dans un cadre juridique (et les dossiers standards remis par l'académie portent le sceau de Marianne rendant la justice) spécialement aux élections (validation d'une élection, d'un contrat, etc.).

Validation, dans le domaine de l'éducation et de la formation, se rapporte à la validation d'acquis et une norme AFNOR en fixe l'usage de la façon suivante : procédure entreprise en vue d'une reconnaissance institutionnelle des acquis. Acte officiel par lequel des acquis sont reconnus⁷⁵.

sont pas forcément des effets de valorisation positive, touche aux confins de la reconnaissance (identifier repérer)

⁷³ Reconnaissance institutionnelle dans le sens de reconnaissance par une institution de formation, le Ministère de l'Education nationale, par exemple

⁷⁴ Je me suis prioritairement appuyée sur le dictionnaire historique de la langue française d'A.Rey et référée aux glossaires issus des publications du Centre Inffo sur ces thèmes

⁷⁵ Norme Afnor – NFX 50 – 750-1

Ainsi ce mot recouvre à la fois une procédure, un faire organisé institutionnalisé et le résultat de cette procédure.

Une autre norme AFNOR⁷⁶ fixe également l'usage de reconnaissance dans le domaine de l'éducation et de la formation et de la même manière décline sous le même vocable l'action et son résultat : prise en compte de l'ensemble des formations et des expériences d'un individu ; attestation (ou certificat) délivrée par un organisme de formation ou par une entreprise qui fait état des connaissances et compétences acquises par un individu à la faveur d'expériences professionnelles, sociales ou de formation.

M'appuyant sur une pratique professionnelle d'accompagnement à l'élaboration de portefeuille de compétence, issue du Canada, j'ai, pour ma part, adopté comme définition opérationnelle de la reconnaissance celle qu'en donnait Josette Pasquier⁷⁷ : *'La reconnaissance est la prise en compte à l'entrée en formation, ou au moment d'une mobilité professionnelle ou géographique –et j'ajoute personnelle- des compétences, savoir-faire et potentialités des individus, mais encore faut-il auparavant qu'ils soient définis ou décrits, qu'ils soient évalués et prouvés puis mémorisés ; ce sont les étapes de la reconnaissance'*.

Cette définition me permettait ainsi l'introduction des différentes phases d'une dynamique de projet fondée sur une démarche de reconnaissance et plus particulièrement celle de l'élaboration d'un portfolio de compétences et mettait l'accent sur la nécessaire description (écriture, inscription, traces écrites et/ou verbales) que j'avais à cœur d'outiller, d'instrumenter dans l'accompagnement que je proposais.

Ensuite, lors de la rédaction de mon DEA en 2000, pour construire une image en perspective de la reconnaissance, en chercher 'le sens du sens'⁷⁸ en partant à la fois de mon vécu professionnel et de l'enquête lexicographique, voilà où j'en étais arrivée.

Reconnaissance a désigné d'abord un signe de ralliement, au sens actif : action de reconnaître, le mot désigne l'exploration d'un lieu, d'une position, mais il exprime aussi

⁷⁶ Afnor NF X 50- 750

⁷⁷ Josette Pasquier citée par Bernard Liétard (1993)

⁷⁸ Selon l'expression de Gaston Pineau, titre de sa communication au colloque de Sao Paulo (1999)

un sentiment de gratitude (impliquant forcément un dialogue). Sont conservées également les notions liées au fait d'admettre, d'accepter une chose ou encore de reconnaître pour sien ouvrant l'idée d'appartenance. Reconnaissance dans le domaine de l'éducation et de la formation, se rapporte à la reconnaissance d'acquis

Les formes verbales révèlent bien davantage la richesse des significations, pas tant la forme monosémique, valider -rendre ou déclarer valide (valide dérivé de *validus*, bien portant, efficace, être en vigueur, prévaloir) qui '*appartient au registre juridico-administratif avec le sens de ratifier, entériner, homologuer*' [Jacobi, Lonchamp, op. cit., p. 58]- que la forme polysémique reconnaître, dont fait abondamment état Paul Ricoeur (2004) dans son dernier ouvrage : *Parcours de la reconnaissance*.

Je reprendrai donc le premier éclairage auquel je me suis livrée pour l'enrichir et l'étayer ensuite de la visée au plan du discours philosophique que cet auteur a développé.

En scindant -pour servir l'argument- le mot reconnaître, apparaît le mot naître :

- Un verbe d'état donc, naître, émerger, venant du latin *nascere* et, comme tous les verbes en *-scere* indiquant l'intention de commencer une action -sens inchoatif-, une action commençante, une progression. D. Sinner (1994) a par ailleurs montré toute l'analogie que l'on pouvait faire entre le processus de reconnaissance et celui de la naissance.
- Puis deux préfixes, co-(n) et re-, signifiant respectivement naître avec, avec soi, avec les autres, dans l'intimité et dans le monde et retour en arrière ou répétition, justifiant ainsi la remémoration de l'expérience, l'anamnèse.

On peut également couper le mot reconnaître en re- et connaître (cette coupure respecte alors l'étymologie) ressortant l'idée de savoir retrouvé ou répété (on songe ici au *Gnôthi seauton* de Socrate, 'connais-toi toi-même' dont la deuxième partie -et tu connaîtras l'univers et les dieux- n'a pas toujours été exploitée à la hauteur de sa pertinence : l'homme est relié au milieu où il se trouve et où il agit).

A l'article reconnaître, le Robert historique nous rappelle, d'une part l'étymologie du mot *re cognoscere* -retrouver, rappeler à sa mémoire, passer en revue, faire un examen

critique d'un ouvrage, réviser- et ajoute, d'autre part, qu'à la basse époque ce verbe s'emploie pour connaître, comprendre se rendre compte mais aussi avouer sa faute et faire des aveux et, dans le vocabulaire féodal, reconnaître les droits d'un seigneur (et donc faire acte d'allégeance), confirmer les droits de quelqu'un sur un bien.

Le dictionnaire précise que le verbe exprime d'abord l'opération intellectuelle par laquelle l'esprit (mais où donc se trouve l'esprit ? Dans le corps, bien sûr, dont la tête fait partie, songeons à la mémoire du corps) saisit un objet en reliant entre elles des images et perceptions le concernant : il correspond à faire renaître dans sa mémoire une image, une idée et spécialement, enfin, de manière certaine, une personne ou une chose déjà rencontrée, retrouver quelqu'un ou quelque chose avec son caractère véritable (voir l'expression 'je te reconnais bien là').

Cette **première acception** accrédite la thèse d'un 'déjà là' et d'une spécification de la personne ou de la chose reconnue, l'identité comme mêmeté [Ouaknin (1998)] impliquant une permanence dans le temps et dans l'espace, une stabilité, une staticité de l'être (l'être de Parménide) qui permet à tout instant de répondre à la question 'qui suis-je ?', d'énoncer la possibilité d'un 'je suis' au présent. Ne voir que cette face de l'identité serait à coup sûr négliger une deuxième question autrement importante, 'où (en) suis-je ?' [Taylor (1998)], introduisant du mouvement, du déplacement, une identité dynamique qui '*laisse advenir l'inconnu et l'inattendu*'.

Mais revenons au dictionnaire : employé avec un complément désignant une personne ou une chose que l'on n'a jamais vue -il est fréquent de ne pas avoir vu ou réalisé ses acquis ! J'en atteste 'd'expérience' ! Le verbe s'emploie d'abord dans un contexte militaire au sens d'explorer le terrain, puis en général identifier une chose, une personne à certains caractères.

Un second sens de base, savoir, connaître comme vrai, apparaît très tôt et correspond spécialement à admettre pour chef, maître, comme religion.

- Une déclinaison fréquente est avouer, confesser ; la nuance exprimée est tantôt être conduit à constater, tantôt admettre pour vrai après avoir nié ou douter malgré ses réticences.

Lorsque Bernard Liétard (1995) attire l'attention sur l'ambiguïté fondamentale des démarches de reconnaissance d'acquis, c'est bien parce que la prise de conscience de ses acquis mène aussi à la prise de conscience de ses manques qu'on est conduit à '(s)' avouer' et parce que rendre l'individu responsable de ses réussites, c'est aussi par défaut le rendre responsable de ses échecs en lieu et place de la société. C'est la dénonciation de la même extrapolation qui met en garde contre le glissement généralisé de la logique de qualification à celle de compétence [Dugué (1994)].

- Une autre valeur associée à ce deuxième sens est : accorder une qualité à quelqu'un, de là, en droit, admettre officiellement l'existence de quelqu'un ou quelque chose.

Quant au troisième sens de reconnaître, celui de témoigner de la gratitude, il s'est beaucoup plus implanté dans les dérivés, dont le substantif reconnaissance que nous avons brièvement abordé plus haut.

La forme pronominale, se reconnaître, qui signifiait à l'origine : avouer qu'on a péché et qu'on s'en repent, exprime désormais l'idée de savoir où l'on est, s'orienter (cf. la reconnaissance personnelle que l'on peut étayer par l'élaboration d'un portfolio de compétences et/ou une démarche de bilan), dont procède l'idée de reprendre conscience, se remettre, avec la connotation de recouvrer un état de santé (on songe ici à la mise en forme et remise en forme physique et également aux effets thérapeutiques de la reconnaissance : quand tenter l'aventure de (re)trouver du sens c'est prendre soin de soi).⁷⁹ La forme pronominale signifie également retrouver son image et, par extension, l'identification entre une personne (réelle, imaginaire) et soi-même : quand le sentiment d'existence s'étaye sur l'apparence.

Voilà l'état de défrichage où j'étais parvenue avant d'aborder l'introduction des trois études que Paul Ricœur a rassemblées en 2004 sous le titre de *Parcours de la reconnaissance*.

Cet auteur, grand lexicologue s'il en est, s'étonne de la très grande polysémie du terme reconnaissance ou plutôt du verbe reconnaître inscrit sous un seul article du dictionnaire

⁷⁹ Cette question a été approfondie lors d'un séminaire (Les liens et frontières entre histoire de vie et psychothérapie) animé par Guy de Villers et Christophe Niéwiadomsky. Il a donné lieu à une publication : *Souci et soin de soi*, L'Harmattan (1998)

et nous invite à en saisir toute la cohérence en entrant dans la compréhension du glissement d'un sens à un autre presque insensiblement. Et en signalant que l'écart de sens se loge dans le non-dit de la définition précédente.

Partant des 23 entrées repérées par Littré (XVIII^e siècle), le passage d'une acception à l'autre est examiné et commenté, la linéarité des différentes occurrences est comparée à l'arborescence proposée par A. Rey dans l'édition 1985 du Grand dictionnaire de la langue française et que j'ai reprise à la lecture du Dictionnaire historique de la langue française de ce même auteur.

Mais Paul Ricœur ne s'arrête pas à la seule enquête lexicographique, il l'enrichit et l'éclaire de sa très vaste connaissance de l'histoire de la philosophie.

L'absence d'une théorie de la reconnaissance, de la même manière qu'il existe des théories de l'action, le conduit, le temps de trois études, à nous inviter à un parcours, celui de la reconnaissance qui, partant de la reconnaissance identification et passant par la reconnaissance identité, culmine dans la reconnaissance mutuelle. Il parvient alors à associer les sens de base repérés dans la filiation philologique et commentés à la lumière des philosophes (Descartes, Kant, Bergson et Hegel) à un retournement du sens de la voie active (reconnaître) à la voie passive (être reconnu). Cette entrée dans le parcours conforte et étaye mon intuition première : la reconnaissance est affaire de langages. Il me reste à le démontrer et, ce faisant, à emprunter des voies/voix de travail à partager avec tous les acteurs impliqués dans la validation des acquis de l'expérience.

2.2.1 Valeurs individuelles et normes sociales

La notion de valeur a été maintes fois définie, on peut en trouver trace dans tous les dictionnaires et encyclopédies mais, avant de m'y reporter, je vais me référer à O. Reboul (1999-a) car sa réflexion, canalisée par l'entrée éducation, sert d'étayage à l'idée que la validation (si elle est ressentie comme, si elle produit de la reconnaissance) est une démarche éducative/formatrice.

Donc, selon l'auteur, la valeur n'est pas le désiré mais le désirable, elle suppose un sacrifice au sens d'abandon d'une valeur moindre pour une valeur plus prisée qui 'vaut la peine'.

J'aborde la réflexion en relisant O. Reboul et ses ouvrages : *Les valeurs de l'éducation* et *Le langage de l'éducation*

Il commence à interroger la notion de valeur en prenant pour exemple la lecture, 'acte religieux et critique' reliée au sens, à un sens. '*Lire c'est d'abord pouvoir communiquer avec l'interlocuteur lointain, dans le temps et dans l'espace, s'affranchir de l'hic et nunc, pour accéder aux pensées les plus différentes*'. Cela renvoie pour moi au dialogue dans lequel l'éthique au sens d'*éthos*⁸⁰, us et coutumes partagés dans une communauté de pratiques, de culture(s), se déploie.

L'idée première qui n'a jamais cessé de m'habiter est que la reconnaissance, et donc la validation comme reconnaissance sociale, est affaire de langage. De ce fait, elle passe par une double lecture : celle de son expérience à réfléchir mais aussi celle de la norme dont on veut se rapprocher ; double lecture partagée par le candidat et 'l'interlocuteur lointain', l'instance évaluatrice à laquelle il adresse son expérience par le biais du déclaratif.

Ainsi, avant même de parler de la médiatisation qui vise à faire connaître ce 4ème mode d'accès à la certification - 'Vous avez l'expérience, nous avons le diplôme', la notion de valeur du diplôme est à interroger.

Dans notre société française, depuis la fondation de l'école, l'effort intellectuel est attesté et récompensé par un diplôme. Les lauréats peuvent s'en prévaloir et sont 'autorisés' (deviennent auteur de) à pratiquer leur art en toute responsabilité, quel que soit le domaine d'exercice.

Pourtant, ce mode de reconnaissance s'applique préférentiellement à un mode d'apprendre scolaire, scolastique, académique. En revanche, la renommée se construit

⁸⁰ Paul Taylor, dans sa communication au colloque de Sao Paolo, distingue deux acceptions d'*ethos* (εθος et ηθος)

davantage sur une durée et une qualité d'expérience et là, point n'est besoin d'un papier officiel venant en attester la valeur.

Tout ceci avait cours tant que le plein emploi ne laissait pas tant de personnes exclues du système économique. A partir des années de crises, une fois les reconstructions achevées pendant les Trente Glorieuses, la qualification attachée au diplôme était quelquefois parfaitement contrebalancée par la démonstration de la compétence et ce d'autant plus qu'il s'agissait de domaines techniques (bâtiment, informatique, etc.). Les grandes entreprises favorisaient et privilégiaient même une culture maison plutôt qu'un parchemin.

Les crises de l'emploi s'amplifiant, les statistiques affichaient de façon récurrente une facilité d'insertion accrue pour les personnes qualifiées. Le diplôme devient alors une clé d'accès à l'emploi et l'on menace les jeunes qui abandonnent le système scolaire sans qualification de très grandes difficultés d'insertion. Cette menace est d'ailleurs intériorisée par nombre d'enfants pour lesquels des résultats scolaires médiocres signifient chômage assuré.

Toutes les mesures successives pour l'emploi comportent un volet formation/qualification plus ou moins important mais nous sommes arrivés dans une situation où nombre de sur-diplômés ne trouvent pas d'emploi et cherchent désormais une qualification attestée par un diplôme monnayable sur le marché de l'emploi (les titulaires de DESS, de maîtrises, voire de doctorats recherchant des CAP Petite enfance, des BTS Economie sociale et familiale ou Analyses biologiques...). Cet état de fait est notamment illustré par de nombreuses personnes en emploi jeune qui, au terme de leur expérience, notamment d'aide-éducateur, n'ont pas trouvé à s'insérer en valorisant leur certification initiale.

Les accords de 2003 sur la réforme de la formation professionnelle, qui viennent remplacer la loi de 1971, réduisent le temps de formation auquel peut prétendre un salarié, le réduisant à un capital personnel de 20 h par an cumulables sur 6 ans (DIF). Ils mettent l'accent sur la validation comme mode d'accès aux diplômes et titres complémentaire à la formation.

Le diplôme conserve donc son aura.

Valeur : un sentiment et un jugement, mais si l'on est méfiant sur les jugements de valeur, il faut bien reconnaître que *'la réalité se donne à nous sans cesse comme valeur'* (Reboul, op. cit., p. 3). L'objectivation qu'introduit l'évaluation-mesure est tout aussi relative, relative à des critères que l'on peut constamment remettre en cause, justement par rapport aux valeurs.

Sur les cinq niveaux repris par O. Reboul (1999-a) dans la hiérarchie des valeurs (plaisir, utile, collectif, humain, salut), si la reconnaissance se place sur la gamme complète qui va du plaisir au salut, la certification via la Validation des acquis de l'expérience se place, selon moi, sur le second et le troisième : l'utile et le collectif.

A quoi sert un diplôme ? Si l'on vise l'utilité, cela devient un moyen de trouver du travail, d'être titularisé(e), d'être dans la norme qualité, d'être mieux payé, reclassé dans une grille indiciaire, de faire reconnaître le statut de 'faisant fonction de' mais souvent alors en changeant d'employeur...

Bien sûr, cela se retrouve dans les motivations des personnes mais, en deçà ou au-delà, ce qui est recherché est bien une reconnaissance, revanche parfois sur un cursus scolaire tronqué, témoignage par rapport à ses enfants comme en témoignent les retours d'enquêtes aux questions sur la motivation et l'impact de la démarche et les témoignages filmés de trois personnes ayant accompli un parcours de VAE, respectivement en CAP, Bac. professionnel et BTS⁸¹.

Ici, la reconnaissance cherchée est celle de la société dans laquelle on vit et qui a bâti des repères collectifs.

⁸¹ Ces témoignages figurent sur un CD-Rom utilisé lors d'informations collectives pour les entreprises

2.2.2 Preuve, témoignage et modèle

Logiques d'attribution de valeur, d'évaluation

Face à l'invisibilité de la contribution sociale de l'individu, par-delà une logique de contrôle de connaissances (les savoirs enseignés en formation pour l'action qui n'a pas encore eu lieu), se développe dans la VAE une logique de la preuve des savoirs développés dans l'action, la preuve et sa construction, son obsolescence, son support (externe ou intégré).

Interrogeant la notion de preuve, Marie-Clotilde Pirot (2002) souligne plusieurs éléments qui ont tous une résonance forte rapportés à la procédure de validation d'acquis :

- La temporalité de la preuve
- L'irrationalité de la preuve
- L'irrationalité des faits
- L'utilité sociale et l'utilité scientifique du savoir fourni par la preuve
- La construction d'un rêve d'universalité
- La construction d'une, dans et avec une réalité
- Le miroir de la société

La constitution de la preuve va permettre la constitution d'une certitude, '*certitude qui oscille toujours entre le désir de croire ou la volonté de rejeter les preuves proposées*'.

Suivant la théorie de l'agir communicationnel de Jürgen Habermas et en analysant l'interaction entre locuteur et auditeur, '*on peut distinguer trois genres de prétentions inhérentes à l'énonciation linguistique en général*⁸² : la prétention à la vérité (portant sur les états du monde), la prétention à la validité normative ou à la justesse, enfin la prétention à la véracité ou à la sincérité. [...] On peut refuser un oui à un énoncé pour trois sortes de motifs : la fausseté factuelle, l'illégitimité normative, l'insincérité subjective' [Haber (2001), p. 136].

⁸² Le dossier de validation et sa défense devant le jury en étant un cas particulier

Dans notre société française du XXI^e siècle, prononcer le mot de preuve fait tout de suite référence à une obligation de prouver (comme si sans cette opération de constitution et démonstration de preuve, on ne pouvait nous croire sur parole) et le prix à payer pour cette constitution/reconstitution doit être équivalent à l'effort de formation consenti par les personnes adoptant ces voies-là (formation initiale, continue ou apprentissage) au risque d'être accusé de brader les diplômes.

Yvon Lamy, analysant l'épreuve de la preuve, a poussé l'analogie judiciaire jusqu'à comparer le fonctionnement de la VAE à un procès où s'affrontent l'art de plaider (travail du candidat étayé -instruit- par ses accompagnateurs ou non) et l'art de juger ou art de la sentence, travail du jury. *'Cet art repose sur plusieurs facettes de la preuve : présomption de compétences, témoignages mais aussi sans doute preuves irrationnelles'* [Lamy in Neyrat *et al.*(2007), p. 456].

La preuve qu'apporte le candidat, souvent distribuée entre la production montrable résultant de l'activité et jointe en annexe du dossier et l'impression de facilité d'énonciation et d'exposition, base qui est d'ailleurs un critère d'évaluation pour les professeurs de français, se doit d'être construite analysée, réfléchie, argumentée... Elle ne peut être livrée brute au risque de ne pas convaincre, voire de dénoncer une supercherie (faire faire son dossier par une autre personne, copier...).

'Réfléchir' la preuve indique que la personne s'est *a minima* approprié l'action qu'elle décrit, qu'elle en a révélé, fait émerger, voire construit le sens dans l'après-coup et, ce faisant, s'est rendue capable de la rendre visible à ses interlocuteurs.

Dans une certaine limite, on pourrait même dire qu'une fois la preuve ainsi constituée, la personne n'a plus besoin de s'appuyer sur le support concret pour convaincre, elle a acquis une sûreté d'elle-même suffisante pour rendre ce sentiment communicable et défendre sa manière d'agir au regard de ce qui est attendu. Ceci n'est vrai que dans la mesure où la déduction de compétences d'une expérience repose sur un déclaratif écrit ET oral, faute de quoi la démonstration repose entièrement sur l'écrit et cela peut être le cas des académies qui ne systématisent pas le recours à l'entretien de validation.

Si l'on en reste aux transactions de la vie quotidienne, notamment dans l'expérience professionnelle où, à travers le langage (et pas seulement verbal) les hommes se jaugent, se positionnent les uns par rapport aux autres, la preuve est en quelque sorte inscrite dans le comportement gestuel et verbal. Il en est ainsi des embauches spontanées où l'employeur n'a pas besoin de voir 'le maçon au pied du mur' -le discours parle pour lui- et de l'adaptation potentielle aux divers contextes de travail.

En revanche, dès que les acquis de l'expérience ont à être mesurés à l'aune d'une norme (et pour la VAE, cette norme c'est le référentiel du diplôme considéré), il existe un cadre de référence du 'modèle' attendu.

Il s'agira alors de retrouver dans l'expérience décrite les activités de cœur de métier mais en tenant compte de l'exploitation singulière (celle du sujet examiné) d'un contexte donné. Ainsi, donc, la difficulté réside à prendre en compte une personne dans son environnement au regard d'un 'modèle' formalisé.

D'où la richesse d'avoir construit le modèle sur la même façon dont on va inviter la personne à décrire son expérience. Le modèle sera ainsi habitable et habillable d'une pluralité d'histoires singulières, de profils individuels. Un modèle 'immanent', donc, et non transcendant.

TROISIEME PARTIE

III- DANS LE FLEUVE

J'ai grand mal à faire le pas de côté nécessaire pour me dégager du faire (le faire de la conseillère validation), pour ne pas me laisser constamment happer par le ressort de rappel qui me tire vers la posture et le discours de praticienne et tenter de parler en écho de la position de chercheur. C'est pourtant cette '*lutte pour la reconnaissance*' [Honneth (2000)] d'un apport réciproque, essentiel au sens plein du mot, que je revendique, ce nourrissage mutuel qui, faute d'exister et d'être cultivé, fige à la fois la pratique et la théorie qui l'éclaire dans un immobilisme asséchant.

Au-delà de l'immersion dans la pratique, un autre frein ralentit ma progression vers l'embouchure : la non-reconnaissance de mon travail de chercheur dans l'institution qui m'emploie, ce qui m'oblige à le mener de front et de biais sur mon temps personnel, sans empiéter sur mes obligations professionnelles. J'ai, en revanche, reçu un soutien plein et entier de la directrice technique du dispositif, dès sa prise de fonction.

Cette partie veut donc permettre de saisir le positionnement professionnel qui me permet de diriger le regard de recherche dans une éthique d'interaction.

3.1 L'ethnographe en quête de son sujet, enquête sur son sujet

Ces quinze dernières années, quatre grands types d'action m'ont occupée dans l'accompagnement à la reconnaissance sociale des acquis de l'expérience

Versant reconnaissance

1. L'étayage et l'évolution des supports méthodologiques pour le repérage et la formalisation des compétences, développées autant dans la vie professionnelle que personnelle.

J'ai ainsi commencé de creuser autour de différentes notions, celle de la et des compétence(s), celle du projet, celle de l'accompagnement qui ont, toutes, connu d'amples développements et font florès encore et plus aujourd'hui.

J'ai accompagné plus d'une soixantaine de groupes vers la reconnaissance de leurs acquis à travers l'impulsion d'une dynamique de reconnaissance grâce à l'élaboration de portfolios de compétences.

Depuis le premier groupe de formateurs, que j'ai animé en 1992 au moment de la mesure PAQUE⁸³, en passant par des interventions auprès d'étudiants en DESS (fonction bilan) à Tours jusqu'aux interventions sur les thématiques de l'accompagnement, de la construction de projet individuel et de la reconnaissance et validation des acquis de ces quatre dernières années, dans le cadre d'une formation de formateur qualifiante de niveau II (formateur responsable pédagogique -FRP), j'ai rencontré de multiples acteurs intervenant en formation : conseillers emploi -quasiment une centaine d'agent ANPE, conseillers bilan, conseillers insertion, formateurs accompagnateurs déjà dans la formation pour adultes ou qui, partant d'une expertise métier, disciplinaire, souhaitent y œuvrer.

Je me suis construit une façon de penser et de faire à partir de

- l'histoire, mon histoire bien sûr, à l'intersection des histoires qui m'ont précédée,
- l'expérience personnelle de reconnaissance à travers l'élaboration de mon portfolio,
- la diversification de l'instrumentalisation aux diverses phases des démarches de reconnaissance que j'utilise,
- le souci d'incrémenter les sources par une veille documentaire, des lectures, la participation à des rencontres, des colloques, des échanges,
- les écrits professionnels en collaboration, sur les actions menées⁸⁴, notamment avec la plate-forme régionale de professionnalisation.

⁸³ Préparation active à la qualification et l'emploi, mesure pour l'emploi destinée aux publics de faible qualification, voire sans aucune qualification

⁸⁴ Repères en Languedoc-Roussillon. Expérimentation de l'attestation d'activité, septembre 2002. Etude de l'emploi : Médiateur rural et Assistant technique relationnel, novembre 2002. Etude en vue de l'inscription au RNCP d'un Diplôme d'université d'agent thermal (en cours)

2. La mise au point, l'utilisation et le partage d'une forme d'écoute spécifique développée au cours des sessions de formation pour les accompagnateurs de publics sur 'l'histoire de vie en formation'.

En cela, j'ai rencontré d'autres pratiques plus ou moins formalisées qui ont connu un développement certain, fondées sur une conceptualisation solide, je veux parler de l'entretien d'explicitation [Vermersch (1992)], de l'auto-confrontation et de la clinique de l'activité [Clot, EP n° 146, 2001] mais aussi l'analyse des emplois, du travail, des activités et la gestion prévisionnelle des emplois et compétences [Mandon (1990), Mandon, Liaroutzos (1994)]. Travaux à croiser mais aussi croisement à interroger.

J'avais dès 1991, repéré rapidement deux zones d'intérêt majeur pour moi dans la méthodologie d'élaboration de portfolio de compétences telle que Ginette Robin, andragogue canadienne, en a initié et tracé les contours :

- le retour historique à travers le récit d'expériences,
- l'apprentissage tout autant comme processus que résultat.

Cela m'a conduit à approfondir ces thématiques notamment à travers la participation aux travaux puis en tant que membre actif à l'Association des histoires de vie en formation (ASIHVIF), à proposer également des sessions de formation de formateurs sur ce thème, à la fois dans mon institution de rattachement, le Centre académique de formation continue (CAFOC) de Montpellier et, à l'extérieur, dans l'académie de Bordeaux, à travers la Mission académique de formation des personnels de l'Education nationale pour des conseillers d'orientation.

3 L'outillage des personnes pour l'analyse du travail, de leur propre travail, de leur emploi (donc de leurs activités).

Les chantiers ponctuels d'analyse de l'emploi auxquels je suis associée -car j'ai participé à plusieurs formations-actions à la méthode ETED [Mandon (1990)]- me permettent de consolider la formation reçue, d'utiliser en les adaptant à la pratique

individuelle des outils spécifiques d'analyse, de relier cette forme d'analyse à des courants théoriques d'étayage sur l'apprentissage, notamment la cognition située.

Partant du souci rencontré à une des étapes de l'élaboration de mon portfolio de compétences, celle où se fait l'inventaire des apprentissages et leur traduction en termes de compétences et travaillant alors à la confection d'une revue de presse mensuelle sur la formation professionnelle, au centre de documentation du CAFOC, j'ai

- d'une part pris connaissance des 'groupes métiers', méthodologie développée à l'Education nationale pour décrire des métiers et par là construire des référentiels professionnels et des référentiels de diplômes, non plus sur l'approche contenu de formation mais sur les contenus d'activités et de compétences à acquérir pour les exercer.
- d'autre part, eu la chance de prendre connaissance du travail de Nicole Mandon au CEREQ, travail qui proposait une méthode d'analyse des emplois en lien avec l'émergence de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

J'ai alors pensé qu'une adaptation au plan individuel d'une méthode faite pour des experts, analystes du travail était possible, d'autant que le point de départ de cette méthode était le recueil d'un récit sur le travail ou l'activité et que les outils d'analyse développés s'apparentaient fort à de l'analyse de contenu de discours.

Avant de pouvoir tester cette adaptation pour d'autres que moi-même, j'ai participé à plusieurs formations sur la méthode ETED et surtout à la conduite de divers chantiers d'analyse de l'emploi, notamment pour m'initier au repérage des éléments de contexte, des finalités intermédiaires qui guident l'action et au passage énigmatique du contexte et de l'action, aux savoirs et savoir-faire.

Les vieux réflexes de ma vie antérieure font que j'aime comprendre et, dans ce but, j'ai tenté un début d'analyse de ma pratique à travers divers articles et

surtout un travail de recherche dans le DEA (p. 83)⁸⁵ où j'ai argumenté qu'un travail de reconnaissance repose sur :

- l'identification de ses objectifs prioritaires : traque de l'intentionnalité,
- le repérage de sa place : en-quête de l'espace,
- la saisie et la hiérarchisation des urgences : conquête du temps, trois éléments indispensables pour établir, restaurer, maintenir un 'état de confiance' dont on trouve trace dans le discours des personnes.

Versant validation

1. L'intervention dans les procédures successives de validation des acquis sur l'information, l'accueil et l'accompagnement des 'candidats'

J'occupe le rôle de conseillère validation depuis 1993, tant sur les diplômes de l'enseignement technologique et professionnel (du CAP au BTS) que sur les diplômes délivrés en co-tutelle avec le Ministère de l'Education nationale comme le Diplôme d'Etat d'Educateur spécialisé (DEES) et le Diplôme d'Etat d'Educateur technique spécialisé (DEETS), que sur un titre enregistré au niveau II au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), le titre de Formateur responsable pédagogique (FRP) et, très sporadiquement, sur un titre de niveau III : Conseiller emploi formation insertion (CEFI).

Les dix premières années (1993-2002), je suis intervenue exclusivement dans l'entretien dit d'accompagnement avec des professeurs de spécialités mais, dès 2003, j'ai participé à l'accueil personnalisé puis à l'information collective des candidats.

J'accompagne essentiellement ici les candidats à la validation (donc intervention avec du public direct et non plus seulement avec des formateurs et acteurs de la formation).

Cette pratique, réalisée longtemps en face à face, en relation duelle, mais qui a évolué depuis presque trois ans avec l'introduction de rencontres collectives, est le volet qui occupe désormais les trois quarts de mon temps.

⁸⁵ Portfolio de la reconnaissance : paroles d'entre-temps sur le cours de la vie et émergence de formes

2. Dans la validation, j'ai maintenu un volet de 'formation de formateur' avec, notamment, des interventions auprès de conseillères bilan, orientation, auprès de mes collègues conseillères validation, de tuteurs d'entreprise et auprès des jurys de validation pour lesquels j'ai développé une présentation de l'analyse du travail et de son utilisation dans la recherche des compétences développées, ceci en lien avec le département qui s'occupe de la formation des enseignants.

3. De plus je travaille en lien avec une autre conseillère pédagogique régionale et la directrice technique du DAVA à la conception d'outils spécifiques d'aide à la rédaction des livrets de validation,

- non seulement pour nos diplômes (et le ciblage vers un public d'entreprises fait que ce volet tend à se développer avec une ingénierie de certification qui prend désormais place à côté de l'ingénierie de formation),
- mais aussi pour les diplômes du secteurs sanitaire et social qui s'ouvre à la validation comme le Diplôme professionnel d'aide-soignante (DPAS) et le Diplôme professionnel d'auxiliaire de puériculture (DPAP) afin d'outiller les formateurs des Greta et les conseillères bilan de l'Education nationale qui rencontrent et accompagnent ces publics.

4. Dans le registre de la validation, bien qu'il (et parce qu'il) occupe désormais la majeure partie de mon temps, que j'aie participé aux travaux du Centre de ressources national sur la VAE (CNRVAE) et que je me rende régulièrement à divers colloques sur le thème, je n'ai pas publié d'écrits après 2003.

J'ai, en revanche, participé à des journées de formation (notamment sur l'accompagnement à l'écriture des écrits professionnels qui va déboucher sur la rédaction d'une charte autour de ce type d'accompagnement spécifique à l'usage des intervenants au CAFOC), à des conférences dont j'ai rédigé des comptes rendus pour mes collègues conseillères validation et continue une veille documentaire sur le sujet.

Après ce temps de maturation, de métabolisation de l'expérience vécue, me sentant légitimée par l'action et la réflexion sur l'action, j'ai l'intention de reprendre la parole,

pour porter témoignage et participer ainsi à la construction et à l'analyse d'une 'nouvelle'⁸⁶ pratique. J'ai commencé, à la fin de l'année 2006, à l'invitation d'un groupe de travail inter-universités à Grenoble L'écriture de cette thèse constitue un premier jalon dans ce sens.

Ce qui me paraît caractériser la posture de recherche où je me trouve en poursuivant, je pourrais même dire en pourchassant⁸⁷, ce travail de thèse se situe :

- à l'intérieur d'une double mise en abîme du travail de recherche et de reconnaissance de valeurs personnelles et professionnelles pour moi-même et pour les personnes que j'accompagne dans cette quête,
- à l'articulation entre l'exercice d'une pratique professionnelle, celle de conseillère validation, et l'analyse réflexive sur cet exercice, celle d'un chercheur en Sciences de l'éducation à la recherche et à la construction de sens sur la pratique dans le but de l'y réinvestir en continu.

Cette position, pour périlleuse qu'elle soit, n'est pas nouvelle pour autant. Nombre d'interrogations se sont exprimées quant à la difficulté de concilier pratique et recherche. Spécialement dans les sciences humaines, le terme de recherche-action [Barbier (1996) a été forgé pour dénommer cette pratique où l'on construit l'objet de la recherche tout en conservant une position 'méta' permettant le questionnement permanent du ou des sujets qui mènent la recherche sur le sujet/objet de la recherche.

C'est bien cette position d'implication -je dirais plutôt d'englobement total pour ne pas parler de dialectique d'enveloppement, d'acteur/auteur- que je cherche à tenir et ce, en dépit du reproche de non objectivité que les tenants du positivisme pourraient m'opposer.

En sciences (humaines ou pas, d'ailleurs) il est de mise de recourir à l'observation pour être à même de décrire le réel tel qu'il nous apparaît, Il est courant également de

⁸⁶ La nouveauté s'entend par rapport à l'ancienneté des voies classiques d'atteinte à la certification. Cf. l'ouvrage de J.F. Bonami (2000), un des premiers auteurs à broser les lignes d'un nouveau métier, celui de conseiller validation

⁸⁷ L'ethnologue Carlos Castaneda, à travers ses écrits, détaille l'art de la traque, du chasseur et les attitudes que cela suppose, notamment dans '*Le voyage à Ixtlan : les leçons de don Juan*' (1974)

dénoncer et donc de se dédouaner des biais que l'observateur introduit par sa présence dans l'objet observé [Kohn Canter (1998) ; Bouillet (2001)].

J'aimerais plutôt revendiquer ma participation à l'objet observé, non pas comme un élément de distorsion de l'observation par rapport à une position extérieure, mais comme un biais [Denoyel (1998)], au sens de tour de main, tour de regard et d'écoute, tour d'expression et de parole, tour de langage au sens très large outrepassant le verbal, favorisant une approche explicative/compréhensive du phénomène et, pour passer 'de l'angoisse à la méthode', comme nous y invite Georges Devereux (1980), 'exploiter la subjectivité inhérente à toute observation en la considérant comme la voie royale vers une objectivité authentique plutôt que fictive' (p. 16).

Cet exercice demande un passage incessant d'un regard 'émique'⁸⁸ -de l'intérieur- à un regard 'étique' -de l'extérieur- (le regard éthique, lui, étant l'a priori obligatoire constant dans l'instauration de toute relation humaine⁸⁹).

S'agissant de l'observation de population étrangère, autochtone, l'ethnologie a forgé le terme d'observation participante pour nommer cette attitude de membre d'une communauté, partageant l'expérience de vie des personnes objet de recherche. Je voudrais, quant à moi, avancer encore d'un pas en proposant, répondant à la suggestion de Paul Taylor, le terme de *participation observante* où l'agir (la participation à l'action) est premier sur le réfléchir (la suspension) mais où le ré-investissement du réfléchir se fait en permanence en temps réel sur l'agir.

⁸⁸ 'Il y a deux regards éventuels sur la culture, sur la société et donc sur les savoirs sur lesquels la dynamique sociale se construit : l'un de l'intérieur et l'autre de l'extérieur. Puisque l'on ne peut pas regarder sans juger, il est évident que quelqu'un qui habite une culture donnée et qui en a des savoirs endogènes, n'a pas la même compréhension de cette culture, ni les mêmes indices pour indexer la signification de ses savoirs que quelqu'un de l'extérieur dont la lecture est nécessairement exogène' Cette distinction relève de l'analyse séminale de Pike et Haris (*The insider-outsider Debate*). A l'origine, il s'agissait d'une distinction linguistique entre phonémique [...] et phonétique. [...] En gardant cette dialectique entre ce qui est dedans et ce qui est dehors, Pike a réduit les mots phonémique et phonétique à émique et étique ; mais cette fois la distinction fait référence aux phénomènes verbaux et non verbaux. [Taylor (2002), p. 82]

⁸⁹ Cf. Universal Ethics and the Notion of Value, intervention de Paul Taylor pour la First Catalytic Encounter transdisciplinary Evolution in Education, Contributing to sustainable Development of Society and of Human Being, Escola do Futuro Universidade de Sao Paulo, 16-18 avril 1999

C'est d'ailleurs un réflexe de fonctionnement que j'espérais impulser lorsque j'accompagnais des groupes vers la reconnaissance de leurs acquis à travers l'élaboration de portfolio de compétence [Eriksson (1998)].

J'argumenterai le néologisme de 'participation observante' par l'essence même du phénomène scruté : l'attribution de valeur et sa prise en compte. La part de reconnaissance dans la validation est partagée de façon mutuelle (ce qui ne veut pas dire symétrique) entre demandeur et pourvoyeur de reconnaissance [Ricoeur (2004)] et ce, tout au long de la procédure.

L'analogie peut se faire et elle me frappe à ce moment de l'écriture, avec les termes canadiens, substantifs dérivés d'actions : l'apprenant, le 'se formant', l'accompagnant⁹⁰ (peut-on risquer le 's'accompagnant' ?) qui ont, peu à peu, remplacé le formé, le stagiaire, l'accompagné, l'accompagnateur. La forme verbale participe présent (en participant et en étant présent) restitue une face active ou en action -plutôt en interaction- sans le passif lié au participe passé (formé, accompagné). Quant aux substantifs (formateur, accompagnateur, stagiaire), ils sont peu explicites quant à l'action développée mais soulignent la position et le pouvoir du savoir possédé ou à acquérir.

Dans une validation, le postulant à la validation, l'accompagnant, l'agent valideur individuel (membre du jury) et institutionnel (ministère valideur concerné) ont tous un travail à croiser : être reconnu comme un 'être spécifique dans une expérience' (de meneur d'activité, de titulaire d'emploi, d'accompagnateur, de jury, de représentant de l'institution valideuse, de candidat...). Ils ont en quelque sorte 'travail commun' même si l'objet sur lequel portera la validation en tant que reconnaissance sociale est différent pour chaque interlocuteur.

On peut donc, de l'intérieur du système, en agissant, regarder avec une pertinence certaine ce qui se joue dans la procédure. Et j'y suis deux fois à l'intérieur, comme

⁹⁰ Je rapproche le terme d'analysant, forgé par la psychanalyse pour désigner celui qui se met en posture d'analyse pour lui-même sur la trame de sa vie, de celui d'accompagnant que je préfère à celui d'accompagnateur.

accompagnante généraliste (posture professionnelle, institutionnelle) et comme chercheur en sciences de l'éducation (posture personnelle, professionnelle).

Employer le terme 'ce qui se joue' n'est pas anodin, fait partie du vocabulaire de la psychanalyse et fait référence à la partie inconsciente des actions et réactions que nous avons tous, quelle que soit notre position dans la vie et dans le processus/la procédure de validation.

Pour être en partie inconscientes, les actions posées n'en sont pas moins agissantes et cela reste vrai quel que soit l'acteur considéré dans le dispositif : candidat conseiller, enseignant ou jury. Observer, participer, décrire et analyser pour comprendre ne peut échapper à l'auto-référence telle que la décrit Mony Elkaïm à propos du psychothérapeute : *'ce qu'il décrit surgit dans une intersection entre son environnement et lui-même il ne peut séparer ses propriétés personnelles de la situation qu'il décrit. [...] Ce que ressent le thérapeute (étymologiquement, celui qui prend soin de) renvoie non seulement à son histoire personnelle, mais aussi au système où ce sentiment émerge : le sens et la fonction de ce vécu deviennent des outils d'analyse et d'intervention au service même du système thérapeutique'* [Elkaïm (1989), p. 13].

Dans un article sur les positions enchevêtrées du praticien qui devient chercheur, Ruth Canter-Kohn [in M.P. Mackiewicz (2001), p. 19] souligne, '(qu') *il est largement admis aujourd'hui que la personne qui parle, l'énonciateur -dont le chercheur- est toujours située : qu'elle regarde d'un certain point de vue aux dépens d'autres points de vue possibles, qu'elle donne à voir certains phénomènes à l'exclusion d'autres. (...) Autrement dit, il est couramment admis aujourd'hui que l'observateur fait partie de son champ d'observation, qu'il est pertinent d'étudier et d'élucider sa position de la rendre visible, plutôt que de prétendre à sa neutralité'*.

C'est probablement là que réside la difficulté majeure d'écriture pour moi. Je me place beaucoup plus volontiers dans le faire (dans la rue, action sociale dirait Ruth Canter-Kohn), la description du faire -même si les choix opérés sont déjà une première trame d'analyse- et beaucoup moins facilement⁹¹ 'au balcon de moi-même' (production de

⁹¹ Ou, du moins, je le repère beaucoup plus difficilement (et pourtant je le recommande aux candidats...)

connaissance) en distance réflexive, avec une grille d'analyse saturée d'arrière-plans théoriques dont il faut patiemment décoder l'étayage.

Une troisième position est celle de 'l'escalier', espace de circulation qui sert de moteur ou de lien entre les deux autres.

'L'esprit de l'escalier' ainsi qu'en parle Diderot⁹², pensée de l'après-coup ne dénote pas ou pas seulement un manque de vivacité de réactivité, c'est également l'indice de la pensée continuée, résultat décalé dans le temps des interactions, signe aussi d'une maturation de ce qui vient de se dire en présence et d'un lien trouvé ou retrouvé avec son dialogue intérieur. Si ce que l'on oublie est souvent le plus important à dire, le découvrir après coup n'en enlève pas la force, tout au contraire. C'est de ce ressort-là dont on peut se servir dans l'écoute en résonance.

Pour illustrer cette troisième place je dirais qu'ainsi, à chacune des étapes de la procédure, je me trouve en position de répondre à une demande pas forcément explicitement formulée où j'ai (on me l'attribue) un rôle de 'sachant'. Je suis (et je me sens ?) reconnue dans ce rôle-là et je dois le tenir et le maintenir à la bonne distance, au prix de la recherche et de la délivrance de réponse adéquate lorsqu'il s'agit d'une information, accès à une ressource externe, au prix d'une invitation et d'une aide à rechercher à l'intérieur de sa propre expérience s'il s'agit d'un savoir de soi, pour l'heure inaccessible au regard extérieur. La personne est seule experte de sa propre expérience.

La complexité de l'imbrication/intrication/implication d'un positionnement multiple, femme, mère, conseillère, chercheur, est, au-delà une difficulté certaine de discernement, un atout pour donner du relief au sens produit dans l'action, pour initier un travail de reconnaissance et cela vaut pour chacun des locuteurs/interlocuteurs engagés dans ce dispositif.

Je suis donc -et ce qui précède illustre mon propos, solidaire des candidats que j'accompagne, embarquée dans la même galère. J'ai à prendre conscience de ce que je

⁹² *'L'homme sensible comme moi, tout entier à ce qu'on lui objecte, perd la tête et ne se retrouve qu'au bas de l'escalier'*, (Diderot en 1773)]

fais, à le dire pour que mes interlocuteurs (le jury) puisse s'en saisir et lui attribuer une valeur au regard d'un attendu -la thèse- dont j'ai une représentation figée à un moment de mon histoire.

Cette épreuve de la difficulté du dire et de l'écrire, difficulté éprouvée dès mon entrée dans les démarches de reconnaissance, m'a conduite à travailler les outils de dévoilement de l'action.

3.2 Méthodes d'approche

Pour restituer à l'extérieur, à des interlocuteurs étrangers à l'expérience rapportée, les situations vécues et en quoi ces situations ont été le théâtre du déploiement de compétences, connaissances et aptitudes, il convient de se faire chercheur sur sa propre expérience.

C'est le pari que le ministère de l'Education nationale a tenté d'outiller avec les questions des livrets de validation et la ressource que constitue l'ensemble des référentiels de diplômes renouvelés régulièrement de façon à indexer leur contenu à l'évolution des activités et du travail.

Partons donc des diverses méthodes de décryptage des expériences, mises, de façon empirique, à disposition des publics que j'ai côtoyés, au fil de mes propres découvertes.

Le Guide en reconnaissance des acquis pour réaliser un portfolio de ses apprentissages, proposé par Ginette Robin s'appuyait sur le socle théorique de l'autoformation développé par Gaston Pineau et le courant des histoires de vie en formation. On y retrouvait, notamment, la grille d'analyses mise au point par Henri Desroches (1991, p. 69) intitulée 'autobiographie raisonnée'.

Dans la même veine, en approfondissant ce courant, les travaux de l'école de Genève sur la biographie éducative [Dominicé (1990)] ou ceux de la sociologie clinique, conduits notamment par Vincent de Gaulejac (1987), proposent également, à travers une interlocution, une relecture thématifiée d'événements de sa vie.

La pratique des histoires de vie en formation m'a amenée à proposer une première 'technique' que j'ai intitulée : l'écoute en résonance.

L'écoute en résonance

Elle consiste à écouter un récit d'expérience en se laissant saisir dans sa propre histoire dans l'histoire de l'autre [Eriksson (2002), p. 226], puis réagir dans l'interlocution, en '*prêtant du sens*'⁹³ à la trame d'événements rapportés et ainsi permettre d'entrer dans une compréhension à partir d'une position décalée.

Pour moi, la résonance se produit lorsque l'histoire de l'autre vient toucher un point sensible de mon histoire, me faisant ressentir fortement une émotion partagée sous une anecdote différente, ou encore une émotion différente sous une anecdote semblable. A ce moment, renvoyer son sentiment à l'interlocuteur permet de nommer (donc de faire exister) pour soi l'événement et le ressenti à son endroit et d'offrir une autre position possible par rapport à l'événement et/ou émotion rapporté(e/s) : *changer son regard de place* [Castaneda (1972)]⁹⁴.

Cette méthode d'accès à son expérience, à une prise de conscience fait partie de la position en seconde personne telle que la décrivent F. Varela et J. Shear (1999).

Selon Mony Elkaïm (1989 p. 15), '*Le concept de résonance n'est qu'un cas particulier de ce que je dénomme 'assemblage' : les résonances sont constitués d'éléments semblables communs à différents systèmes en interaction ; tandis que les assemblages son composés d'éléments différents, qui peuvent être liées à des données individuelles, familiales, sociales ou autres*'.

J'utilise notamment cette technique avec les personnes qui postulent à la validation des acquis de l'expérience pour le DEES. Je ne suis pas éducatrice, je n'ai jamais eu à faire directement avec des publics dits en difficultés sociales ou

⁹³ Selon une expression de Guy de Villers, emprunté à Jacques Ardoino (séminaires Liens et frontières entre histoire de vie, psychothérapie et psychanalyse, mars-décembre 2000)

d'insertion, des publics en situation de handicap. Cependant tout ce que ces candidats rapportent de leur expérience vient frapper à la porte de mon histoire personnelle et professionnelle et le retour que je fais à la lecture des écrits est empreint de cette confrontation.

Le risque, auquel j'étais très attentive lors des moments de retour sur les récits pendant les séances d'histoires de vie en formation, risque 'bordé' par la présence attentive du groupe et le contrat explicite négocié et écrit avant la mise en travail, ce risque c'est celui de l'appropriation erronée du moment évoqué, l'événement rapporté, du ressenti exprimé par l'interlocuteurs ou les interlocuteurs (exemple : ah ! c'est tout comme moi lorsque...).

Non, ce n'est pas 'tout comme', toutes choses étant égales par ailleurs, chacun expérimente différemment les événements qu'il traverse de façon unique et singulière et à chaque fois. En revanche, une résonance avec un ressenti ou le partage effectif d'éléments objectifs d'un événement installe les conditions nécessaires et suffisantes au retour réflexif, à la prise de distance, au déplacement du regard.

Mon rôle, tel que je l'entends, est de permettre aux personnes de s'approcher d'elles-mêmes, de 'désopacifier' leurs actes puis de confronter leurs découvertes aux requis du diplôme. C'est cette même technique qui me permet, lors des séances d'accompagnement collectif, de prêter une oreille attentive, ouverte sur mes interrogations, comparaison intérieure au récit de chacun sur ce qu'il fait. J'invite le groupe à réagir aussi et, même si certains le croient, je n'ai pas de position plus autorisée (sauf celle que me donne l'antériorité de l'exercice et la veille constante au rapprochement à établir avec les référentiels) pour réagir aux paroles du locuteur.

⁹⁴ Carlos Castaneda rapporte dans l'ouvrage cité comment son 'maître' change son regard de place pour combattre une rationalité trop présente

L'entretien d'explicitation

J'ai ensuite introduit une deuxième proposition de décryptage de l'expérience en utilisant, pour conforter l'écoute en résonance, le questionnement d'explicitation mis au point et théorisé par Pierre Vermersch (1992).

Il s'agit, dans cette technique, pour comprendre l'agir de la personne de privilégier les questions 'comment et quoi' plutôt que la question 'pourquoi' appelant, implicitement du moins, une justification.

L'idée centrale sur laquelle l'auteur s'appuie est que le sujet humain, quel que soit son niveau d'expertise, n'a conscience que d'une partie des connaissances et des procédures qu'il met en jeu dans son action ; c'est un état de fait inhérent aux caractéristiques mêmes du processus d'élaboration des connaissances à partir de sa propre expérience, sa propre activité. S'appuyant sur les travaux de Piaget, P. Vermersch émet l'hypothèse que ce qui non conscientisé serait directement lié à l'expérience propre du sujet et de l'ordre du descriptif, du séquentiel, du vécu.

Pour accéder à ces connaissances non conscientes, au lieu d'utiliser des questions à base de 'pourquoi' (appelant une réponse en 'parce que'), de rechercher une explication rationnelle et cohérente, l'auteur a mis au point un type d'entretien dans lequel :

- sont évitées les questions de type rationnel et causal, celles qui induisent une réponse de type logique, les questions à choix ramenant le sujet dans le domaine de la rationalité,
- sont privilégiées les questions menant à la ré-évocation du déroulement (notamment permettant de spécifier l'ordre temporel, la localisation spatiale de l'action, donc son contexte, sa situation et/ou de la sensorialité qui lui était liée), le comment qui appelle une réponse descriptive.

L'analyse du travail

La troisième méthode que j'ai proposée dans le décryptage d'expérience, est issue de l'approche ergonomique et de l'analyse du travail développée au CEREQ par Nicole Mandon (1990) sous le nom de méthode ETED.

Le grand avantage de cette méthode tient à ce que, à la différence de retours pertinents certes mais forcément subjectifs sur un récit de pratique, elle comporte un aspect scientifique et repose sur la mise en lien objectivée d'un contexte d'exercice et des compétences -savoirs mobilisés dans l'action pour répondre à un problème donné, déployées lors de cet exercice-.

La matérialisation des activités d'un ensemble de titulaires d'emploi, sous forme de plage des activités, permet d'inscrire différents profils pour un même emploi (ou ensemble d'activités qui concourent à un résultat précis). On peut donc être compétent différemment dans un même emploi, dans une même activité, c'est-à-dire parvenir à résoudre un problème en se servant de façons différentes, de ressources différentes. Les causes de variation de profils sont corrélées non seulement aux caractéristiques de la personne (élasticité) mais encore au contexte d'exercice (variabilité).

En revanche, l'inconvénient demeure la lourdeur de la mise en œuvre d'une méthode de recherche au profit d'un seul individu. Aussi, plutôt que d'appliquer à la lettre toutes les étapes de la méthode ETED, j'ai sélectionné et adapté trois des outils qui y sont développés pour les mettre à disposition d'une expérience singulière. Il s'agit des démarches spécifiques, du tableau des relations et de la plage des activités :

1. Les démarches spécifiques consistent, à partir d'un discours sur le travail (discours recueilli auprès du titulaire de l'emploi), à se livrer à un découpage quasi grammatical en trois colonnes, la première comportant des données de contexte (tout ce dont tient compte celui qui fait l'action, compléments circonstanciels de temps, de manière, de lieu, etc.), la seconde listant les actions (verbe d'action au participe présent) et la troisième recensant les

finalités (complément circonstanciel de but), puis ensuite à inférer de ces catégories les savoirs (première colonne) et les savoir-faire (deuxième et troisième colonne).

Cette grille d'analyse du discours permet de mettre en évidence non seulement l'action mais, dans le contexte, les ressources (internes et externes) pour l'action et également, dans les finalités intermédiaires et globale, son sens.

2. Le tableau des relations récapitule les interlocuteurs sur le lieu de l'action ou potentiels et permet de lister l'objet la nature et la fréquence de la relation. L'avantage d'un tel inventaire est la découverte ou la remémoration d'actions oubliées ou occultés car elles sont en lien avec d'autres acteurs ; même conduite de façon isolée, une activité est toujours 'sociale'.

3. La plage de l'emploi (ou des activités) distribue sur un demi-cercle toutes les activités d'un ensemble de titulaires d'un même emploi, regroupées en trois secteurs, celui de l'organisation et de la gestion, celui de la technicité et celui de l'environnement professionnel encore appelé savoirs relationnels. Se dessine alors un demi-cercle intérieur regroupant les activités communes aux différents interviewés (lorsque l'on pratique une analyse réelle d'emploi) ; il correspond au 'cœur du métier', au socle de base des activités 'incontournables'.
Il est possible d'y matérialiser des profils différents (des activités différentes développées dans les trois secteurs technique, organisationnel et relationnel) correspondant à des 'agirs compétents' différents pour un même emploi-type.

La méthode d'analyse du travail retenue, conçue par son auteur pour analyser les emplois dans la perspective d'une refonte du répertoire français des emplois RFE⁹⁵ qui recensait et décrivait tous les emplois, est d'abord une méthode utilisée par des

⁹⁵ Le RFE est devenu le ROME, Répertoire opérationnel des métiers et des emplois, qui a connu depuis plusieurs versions

spécialistes de l'analyse du travail qui vont sur le terrain interviewer un échantillonnage raisonné de titulaires d'emploi afin de dresser la plage de l'emploi et dresser la liste des emplois-types. C'est donc typiquement une méthode 'en troisième personne' [Varela, Shear (1999)]. Elle a été également utilisée pour élaborer des référentiels de compétences [J. Rault in Documents séminaires CEREQ n° 97, 1994, p.144].

Cependant, ce que je préconise, c'est de rendre les candidats à la validation analystes de leur propre travail, à partir de l'analyse du contenu de leur discours sur eux-mêmes et grâce à l'appropriation de quelques outils de la méthode comme je l'ai proposé aux précédents publics auxquels j'ai eu à faire.

La clinique de l'activité

Le développement de la clinique de l'activité, sous l'impulsion d'Yves Clot et du Laboratoire de psychologie du travail a contribué à renforcer l'appel à l'analyse du travail pour in-former, voire former le sujet sur son action en situation [Clot in Maggi (2000), p. 133-156].

Ainsi les techniques d'auto-confrontation, d'auto-confrontation croisée et d'instruction au sosie reprennent et développent les trois pistes d'investigation précédentes en favorisant un récit adressé sur l'action.

Ces méthodes doivent être également adaptées car il n'est pas possible de filmer chaque candidat sur le lieu de ses activités et de mobiliser à chaque fois un pair et un chercheur pour visionner le film et le commenter. Ainsi, l'instruction au sosie, méthode employée par Oddone, médecin du travail à la Fiat de Turin (cité par Clot, op.cité), qui consiste à donner à un remplaçant suffisamment de détails sur l'action pour qu'il puisse agir comme un sosie sur l'activité concernée : je l'adapte en demandant au candidat que la rédaction de l'activité soit si soigneusement détaillée que je puisse au pied levé le remplacer.

Ce qu'apportent en revanche les techniques utilisées dans le cadre de la clinique de l'activité c'est non seulement un accès rétrospectif à l'action passée et ainsi aux compétences déployées au moment de l'action, mais encore, grâce au regard réflexif et

à l'activité de dialogue avec les interlocuteurs dans le but de comprendre ce qui s'est passé (et du même coup de se faire comprendre), un développement de l'expérience première.

Le déclaratif : une double adresse au jury

Dans la validation des acquis de l'expérience, le récit d'une partie de l'expérience est d'abord écrit (ce qui est proposé via les livrets de validation du Ministère de l'Education nationale) ; il est précédé (accompagnement ou pas), par une prise de conscience, une analyse de contenu de l'activité, permettant la mise en visibilité des acquis ; lui succède ensuite une première 'adresse' au jury qui lira pour l'apprécier le livret rempli puis une seconde, pendant l'entretien de validation, où le candidat défendra à l'oral son dossier.

En analysant l'apport de ces différentes techniques, de grands axes se dégagent :

1. L'objet à saisir : les acquis de l'expérience. Partant de l'activité du sujet, ce que l'on veut atteindre ce sont les connaissances, compétences et aptitudes ; l'expérience, la vie, en tant que tissu d'événements et de sentiments mêlés sont le substrat global premier.

2. Elles font toutes appel à un récit, donc à du langage.

Les actions, les activités rapportées -'précipité d'histoire' [Duraffourg in Y. Schwartz, Reconnaissances du travail (1997), p. 155], ont eu lieu dans un temps antérieur au discours ; la mémoire, forcément sélective, a permis de reconstituer l'action ou l'enchaînement des actions que le discours permet de dévoiler aux auditeurs/interlocuteurs dans une rétrospection/ 'rétrodiction'.

Au départ sont les faits ; l'activité du sujet n'est pas accessible directement, elle l'est à travers son récit mais 'dans les mots prononcés, se tient toujours une pensée cachée, le sous-texte. Impossible de passer de la pensée au mot Comprendre véritablement et complètement la pensée d'autrui ne devient possible qu'à partir du moment où nous comprenons le fondement affectivo-volitif de cette pensée' [Vygotski (1985)].

Des faits à 'l'histoire' en passant par le récit, il y a d'abord un ordonnancement, qu'il soit chronologique et/ou logique, une mise en sens dans une totalité ouverte provisoire et chargée de sens, comme le rappelle Alex Lainé (1998, p. 142).

3. Elles se prêtent donc toutes à une analyse de contenu, que celle-ci soit implicite à travers un réseau des représentations de l'interlocuteur ou explicite, outillée par des grilles précises. Le questionnement orienté prioritairement sur les façons singulières de faire (quoi, comment, avec qui, avec quoi) ouvre un espace de réflexion sur la visée singulière et non sur une justification forcément calée sur un attendu) ; en d'autres termes, il amène à ce qui est visé par l'acteur/auteur (finalité pour quoi) et non à une explication unique et standardisée de ce qui est visé (justification normée : pourquoi, parce que).

4. Elles ont toutes pour visée de mettre en lumière le sens de l'action, *pour le sujet* ; celui-ci, indexé à un contexte, doit être mis en visibilité pour être partagé.
Premier auditeur des phrases que l'on écrit ou émet à l'adresse d'un étranger à soi [Coursil (2000)], l'exercice suppose une distance à établir d'abord de soi à soi. Tout l'automatisme engrangé depuis les tout premiers apprentissages doit se décortiquer, voire se désincorporer, pour se rendre visible. En ce sens, le recours à l'analyse de discours pratiquée par l'ethnométhodologie s'appuyant sur la réflexivité et l'indexicalité [de Luze (1997)] semble approprié. Le discours est en effet le reflet de l'action et se comprend comme elle grâce au contexte. Toutes ces méthodes, à la recherche du 'comment' de l'action en développent le cadre, le décor, le contexte.

5. Censées approcher l'expérience vécue, l'expérience individuelle, les techniques citées font toutes partie des méthodologies en première personne⁹⁶ par opposition aux méthodologies en troisième personne qui caractérisent la description d'expériences associées aux phénomènes naturels même si, bien sûr, ce sont des agents humains qui produisent les descriptions [Varela, Shear (1999)].

6. Elles se situent toutes dans un cadre de 'socialisation' du récit ; elles concernent le traitement d'un discours adressé et se situent dans le cadre d'un 'agir communicationnel' se développant dans une 'éthique de la discussion' [Habermas

⁹⁶ F. Varela et J. Shear, investigant les méthodologies en première personne comparent l'approche introspective issue de la psychologie scientifique, la méthode de la réduction phénoménologique (d'après E. Husserl) et les pratiques de méditation venant des traditions védiques et bouddhistes. Ces approches essaient de fournir une base pour une science de la conscience qui inclut la première personne, l'expérience subjective comme un élément explicite et actif

(1999)]. L'action est toujours une action réalisée avec d'autres, qu'ils soient présents et en interaction ou qu'ils soient dans l'arrière-plan de l'action à travers des consignes du prescrit, de la 'tradition' (manière de faire, culture d'entreprise). C'est dire qu'en dehors des écrits, textes, discours formalisés (consignes, manuels qualité, fiches de postes, rapports d'activités, tableaux de bord, comptes rendus, bilans de tous ordres, etc.) qui constituent d'ailleurs les preuves de l'activité, tout travail, toute action, tout ensemble d'activités sont mine, réservoir d'un discours à venir qui peut répondre à diverses demandes : transmission de l'expérience, de savoirs, ou évaluation.

3.3 Prélèvements et échantillonnage

Deux éléments caractérisent le corpus sur lequel je m'appuie, ce qui explique le fait que je n'en épuise aucunement, et de loin, ni l'ampleur ni les ressources :

1. son mode de constitution, les 'prélèvements' effectués,
2. son 'immatérialité', son incorporation dans un corpus bien plus large, *antérieure et postérieure* à la focalisation temporelle présentée.

L'engagement professionnel est premier dans la posture de participation observante où je me trouve et c'est d'abord pour suivre -pour moi-même- l'activité développée que j'ai commencé à faire un tableau synoptique, dès la fin de l'année 2001 au moment où le nombre de candidats suivis et mon temps de travail sur la validation augmentaient ; j'ai continué à renseigner ce tableau synoptique jusqu'à la fin de l'année 2004.

Quand je dis suivre l'activité, c'était dans le but d'avoir une vue plus globale du parcours de la personne, des temps d'attente entre les rendez-vous et surtout pour constituer une 'mémoire' de mes réactions dans l'accompagnement permettant une autoévaluation de mon action et anticiper les prochains rendez-vous avec le même enseignant, pour d'autres candidats par exemple. J'avais aussi le projet de partager ce type de suivi avec mes collègues qui se mettaient progressivement sur des activités d'accompagnement, afin d'élargir et de partager nos façons de faire.

Or, cette activité d'autoévaluation avait besoin, pour pouvoir participer à plein à une dimension d'analyse, du retour des résultats après passage en jury des candidats, retour qui ne se faisait que sporadiquement et uniquement au secrétariat du DAVA sur les niveaux IV et III (baccalauréats professionnels et brevets de technicien supérieur) et pas sur les niveaux V (certificats d'aptitude professionnels, brevets d'études professionnels, brevets professionnels), lesquels dépendaient des inspections académiques dans les départements.

L'organisation cloisonnée de la procédure de validation avec une barrière étanche entre le DAVA et la DEC ont fait que nous n'avons jamais récupéré de façon régulière et

systematique, à l'époque considérée, les résultats du jury de validation. Le devenir du candidat nous 'échappait' et ce fut encore le cas jusqu'au premier trimestre 2007, même si des pas dans le rapprochement des services du DAVA et de la DEC ont été faits.

La séparation des services, voulue pour raisons déontologiques, confinait au secret.

Ainsi, le corpus formel (ma base de données, le tableau synoptique VAP, puis VAE), est constitué de 248 candidats, entre fin 2001 et fin 2004, pour lesquels je dispose de différents supports intermédiaires renseignés tout au long de la procédure, avant envoi des livrets définitifs au jury.

J'ai d'abord noté uniquement les entretiens d'accompagnement puis ceux des personnes dites 'non accompagnées' que je recevais avec pour objectif de constituer une image en projection des personnes et de leur parcours et des interactions qui avaient eu lieu. (Annexe II).

Le recueil d'éléments d'état-civil, de dates d'entretien, d'observations à chaud s'est fait sur le tableur Excel à partir de la consultation, un à un, des dossiers contenant tout l'historique du parcours de validation : feuillet A3, feuille de renseignements FR, convocations multiples, dossiers intermédiaires 'A', pré-dossier, feuilles de lien avec les équipes d'accompagnement, feuilles de restitution ou de préconisations.

Le recueil, peu exploitable cependant au plan statistique (Annexe III), m'a servi de base de données et a fourni les éléments nécessaires pour envoyer aux 248 candidats un questionnaire (Annexe IV), anticipant le questionnaire de satisfaction de la démarche qualité.

J'ai construit ce questionnaire, destiné à recueillir des informations sur le vécu de la procédure et des impacts et effets de la démarche, au moment où commençait à émerger une problématisation plus claire de ce que je cherchais à creuser dans le travail de thèse. Ce qui m'intéressait avant tout, dans le cadre d'investigations fournies par la procédure de validation des acquis de l'expérience, c'était la dimension, le sentiment de reconnaissance -mon premier champ de pratique dans la formation des adultes.

Il visait à recueillir des données manquantes (dont les dispenses partielles ou totales obtenues en validation, des dates de jury) mais surtout la motivation, le ressenti des personnes aux différentes phases de la procédure, l'impact du résultat et les effets de la démarche. Après plus de 350 coups de fil de relance, j'ai obtenu un retour écrit (questionnaires renseignés) de la part de 35 candidats (soit 14% de réponses).

J'ai alors intégré les réponses reçues au tableau synoptique en rajoutant autant de colonnes que de rubriques du questionnaire dépouillées, récupérant ainsi les résultats de jury et les types d'épreuves (ou la totalité de la certification) obtenues en dispense (Annexe V).

Dès la mise en place de l'expérimentation qualité, au vu de l'augmentation très sensible du flux de candidats et de la décision de redistribuer complètement la réponse apportée département par département, compte tenu également de la nécessité d'une gestion très rigoureuse des coûts (subventions ministérielles supprimées), un suivi de l'activité générale (toutes les conseillères de tous les départements) et de l'activité par centre départemental s'est développé grâce à une application informatique avec de multiples bases de données recensant le parcours des candidats dans notre académie.

Des statistiques fiables ont donc alors été possibles sur le segment de procédure sous la responsabilité du DAVA et, ce, dès 2003/2004 (Annexe VI). Mon travail de recueil n'était donc plus réellement nécessaire en ce qui concernait la pratique strictement professionnelle.

En dehors de cette investigation tournée plus spécifiquement vers les candidats, j'ai, par le biais essentiellement de participation, mais aussi d'observations et d'entretiens formels et informels, approché les équipes pédagogiques : conseillères pédagogiques généralistes comme moi, ou enseignants, accompagnants ou membres de jury.

A la fois confortée mais aussi bloquée par une évidence et une conviction dont je m'étais rapprochée lors du DEA -la reconnaissance est affaire de langage, j'ai enregistré plusieurs entretiens d'accompagnements (Annexe VII). Ces entretiens sont des espaces-temps où trois types de travail au moins peuvent être approchés : celui du candidat, celui de l'accompagnant généraliste et celui de l'enseignant spécialiste du diplôme visé.

Je possède également :

- un enregistrement d'une réunion de concertation avec des collègues conseillers généralistes où nous nous livrions à une analyse de notre pratique en présence d'un collègue familier de ce type de prestation dans une autre académie (Nantes),
- l'enregistrement effectué avec la première coordinatrice du dispositif DAVA, réalisé dans le cadre d'une expérimentation d'outils d'analyse du travail. Je l'ai également retranscrit intégralement (Annexe VIII).
- un enregistrement vidéo de témoignages de trois candidats accompagnés ayant obtenu respectivement un CAP, un Bac. Pro. et un BTS.

J'ai également conservé jusqu'ici un modèle non renseigné des supports intermédiaires d'interaction (notamment imprimé dit 'A3', dossier A, fiches de renseignement, pré-dossier) et ces mêmes supports cette fois-ci renseignés par les candidats. De même pour les supports définitifs, à la différence que je ne vois pas les supports définitifs renseignés ; ils sont directement envoyés par le candidat à la DEC (Annexe IX). J'ai néanmoins quelques exemplaires de ces dossiers, essentiellement ceux transmis par des candidats mécontents des résultats et réclamant des explications.

Les diverses observations de jury et les entretiens avec une enseignante intervenant à la fois dans les accompagnements et dans les jurys et avec un inspecteur qui a supervisé des jurys ont fait l'objet, pour la première, d'un enregistrement et, pour les deux, de prises de notes fixant la mémoire de ce que j'en ai compris et retenu.

Je dispose donc de nombreuses traces matérielles, qui sont loin d'avoir été exploitées exhaustivement mais tel n'était pas le propos.

Je dispose d'un nombre encore beaucoup plus important de traces immatérielles que je ne cesse d'accumuler : les innombrables dialogues (à deux ou à plusieurs) noués à l'occasion de l'accompagnement (au sens large, allant de l'information au dépôt du dossier écrit dans les diverses configurations de la procédure depuis sa mise en place) dont le contenu exact s'est échappé, n'est pas figé, fixé dans un enregistrement ou recueil de notes, échappé dès la fin de l'interaction mais dont il reste un sédiment, substrat invisible de l'expérience.

Ainsi entre 1993 et 2001, je n'ai pas fait de relevé systématique de mes interventions et j'en garde une mémoire, sélective certes, mais que je peux confronter avec les acteurs présents à l'époque. Ce travail se doublait d'une activité plus importante de formation de formateurs aux démarches de reconnaissance d'acquis. Le corpus constitué pour le DEA m'a conduit à accumuler et analyser des 'paroles d'entre temps sur le cours de la vie'.

Début 2005, avec la systématisation des rencontres collectives, j'ai entamé un relevé des rendez-vous par suivi de cohortes (les collectifs 1, rassemblant 8 personnes se poursuivant par des collectifs 2 et 3) mais j'ai alors, devant la charge de travail, abandonné l'écriture de la rubrique observation où je m'efforçais de donner mes commentaires après chaque entretien individuel d'accompagnement avec le professeur de spécialité. Désormais, ces observations font seulement l'objet d'échanges informels avec les autres conseillères pédagogiques, confirmées ou débutantes.

Pour autant, j'ai là encore engrangé un vécu qui me permet de me positionner avec plus d'expérience dans mes interventions futures, d'autant que j'ai mis au point, pour le partager avec les autres conseillères, un protocole d'animation pour les différentes rencontres collectives. De même, j'ai produit et co-produit des outils servant à travailler les étapes intermédiaires ; un exemple est fourni en annexe (Annexe X).

A partir de 2006, je systématise la confection de groupes d'envoi sur ma messagerie à chaque nouveau 'collectif 1', ce qui me permet un lien facilité par courriel autant avec le groupe qu'avec les individus qui m'envoient par ce biais des parties de leurs écrits. J'échange également par courriel avec les enseignants ; une trace de ces échanges est ainsi disponible dans ma boîte d'envoi.

Ainsi, continuant cette activité de conseillère validation, même si les procédures formelles changent, évoluent dans le sens d'un meilleur service rendu à l'utilisateur, je poursuis à l'intérieur d'un collectif de travail - tous les acteurs du dispositif DAVA :

- l'écoute de la personne (candidat) venant décrire ses activités dans la perspective d'une validation des acquis de son expérience,

- la collaboration avec tous les acteurs du dispositif, laissant ainsi se sédimenter en moi un savoir d'expérience nourri et de la répétition, de la nouveauté et de l'inévitable imprévu de chacune des situations.

Par ailleurs, j'ai participé et participe encore actuellement à des chantiers d'analyse de l'emploi pour divers métiers et, là encore, j'écoute et recueille les paroles des personnes sur leur agir pour que leur contribution soit reconnue par la société (attestation d'activité, Nouveau service emploi jeune), que des certifications attestent de leur professionnalisme et de l'évolution de la profession (constitution d'un référentiel d'agent thermal pour le dépôt d'un titre au RNCP).

Le langage écrit et parlé doublé du langage non verbal, composante à part entière des interactions, est donc bien la matière d'œuvre qui permettra la potentielle attribution de valeur à travers la délivrance de tout ou partie de la certification visée.

Les difficultés que je ne cesse de rencontrer dans l'écriture de ce travail sont le reflet de la richesse de cette position double et simultanée, celle de la praticienne qui 'colle' à ses données et celle du chercheur qui prend un recul certain. Double méfiance donc de l'une par rapport à l'autre et vice versa :

- visée descriptive qui se voudrait aussi exhaustive que possible, milliers de détails signifiants, qui ne le sont que parce que je suis dedans, contextualisation à outrance,
- une visée plus analytique dans un but de décontextualisation et généralisation à un contexte plus large.

Aux flots de micro-détails, foisonnement quotidien, qui m'entraînent dans le fleuve, se superpose le regard depuis la rive, source de la compréhension au-delà de la lecture procédurale, pas à pas.

L'écriture est destinée à la lecture tout comme le dossier de validation est destiné à être lu par un jury afin que celui-ci 'voie le candidat au travail'. Cette thèse se veut un dévoilement argumenté de ma pratique de praticienne et de chercheur. Traquer le réel du travail n'est pas simple, c'est sans doute même mission impossible ; tout au plus peut-on espérer partager un pan de la réalité.

[...] 'De la réalité chacun se fait une idée. Dans les discours scientifiques et politiques, dans les conversations de tous les jours, nous renvoyons en dernière instance au référent suprême : le réel. Mais où est donc le réel ? Et surtout existe-t-il réellement ? De toutes les illusions, la plus périlleuse consiste à penser qu'il n'existe qu'une seule réalité. En fait ce qui existe ce sont différentes versions de la réalité (...) et qui sont toutes l'effet de la communication et non le reflet de vérités objectives éternelles'. [Watzlawick (1996)].

QUATRIEME PARTIE

IV- VIES DU FLEUVE : LES DEUX COURANTS

En observant le cours de l'eau

Je propose ici un détour, en s'attardant sur les méandres : examiner à la loupe les courants qui parcourent le fleuve en prenant appui sur la pratique d'accompagnement menée depuis le début des années 90.

Les interactions entre les acteurs du système scruté sont nécessairement des interactions langagières, que ce soit avec l'institution (personne morale représentant un choix 'collectif' d'une société) ou avec les ensembles d'acteurs individuels qui la composent.

Dans le cadre de la formation tout au long de la vie, le Dispositif académique de validation des acquis de Montpellier (DAVAM) met en œuvre la quatrième voie d'accès à la certification concernant majoritairement les diplômes de l'Education nationale du niveau V (CAP/BEP) au niveau III (BTS=Bac + 2) et les diplômes en co-tutelle (DEES, DEETS) en dehors des trois autres voies existantes qui passent obligatoirement par la formation initiale, la formation continue et l'apprentissage.

Je souligne à nouveau que le regard ne va balayer qu'une partie des dispositions en vigueur, celles qui concernent l'enseignement technologique et professionnel à l'Education nationale. En effet, dans le même ministère valideur⁹⁷ Education nationale, d'autres procédures⁹⁸ sont à l'œuvre pour l'enseignement supérieur (post baccalauréat à l'exception des BTS et DEES, DEETS qui restent sous la compétence du DAVA).

Dans l'académie de Montpellier (qui couvre les cinq départements de la région Languedoc-Roussillon : Hérault, Gard, Aude, Lozère et Pyrénées-orientales), la loi sur la validation des acquis professionnels de 1992 et les décrets afférents⁹⁹ ont été mis en

⁹⁷ Ce néologisme sous forme d'adjectif, utilisé dans le jargon interne, ne s'est pas calqué sur l'adjectif/participe présent 'reconnaissant' ; il reprend la forme substantive que l'on trouve dans formateur, accompagnateur laissant davantage paraître une position de pouvoir.

⁹⁸ Dans l'enseignement supérieur s'applique la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 assortie des décrets n° 2002-529 du 16/04/2002 et 2002-590 du 24/04/2002 relatifs à l'enseignement supérieur ainsi que du décret n° 85-906 du 23/08/1985.

⁹⁹ Décret n°93-489 du 26/03/1993 et arrêté du 29/07/1993

application dès la fin de l'année 1993 avec l'instauration d'une procédure qui s'est progressivement modifiée.

Dès la mise en place de la loi de 92, la question s'est posée de savoir qui aurait la responsabilité de la mise en œuvre de cette nouvelle voie de certification et le recteur en a confié le pilotage, d'abord organisationnel, au Délégué académique à la formation continue, le DAFCO, conseiller du recteur pour la formation des adultes. Le DAFCO s'est à son tour appuyé sur une conseillère en formation continue, chargée du dossier, devenue la première coordinatrice du dispositif qui se mettait en place et dont la compétence s'exerce depuis l'information sur la loi et les possibilités qu'elle ouvre à l'accueil puis l'accompagnement des candidats qui le désirent jusqu'au rendu de dossiers aux services rectoraux chargés, eux, d'organiser les jurys et de transmettre les résultats aux candidats.

Géographiquement, le dispositif académique de validation des acquis de Montpellier, DAVAM, a donc pris place au sein de la Délégation académique à la formation continue, la DAFCO, puis, sans changer de localisation, est désormais devenu un département du GIP créé en 2003 pour régulariser la gestion de l'activité jusque là portée par un établissement public local d'enseignement (EPLÉ)¹⁰⁰. Le délégué académique, devenu également directeur du GIP, assure depuis lors la responsabilité pédagogique du DAVA.

Le dispositif s'est ainsi structuré au départ autour de la coordinatrice et de son secrétariat¹⁰¹, en s'appuyant sur les personnels des centres de validation existants (un par département). Ces centres de validation étaient chargés (jusqu'en 2007) d'organiser plusieurs sessions de validation décalées dans le temps pour les candidats aux CAP qui, dans le cadre du crédit formation individualisé et en suivant des Parcours Personnalisés pour la Qualification et l'Insertion Professionnelle (PPQIP) préparaient l'examen traditionnel.

¹⁰⁰ Cette régularisation a été mise en place dans toutes les académies

¹⁰¹ La connaissance de l'organisation du dispositif tel que je l'expose provient et de la pratique (car j'ai travaillé quasiment dès le début dans le dispositif VAP) et de l'entretien d'analyse du travail que j'ai mené avec la coordinatrice (transcription en Annexe VIII).

La localisation des centres de validation dans les départements et les schémas organisationnels du dispositif en termes de responsabilité sont consultables en annexe (Annexes XI –XIII).

Présente dès le début de la mise en place du dispositif de validation des acquis dans l'académie de Montpellier (1994), je distinguerai trois périodes :

- de fin 93 à mi 2003 (essentiellement VAP),
- de mi 2003 à fin 2004 (VAE),
- depuis 2005(VAE),

correspondant à la mise en œuvre des deux lois sur la validation.

L'effet retard de la mise en œuvre des lois est dû, avant tout, à la sortie en différé des décrets et circulaires d'application mais aussi, et pour une grande part, à l'inertie peut-être inévitable du système au changement. La première innovation (loi de 92) avait déjà eu grand mal à entrer à côté d'une logique très profondément ancrée, celle de l'examen.

Les deux propositions (VAP et VAE) ont ainsi coexisté plus longtemps que les textes ne le prévoyaient comme le démontre :

- l'imprimé de demande expresse de validation du titre dans son entier (Annexe IX), joint au dossier et systématiquement fourni au jury au premier temps de la VAE
- les couvertures des livrets 1, 2 et 2bis qui ont conservé l'appellation Validation des acquis professionnels jusqu'au début de l'année 2005 !

Depuis la mise en route du dispositif de validation des acquis fin 93, le déroulement des différentes phases, les supports intermédiaires et les supports définitifs de l'évaluation ont subi des variations qui ont permis de tester des alternatives et de profiler une procédure qui est actuellement en cours de labellisation pour la validation des acquis de l'expérience.¹⁰²

¹⁰² Un travail inter académique d'expérimentation de la norme qualité VAE+ est en cours, il est piloté par les académies de Nice, Reims, Montpellier et Toulouse et rassemble les académies partenaires de Besançon, Grenoble, Limoges et Rouen

Certes, *'on ne se baigne pas deux fois dans le même fleuve'*¹⁰³, comme l'enseigne Héraclite, mais pour tenter de se faire une idée sur un matériel si ondoyant, je vais installer des 'regards' fixant un espace-temps, des 'fenêtres', le temps d'arrêts sur images, d'arrêts sur 'regards', sur l'approche procédurale (4.1), pour ensuite proposer un regard sur les différents protagonistes de la situation, en se postant aux écluses, lieu de focalisation, approche anthropologique cette fois (4.2).

La partie suivante (V), permettra de scruter les zones de confluence de ces deux courants ; approche éthique.

¹⁰³ Fragment 134 [91]

1.1 Procédures, flux et reflux langagiers en cascades d'écluses :

Je vais dans un premier temps matérialiser les phases du processus de validation d'acquis sous forme d'un flux d'étapes dont je vais décrire le déroulement et le contenu (4.1.1.).

Dans l'analyse descriptive, pour continuer à filer la métaphore qui nous sert de fil conducteur, non seulement de façon linéaire sur la distance mais aussi à différentes époques, considérons les différentes phases du processus (l'information, la recevabilité tout d'abord officieuse, l'accueil personnalisé tant qu'il a été maintenu, l'accompagnement lorsqu'il est choisi, puis le jury et la suite donnée à l'action), premier balayage d'une série d'écluses à franchir.

Je m'attacherai ensuite à l'analyse thématique des évolutions et, en premier, à celle du discours institutionnel au cœur du dispositif. Ce deuxième parcours, pour réintroduire le mouvement, s'intéressera aux transitions afin d'indiquer les raisons de l'évolution de la procédure, repérage temporel thématisé des évolutions (4.1.2).

Un troisième passage enfin, une 'vue du ciel', mise en perspective des deux premières lectures, me conduira alors vers une analyse globale institutionnelle du dispositif de validation des acquis (4.1.3) .

Le tableau I de la page suivante matérialise le flux d'étapes.

Manœuvres sur le fleuve :

Les différentes phases, leurs évolutions et celles des supports utilisés

Je vais tout d'abord me livrer à une énumération et une identification succinctes des opérations : interactions verbales, rencontres physiques, téléphoniques, ou passant par l'envoi postal ou télématique d'écrits. Ce sera la description des 'manœuvres' auxquelles se livrent 'les navigants sur le fleuve' (candidats et accompagnants administratifs et pédagogiques) ainsi que les matériels dont ils disposent (les supports écrits d'information, de conseil et d'échange).

Chaque opération sera repérée par une abréviation et par sa période de mise en œuvre dans la configuration décrite pour en faciliter le rappel lors de la description et de l'analyse du contenu des supports sous forme de tableaux inclus dans le texte.

Seront indiquées les phases (**I** = information, **R** = recevabilité, **AP** = accueil personnalisé, **SA** = sans accompagnement, **ACC** = accompagnement) et les périodes où les supports ont été ou sont utilisés (**T1** = 1994-2003 ; **T2** = 2003-2004, **T3** = depuis 2005).

Ces supports sont de trois sortes :

- ceux qui sont formalisés et remis au candidat afin qu'il les renseigne : ils vont dans ce cas servir à fournir les éléments de parcours nécessaires à l'examen de la demande de validation puis à la construction progressive du descriptif de ou des emploi(s) / de ou des activité(s) de la personne postulant pour une validation d'acquis. Ils sont listés dans l'ordre de leur apparition dans la procédure et l'évolution dans la forme et l'emploi de ces supports sera commentée dans des tableaux.
- ceux qui, renseignés par la conseillère de manière manuscrite ou dactylographiés, sont distribués au candidat ou à l'équipe d'accompagnement,
- ceux dont le contenu est strictement informatif.

A chaque phase, aux différentes périodes, des tableaux vont permettre de décrire et commenter les supports institutionnels intermédiaires et définitifs utilisés dans notre académie et remis avant, pendant ou après la manœuvre (Annexe IX).

	SUPPORTS MANŒUVRES	SUPPORTS DISTRIBUES AVANT LA MANŒUVRE	SUPPORTS REMIS A L'ISSUE DE L'ENTRETIEN	SUPPORT REMIS A L'ISSUE DE LA MANŒUVRE
↑ 1^{ère} éctuse	Information	FR		A3 puis livret 1 et livre d'acc
	Recevabilité	Livrets 1 et 2 puis livret 1		NR
↕ 1^{ère} éctuse	Accueil		Notes manuscrites aux candidats	Notes aux équipes d'accompagnement
↕ 2^{ème} éctuse	Remise de dossiers sans accompagnement			1, 2, 2bis, puis 1, 2bis puis 2
	Accompagnement	A Pré dossier Descriptif de l'emploi	Fiche de propositions puis fiche de préconisations	1, 2, 2bis, puis 1 et 2bis puis 2
↕ 3^{ème} éctuse	Jury			Relevé de conclusion

L'information (I)

La réunion d'information ciblée sur la procédure Education nationale rassemble une quarantaine de candidats potentiels qui, par téléphone, ont déjà effectué une démarche de demande de renseignements auprès des services administratifs. Cette réunion est la clé d'entrée et, me semble-t-il, la clé de voûte¹⁰⁴ de l'accompagnement proposé dans la

¹⁰⁴ Faire passer dès l'entrée dans la procédure l'idée de l'énergie et du temps à consacrer à ce travail 'd'accouchement' de son agir, de la nécessaire adéquation à trouver avec une norme, le référentiel, sous peine de ne pas recevoir toutes les dispenses escomptées et surtout ne pas attribuer une non validation à un déni de reconnaissance me semble en fait le rôle majeur de la conseillère et c'est d'entrée de jeu que cela doit être dit.

procédure de validation ; elle est animée par des conseillères exerçant dans les centres de validation départementaux créés en 1989 au moment du Crédit formation individualisé.

Ainsi, à l'information et lors de la première période (93 à mi-2003) les participants se sont vus remettre le document A3 analysé dans le tableau ci-dessous.

A l'issue de la réunion d'information collective : le 'A3' (I/T1) Contenu de l'imprimé 'A3'
<p><u>A l'issue de la réunion d'information :</u></p> <p>Les personnes assistant à la réunion d'information ne connaissent pas avant leur venue les critères de recevabilité pour s'inscrire dans un parcours de VAP. Ou de VAE</p> <p>A l'issue de l'information collective de 1H30 est distribué à ceux qui le souhaitent un imprimé de format A3 dont la première page comporte <u>l'état civil, des coordonnées géographiques et téléphoniques, des diplômes possédés et du diplôme demandé</u> dans le but de pouvoir contacter la personne et la convoquer aux entretiens suivants.</p> <p>La seconde page est consacrée à <u>l'expression de la motivation</u> pour l'obtention du diplôme demandé, cette question, tout comme les autres rubriques de cet imprimé, prépare les réponses à donner aux rubriques des dossiers finaux (notés respectivement livret 1, 2, 2bis puis 1 et 2).</p> <p>La troisième page offre la possibilité de <u>décrire sommairement deux structures/entreprises dans lesquelles la personne a travaillé</u>, en termes de statut juridique, d'effectifs....</p> <p>Enfin la dernière page invite à un <u>inventaire des activités et tâches menées dans les entreprises décrites au recto</u>. Là de la même façon les renseignements demandés trouveront un site d'accueil dans les livrets de validation terminaux.</p> <p><i>Dès le début, ces documents contiennent des éléments à usage administratif et pédagogique ; ils seront utilisés pour, d'une part, vérifier l'adéquation à l'expérience du choix du diplôme réclamé et, d'autre part, contrôler le temps d'exercice car on demande de renvoyer l'imprimé complété accompagné de justificatifs.</i></p>

Devant la montée en charge prévisible, notamment après le vote de la loi de modernisation sociale, et donc de la VAE, l'instauration d'un standard dédié à la VAE dans le département de l'Hérault, conjugué aux permanences effectuées dans les centres

de validation des quatre autres départements de l'académie, a permis d'endiguer le flot de demandes d'information et l'envoi, à partir de 2003, de fiches de renseignements pour préparer les réunions d'information ciblées.

De plus, pour faire face à la concurrence d'autres instances de validation et pour développer l'activité validation, une information de plus en plus systématique est proposée aux entreprises (à l'aide de supports diaporama) dans l'espoir de vendre une ingénierie de certification dont l'accompagnement spécifique est la pièce maîtresse.

Absorber le flux croissant de candidats, répondre dans les quinze jours à une demande d'information, améliorer les conditions d'écoute et de réception des messages transmis en réduisant le nombre de participants à une quinzaine de personnes, dans un premier temps, adapter ensuite la procédure à l'obligation de choix du diplôme adéquat en tout début de parcours ont amené des changements significatifs dans l'enchaînement des phases et des supports.

L'information passe de 1 à 3h (depuis mi-2003)

En fait, ont été groupés l'information et l'accueil personnalisé qui lui faisait suite dans la première procédure.

En amont de la nouvelle réunion d'information, une feuille de renseignements est envoyée (par voie postale ou électronique) au candidat qui la renvoie renseignée. L'imprimé A3, premier recueil d'informations, tant administratives que descriptives de l'activité, auparavant distribué à l'issue de la réunion collective, est remplacé par le pré-dossier jusqu'à fin 2004.

Avant la réunion d'information : FR (I/T2)

Contenu de la fiche de renseignement FR

Avant la réunion d'information :

Cette fiche destinée à recueillir au recto des éléments sur l'état civil, les coordonnées géographiques et téléphoniques, les diplômes obtenus antérieurement (et la date d'obtention), le diplôme visé si connu puis au verso la listes des principales structures et le temps d'exercice et la liste des tâches principales effectuées a vu son libellé peu à peu enrichi de critères permettant de dessiner à l'avance le profil : statut au regard de l'emploi permettant de voir si des financements pour l'accompagnement sont mobilisables, parcours professionnel approximatif de la personne convoquée et donner ainsi la possibilité aux conseillères pédagogiques qui animent les réunions de prévenir les participants ne relevant pas de la procédure de validation et qui, pour une raison ou une autre, aurait échappé du premier filtre téléphonique de ne pas se déplacer. Peu après sa mise en service il a été demandé de joindre un CV et une fiche de poste si possible

La lecture de ces fiches permet de préparer la réunion, sortir les référentiels, dresser un profil des participants et donne la possibilité de vérifier la recevabilité dès le début du processus.

A l'issue de la réunion d'information : le Pré dossier (I/T2)

Contenu du Pré dossier (PD)

A l'issue de la réunion d'information :

Remplaçant le dossier A, il est distribué à l'issue de la réunion d'information (I), il reprend la rubrique motivation qui a perduré dans les livrets définitifs administratifs 1 et 2 jusqu'à leur refonte en livret unique 1. Il fait mention également de questions que l'on va retrouver dans la partie domaine professionnel du livret 2bis, livret définitif et du descriptif de l'emploi le même, quel que soit le diplôme réclamé (niveau et secteur).

Cet outil a une finalité pédagogique car il prépare bien la rédaction à venir ; il reprend, en effet, plusieurs rubriques du livret définitif.

A l'issue de la réunion d'information le livret d'accueil (I/T2 et T3)

Contenu du livret d'accueil

Dès la deuxième période lorsque la réunion d'information est passée de 1 à 3h, les conseillères animatrices ont souhaité un support leur permettant de ne pas oublier des éléments essentiels et de constituer une trace mémorisable pour les participants.

Imprimé sur un feuillet A3 replié sur lequel sont spécifiés :

- Le cadre juridique de la loi
- Le traitement des divers livrets
- Des informations sur l'entretien avec le jury
- Le calendrier des sessions de jury avec dates butoir de remise de dossier
- Les principaux financeurs

Les adresses régionales et départementales pour la VAE (DAVAM et Centre de validations), adresse de la Division des examens et concours, pour le renvoi des livrets 1 et 2.

Il sert de chemise pour rassembler :

- La procédure en cours dans l'académie avec des indications de lieux et de durée
- Le formulaire jaune d'inscription à une session d'examen
- La demande d'engagement dans la procédure avec ou sans accompagnement
- L'origine du financement (si l'accompagnement est retenu)
- Le devis de la prestation d'accompagnement
- Les modèles de conventions diverses entre le DAVAM et les financeurs potentiels (avec l'employeur, les OPCA, les OPACIF, le bénéficiaire)

Dès avril 2004 une prise en charge de certaines catégories de demandeurs d'emploi a pu se réaliser grâce à des fonds européens : la liste des justificatifs nécessaires est jointe.

Dès le renvoi obligatoire du livret 1 avant l'entrée réelle dans l'accompagnement ou la remise de dossiers définitifs, un feuillet 'jaune' d'inscription à l'examen traditionnel de juin en candidat libre était systématiquement joint pour éviter au candidat une inscription manuelle dans des délais stricts qu'il était facile d'oublier. Désormais depuis décembre 06 une inscription par Internet au jury VAE vient de se mettre en place facilitant le travail du service de la division des examens et concours

Cet ensemble de documents est à caractère informatif et administratif. Il n'est pas sûr qu'il soit lu et consulté tout au long de la procédure mais néanmoins évite beaucoup de coups de fil pour le début, l'entrée dans la procédure. C'est également une aide pour les conseillères qui animent la réunion afin de ne rien oublier d'important.

A l'issue de la réunion d'information : le nouveau livret 1 (I/T3)

Contenu du nouveau livret 1

A l'issue de la réunion d'information :

Le nouveau livret 1 retrace le parcours professionnel et de formation du candidat. Il lui est joint une pochette rassemblant les justificatifs de ses allégations.

Lorsque les livrets 1 et 2 administratifs ont été refondus en **livret 1**, la rubrique motivation a disparu des supports terminaux que verra le jury, le décompte du temps passé en entreprise est facilité par des fiches à remplir par emploi, l'expérience bénévole attestée trouve place pour être mentionnée sur le même type de fiche, les parcours professionnel et de formation sont inclus dans le même support qui comprend en outre un encart permettant de joindre tous les justificatifs réclamés.

Un retard d'utilisation des livrets 1 (sans obligation affirmée par le ministère, nous avons dans un premier temps terminé les stocks existant des livrets 1 et 2 ancienne formule) et la non connaissance de la date du rendu des dossiers terminaux par le candidat avant que la circulaire XX du ministre n'impose l'envoi d'une notification de recevabilité (dont la durée de validité est d'un an), préalable à l'engagement dans la procédure ont fait que le rectorat a accepté les anciens dossiers administratifs au-delà de la sorti du livret 1 jusqu'en janvier 2005 à charge pour les candidats qui à ce moment n'avaient pas encore renvoyé leurs dossier terminaux de 'refaire' le dossier administratif, le livret 1 pour être en mesure de se prévaloir d'une décision de recevabilité avant de déposer leur dossier 2 bis.

Dans notre académie, du moins, il a été décidé un jeu de bascule informatique permettant d'inscrire d'office à l'examen final de juin, faisant suite au jury de validation, les candidats s'étant engagés dans la procédure (libre à eux de ne pas s'y présenter s'ils ne le souhaitent pas. Pour ce faire **l'imprimé spécifique d'inscription** à l'examen, celui que remplit tout élève du cursus de formation initiale continue ou en apprentissage, est à renseigner et à joindre au livret 1.

Le livret permet au jury de connaître le parcours du candidat et d'éventuellement le questionner sur des structures d'exercice qu'il n'aurait pas décrites dans son livret descriptif des emplois (livret 2bis devenu nouveau livret 2 en septembre 2005).

Il peut cependant avoir un effet négatif (première impression à la lecture par les enseignants) si le candidat occupe des postes dont l'intitulé sur les bulletins de salaire ne correspond pas aux tâches effectués ou s'il ne justifie d'aucun diplôme.

Après une période d'essai où nous n'avons pas fait suivre les livrets 1 au jury, au motif que le parcours professionnels est repris dans le livret 2, nous allons de nouveau le transmettre, à la demande des présidents de jurys.

La recevabilité de la demande de validation (R)

Dès fin 2004, la recevabilité se prononce à l'entrée du dispositif et non plus au moment de la réception des dossiers à la DEC.

Prononcée par la DEC, jusqu'en janvier 2004 au moment de l'organisation des jurys après examen des (ou du) livrets administratifs assortis des justificatifs ou, à partir de 2004, dès le dépôt du livret 1 administratif et avant de commencer réellement la procédure de validation, elle a **toujours** fait l'objet d'un examen préalable par le DAVA dès l'enclenchement de la procédure.

Les dossiers administratifs 1 et 2 sont remplacés par le livret 1 avec une recevabilité limitée à un an pour le renvoi du dossier terminal.

Cette modification apportée par la circulaire Education nationale d'août 2003 a rendu obligatoire la réception par les services académiques d'une notification de recevabilité avant que le candidat puisse poursuivre la procédure.

De même que la VAP et la VAE ont connu des délais dans leur mise en application, les procédures anciennes et nouvelles se sont chevauchées un certain temps.

Le pré-examen de la recevabilité par nos services était effectué dans le but d'éviter le risque d'un refus en bout de course, alors tout le travail de rédaction du dossier de validation.

Depuis janvier 2006, le DAVA a compétence pour prononcer lui-même la recevabilité par délégation de la DEC (sauf cas particulier demandant arbitrage de la DEC), éditer et envoyer la notification de recevabilité (NR), précisant les trois sessions de jury possibles dans la limite d'une année après prononciation de la recevabilité.

Après réception et étude du livret 1 la notification de recevabilité NR (R/T3)

Contenu de la notification de recevabilité NR

Cet imprimé entérine l'entrée officielle du candidat dans la procédure de validation des acquis. En cas de refus de recevabilité les motifs sont fournis : ils concernent l'un des deux critères clés : le temps d'exercice (et pour vérifier cela, nos service possède une feuille de calcul détaillée prenant en compte les mois, les heures, les années) et le secteur de l'activité

Si la loi est claire : nul besoin de posséder un diplôme de niveau immédiatement inférieur à celui demandé, ou un intitulé de poste précis, il semble cependant que, malgré tout, se surimpose une recevabilité 'pédagogique' de fait (attention particulière aux activités exercées en dehors du secteur proprement dit). Par souci d'honnêteté par rapport aux candidats, il leur est demandé dans certains cas d'apporter la preuve de l'exercice d'activités dont le niveau de responsabilité est en lien avec les responsabilités correspondantes au niveau du diplôme requis et ce, particulièrement dans le secteur social –une aide médico-psychologique peut difficilement postuler pour un Diplôme d'Etat d'Educateur Spécialisé et, dans le secteur des métiers du tertiaire, une secrétaire doit remplir des fonctions précises de conduite de projet pour postuler à un BTS Assistante de direction par exemple.

L'accueil personnalisé (AP)

Proposé sous forme d'entretien individuel systématique d'1h à 1h30 jusqu'au début 2003, il a été ensuite intégré à la réunion collective qui devient désormais de 3h au lieu d'une heure et dont la deuxième partie devient 'individualisée' (travail en groupe sur les problématiques personnelles) car préparée en amont par la conseillère animatrice grâce à la lecture et l'interprétation des fiches de renseignements renseignées par les candidats et la mise à disposition des référentiels de diplômes demandés ou correspondant au plus près à l'expérience pour consultation.

**Pendant l'accueil personnalisé entretien individuel (AP/T1)
ou individualisé (I/T2et T3)**

Contenu du ou des référentiels de diplôme

Documents institutionnels s'il en est, le référentiel de diplôme outils des enseignants, décrivent les compétences à acquérir, les savoirs et savoirs associés requis. Ils comportent tous un référentiel activité assez succinct dans les anciennes versions et beaucoup plus étoffé dans les diplômes récemment rénovés. Cette rubrique est une aide très appréciable à la fois pour les accompagnateurs et pour les candidats. Au début de la VAP, on ne voulait pas les donner ou faire connaître aux candidats de peur qu'ils ne le 'recopient' Désormais, il fait partie des outils que l'on donne en réunion d'information pour aider au choix du diplôme et pour lesquels on donne les adresses où l'on peut se les procurer (certains sont téléchargeables sur internet).

Le référentiel d'activité outil commun au candidat, à l'accompagnant et au jury permet le choix du diplôme et l'appréciation de l'adéquation de l'expérience singulière à ce diplôme

Remise des (ou du) dossiers définitifs en cas de non accompagnement (SA):

Dans la configuration courte de l'information, l'entretien individuel suivant d'accueil personnalisé permettait de remettre les dossiers définitifs avec un socle minimal de conseils pour renseigner ces dossiers. Depuis que la possibilité de prise en charge de l'accompagnement est potentiellement ouverte à tous¹⁰⁵, la remise de dossier est un acte purement administratif.

Assortie d'informations sur les dates des jury et les dates butoir de rendu, sur le nombre d'exemplaires de dossiers renseignés à fournir et sur l'adresse de renvoi, dans le cas où l'option accompagnement n'est ni possible (pas de financement), ni souhaitée (la personne se sent en capacité de remplir le dossier), la remise de dossier se fait soit au moment de l'accueil personnalisé, soit s'effectue au cours d'un entretien permettant de donner quelques indications pour le remplissage de ces supports définitifs à destination du jury. Ont été remis successivement, selon la procédure à la date de remise, les dossiers 1, 2 et 2bis, puis 1 et 2bis, 1 et 2 et enfin seulement 2.

¹⁰⁵ La prise en charge des demandeurs d'emploi a connu des fluctuations, au gré des subventions ministérielles, retirées en janvier 2003, du soutien des fonds sociaux européens et de la prise en charge (partielle) relais de la Validation des acquis sur le volet formation individualisé par la région. Cette

A partir du moment où la possibilité de prise en charge du coût de l'accompagnement a été quasiment généralisée, la remise des dossiers définitifs devient une démarche exclusivement administrative et n'est plus assortie d'explications complémentaires. Un imprimé appelé deuxième temps reprend les indications fournies auparavant en face à face. En revanche, si la personne choisit d'être accompagnée, alors la remise des dossiers est toujours faite au cours de l'accompagnement.

<p>Remise de dossiers administratifs sans ou avec accompagnement (SA+ACC/T1et T2)</p> <p>Contenu de l'ancien livret 1</p>
<p>Imprimé sur 4 pages (format A3 paysage), il comporte, outre des indications d'état civil, des coordonnées, le diplôme concerné au titre de la validation, les épreuves faisant l'objet d'une demande d'octroi de dispense, les diplômes possédés et les épreuves précédemment obtenues par la voie de l'examen ou de la VAP. A partir de la VAE dans la rubrique épreuves demandées en dispense, le candidat mettait toutes les épreuves. Cet imprimé était envoyé avec le livret 2 et le livret 2bis au moment du dépôt à la DEC pour pouvoir passer en jury.</p> <p><i>L'indication des épreuves obtenues précédemment était importante pour l'organisation des épreuves de l'examen traditionnel de juin, auxquelles les candidats étaient invités à s'inscrire individuellement aux périodes réglementaires d'inscription pour les candidats libres (entre octobre et décembre), car on ne pouvait préjuger ce qui serait obtenu en validation</i></p>
<p>Contenu de l'ancien livret 2</p>
<p>Ce livret comportait, outre le rappel des coordonnées, une rubrique motivation. Place était réservée pour retracer le parcours professionnel et le parcours de formation.</p> <p><i>C'est une partie consultée très attentivement par les membres du jury surtout au premier temps de la VAP où les professeurs étaient plutôt désorientés de ne pouvoir poser des questions de connaissances. De plus, si dans la motivation le candidat manifestait son désir de formation ou même indiquait comment il se préparait aux épreuves non demandées en validation, cela avait un effet positif sur le jury.</i></p>

configuration est propre à notre académie. Le Ministère du Travail bénéficie, lui, d'une prise en charge totale des demandeurs d'emploi pour la validation de ses titres

Remise des livrets descriptifs de l'emploi (SA + ACC/ T1, T2, T3)

Contenu de l'ancien livret 2bis

Support principal de l'évaluation, il comprend une série de questionnaires. Il est composé de deux parties, le domaine professionnel concernant la description de l'emploi se référant aux épreuves professionnelles telles qu'elles existent dans le référentiel du diplôme et les domaines généraux concernant les épreuves du domaine général (français, maths, physique, langue étrangère, éducation artistique et arts appliqués....toujours selon le référentiel, chaque type de diplôme, CAP, BEP, BP, Bac. Pro. et BTS a un nombre d'épreuves fixé par arrêtés et des natures d'épreuves différentes selon le secteur et la spécialité choisies). C'est un outil essentiel pour les jurys, bien sûr, mais aussi pour les professeurs accompagnants, les conseillères validation et les candidats.

La partie du domaine professionnel comprend grandes rubriques se déclinant en une série de questions : le descriptif de l'emploi avec présentation de l'entreprise et description du travail, les activités caractéristiques (cœur du dossier), les conditions d'exercice, matériels et outils et enfin l'analyse du travail.

Les questionnaires des domaines généraux, certains sont spécifiques au type de diplôme et au secteur d'intervention (par exemple, les BP ont une épreuve d'expression et ouverture sur le monde et non de français, histoire, géographie).

A la suite des questions spécifiques au domaine général considéré, il faut présenter une illustration de l'utilisation de la discipline concernée dans le cadre de l'emploi.

Une rubrique en fin de livret permet de joindre des fiches de postes.

Ce livret 2bis a perduré pendant 12 ans et demi (1993-2005), -les couvertures portant encore mention de la VAP même très longtemps . après que l'on fut passé à la VAE- avant d'être remplacé par un autre dossier unique le livret 2 .

Ce livret est organisé selon une série de questions permettant de décrire et d'analyser ou de fournir des éléments d'analyse sur le travail présenté. La cohérence d'approche entre ce questionnement et celui qui précède la réalisation de référentiels de diplôme en fait un outil précieux pour les trois types d'acteurs en présence : les candidats, les conseillers accompagnants (conseillère généraliste et professeur de spécialité) et les membres du jury.

Remise des livrets descriptifs de l'emploi et des activités

(SA + ACC/T3 depuis septembre 05)

Contenu du nouveau livret 2

Le 'nouveau livret 2' remplaçant le dossier 2bis, attendu depuis très longtemps et dont on ne savait pas s'il serait conçu par niveau de diplôme ou resterait unique quels que soient le secteur d'intervention et le niveau (option retenue), est sorti à l'été 2005 avec obligation d'utilisation dès sa mise sur le marché.

Le grand changement

Structuré sous forme de fiches de trois catégories, les fiches parcours P, les fiches dites organisation O et les fiches activités A, il comporte une introduction visant à expliquer au candidat la logique de l'évaluation adoptée en VAE et un glossaire. Cette explication constitue en fait une aide a minima pour renseigner le livret 2 sans accompagnement

Les questionnaires des domaines généraux ont disparu au profit d'une seule question à la fin de chaque fiche activité où il est demandé en quoi l'activité décrite mobilise des connaissances spécifiques du domaine général. Ainsi le candidat n'a pas à chercher comme auparavant des illustrations supplémentaires dans son exercice professionnel ou son activité bénévole pour mettre en évidence des connaissances du domaine général mais, en revanche, il est invité à prendre conscience de la mobilisation de telles connaissances dans les activités caractéristiques décrites, censées prouver la possession des compétences professionnelles attendues dans le diplôme .

Au moins quatre fiches activité sont à renseigner (contre trois activités et une complémentaire auparavant dans le dossier 2bis).

Désorientés par une longue pratique du livret précédent (le 2bis), accompagnants généralistes et spécialistes ont dû se 'roder' à la nouvelle formule. Celle-ci à l'avantage de rendre plus facilement accessibles aux jurys les éléments d'appréciation de la ou des compétences développées car les questions posées dans les différentes fiches (O, E et A) invitent à répondre en faisant l'analyse de l'activité selon le questionnement spécifique de l'analyse de l'emploi (mise en évidence du contexte des actions et des finalités). De plus, la question finale sur chaque activité amène une réflexion de la personne qui travaille ainsi à l'évaluation des connaissances, compétences et aptitudes en amont du jury.

L'accompagnement (ACC)

Optionnel, c'est l'unique segment payant de la procédure. Resté inchangé dans sa séquence de 94 à 2003, il a perduré sous la forme de deux entretiens dont le premier puis, jusqu'en 2005, le second avec un enseignant de spécialité.

Durant cette période de dix ans, le candidat est reçu de façon individuelle.

L'accompagnement (ACC/T1) Contenu Le Dossier 'A'
<p>Le dossier dit 'A' (pour le différencier de la numérotation chiffrée des livrets définitifs et indiquer qu'il est un premier pas dans la description des activités demandée).</p> <p>Support intermédiaire remis lors du premier entretien individuel d'accueil personnalisé animé par une conseillère généraliste pour permettre la rédaction, par le postulant, de trois activités choisies au cours de l'entretien afin d'être représentatives des compétences réclamées par le diplôme. Il est renvoyé renseigné par le candidat à la conseillère qui le fait parvenir au professeur accompagnant du 2ème entretien. Accompagné du 'A3', Il sert de base à l'entretien avec l'enseignant.</p> <p>Le dossier A avait pour fonction de 'roder' un peu la description d'activités. Il était demandé de décrire trois activités caractéristiques de sorte à donner au professeur intervenant ensuite une idée du travail réalisé ; il constituait le préalable obligatoire à la deuxième rencontre dite, elle, d'accompagnement, cette fois-ci avec un professeur intervenant sur la partie domaine professionnel du diplôme.</p> <p>Préparation à la rédaction du cœur du dossier final le 2bis dont la rubrique description du travail demande la rédaction de trois activités caractéristiques, ce support était assorti de conseils généraux reprenant ceux contenus dans les questions du dossier final sur le mode de description à adopter et des notes manuscrites prises pendant le premier entretien par la conseillère généraliste.</p> <p>Celle-ci rédigeait quand à elle un rapport pour l'équipe d'accompagnement (professeur et conseillère généraliste) chargée d'examiner le dossier A.</p> <p><i>Le choix des activités à décrire était proposé par la conseillère sans garantie de pertinence absolue. L'enseignant de spécialité venait ensuite pour confirmer ou infirmer ce choix, mais il avait alors l'opportunité d'apprécier la rédaction et de l'infléchir si besoin. Ce ne sera plus le cas dans la configuration d'inversion des deux entretiens.</i></p>

Longtemps sous forme de deux entretiens individuels, un support préparatoire à l'entretien avec l'enseignant, le dossier A était remis lors de l'accueil personnalisé

- information version courte- (premier entretien avec la conseillère généraliste). C'est également lors de la rencontre avec l'enseignant (deuxième entretien) qu'étaient remis les dossiers définitifs.

L'accompagnement (Acc/T1 -après le premier entretien)

Contenu du rapport pour l'équipe d'accompagnement

Envoyé par la conseillère à la suite de l'accueil personnalisé quand il joue le rôle du premier entretien d'accompagnement, il n'était pas formalisé de façon identique par toutes les conseillères mais reprenait quelques éléments d'état-civil, les coordonnées, géographiques et téléphoniques. Le choix des activités à décrire était indiqué ainsi que des éléments à souligner dans la description, puis des suggestions sur les épreuves qui pouvaient être demandées.

Souvent, les enseignants reconnaissaient la justesse du choix des activités, preuve que les conseillères avait une bonne représentation du diplôme visé et une bonne connaissance du référentiel.

L'accompagnement (ACC/T1 après le second entretien d'accompagnement)

Contenu Fiche de propositions à l'usage du candidat

Ecrite en manuscrit par la conseillère qui coordonne l'entretien avec le professeur de spécialité, pendant l'entretien même (ACC), elle comprend le nom et la qualité des intervenants, une suggestion sur les épreuves pouvant faire l'objet d'une dispense, la confirmation ou proposition de trois activités avec un plan de description, des conseils généraux sur l'ensemble des compétences et niveau de responsabilité à souligner, des idées d'activités à développer pour la partie des domaines généraux dans le dossier 2bis et enfin des conseils en matière de formation à rechercher pour les épreuves ne faisant pas l'objet de demande de dispense.. Une alerte sur les dates butoir d'inscription à l'examen en candidat libre, pour les épreuves non demandées en dispense ou non obtenues en validation, précède le rappel des coordonnées de la coordinatrice-conseillère en cas de besoins de compléments d'information, en fin de document. Cette fiche de proposition est ensuite tapée et envoyée au candidat sous huit jours si possible après l'entretien.

Initiée par la première coordinatrice du dispositif, cette façon de faire réclamait une capacité de synthèse et nécessitait un re-travail des notes après l'entretien. Parfois, les délais de dactylographie étaient plus importants que prévu.

Inversion des deux rendez-vous d'accompagnement

A l'issue de la réunion d'information dans la configuration longue, un pré-dossier jouant le rôle du dossier A est distribué pour servir :

- soit de support d'intervention rapide de remise de dossiers définitifs en cas de non accompagnement,
- soit de support d'intervention pour le premier rendez-vous d'accompagnement cette fois avec le professeur.

L'accompagnement (ACC/T2 après le premier entretien d'accompagnement)

Contenu de la fiche de propositions à l'usage du candidat

Ecrise en manuscrit par la conseillère qui coordonne l'entretien avec le professeur de spécialité, pendant l'entretien même, elle comprend le nom et la qualité des intervenants, une suggestion sur les épreuves pouvant faire l'objet d'une dispense jusqu'au début de 2003 *puis ensuite la mention 'demande du diplôme' dans son entier*, la proposition de trois activités avec un plan de description, des conseils généraux sur l'ensemble des compétences et niveau de responsabilité à souligner, des idées d'activités à développer pour la partie des domaines généraux dans le dossier 2bis et enfin des conseils en matière de formation à rechercher pour les épreuves ne faisant pas l'objet de demande de dispense. Une alerte sur les dates butoir d'inscription à l'examen en candidat libre pour les épreuves non demandées en dispense ou non obtenues en validation précède le rappel des coordonnées de la conseillère en cas de besoins de compléments d'information, en fin de document. Cette fiche de proposition est ensuite tapée et envoyée au candidat sous huit jours si possible après l'entretien.

La différence d'avec la fiche de la période précédente tient au fait que le matériel de départ sur lequel s'appuient les accompagnants n'est plus la rédaction de trois activités mais une liste d'activités potentielles et la présentation des structures d'exercice

Introduction de phases collectives dans l'accompagnement :

Dès janvier 2005, l'accompagnement testé pour les demandeurs d'emploi dès l'été 2004 se généralise sous la forme de deux, puis très vite trois, rencontres collectives respectivement de 6h pour la première et de trois pour les suivantes *et toujours* d'un entretien individuel d'1h30 placé après la première rencontre collective, en présence d'un enseignant de spécialité.

De deux entretiens individuels d'1h30 (3h), la proposition standard est passée à 13h 30 de face à face, découpé selon le schéma d'une réunion collective de 6h (C1) au cours de laquelle est rédigé un descriptif de l'emploi (replaçant le pré-dossier) à destination de la conseillère et du professeur qui animent la deuxième rencontre, individuelle cette fois, de 1h 30.

A l'issue du premier collectif (ACC/T3)

Contenu du descriptif de l'emploi

A la suite du remaniement du dossier 2bis, le livret 2 qui l'a remplacé à partir de septembre 2005 ne comprend plus de questionnaires de domaine généraux et se structure selon un système de fiches de nature différentes permettant de retracer le parcours professionnel- fiche P, la description des entreprises ou structures d'exercice, fiche O, la description de l'emploi occupé, fiche E et une série de questions sur l'activité permettant de bien décrire le contexte de l'action fiche A.

Dans le souci permanent de ne pas faire refaire plusieurs fois le même travail aux candidats et d'avoir, comme précédemment, l'avis du professeur de spécialité sur un maximum de questions de contexte et sur le choix d'activités pertinentes au regard du diplôme demandé, le descriptif de l'emploi reprend *exactement* les questions des premières fiches du livret2 (fiche P et O et E).

La rédaction du descriptif de l'emploi est amorcée pendant les 6h de la première rencontre collective puis complétée chez soi et renvoyé sous quinzaine à la conseillère qui le fait parvenir à l'enseignant avant le RV individuel. Souvent les enseignants souhaitent avoir plus de détails (accès à la fiche de renseignement et au livret 1), réflexe qu'ont aussi leurs collègues du jury.

L'entretien avec le professeur de spécialité est jugé 'court' par rapport aux séances collectives. Souvent, mais pas toujours (cela dépend aussi de la fréquence avec laquelle ils assurent des accompagnements), les enseignants (surtout ceux du domaine industriel) laissent un moyen de les contacter.

A l'issue de l'entretien individuel avec l'enseignant (ACC/T3

Contenu de la fiche de préconisations

Troisième mouture du résumé d'entretien avec le professeur de spécialité en suivant l'évolution des supports définitifs et de la procédure, cette fiche sur le modèle des précédentes listera une suggestion d'au moins quatre activités (désormais demandées a minima dans le livret 2 terminal), puis une place est réservée pour avis sur les fiches P et O renseignées dans le descriptif de l'emploi, enfin la série de questions de la fiche A activité (dernière des fiches du livret 2) est complétée au cours de l'entretien pour une des activités choisies parmi les suggestions de la liste du début.

En fin de document, il est rappelé que l'obtention du diplôme dans son entier n'est pas systématique et fait mention pour mémoire des épreuves dont l'expérience rapportée ne recouvre pas le champ de compétence requis dans le diplôme selon l'avis de l'enseignant accompagnant.

La fiche de préconisations permet de donner un conseil de spécialiste (l'enseignant) sur les fiches O et E déjà rédigées dans le descriptif de l'emploi renseigné.

Pour la fiche A, il est parfois difficile de demander un renseignement systématique de toutes les questions pour une activité, en présence des professeurs. Ils continuent de donner des indications globales sur les quatre activités. Il faut toute la persuasion de la conseillère pour y revenir. En revanche pour éviter les délais de frappe (et faute de moyens disponibles), nous sommes revenus à la prise de notes manuscrites en restant disponible pour décrypter les incompréhensions d'écriture.

Suivent ensuite deux autres réunions collectives de 3h chacune, toujours animées par la même conseillère. Dans la première d'entre elles, le livret 2 est parcouru page par page pour essayer de lever les dernières incompréhensions face aux questions. Les imprimés rappelant le devenir du dossier rédigé sont distribués.

Dans la dernière rencontre une simulation de jury est organisée et des imprimés 'enquête de satisfaction' sont distribués conformément aux exigences d'une démarche qualité et pour avoir une veille sur les réactions permettant d'améliorer en continu le

système. Ces enquêtes peuvent aussi éventuellement servir à l'évaluation comparée des prestations des conseillères.

La conseillère qui a animé la réunion d'information et les rencontres suivantes est à la disposition du candidat tout au long de la procédure jusqu'après l'envoi des dossiers au rectorat.

Ceci porte la durée de l'accompagnement en face à face de 3h à 13h 30.

Tout au long de la procédure et dans n'importe laquelle de ses configurations circulent un grand nombre de documents administratifs très importants.

- **Les convocations aux réunions d'information**
- **Une feuille de calcul du temps d'exercice**
- **Les conventions avec les organismes financeurs**
- **Les convocations aux différents entretiens ou regroupement collectifs**
- **Les convocations aux enseignants accompagnants**
- **Les paiements des prestations d'accompagnement des enseignants**
- **Les feuilles d'émargements à toutes les rencontres**
- **Les dossiers des candidats qui contiennent les feuilles de suivi, les copies des différentes convocations et des feuilles d'émargement renseignées, les accusés de réception des livrets 1 et 2, copies des fiches de renseignements et des livrets 1 renseignés avec les justificatifs joints...**

Le jury.

Jusqu'à l'envoi des dossiers définitifs au rectorat, le candidat dépend du DAVA. La suite de la procédure est sous la responsabilité du service rectoral appelé Division des examens et concours (DEC). Ce service réceptionne les dossiers et organise la tenue des jurys de validation dans les établissements scolaires.

L'article du décret 2002-615 du 26-4-2002 précise : *'Ce jury doit être composé à raison d'au moins un quart de représentants qualifiés des professions, pour moitié employeurs, pour moitié salariés et avec le souci d'assurer une représentation équilibrée des hommes et des femmes'*.

Cela suppose l'envoi des convocations aux intéressés, la transmission (voire la reproduction) des dossiers pour le jury, la récupération des procès-verbaux et leur envoi au candidat.

Dans certaines académies (Nantes¹⁰⁶, par exemple), l'organisation des jurys est confiée également au DAVA ; ce n'est pas le cas dans l'académie de Montpellier où existe une séparation nette, déjà au plan géographique mais surtout au plan des prérogatives entre les services situés au sein de la délégation académique à la formation continue et ceux du rectorat. Selon les époques et les flux de dossiers reçus, la tenue des jurys qui, auparavant, pouvait se dérouler en flux continu, a oscillé entre deux ou trois sessions proposées par année.

Le visionnement de l'état du système s'appuie donc sur le positionnement de curseurs aux temps :

- T1 depuis 1994 mais plus précisément de fin 2001 à mi 2003 (VAP),
- T2 de mi 2003 à 2004 (VAE),
- T3 à partir de 2005 jusqu'à aujourd'hui (VAE).

Ainsi, comme je l'ai rappelé dans la partie précédente, j'englobe dans le corpus à la fois les périodes de recueil formalisées fin 2001 à fin 2004 et 'l'expérience' de la pratique de validation qui leur est antérieure et postérieure.

Dans chacune des périodes, un déroulement linéaire de la procédure comprenant les différentes manœuvres évoquées précédemment est matérialisé à l'aide de formes géométriques (cercles, ellipse, rectangle, trapèze), de couleurs et de symboles.

J'ai choisi le moyen de trois frises chronologiques reprenant les étapes, les écluses, pour rassembler les éléments qui constituent le profil du fleuve, le paysage de la procédure de validation des acquis en évolution de 1994 à 2007 dans le dispositif mis en place par l'académie de Montpellier.

C'est en croisant deux regards unidimensionnels, l'un horizontal pour le déroulement de la procédure, l'autre vertical pour l'évolution dans le temps des séquences et des supports utilisés que je souhaite rendre, y compris visuellement, la complexité et le dynamisme du dispositif de validation d'acquis pris comme objet d'étude.

¹⁰⁶ Communication personnelle d'un conseiller VAE du SAVA de Nantes qui désormais exerce en tant que conseiller d'orientation psychologue dans l'académie de Montpellier

Une série de tableaux synoptiques **Tableau II à V** sur des feuilles A3 repliés vont illustrer les commentaires. Pour les lire, **une légende commune** :

Dans la série d'échanges que comporte la procédure, les échanges en présence seront matérialisés

- par des rectangles en cas d'entretiens individuels (une ou deux personnes avec le demandeur de validation, la couleur de fond bleu clair indiquant la présence d'un professeur accompagnant),
- par des trapèzes pour des rencontres collectives d'accompagnement post information. Le téléphone et le signe @ indiquent respectivement les échanges téléphoniques et par courriers électroniques, ces derniers augmentant beaucoup depuis 2004 jusqu'à devenir majoritaires désormais.

Dans chaque frise :

- la **flèche gris clair** supérieure représente le parcours **sans accompagnement**,
- la **flèche verte** du bas, celui **avec accompagnement**.

Les cercles et/ou l'encre rouge non entourée seront utilisés pour signifier respectivement **les supports papier intermédiaires** utilisés dans notre académie **et les supports papiers dits 'définitifs'**, standard nationaux (ceux que verront les jurys). Ces différents documents sont remis aux candidats et renvoyés au DAVA pour les supports intermédiaires ou à la DEC pour les livrets définitifs. Ils existent désormais pour la plupart sous forme de fichiers informatiques délivrables par messagerie électronique), leur contenu et leurs évolutions analysés auparavant seront matérialisés sur des tableaux synoptiques.

L'encre verte matérialisera **les supports formalisés ou non**, remplis de façon manuscrite ou dactylographiés **que les conseillères remettent aux candidats ou à l'équipe d'accompagnement** pour leur usage personnel.

L'encre violette sera utilisée pour indiquer **les supports à visée strictement informative** et, faute de place et pour améliorer la lisibilité, n'apparaîtra que dans les tableaux développés pour chaque frise.

4.1.1 Pose de 'regards' sur le cours

Pour chacune des trois frises chronologiques (à chaque période scrutée), je propose un 'regard'¹⁰⁷, des arrêts sur image sous forme de tableaux qui les développent pour permettre de se faire une idée du déroulement linéaire des phases précitées (information ciblée, accueil personnalisé, recevabilité, accompagnement et jury).

Je n'aurai pas tous les éléments pour caractériser ces phases aux différentes époques, notamment pour les périodes de recueil informel des données, avant fin 2001 et après fin 2004.

Le premier tableau (et le troisième en partie) porte en effet sur des périodes de temps pour lesquelles je n'ai pas de recueil systématique de données (date indiquée en noir). Je les reconstitue donc à l'aide de supports archivés et avec l'apport précieux du secrétariat du DAVA où l'assistante collaboratrice de la directrice du DAVA a grandement participé à la mise en place de la première procédure, a suivi et suit toujours les remaniements apportés.

Ces fenêtres temporelles servent à situer le corpus formel (bases de données générales-tableaux synoptiques VAP et VAE) des données (1er et 2ème tableaux, dates en violet) dans l'évolution d'une procédure mise au point empiriquement par la première coordinatrice du dispositif, dès fin 1993.

Cette procédure n'a cessé d'évoluer sous l'influence de la pratique quotidienne, de la professionnalisation des acteurs, des conditions économiques et des politiques éducatives associées, des évolutions de la loi, de la direction technique du dispositif et de l'expérimentation d'une démarche qualité que nous évoquerons plus loin.

Le repérage des différentes phases de la procédure s'appuiera sur un ensemble de curseurs (comme autant de *puncta*)¹⁰⁸ communs qui caractérisent leurs contenu, forme, durée, nature pour donner une image au temps considéré.

¹⁰⁷ Regard est à prendre au sens de regard sur une canalisation d'eau

Les frises symbolisant les périodes (chacune développée et synthétisée sur un tableau) donnent à voir la route du candidat.

Le balayage horizontal dans l'espace et le temps met en lumière une invariance dans la séquence des étapes (synchronie, les étapes 1, 2 et 3 se retrouvent toujours en première, seconde et troisième position) : information accueil → recevabilité, remise de dossier accompagnement → dépôt de dossier entretien jury VAE → décision d'octroi de tout ou partie de la certification).

En revanche, au passage des écluses qui ponctuent le parcours (recevabilité, envoi des livrets de validation à la Division des examens et concours et passage devant le jury) et au cours des phases qui y conduisent, manœuvres et supports d'action ont évolué comme l'ont indiqué les commentaires de la section précédente et comme veulent l'illustrer les tableaux qui développent les frises chronologiques des trois périodes considérées.

¹⁰⁸ Notion de *punctum* ('ce qui me point') [Barthes (1980)]

Plonger maintenant dans des strates du temps, balayage vertical, en remontant le cours des années presque jusqu'à la source de l'organisation globale du dispositif (diachronie) permettra d'entrer dans la micro-histoire des étapes [Ginsburg (1980)], cadre de la micro-histoire des acteurs au chapitre suivant.

4.1.2 *Mise en perspective*

Il est possible de regarder ces évolutions à travers deux biais d'entrée :

1. l'institution, son discours, les procédures, la démarche qualité et la professionnalisation progressive de ses acteurs,
2. les politiques de développement en matière d'orientation du système éducatif, en lien avec la législation, l'évolution économique des territoires et les financements.

Chacun de ces aspects peut se décliner à la fois au niveau national et au niveau régional (académique), voire, pour certains, aux niveaux européen et international et permettre d'éclairer et de justifier les changements constatés.

Institution, atouts et défi pour l'accompagnement, procédures et qualité

Un décret¹⁰⁹ de la loi de modernisation sociale instaure la possibilité pour tout organisme de formation de proposer des prestations d'accompagnement sous réserve de conditions particulières (avoir une comptabilité séparée), protégeant *a minima* les usagers. Pour autant, la quasi-totalité des ministères valideurs, à l'exception du ministère de la Jeunesse et des sports, par exemple¹¹⁰, a choisi d'assurer, outre la mission de service public : l'information et la tenue des jurys et l'accompagnement à la validation des certifications dont ils sont responsables ; c'est le cas pour le ministère de l'Education nationale et chaque académie s'est organisée avec des acteurs internes pour organiser la validation.

¹⁰⁹ Décret n° 2002-1460 du 16-12-2002

¹¹⁰ Dans notre académie, le ministère de la Jeunesse et des sports délègue l'accompagnement à des prestataires extérieurs qu'il forme

Le système éducatif sous la responsabilité du MEN dispose en effet d'un maillage fin et complet du territoire en matière d'établissements scolaires, d'enseignants de spécialité, d'inspecteurs de l'EN, de ressources pédagogiques et administratives dans les rectorats et services affiliés, de services de formation continue : ainsi aux diplômes nationaux correspond une offre nationale d'accès à la certification par les 4 voies existantes.

Mais l'atout indéniable de disposer d'un large réseau d'acteurs parfaitement rodés à la formation et à la certification 'classique' est aussi un défi posé de façon permanente aux acteurs 'pédagogiques' du dispositif pour adopter une posture et une clé d'entrée différente dans la validation.

Un exemple parlant de la divergence d'action pour l'octroi de la certification est l'utilisation différente du référentiel du diplôme dans un cas et dans l'autre. En VAE, l'entrée privilégiée est celle du référentiel d'activités alors que, pour les enseignants, l'entrée pédagogique se fait d'abord via le référentiel de certification, comme nous le verrons plus tard.

Une confusion, bien naturelle, se révèle dans le discours des candidats : pour eux, la validation (ses diverses étapes) est souvent appelée une formation, le jury, un examen. En un sens, l'écrire et le dire sur le travail, l'activité, sont l'occasion d'un regard réflexif, d'analyse et de synthèse (la mise en intrigue pour la re-présentation) à propos d'un empan d'expérience donc **travail de formation** (mise en forme 'raisonnée' d'éléments autrement séparés). De plus, c'est bien le résultat de ce travail -les acquis de l'expérience- qui est '*examiné*' pour être jugé.

Cette confusion a pour écho l'ambivalence d'un parcours de validation qui est l'occasion d'un parcours de reconnaissance.

La vie du dispositif de validation des acquis n'est pas un long fleuve tranquille ; il a connu et connaîtra encore remous et tempêtes et sa configuration est loin d'être figée malgré les tentatives de rationalisation rendues nécessaire par le positionnement d'un service public autrefois fort et désormais de plus en plus privé de moyens, acteur majeur jusqu'ici de la certification mais qui, désormais, doit se positionner et conserver une place dans un système hautement concurrentiel.

A ce propos d'ailleurs, depuis 2004, l'académie de Montpellier participe à l'expérimentation d'une démarche qualité initié par les académies de Reims et de Toulouse. Notre académie, grâce à la réorganisation du dispositif en 2003 et à la production d'un guide du conseiller, a très largement contribué à instrumenter la démarche sur laquelle se positionnent désormais 8 autres académies.

L'engagement dans la démarche qualité a conduit à codifier, à la fois :

- les documents supports d'échanges avec les candidats, supports administratifs essentiels pour l'enclenchement et le déroulement de la procédure,
- et les documents à usage plus pédagogique dont se servent les conseillères validation, les enseignants accompagnateurs et les jurys.

Ces divers supports sont revus au fur et à mesure de leur usage et les modifications sont intégrées dans les versions datées et actualisées que chaque acteur se doit de tenir à jour.

Parti en 2003 d'une réorganisation complète du dispositif existant due partiellement à un mouvement des personnels réduisant de beaucoup la capacité de réponse immédiate, la moyenne se situant autour de 90 jours (soit 3 mois, avec des extrêmes allant de 9 jours à plus d'un an) et sous la pression d'une exigence de réactivité plus vive face aux demandes des candidats, notamment en termes de délais d'attente, un premier état des lieux du dispositif a été dressé : il avait pour but de formaliser des façons de faire qui s'étaient installées empiriquement en réponse à l'injonction ministérielle de mettre en œuvre la VAP avant la fin de 1994 (Annexe III).

Cette mise à plat [Vernette (2003)] a permis de broser au printemps de cette année-là une image des procédures en cours, des remaniements introduits pour répondre à la demande et des missions des acteurs intervenant dans le dispositif. Elle aboutit alors, d'une part, à la formation de nouvelles conseillères VAE et, d'autre part, à la rédaction d'un guide du conseiller qui a servi de point de départ pour réfléchir à l'expérimentation d'une norme qualité Education nationale (VAE⁺), sur le modèle de la norme GRETA⁺ qui existe dans le réseau de la formation continue.

Ainsi, pionnière en matière de réflexion 'qualité'¹¹¹, notre académie a été dotée des moyens nécessaires à la réaction lorsque la pression est venue non plus seulement de l'augmentation des candidats mais aussi de l'échelon le plus haut de l'Etat qui, en novembre 2005, par le biais du Premier ministre, du Ministre de l'Education nationale et de ses porte-parole en région, les recteurs d'académie, a enjoint les académies de tripler les chiffres de la VAE en un an à moyens constants.

A Montpellier, dès 2003, pour répondre au plus près du candidat, géographiquement et dans des délais raisonnables, l'architecture existante en termes de centres de validation départementaux a été étayée par l'intervention de conseillères bilan formées à la VAE des centres de bilan Education nationale, intervenant sous la responsabilité d'un conseiller en formation continue qui peut apporter également l'information nécessaire en termes de formation complémentaire disponible dans le GRETA dont dépend le centre de bilan.

Profitant de la première rédaction du guide du conseiller (Annexe XII) qui rassemble les protocoles d'action et les divers supports nécessaires aux prestations de validation qui entrent dans la compétence du DAVA (information, accueil et accompagnement), chacun des acteurs est invité à réactualiser en permanence les fiches du guide en fonction des évolutions de la procédure et à se rendre aux réunions mensuelles ou trimestrielles organisées par la direction technique pour faire passer les informations recueillies au niveau régional et/ou national et pour favoriser les échanges entre les personnels. Ces réunions donnent lieu à des comptes rendus précisant la liste des documents de travail et d'information remis (Annexe XIII).

Affûtage du dispositif et professionnalisation des acteurs

Au démarrage de la validation, le dispositif a été créé par une conseillère formation continue de la DAFCO qui en a pris la direction technique. Outre la coordination de toutes les prestations, information, accueil accompagnement des candidats, elle a

¹¹¹ Didier Possoz, conseiller en formation continue à la DAFCO de Montpellier, est engagé depuis plus de vingt-cinq ans dans l'audit qualité des organisations. Il a présenté, le 5 octobre 2002, un mémoire de DEA intitulé : *'La qualité de la formation en ses formes et ses usages'* et soutiendra très prochainement une thèse sur ce même thème.

constitué et formé un réseau de professeurs auxquels faire appel pour l'accompagnement spécifique de la procédure.

Dans les tout premiers temps de la VAP, l'équipe d'accompagnement comportait un professeur de domaine professionnel et un professeur de domaine général. Très vite cependant, pour ne pas alourdir les coûts, seul un enseignant du domaine professionnel intervient en compagnie d'une conseillère généraliste qui coordonne l'entretien.

En lien avec la Mission académique à la formation des personnels de l'Education nationale, la MAFPEN, la directrice technique, déjà formée aux groupes métiers¹¹², a participé, avec des enseignants participant aux jurys et des enseignants accompagnateurs à une formation sur l'analyse du travail inspirée de la méthode ETED du CEREQ [Mandon (1994)].

En outre, le DAVA entretenait alors des liens fréquents et cordiaux avec l'équipe des services de la DEC de l'époque qui prenaient le relais du candidat une fois l'accompagnement réalisé. Ceci facilitait la résolution de nombreux problèmes de réclamations et permettait une coordination souple tout au long de la ligne VAE, de l'information jusqu'au jury.

Néanmoins, veillant à un respect déontologique strict de la séparation des tâches, la première directrice technique n'a pas encouragé la circulation de l'information entre les jurys et le DAVA.

Devant la montée en charge progressive mais certaine des demandes, elle s'est entourée d'une équipe de conseillères qui l'ont d'abord relayée sur l'information et l'accueil puis très progressivement sur l'accompagnement qu'elle a néanmoins continué très longtemps d'animer en doublon.

La seconde directrice technique, en poste à ce jour, a pris le relais à l'automne 2002 avec la décision de ne pas empiéter sur la partie technique de l'accompagnement confiée entièrement aux conseillères en place et à l'équipe d'enseignants

¹¹² Les groupes métiers sont une méthode d'analyse des emplois développée à l'Education nationale dans le but de produire des référentiels

accompagnateurs déjà repérée, pour se consacrer entièrement à la coordination du dispositif et à son développement (réponse aux appels d'offre européens, représentation institutionnelle auprès de tous les partenaires concernés par la VAE, contacts avec les entreprises, organisation et animation des réunions trimestrielle avec l'équipe élargie, etc.).

Elle a pu ainsi remettre du lien entre, par exemple, le DAVA, la DEC, dont les équipes avaient changé, et la Délégation académique à la formation professionnelle initiale et continue (DAFPIC) et organiser des formations/réactualisation conjointes, professeurs accompagnants et jurys notamment sur l'évolution du dispositif, des lois, de résultats obtenus et sur les principes de l'analyse du travail.

Elle a obtenu également que des conseillères généralistes puissent observer quelques jurys de validation en 'muette' (sous réserve de l'acceptation des candidats). J'avais déjà formulé cette demande et eu une réponse positive, mais à titre exceptionnel, dès 2002.

Cette victoire (contre le cloisonnement étanche maintenu auparavant sous prétexte de déontologie) est respectueuse de la loi -le jury est souverain et il n'est en aucune manière question de remettre en cause ses décisions- mais répond également à la demande très forte des conseillères qui avaient besoin de voir l'aboutissement de leur travail d'accompagnement pour l'évaluer et le réajuster si besoin.

Du côté pédagogique, la conduite et la coordination d'entretien, les principes de l'analyse du travail, la prise de notes synthétiques et l'accompagnement à l'écriture sont les pôles de professionnalisation à développer en permanence et pour lesquels les conseillères en place bénéficient d'une solide expérience. Non seulement formée à la méthode ETED, mais ayant conduit des chantiers d'analyse du travail avec cette approche, je contribue à développer cette culture-là.

Du côté du suivi administratif, des applications informatiques de plus en plus sophistiquées permettent la remontée d'information quasiment en temps réel des centres de validation vers le siège régional du DAVA, puis du DAVA vers la DEC ce qui facilite grandement l'organisation des jurys.

Malheureusement, la bascule inverse devant nous donner, au fil de l'eau, les résultats des candidats à la validation, n'est pas encore opérationnelle même si, début 2007, des envois systématiques de résultats commencent à arriver.

De même, l'habitude et la maîtrise démontrée dans le traitement officieux de la recevabilité permettent, depuis que le transfert de compétence de cet acte de la DEC vers le DAVA est effectif, une plus grande fluidité dans le traitement du flux des demandes et, donc, un temps de réponse beaucoup plus court.

On assiste, d'autre part à une généralisation de l'emploi des messageries électroniques, ce qui facilite et accélère l'envoi et le retour de documents et minimise le temps et le coût des photocopies et des envois postaux.

Cette procédure évolutive, série de manœuvres pour descendre le fleuve de la source -la demande de validation- à l'embouchure -octroi/obtention de tout ou partie de la certification- est donc une suite ininterrompue d'échanges langagiers, oraux, verbaux, non verbaux et écrits qui s'appuient sur des supports aux noms codifiés (à partir de 2004, des versions actualisées informatiques sont à disposition des différents acteurs).

Le tableau VI matérialise une vue d'ensemble de ces échanges

La description des différents éléments précédents qui entrent dans l'échange langagier continu, sous forme orale ou écrite, vise à faciliter la compréhension et la lecture d'une procédure complexe et, en tout cas, très neuve par rapport aux procédures de formation conduisant à la délivrance de tout ou partie d'une certification, habituelles donc plus familières.

Toutes ces catégories, qui vont faire l'objet d'une évaluation, ne seront communicables qu'à travers le langage au sens large (verbal ou non verbal). La mise en visibilité se fera à travers l'écriture et la parole dans une interaction, un dialogue où l'écoute et la vue seront sollicitées. C'est en tout cas le choix à l'Education nationale où sont proposés des supports d'écriture de/sur l'action et l'occasion de défendre oralement l'écrit réalisé.

Le déclaratif écrit puis oral mis en place dès 1993 par l'Education nationale au moment de la VAP et qui perdure depuis lors est un moyen d'apprécier les acquis de l'expérience pourvu qu'il permette la construction d'une 'preuve' qui témoigne d'une analyse, d'une distance prise sur le travail. La charge de la preuve est partagée par le candidat qui la constitue et le jury qui l'apprécie.

La grande chance de l'enseignement technologique et professionnel, c'est l'existence, pour nos 750 diplômes, de référentiels de compétences. Le référentiel fondé sur l'analyse du travail est composé de deux parties : le référentiel d'activités professionnelles (RAP) et le référentiel de certification (RC). C'est un outil **commun** au candidat, aux enseignants accompagnateurs et membres de jury.

La clé d'entrée pour la VAE, c'est le référentiel d'activités professionnelles ; du côté enseignement/formation, c'est le référentiel de certification, les enseignants ignorant même parfois l'existence du RAP (Annexe XIV).

Mais on reproche à l'Education nationale, de façon répétée, la demande d'élaboration d'un écrit qui semble bien lourde surtout pour les publics éloignés de l'écriture.

La mise en situation, en revanche, moyen d'évaluation privilégié par le ministère du Travail, court-circuite certes les difficultés d'écriture mais c'est une situation d'examen dans laquelle le jury VAE est un jury d'examen. Très coûteuse à mettre en œuvre,

qu'elle ait lieu sur le lieu de travail où qu'elle soit reconstituée, elle suppose la réalisation à un temps donné d'actes qui sont évalués par des observateurs extérieurs. Lorsque la personne réussit la mise à l'épreuve, l'atteinte de la performance attendue ne dit que peu de choses sur les conditions et les moyens de l'atteinte, sur la conscientisation claire de ses actions. Ce que l'on évalue est un arrêt sur image et n'autorise pas un pronostic fiable sur les mêmes actions dans un contexte différent. Pourtant, c'est une des responsabilités du jury que d'anticiper sur la compétence 'à venir' dans de nouveaux contextes.

D'ailleurs, après expérimentation, l'AFPA qui met en œuvre la VAE pour le compte du ministère du Travail a abandonné l'idée d'une mise en situation pour chacun des certificats de compétence professionnelle (CCP) et réaliser des mises en situation globales pour le titre visé, assorties d'un écrit synthèse.

La mise en situation *stricto sensu* existe aussi à l'Education nationale lorsque la personne décide de passer en candidat libre les épreuves professionnelles d'un diplôme. Cette possibilité est offerte sans besoin d'un quota horaire de formation à toute personne ayant au minimum 3 ans d'expérience (même critère que la VAE). Pour certains candidats, il est possible de conseiller cette voie-là si l'écrit obligatoire en VAE semble irréaliste.

Les procédures et l'aspect législatif :

Les lois VAP et VAE,

Leur impact sur les critères de recevabilité et le choix des diplômes

L'Education nationale a été le premier ministère (suivi bientôt après par le ministère de l'Agriculture) à mettre en œuvre une loi qui reconnaissait la valeur formative du travail : la loi sur la validation des acquis professionnels votée le 20 juillet 1992. Je ne détaille pas ici les avatars précédant la loi comme celui dit de la 'VAP 85' bien mal nommé sous ce terme, d'ailleurs, car il concerne l'expérience personnelle de la personne tout autant que ses acquis professionnels et équivaut dans les faits à un allègement de formation et non pas à l'attribution d'épreuves. De plus, il ne concerne que l'enseignement supérieur.

En fixant la période d'expérience requise à 5 ans, la VAP autorisait cependant la prise en compte du travail à temps partiel, voulu ou non (les contrats aidés comme les contrats emploi solidarité) car l'enjeu de cette 'reconnaissance' n'était jamais l'obtention d'un diplôme mais la dispense d'un plus ou moins grand nombre d'épreuves. Donc, une personne à mi-temps justifiant de 5 années d'exercice (équivalent deux ans et demi temps plein), pouvait prétendre, via la 'VAP', à la validation partielle d'un diplôme sans pour autant passer par le biais d'une formation.

Dix ans après, la période d'activité exigée dans la loi de modernisation sociale, avec son chapitre dédié à la VAE qui s'adresse à tous les ministères susceptibles de valider des acquis ou tout autre certificateur ayant déposé sa ou ses certifications au RNCP, est réduite à trois ans mais une circulaire Education nationale d'août 2003 spécifie 'calcul par cumul de temps, trois ans équivalent temps plein'. Cette expression diversement interprétée par les différentes académies et, au sein de notre académie, par différents partenaires notamment financiers, crée des inégalités de traitement fort dommageables. *Exit* des personnes ne pouvant se prévaloir que de contrats à temps partiel de courte durée...

De même, selon les ministères, la prise en compte des activités couvre soit toute la carrière du candidat (cas de l'Education nationale pour ne pas pénaliser trop les demandeurs d'emploi longue durée, notamment) soit est limitée dans le temps à cinq ans en arrière (ce fut le cas pour le ministère du Travail pendant un temps et celui des Affaires sociales et de la santé qui arguent de l'obsolescence des preuves, notamment dans le domaine technique mais cette prise de position évolue). La mise en œuvre progressive de cette 4^{ème} voie d'accès à la certification entraîne une évolution dans les critères de recevabilité.

Pour certains métiers (animateur sportif, par exemple, ou formateur en formation continue), les ministères ou organismes de formation concernés imposent un calcul d'heures (compte tenu de la préparation puis de l'exercice en face à face) qu'ils estiment suffisantes pour constituer une expérience significative –cela est, bien sûr, entériné par le RNCP.

Quant au secteur dans lequel s'inscrivent l'expérience et le diplôme demandé, là encore il était plus facile pour les jurys d'octroyer des dispenses d'épreuves (VAP) même si l'expérience du candidat ne correspondait pas exactement avec le diplôme demandé, puisqu'il y avait obligation de se former sur les empanns manquants (et, au moins, pour une épreuve), puis passer les épreuves correspondantes sous le mode de l'examen traditionnel.

Néanmoins, le profil type du candidat annonce un âge de 35 à 45 ans. Ce sont en majorité des femmes, 75% des bénéficiaires de la VAE sont salariés et le temps d'expérience moyen est inférieur à 10 ans [Bouazza, Khelfaoui, Michun (2007)].

Les emplois jeunes, avec une 'jeune' expérience, ont pu cependant bénéficier de la VAP et peuvent bénéficier de la VAE lorsqu'ils trouvent un diplôme s'adaptant à leur exercice. Ce dernier point est plus délicat car les diplômes, renouvelés régulièrement, ont pourtant toujours un retard par rapport à l'exercice du métier et, notamment, pour ces Nouveaux emplois, nouveaux services dont la caractéristique était d'être innovants et d'inclure une part non négligeable de médiation. En l'absence de certification adéquate, il n'est pas rare de voir des personnes diplômées à Bac + 4 ou 5 demander un CAP petite enfance, par exemple, pour espérer trouver du travail.

En ce qui concerne les lois, l'introduction d'une date de 'péremption' entre la recevabilité de la demande de validation (qui ne dure qu'un an) et le dépôt du dossier définitif (2bis, puis 2) ne permet plus la prise en compte de l'expérience continuée entre l'entrée dans la procédure et le dépôt du livret définitif (ce qui était le cas auparavant quand la recevabilité était prononcée par la DEC au moment de l'organisation des jurys).

Il est fréquent, par exemple, qu'au moment de l'accompagnement, l'enseignant conseille la mise en place d'une procédure formalisée pour mettre en évidence le rapprochement entre une manière de faire empirique et une capacité attendue dans le référentiel.

Certains dossiers définitifs étaient déposés jusqu'à deux ans après l'enclenchement de la procédure ce qui rendait d'ailleurs peu fiables les statistiques sur les résultats.

Nous ne maîtrisons pas du tout les délais de renvoi du document A3 or c'était, jusqu'en 2004, l'indicateur d'un désir de poursuite de la procédure). D'où un recouvrement de diverses procédures dans lesquelles les rendez-vous individuels d'accompagnement (en présence de l'enseignant ou en présence de la seule conseillère généraliste) ont été inversés.

Un autre facteur de poids fut le passage du coût de l'accompagnement de 76,30 à 550 Euros.

Enfin, dernier point mais pas le moindre, la loi de modernisation sociale inscrit la VAE comme un droit individuel du salarié et l'article est inscrit à la fois au code de l'éducation et au livre IX du code du travail. De la même manière que pour le bilan de compétence, ce droit, qui ouvre la possibilité d'accès à un congé validation de 24h, instaure la possibilité de prise en charge financière du coût d'un accompagnement par l'employeur ou par les organismes paritaires agréés collecteurs de fonds (les OPCA ou OPACIF qui collectent et mutualisent les fonds versés par les entreprise au titre de la formation).

Validation et financements

Dans les premier temps de la VAP, le coût de l'accompagnement, seul segment payant de la procédure, était de 500 Francs convertis, dès le passage à l'Euro, en 76,30 Euros. Cette somme était réclamée aux personnes percevant un revenu supérieur au SMIC (gratuit pour les demandeurs d'emploi). Mais c'était l'époque où le ministère de l'Education nationale subventionnait les dispositifs académiques pour cette prestation. Dès janvier 2003, cette subvention supprimée, seuls restaient alloués les crédits concernant l'information et l'accueil.

Les sessions de jurys se déroulant dans des établissements scolaires (lycées professionnels), les enseignants du diplôme volontaires, qui n'intervenaient pas en tant qu'accompagnateurs, étaient mobilisés dans la procédure, sans rétribution supplémentaire.

Il a donc fallu, d'une part, calculer au plus juste le coût pédagogique : paiement des enseignants, accompagnateurs spécialistes –avec leurs frais de déplacement-, des conseillères validation généralistes, des collaboratrices administratives s'occupant des convocations, des envois 'demande de compléments pour les justificatifs', des financements à trouver avec les partenaires adéquats, de la réponse téléphonique, de la saisie informatique des candidats et de la relation avec les services de la DEC, etc. Il se montait à 550,00 Euros, soit un coût 7 fois plus élevé qu'auparavant.

Avec le droit à la validation ouvrant 24h de congé, la solution pour les salariés était inscrite dans les termes de la loi. De plus, la loi sur la réforme de la formation professionnelle, en décrétant un droit individuel de formation de 20h pour chaque salarié d'entreprise et promouvant fortement l'accès à la certification par validation d'acquis de l'expérience, venait abonder dans le sens d'une prise en charge par l'employeur de cette modalité d'accès.

Cependant, pour ce qui est des certifications Education nationale pour les demandeurs d'emploi (l'Etat subventionne les titres du ministère du Travail), dans notre région du moins, point de solution jusqu'à ce que notre direction technique, répondant à un appel d'offres européen, puisse obtenir du Fonds social européen des crédits pour la prise en charge de publics spécifiques. Dans un premier temps, ont été éligibles au titre de ces aides européennes tous les demandeurs d'emploi de longue durée, les personnes demandant des certifications de niveau V, qu'ils soient demandeurs d'emploi de longue ou de courte durée, les femmes dites en difficulté (allocataires d'aides spécifiques) quel que soit le niveau de diplôme demandé. Pour la prorogation de ces aides européennes, en 2005/06, le critère 'en difficulté' a été étendu aux hommes également.

Au moment où ces fonds européens disparaissent (dans les dotations aux ministères d'Etat), la Région qui, suite aux lois de décentralisation, a désormais la pleine responsabilité de la formation continue, prend en partie en charge les frais d'accompagnement à la validation des demandeurs d'emploi. C'est déjà, en partie du moins, le cas sur un volet de financement de la formation individualisée.

Si l'on compare le coût demandé dans l'académie de Montpellier à celui des autres dispositifs académiques, nous sommes dans une fourchette moyenne, voire basse, des

tarifs pratiqués (et encore plus, si on compare avec les prix demandés dans l'enseignement supérieur). La procédure examinée est restée, depuis 2003, au même coût. Le montant réclamé pour la prestation d'accompagnement standard est passé de 550 à 580 Euros à partir de la rentrée 2006 seulement.

Une prestation supplémentaire en option est proposée pour un coût supplémentaire de 120 Euros : appelée 'Espace temps écriture', elle comporte trois séances de 3h durant lesquelles les candidats peuvent venir rédiger leur livret au siège du dispositif et bénéficier de conseils.

En groupant l'information et l'accueil individualisé dans la première réunion collective à 15 personnes durant 3h, le temps de face à face des conseillères a diminué et, pour optimiser le service rendu d'accompagnement tout en conservant un coût constant, l'introduction de trois rencontres collectives pour l'accompagnement, en plus de l'entretien individuel avec le professeur (6h, 3h, 3h) avec un minimum de 8 personnes en lieu et place d'un deuxième entretien individuel d'1h 30 avec une conseillère, a porté pour tous le temps d'accompagnement de 3h à 13h30.

Pour tenter d'autofinancer totalement le dispositif, de ne pas dépendre de l'attribution virtuelle de telle ou telle subvention -le désengagement de l'Etat et la régionalisation des fonds affectés à la formation continue remettant en cause des dispositifs ramenant des fonds fixes et existant depuis plus de 15 ans, l'option de développer la validation dans les entreprises a été résolument mise en œuvre à travers plusieurs expérimentations, soit financée par des OPCA (PROMOFAF, OPCAREG), soit directement par de grandes, moyennes ou petites entreprises qui voient dans la VAE l'occasion de développer une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (Rhodia, Danone, Véolia, La poste, EDF, des maisons de retraite, etc.).

Une prestation ajustée à leurs besoins leur est proposée : assurée sur place, elle se cale sur la procédure standard mais peut être développée pour un prix négocié en fonction du service rendu.

Les 3 'arrêts sur image' présentés dans le sous-chapitre précédent, en fixant le cours de l'eau avant et après cette mise à plat, montrent des états d'institutionnalisations

intermédiaires d'une procédure qui se modifie en permanence en cherchant ses contours optimaux, en anticipant ou en réagissant aux événements en termes de politique éducative.

4.1.3 Vue du ciel : le fil de l'eau

La mise en place dès 1993, puis à partir de 2003, des dispositifs de validation d'acquis initiés par les lois et décrets de 1992 et 2002 représente bien des 'processus par lesquels la société s'organise' au-delà de formes sociales établies et rejoint donc la clarification du concept d'institution faite par R. Loureau dans sa thèse [Hess, Savoye (1993), p. 54].

Le dispositif de validation des acquis scruté dans ce travail appartient sans conteste à l'institution qui la première l'a mis en œuvre : l'Éducation nationale. C'est dire qu'une analyse institutionnelle le resituera pleinement dans son cadre et que cela requiert une double interrogation :

- qu'est ce qu'une institution ?
- qu'est ce que l'institution du dispositif dans l'institution dont il est une émanation ?

Le terme institution renvoie spontanément à l'idée de règles, à une idée de partage de ces règles par un certain nombre, à l'idée de culture.

J. de Munck en livre une analyse en partant des trois composantes fondamentales nécessaires pour créer le fait institutionnel selon Searle : des règles constitutives, une intention collective, un contexte d'arrière-fond.

Il examine ensuite l'apport des théories de l'action située mettant en lumière la contextualité de l'usage de la norme qui rend compte de la consistance de l'action dans la vie institutionnelle et substitue aux trois composantes suscitées la norme comme schématisation, les interactions à la place des intentions et la situation indexicale, réflexive et incarnée.

L'auteur propose alors une théorie procédurale des normes où 'l'institution comme milieu est, à la fois, une des dimensions qui rend possibles les apprentissages des acteurs et qui en résulte' [de Munck (1999), p. 137].

Cette analyse me semble particulièrement pertinente pour étayer une première approche du dispositif de VAE porté par la macro-institution Education nationale, 'institution' à double titre, dont j'ai espoir de montrer à la fois les aspects 'éducatifs/formatifs et les limites.

En reprenant les textes des fondateurs de l'analyse institutionnelle, voici ce que Rémy Hess en dit : *'Une des caractéristiques de l'AI (analyse institutionnelle,) c'est le travail des implications. Le chercheur institutionnaliste se conçoit comme partie prenante du dispositif d'analyse. Il fait partie de son objet. Sans cette prise en compte, le producteur de connaissances est surtout un producteur d'actes manqués'* [Hess (2000) in Pratiques de formation (Analyses) n°40, p. 50].

Je me sens donc, de par la position occupée dans le dispositif examiné, autorisée à emprunter cette première voie d'approche en revisitant, à l'occasion de l'analyse, les notions d'institué, d'instituant, de leur dialectique aboutissant à l'institutionnalisation permanente.

Si, à l'occasion de la loi sur validation des acquis professionnels, de nouveaux dispositifs de certification ont vu le jour mixant l'ancien (la forme instituée de l'examen) et le nouveau (l'attribution de dispense d'épreuve au vu de l'évaluation d'un déclaratif écrit et oral), c'est véritablement la loi de modernisation sociale dans le chapitre consacré à la VAE qui instaure (institue) une quatrième voie possible d'accession directe au diplôme sans passer par la formation (au côté des trois autres voies : formation initiale, formation continue et apprentissage).

C'est véritablement à partir de la possibilité de disjonction totale à l'Education nationale entre l'acte de certification et celui de la formation, que l'on peut dater la 'révolution culturelle' annoncée dès la validation des acquis professionnels et la réelle prise en compte par l'autorité certificative et, partant, par la société qui lui a confié cette mission

de certification des acquis de l'expérience au même titre que ceux des acquis de la formation.

A partir d'une loi posée et déclinée à travers les décrets d'application et circulaire spécifique, il faut tenir compte des interprétations qui en sont faites, à la fois par les différents ministères valideurs (et, à partir de la VAE, le ministère du Travail, de l'emploi et de la cohésion sociale rejoint les pionniers en la matière : Education nationale, Agriculture, Jeunesse et sports) suivis de nombreux autres certificateurs dont la 'culture' est spécifique et, à la fois, par les échelons académiques de notre ministère.

L'interprétation interministérielle portera, notamment, sur les durées d'expérience exigées : jusqu'où remonter dans le temps, selon la pratique, la traduction en nombre d'heures exigées mais surtout le mode de preuve utilisé ? Deux grandes options s'affrontent : l'évaluation 'sur parole' (écrite et orale) et l'évaluation via une mise en situation. C'est la première que l'Education nationale a retenue.

L'interprétation intra-ministérielle porte davantage sur la répartition des rôles et la coordination entre les services de l'Etat dédiés à l'organisation globale de la VAE : les étapes d'information, d'accueil et d'accompagnement sont réservées aux DAVA et le rôle d'organisation et de tenue des jury à la DEC.

La délivrance d'un diplôme relève du pouvoir régalien de l'Etat qui en garantit la valeur où que l'on se trouve sur le territoire national.

Pendant 10 ans, de 94 à 2004, le DAVA, dès la mise en place de la VAP, a expertisé les livrets 1 et 2 puis le livret 1 pour ne pas laisser passer un dossier qui risquerait de se voir refusé au motif de non-conformité avec les conditions de recevabilité. Celles-ci ont d'ailleurs évolué avec le changement de la loi, le temps requis passant de 5 à 3 ans. Si les contrats de travail comportant un volet de formation ont toujours été écartés de l'expérience à prendre en compte, en revanche les contrats aidés (CEC, CES) ont été comptabilisés sur une base de plein temps jusqu'à la circulaire d'août 2003 et jusqu'au changement de directives provenant de la cellule VAE du rectorat dépendant de la DEC.

A partir de là, un décompte en nombre d'heures requises a permis de respecter strictement la consigne d'équivalent temps plein.

C'est sur ce point que les différentes académies diffèrent et cette différence provient en grande partie de l'extension des prérogatives des DAVA, certains allant même jusqu'à organiser les jurys.

Ainsi, dans l'emboîtement des séquences qui permettent à une personne de s'inscrire dans un processus de VAE, le premier verrou est, depuis fin 2004, la réception d'une notification de recevabilité, laquelle confirme la vérification du temps d'expérience requis (minimum trois ans équivalent temps plein) et du secteur d'exercice en rapport avec le diplôme demandé. Elle ouvre la possibilité du dépôt du livret 2, support écrit de l'évaluation par le jury.

L'expertise préalable du DAVA a d'ailleurs été si respectueuse des directives que, désormais, il a compétence pour éditer les notifications de recevabilité (sauf cas très spécifiques qui demanderaient un arbitrage de la DEC), l'organisation des jurys restant, dans notre académie, de la responsabilité de la DEC.

L'injonction ministérielle de tripler les chiffres de la VAE, faisant suite au rapport Benhamou (2005), a conduit le DAVA de Montpellier à évaluer les verrous que l'on pouvait éliminer à l'entrée dans le processus. Il ne s'agit pas, bien sûr, de brader les diplômes ni de décrédibiliser l'autorité certificative avec, pour corollaire, de rendre le diplôme sans valeur aux yeux des employeurs, mais plutôt de voir ce qui freine le décollage de la VAE.

Des actions diverses ont été envisagées, avec une composante institutionnelle forte.

- L'information relayée et impulsée en région par les recteurs d'académie (campagne de presse, d'affichage, utilisation forte des média).
- La compréhension du système de validation par tous les acteurs concernés via l'information des candidats potentiels, des chefs d'entreprise, des directions de ressources humaines et la formation continue de tous les acteurs intervenant dans le

système, notamment des enseignants accompagnateurs et membres de jury, des professionnels membres de jury.

- La réduction des temps d'attente : désormais il s'agit de traiter en continu les demandes de recevabilité, de revenir au principe de trois sessions de jury par an et, pour les diplômes les plus demandés, de tendre autant que faire se peut vers le traitement en flux continu des jurys.
- Le financement : informer davantage les différents OPCA et OPACIF sur le fonctionnement de la procédure pour aligner les temps de prise en charge des accompagnements sur une moyenne raisonnable, relayer la fin annoncée des fonds sociaux européens par la prise en charge effective des coûts afférant à la VAE des demandeurs d'emploi par l'échelon décentralisé en charge de la formation professionnelle continue ou formation tout au long de la vie.
- Le décloisonnement 'raisonné' des différents maillons de la procédure permettant une évaluation en retour sur le fonctionnement des uns et des autres.

Ainsi, le dispositif de validation des acquis, d'émergence récente, suit les évolutions du monde économique en temps réel et offre à la loi de modernisation sociale un espace continu d'institutionnalisation.

Pionnier en la matière, le MEN joue un rôle d'entraînement pour les ministères qui sont venus le plus tard à la philosophie de la VAE et, notamment, les Affaires sociales et la santé, le secteur sanitaire et social, secteur où le MEN est en co-tutelle pour certains diplômes.

En revanche, le changement du paradigme sur l'accès au savoir, accepté avec réticence au début –et encore maintenant parfois par les agents de notre ministère– ne s'est pas installé de la même façon pour les diplômes du social et de la santé, accessibles en VAE sous tutelle Education nationale (le DEES¹¹³ et, tout récemment, le diplôme d'aide soignant).

¹¹³ *'La dimension révolutionnaire de la VAE dans un secteur professionnel particulièrement hiérarchisé provoque de multiples réticences et angoisses et suscite un rejet latent chez la 'bourgeoisie' du travail social. En imposant trois années minimales d'expérience de terrain, la VAE proclame une étroite équivalence entre la stricte expérimentation empirique et la formalisation scolaire qui articule théorie et pratique. (...) En soumettant l'obtention d'un diplôme d'Etat à l'unique implication de terrain, la VAE*

Dans ces diplômes-là et du fait des conséquences vitales engageant la responsabilité du titulaire du diplôme qui travaille avec de l'humain, la validation ne se fait pas sur la globalité d'une expérience mais sur la description de situations répondant à des fonctions précises. Cette validation est parfois assortie de modules de formation obligatoires (par exemple, pour les diplômes professionnels d'aide-soignante ou d'auxiliaires de puériculture).

Sans possibilité de valider une ou plusieurs fonctions, il faut passer par le mode de la formation. D'ailleurs, des dispositifs de branches financent des parcours de formation associés à la prise en charge de la validation.

Une des probables raisons de ce décalage avec les diplômes de l'enseignement technologique et professionnel, tient au fait que les fonctions de formation et les fonctions de certification sont très liées, ce qui n'est pas le cas à l'Education nationale, ex-monopole de la certification et qui, depuis longtemps, propose le service certification déconnecté du service formation (passage d'examen en candidat dit 'libre').

Ce détour descriptif sur un dispositif institué par un ensemble de lois, d'arrêtés, de décrets et de circulaires d'application pointe l'évolution constante, ré-instituant de nouvelles configurations en lien avec l'évolution de la société, notamment dans ses aspects économiques.

Avec J. de Munck (1999), n'est-il pas possible d'y voir un exemple du passage du calcul à l'imagination (et il en faut constamment pour 'inventer' la VAE du futur), de l'intention à l'interaction, de la règle à la procédure et de l'apprentissage individuel à l'apprentissage collectif, favorisé par la reconnaissance mutuelle des acteurs ?

institutionnalise la formation professionnelle modélisée. En effet, l'apprentissage par l'unique action pratique favorise une conceptualisation qui repose sur la construction d'un modèle fonctionnant 'là et maintenant' avec cette population. A contrario, la formation scolaire par alternance s'appuie sur une théorie de la pratique à prétention universitaire, elle-même soumise à la confrontation, à la diversité des populations. Enfin, dans le pays de l'égalité, la coexistence de deux types d'accès à la reconnaissance choque notre éthique républicaine la plus profonde' (S. Rullac, membre de jury VAE, in revue ASH, déc. 2006, p. 33-34)

1.2 Dans et hors l'institution : flots de discours des acteurs

Les ergonomes, et plus particulièrement ceux de langue française, ont introduit les catégories de travail prescrit, travail réel, travail réalisé, travail vécu.

Si le guide du conseiller (annexe XII) qui ponctue les actions à faire, les décisions à prendre tout au long du processus est un reflet du travail/action prescrit(e) non seulement des assistantes administratives mais encore des conseillères pédagogiques et, donc, aussi par extension, du 'candidat type' (procédure = objet du sous-chapitre précédent IV.1), l'objet de ce sous-chapitre (IV.2) se situe en revanche davantage sur le volet du travail réel et vécu, sur ce qui se fait et se dit en-deçà et au-delà de la norme.

Le prisme adopté pour une telle lecture met en lumière le fossé à franchir dans les deux sens et en permanence pour répondre à la double injonction présente en filigrane dans l'écriture demandée au candidat et dans la lecture évaluative du jury VAE et, plus généralement, des équipes accompagnantes :

- s'ajuster autant que faire se peut à la norme,
- rester au plus proche de l'authenticité, de l'histoire vécue.

Le chapitre précédent nous a conduit à un examen minutieux de la procédure et de son évolution. Je l'ai abordée avec mon regard 'd'indigène'¹¹⁴, de personne du dedans appartenant professionnellement à l'institution Education nationale, avec les strates d'oubli [Ricoeur (2000)], dues notamment :

- à la pratique quotidienne qui, sans arrêt, se surimpose à la pratique passée,
- à la pratique singulière qui est la mienne, produit de mon histoire personnelle et professionnelle,
- à la surévaluation des étapes dont on m'a confié la responsabilité, où j'ai eu l'impression d'agir, au détriment de la sous-évaluation des segments où je me suis trouvée 'prise en défaut'.

¹¹⁴ Indigène, selon le Robert historique de la langue française : personne originaire du pays où elle se trouve. J'ai l'impression d'habiter le fleuve Validation depuis l'émergence de son cours (fondation du Réseau en reconnaissance des acquis, ReR)

- à la culture ‘maison’ Education nationale qui m’imprègne, comme tous ceux qui l’ont côtoyé durant de longs instants de vie et comme lieu d’appartenance professionnelle dont j’ai à cœur de défendre les positions (notamment le choix du déclaratif écrit et oral comme base de déduction des compétences, connaissances et aptitudes des candidats pour un jury de validation), sinon comment convaincre ?

Néanmoins, je crois possible d’inférer, à partir des différentes facettes de cette vision **locale et singulière**, une déclinaison plus générale qui s’applique à tout dispositif de validation.

Si, dans le souci de dépasser le prescrit de la procédure pour entrer davantage dans le réel du travail, je m’appliquais à moi-même la technique de l’instruction au sosie (voir partie 3), sans doute retrouverais-je, mais une partie seulement, de ce qui est oublié ou occulté dans les façons de faire, dans ma façon de suivre et de m’écarter des ondoissements de la prescription.

Ce que j’ai construit de savoir, ce que je ne cesse de bâtir¹¹⁵ comme savoir sur ‘ce cours d’action’ [Theureau (2006)] que l’on nomme validation d’acquis, d’autres, mes interlocuteurs, les candidats, mes collègues, le bâtissent en écho, à leur manière, à leur tour, modelant, ajoutant à leur expérience singulière, vivant constamment l’écart au prescrit qui signe l’intelligence au travail¹¹⁶.

C’est finalement en entrant dans l’histoire d’une validation, à la manière des anthropologues, en empruntant le vécu des (s’)accompagnants de ceux qui, tout au long de la procédure, participent au passage¹¹⁷ des écluses, les passeurs et les voyageurs, que je veux restituer l’épaisseur de l’expérience de la validation dans sa dimension humaine.

¹¹⁵ ‘Construire, c’est assembler des éléments homogènes, bâtir c’est relier des éléments hétérogènes’ commentaires écrits de Georges Braque (exposition au musée Cantini, Marseille, août 2006)

¹¹⁶ Conférence de Guy Jobert, Genève, printemps 2000 : *L’approche clinique des situations de travail*

¹¹⁷ Passage se dit en hébreu *maavar* ce qui signifie ‘qui vient du passé’ et indique du même coup qu’advenir à son avenir, construire son futur, passe par une appropriation, une intégration de son histoire, de son passé. Le passeur fait partie des ressources externes pour construire un pont entre une expérience vécue et un devenir.

Allons à la rencontre de ces personnes qui parcourent le fleuve de l'attribution de valeur :

- accompagnants, puisque j'en fait partie, que j'en côtoie quotidiennement en échangeant avec eux, et que je restitue essentiellement dans ce travail de recherche, mon expérience propre,
- voyageurs, les candidats, du moins ceux que j'ai rencontrés, accompagnés, observés et interviewés.

Je vais leur donner la parole, je vais la prendre avec eux en citant en encadré à la manière de vignettes, vignettes cliniques, mes propres réactions consignées dans les observations à chaud du recueil formel de données et les réponses des candidats au questionnaire envoyé pour se saisir de la part de reconnaissance dans la procédure de validation.

Je veux souligner avec force que, pour moi, l'accompagnement commence dès la toute première information délivrée pour se poursuivre tout au long de la procédure, trouver un point d'orgue au moment du jury et perdurer même au-delà. Il est encore actif même après l'obtention de la certification visée car il a contribué, s'il est réussi, à installer/restaurer un état de confiance, un réflexe de fonctionnement dans la personne, propice à la poursuite d'une dynamique de projet dont la formation fait partie. En d'autres termes, si, au-delà de la reconnaissance institutionnelle par un jury officiel, une pleine renaissance sociale par la société s'est développée, le dispositif de validation aura, dans ce cas, déployé toute sa ressource formative.

Autant dire que le terme accompagnant s'étend ainsi aux interlocuteurs non repérés comme tels dans le seul segment d'accompagnement *stricto sensu* de la procédure.

La procédure de validation, sans la partie optionnelle payante dite (et repérée comme telle) d'accompagnement est totalement gratuite, c'est un service public qui cependant comporte une partie non négligeable d'aide. En effet, la partie information, si elle est soigneusement préparée, permet le choix pertinent du diplôme.

De plus, le référentiel en main (et il est conseillé aux candidats de se le procurer en entier), on peut se faire une bonne idée de l'attendu et tirer la description de son activité vers cet attendu.

En outre le jury, par ses questions, peut permettre de déployer l'expérience insuffisamment décrite dans le dossier et ainsi de dévoiler du savoir encore 'insu' [Legrand (1989) in EP n° 100-101, p. 114].

Néanmoins, ce qui constitue le cœur de l'accompagnement, ce qui est repéré comme accompagnement et proposé contre rétribution financière, c'est le double regard, généraliste/méthodologique de la conseillère, spécialiste du professeur accompagnateur sur le récit que fait le candidat de son action.

Les conseillères administratives, à la fois au DAVA et à la DEC, les conseillères pédagogiques, les professeurs et/ou professionnels accompagnateurs, les professeurs et les professionnels du jury, tous accompagnent à des degrés divers et sur des registres différents mais participent d'une interlocution conduisant à l'attribution de tout ou partie d'une certification.

Dans le type '*d'action research*'¹¹⁸ présenté ici, le recueil des données est focalisé essentiellement sur ma pratique et j'assume, en la revendiquant, la partialité totale de mon regard. Comme je l'ai précédemment expliqué, j'ai donc, sur l'accompagnement, accumulé un grand nombre de notes sur le vif lorsque je travaillais en binôme avec un professeur accompagnateur ; c'est mon journal d'itinérance. Et là encore, ces notes formelles, dans le sens d'inscrites, écrites (Annexe II) sont à rapprocher :

- des impressions, non couchées sur le papier, qui m'ont traversée et me traversent en permanence car je continue de recevoir très régulièrement des candidats avec un professeur de spécialité,
- des échanges informels fréquents (et des échanges formels plus sporadiques avec mes collègues conseillères pédagogiques lors des réunions d'équipe du DAVA, réunions qui font l'objet de comptes rendus systématiques) avec les professeurs

¹¹⁸ L'expression anglaise pointe ici ce qui est premier : l'action, la recherche en étant tout à la fois cause et conséquences

accompagnateurs sollicités régulièrement pour fixer les entretiens d'accompagnement,

- des efforts de présentation synthétique de notre métier, lors d'invitation à des journées de travail, des séminaires de réflexion et des efforts de restitution formalisée des interventions entendues pour mes collègues.

En revanche, en ce qui concerne,

- les périodes non repérées sous le terme accompagnement (et, notamment, l'information et l'accueil personnalisé jusqu'en 2002 assurés par des conseillères qui, elles, ne se sont mises à l'accompagnement *stricto sensu* que progressivement à partir de 2001-2002). Ce sont des observations sporadiques, en petit nombre, de réunions d'information puis une pratique tardive (depuis 2002) des accueils spécialisés qui me servent de données formelles. Depuis 2003, j'anime, comme toutes les conseillères du DAVA, toutes les prestations depuis l'information élargie jusqu'à l'accompagnement et le suivi du candidat ;
- les accompagnants membres de jury. J'ai pu participer en observatrice muette à un petit nombre de jurys (prestation qu'il n'appartient pas au DAVA d'organiser) mais j'ai également partagé des impressions (et continue de le faire) avec des professeurs accompagnateurs qui ont été membres de jury auparavant.

Quant aux échanges avec les collaboratrices conseillères administratives, ils sont quotidiens et portent sur tous les points organisationnels de la procédure.

A chaque écluse, nous plongerons ainsi dans l'épaisseur du temps.

Mon carnet de bord d'une main, le recueil des traces des vécus de l'autre, je reconstitue la mémoire du voyage de ceux qui gardent l'écluse et de ceux qui la franchissent, voyage qui mène de l'offre et de la demande, de l'envie, de l'idée, du besoin d'une validation des acquis aux résultats et conséquences : l'obtention d'épreuves de la certification totale ou, heureusement de façon assez rare, au refus de toute validation et à ce qui est alors vécu comme la disqualification complète de l'expérience.

Les frises chronologiques du tableau II serviront, ici encore, de guide-ligne afin de lier le vécu des acteurs au déroulement de la procédure.

4.2.1 *Vue des rives circulant dans le fleuve : les passeurs*

Invitation au lecteur à lire le chapitre qui s'ouvre comme une plongée dans les carnets de bord de ceux qui parcourent le fleuve.

Le carnet de bord des passeurs, ceux qui permettent par leur présence et leurs actions la circulation sur le fleuve, gardera mémoire de leur faits, gestes et paroles tels que je les ai observés et/ou consignés et de mon ressenti en étant dans le même bateau, actrice de l'institution. L'institution est vue alors comme une personne morale qui s'incarne à travers ses agents.

Quant aux voyageurs, ce sont les impressions de la traversée qui laisseront trace de leur passage à travers les ressentis.

En continuant de filer la métaphore, et même visuellement, je propose de regarder les tableaux qui vont suivre de la façon suivante : la première colonne (descriptive) sera le lit du fleuve où les passeurs et les voyageurs sont au milieu de l'onde, nageant surnageant ou... coulant et racontent leur vécu, alors que la colonne de droite plus étroite matérialisera la berge, la rive d'où on regarde, en surplomb, couler le fleuve, visée plus distancée.

Depuis la rive, je ne cesserai de poser la question que François Flahaut (1978, p. 11) a approfondi dans son ouvrage 'la parole intermédiaire' :

« Que se passe-t-il quand les gens parlent ? Qu'est-ce qui est en jeu lorsque nous parlons ? Faire de la transmission la fonction essentielle du langage, c'est ignorer au-delà de ce que l'énoncé donne à connaître, ce qui s'y donne à reconnaître comme relation intersubjective. La parole est mixte, intermédiaire entre ces deux registres : si captive qu'elle soit du discours qui la détermine et de la référence à un quelque chose dont il est parlé, elle ne cesse pour autant d'opérer dans l'ordre du 'qui je suis pour toi, qui tu es pour moi'. Ce versant où la parole agit dans un rapport de place, il ne suffit pas de le désigner comme 'affectif' pour qu'il sorte de l'ombre'.

PASSEURS

Carnets de bord

PREMIERE ECLUSE
L'information, l'accueil personnalisé et la recevabilité

L'information générale

En amont de l'information ciblée détenue par chaque ministère valideur, l'information générale a été diffusée, dès la mise en place de la VAP dans notre académie, essentiellement par la coordinatrice du dispositif, conseillère en formation continue chargée du dossier validation.

Depuis le changement de coordination du DAVA (septembre 2002), la montée en charge des dispositifs de validation et la volonté très affirmée au niveau national de promouvoir cette quatrième voie d'accès à la certification, nous sommes, toutes les conseillères, invitées à assurer, aux côtés de la directrice technique, des permanences au salon d'automne de la formation continue pour informer le flux important de visiteurs sur l'offre de validation Education nationale.

De même, dans les divers départements, une représentation est souhaitable et souhaitée dans tous les salons, forums sur l'emploi ou toute autre manifestation organisée par l'ANPE, les différents partenaires institutionnels et économiques agissant en formation initiale et continue

C'est l'occasion, à partir de la mise en place de la nouvelle procédure au printemps 2003, de distribuer des fiches de renseignement (et de comptabiliser les personnes informées dans nos statistiques), mais aussi de rencontrer nos collègues de l'enseignement supérieur (CNAM, Universités), des autres ministères valideurs (ministère du Travail de l'emploi et de la cohésion sociale, ministère de l'Agriculture, ministère Jeunesse et sports) pour échanger de l'information afin de compenser un peu l'absence, jusqu'à l'automne 2006, des points relais-conseil en Languedoc-Roussillon.

Peu à peu, le fait que la certification devient un secteur concurrentiel et marchand positionne les acteurs dans une posture commerciale et donc dans un discours d'argumentation dont on avait peu l'habitude, tout au moins dans le service public Education nationale facilement leader jusqu'alors sur un marché dont il avait le quasi-monopole. Le langage de l'argumentation pour convaincre repose sur une (auto)-reconnaissance de la pertinence des choix réalisés par l'Education nationale (importance des domaines généraux, pertinence du discours de l'analyse du travail qui sous-tend les référentiels et le questionnement des livrets de validation).

L'indice (statistique) de succès de la procédure est un attendu fort des ministères valideurs. Si le nombre d'accompagnements réalisés et si le nombre relatif des dossiers déposés augmentent (taux de transformation bien meilleur - Annexe I), en revanche, le nombre de personnes informées stagne autour de 3 000 par an. Preuve, s'il en faut, que le discours tenu lors de l'information permet un ciblage de plus en plus fin. En dehors du prescrit (faire connaître la validation au plus grand nombre), ces rencontres multi-partenariales nous permettent un échange

Depuis la VAE, les entreprises représentent également un public potentiel qu'il convient de courtiser de plus en plus. Dès 2004, répondant à l'appel d'organismes financeurs (les OPCA et, notamment, Promofaf et l'Opcareg), nous avons informé un certain nombre de salariés d'entreprise pour lesquels l'employeur désirait investir dans la validation. Les prestations offertes ensuite (sur le lieu où se situe l'entreprise) comprennent une extension par rapport à la procédure standard en cours (un nombre de rencontres collectives et individuelles plus important) et, ce, à un prix supérieur au tarif normal. Nous sommes vigilants quant au respect de la loi, dans l'esprit et dans la lettre (la VAE est un droit individuel, une démarche volontaire). Nous défendons ces options face au management parfois trop enthousiaste et qui se propose d'aider à la description de l'expérience au travail.

La directrice technique du DAVA est une conseillère en formation continue et, à ce titre, développe en plus de ses fonctions commerciales des actions de formation et à visée formative/auto-formative, relayée en cela par ses collaboratrices pédagogiques, notamment dans les centres de validation. Elles assurent de façon ponctuelle des informations qui doivent désormais se systématiser. Des bases de données d'adresses spécifiques sont constituées à cet effet, des journées d'information spéciales 'entreprises' sont organisées. Le ministère du Travail envisage aussi de développer la VAE de ses certifications dans les entreprises.

L'installation d'un standard unique dédié à la VAE pour soulager :

- d'une part, la collaboratrice administrative du siège du DAVA à Montpellier, en poste dès la mise en œuvre de la VAP, seule interlocutrice recevant les appels pour information au siège du DAVA et traitant entièrement la pré-recevabilité des dossiers jusqu'en

d'information et de pratiques avec nos homologues dans les autres ministères valideurs et d'instaurer à notre niveau d'intervention sur le terrain un vrai dialogue interministériel pour mieux orienter les candidats potentiels, donc de retrouver la notion de service public. Travail réel ici dépassant, comme toujours, le prescrit.

Donc, pour un coût supplémentaire, (tenant compte des frais de déplacement), possibilité d'interactions langagières plus étendue.

Le respect du secret professionnel à propos du discours sur le travail fait partie du code déontologique (implicite ?) de l'accompagnement.

L'argumentaire développé face aux entreprises se construit et s'enrichit grâce à l'expérience. La proposition d'une ingénierie de la certification vient prendre le relais de l'ingénierie de formation et, s'appuyant sur des besoins repérés, développe des attentes potentielles tant pour le salarié que pour l'employeur. Les deux journées organisées jusqu'ici ont rassemblé quelque 70 entreprises ce qui correspond à un potentiel de 27 000 salariés.

2003. Cette personne est désormais chargée des suivis financiers (elle rappelle à l'ordre en cas de dépassement des temps impartis par les financeurs pour l'accompagnement, négocie parfois au cas par cas une prolongation possible), des convocations des enseignants aux entretiens d'accompagnement dans l'ensemble des départements (convocations signées par le DAFCO, directeur du GIP et responsable ultime sur la validation auprès du recteur) et de l'assistance pour la réponse aux appels d'offres ;

- d'autre part, pour pallier l'absence, jusqu'à l'automne 2006, de points relais en Languedoc-Roussillon, obligeant à un premier niveau de sélection dans les demandes d'information. Le dispositif ne répond qu'à la demande de diplômes de l'enseignement technologique et professionnel (CAP au BTS, du niveau V au niveau bac +2, à l'exclusion de tous les diplômes délivrés par les universités). Charge donc aux personnes interlocutrices des candidats au téléphone de renvoyer sur d'autres instances au sein et hors du ministère de l'Éducation nationale, de connaître et d'indiquer les contacts pertinents. Les plate-formes interministérielles sur la validation des acquis (coordonnées par la DRTEFP) ont édité des guides et des repères pour les professionnels et développé un portail VAE généraliste. Cependant, l'utilisation récente du site de l'académie de Montpellier et plus particulièrement de la rubrique 'Je veux valider mes acquis' de sites Internet de diverses académies a grandement aidé à la canalisation des demandes.

Ce standard mobilise une collaboratrice chargée de

Mémoire du dispositif, gardienne des traces, c'est la personne qui connaît le mieux l'enchaînement des diverses procédures et les arcanes des montages financiers. Un énorme travail réel au-delà de l'énorme travail prescrit.

Nombre d'informations pertinentes ont été mises en ligne (à qui s'adresser ? Comment faire ? Les interlocuteurs en départements, les possibilités de financement ainsi que la possibilité de renseigner en ligne une feuille de renseignement permettant l'invitation à des réunions d'information ciblées.

comptabiliser les appels, de réorienter à un premier niveau de demande vers l'interlocuteur concerné et surtout d'envoyer des fiches de renseignements, support des convocations aux réunions d'information, traitées par les collaboratrices administratives des centres de validation de chaque département. Elle a reçu jusqu'à 14 000 appels par an mais, désormais, leur nombre est descendu à 8 000 ; dans le même temps, 35 000 connexions Internet ont été décomptées.

Dans le premier temps de ma pratique, le hasard des rubriques de l'annuaire, les contacts indiqués sur les sites académiques et le bouche à oreille entretenu par un réseau d'agents ANPE (presque une centaine) que j'ai eu en formation de formateurs sur les démarches de reconnaissance ont fait arriver des personnes jusqu'à moi avec la demande formulée ainsi : 'Allo ! Je veux valider mes acquis' et ce, même après la mise en place relativement récente du standard dédié à la VAE. Désormais, la démultiplication de l'offre de validation sur les départements et la structuration du dispositif visant à installer une professionnalisation de la réponse et garantir sa qualité, je suis beaucoup plus rarement appelée personnellement pour des informations informelles et générales. Je suis cependant souvent sollicitée, comme mes collègues conseillères pédagogiques dans les autres départements ou au siège du DAVA, non seulement par le standard VAE mais aussi par le standard général de l'accueil de la DAFCO qui, nous/me sachant dans la maison, s'adresse aux plus anciennes dans le domaine.

Souvent, malgré ce que je suis en train de faire, je m'efforce de répondre, me sentant également reconnue dans ce rôle de ressource informative, en tout cas très inquiète devant une question qui me laisse sans réponse et prête à chercher la réponse.

L'information ciblée Education nationale

Dans la mesure où, les premiers temps (1994 à 2003), intervenant exclusivement sur le segment de l'accompagnement proprement dit (rencontre individualisée avec le candidat et un professeur), je n'assurais aucune réunion d'information et où je n'ai commencé les accueils personnalisés que bien tardivement, j'ai voulu assister, en observatrice, respectivement en 2002 et 2003, à deux réunions d'information collective (40 personnes) d'1h 30, animées par deux conseillères différentes dans l'Hérault.

Les personnes, après appel au DAVA, recevaient une convocation avec le lieu et l'heure de la réunion prévue.

Les informations à faire passer sont très nombreuses et de

tous ordres. Lorsque, dans une grande salle dont l'acoustique n'est pas des meilleures, on reçoit 40 personnes qui n'arrivent pas toutes à l'heure, qui ont toutes une histoire singulière, des motivations diverses pour la validation et un niveau d'information préalable très différent, il est difficile de répondre aux attentes personnelles même si des files d'attente se créent à la fin de la réunion, tout le monde voulant informer l'animatrice de son cas, forcément singulier.

De cette place d'observatrice, j'ai entendu, dans le discours des animatrices des réunions, nombre d'éléments dont je m'étonnais ensuite de ne pas trouver trace au cours du suivi des personnes lors des rendez-vous d'accompagnement, en aval dans la procédure. Ces éléments portaient notamment sur la connaissance de la séquence des étapes à venir, l'existence et l'explicitation du dossier standard, support final de la rédaction que verrait le jury... J'étais toujours extrêmement interloquée de voir, de façon récurrente, au cours des entretiens d'accueil puis d'accompagnement qui suivaient, des personnes qui ne savaient toujours pas ce qui les attendait (rédaction du livret 2bis, par exemple, voire passage devant le jury) alors que mes collègues qui animaient les réunions d'information, j'en étais sûre et je l'avais vérifié lors des observations, en avaient parlé et même avaient montré les dossiers en question.

L'animatrice des réunions, interlocutrice Education nationale, est censée savoir et ne pas se tromper, elle intériorise cela comme une injonction de l'institution, silencieuse mais pressante. Elle se trouve dans l'obligation de bien connaître les diplômes et donc les référentiels, au moins les plus couramment demandés. Or, le postulant au diplôme, s'il est bien sûr le seul expert de son expérience vécue, n'est pas expert de la grille de lecture et se trouve donc sans possibilité

Le travail des conseillères se situe entre rentabilité, efficacité et ajustement de la réponse.

Où l'on vérifie qu'on n'entend que ce que l'on sait déjà pour partie et qu'il est difficile de se représenter ce que peut être ce torrent d'informations pour des personnes 'profanes'. L'absence de traces formelles reprenant le discours tenu par la conseillère (comme un livret d'accueil introduit tardivement vers la fin 2003) peut, en partie seulement, expliquer le décalage entre le dit et l'entendu.

Question de lecture, de compréhension, d'interprétation et de collaboration avec les acteurs internes à l'institution. Un travail de préparation en amont est absolument nécessaire : la prise de connaissance des attendus des référentiels. Les premières animatrices de réunions intervenaient dans les centres de

réelle de choix en l'absence de l'outillage adéquat qui lui sera ensuite fourni dans le segment nommé accompagnement.

Je n'ai commencé à animer des réunions d'information collective qu'à partir du printemps 2003 suite à leur remaniement (passant de 1 à 3 h), une fois la loi de modernisation votée. La pratique tardive d'accueil personnalisé à partir de mi-2002, l'observation de collègues réalisant depuis longtemps la prestation information courte et accueil personnalisé que nous allons commenter plus loin et surtout la possibilité d'avoir le référentiel de diplôme commenté par le professeur qui participe à l'accompagnement au cours des accompagnements pratiqués dès 1994, m'ont servi de clé d'entrée dans l'animation de ces réunions.

Cependant, nous avons, chacune des conseillères, un style d'animation singulier, nous soulignons des éléments différents, ce qui a été constaté pendant les pré-audits de l'expérimentation qualité.

A partir de la réorganisation du printemps 2003 et pour s'aligner sur les critères qualité, le travail des collaboratrices administratives, qui doivent veiller à organiser des réunions suffisamment fréquentes (délai d'attente inférieur à quinze jours) pour absorber le flux croissant des demandes, consiste à réceptionner les fiches de renseignement et à les faire parvenir à la conseillère (il y en a trois dans l'Hérault et j'en fais partie) après avoir demandé leur disponibilité (plage libre sur l'agenda et planning des salles). Elles éditent ensuite les convocations à l'attention des futur(e)s candidat(e)s et les feuilles d'émargement.

Dans la perspective de la démarche qualité enclenchée en 2004 et mise en place pour obtenir une labellisation et l'habilitation des opérateurs (les Centres de bilan de l'Education nationale), une application informatique a été réalisée. Elle permet :

- le déclenchement des convocations successives aux réunions collectives (l'information puis les trois collectifs d'accompagnement),
- l'édition des notifications de recevabilité après examen des livrets 1 et la vérification des critères (au moins 3 ans

validation départementaux traditionnels pour les CAP. Le fait d'être en contact avec des inspecteurs, des professeurs de domaines généraux et professionnels pour obtenir des sujets d'examen leur avait donné une bonne connaissance des référentiels.

Organisation du travail

Si tenir des délais de réponse sous 15 jours fait partie des critères de la démarche qualité donc du prescrit, cela dépend aussi de la demande externe qui, parfois, s'essouffle (donc pas possible de faire des collectifs de 20 personnes) ou s'emballe (et là, pas possible d'avoir des créneaux libres auprès des conseillères). Cela est d'autant plus vrai pour les diplômes dont l'ouverture à la VAE a été très attendue comme les DEES pour lesquels, une fois l'attente résorbée (800 dossiers DEES en souffrance), nous n'avons pas assez de demandes pour constituer des collectifs, les conseillères pédagogiques étant peu enclines à mélanger les candidats avec ceux qui demandent des diplômes courants EN car le discours à tenir est très différent.

Toutes les conseillères administratives des centres de validation départementaux ainsi que la conseillère administrative régionale au siège du DAVA reçoivent régulièrement des mises à jour de l'application informatique ainsi que des conseils d'utilisation.

dans le domaine concerné),

- un échange en continu avec les services de la DEC pour l'édition des notifications de non-recevabilité signées de la DEC, l'inscription automatique aux épreuves d'examen traditionnel suivant le jury de validation et le retour vers le DAVA des résultats des jurys de validation. Ce retour est (presque !) systématique depuis peu (printemps 2007).

La conseillère pédagogique commence, au début de la réunion, par donner des informations actualisées (sur la loi en vigueur, les conditions de recevabilité, la procédure dans l'académie, les dossiers et les diplômes) soit, en partant de la lettre, clarifier l'esprit de la loi. Les thèmes développés sont les suivants :

- la description des diplômes, le décodage des référentiels et du livret 2 ;
- les pistes de financements,
- la compréhension de la philosophie de la VAE et des intentions du législateur,
- la nécessité d'avoir un réel projet pour 'tenir la route',
- la longueur incompressible du processus (9 mois en moyenne !),
- le fait que la validation n'est ni valorisation a priori, ni une sanction a posteriori de l'expérience en cas de non-obtention d'épreuve.

Mais en dehors de la partie strictement informative actualisée qui restait analogue à l'information dans sa première configuration, la conseillère a la délicate responsabilité de guider dans le choix du diplôme adéquat au regard de l'expérience et ,ce, sur deux critères.

1. L'intitulé du diplôme en lien direct avec le métier exercé par la personne. Dans la plupart des cas, on peut, dans les quelque 750 diplômes disponibles dans l'enseignement technologique et professionnel, trouver la certification adéquate en étant vigilant, d'une part au contenu des diplômes rénovés et, d'autre part, en n'oubliant pas les mentions complémentaires. Cette certification est

La visibilité sur toute la chaîne de validation permettrait une évaluation en continu du travail des conseillères et donc une réactivité plus grande en cas de nécessité.

Choisir de mettre un accent particulier sur l'un ou l'autre de ces thèmes est le résultat de l'observation et de l'expérience singulière de la prestation d'information et de la prestation d'accompagnement qui lui succède.

désormais ouverte pour elle-même à la validation (dont la délivrance n'est plus soumise à la possession d'un CAP, d'un BP ou d'un bac. pro) et porte sur des spécialisations comme, par exemple, la mention complémentaire 'Services financiers'. Elle ne comporte pas de domaines généraux dans les épreuves d'examen traditionnelles. Pour cela, les conseillères ont à disposition plusieurs documents de l'ONISEP ou du ministère (CPC) et les ressources en ligne sont aussi une très précieuse ressource (base Reflet du CEREQ, sites régionaux de l'ONISEP, du CNDP, du RNCP, de sites d'académies spécialisées dans tel ou tel domaine industriel ou tertiaire et dont les inspecteurs mettent à disposition des candidats des référentiels en ligne).

2. Le niveau de diplôme. Dans la présentation générale du début de l'information collective, il est rappelé avec des exemples concrets à quoi correspondent les niveaux V, IV et III. L'apport de collègues possédant certains diplômes et/ou enseignant en formation continue permet une mutualisation entre collègues des exemples à donner. Mais il y a un distinguo net à opérer entre autonomie quasi totale (ce dont font souvent preuve les personnes postulant pour un CAP) et degré de responsabilité qui va croissant du niveau V au niveau III. Il est néanmoins difficile de faire réaliser à quoi correspondent les niveaux de diplôme et de lutter contre des représentations bien ancrées et quelque part encouragée par une médiatisation 'coup de poing' En effet le raccourci inhérent à la médiatisation a bien vite ancré l'idée d'une équivalence de fait entre l'expérience et le diplôme, d'autant plus que cela correspond à l'opinion tacite que quelqu'un d'expérimenté est, bien sûr, plus compétent qu'un débutant. Les personnes qui ont 20 ans d'expérience

Il existe un large éventail de ressources que la conseillère doit connaître et mobiliser, les échanges avec les anciennes permettent une professionnalisation en continu.

Dans la même filière, la cuisine par exemple, des activités analogues sont souvent requises (l'approvisionnement, par ex.) mais à un niveau de responsabilité bien différent ; un seul et même vocable recouvre des réalités différentes et seul le développement du contexte d'action éclaire le lecteur extérieur à l'action. D'où le besoin d'individualiser l'information aux différents niveaux.

Effet nocif du slogan à contrebalancer par la présentation des conséquences prévisibles du choix d'un 'mauvais' diplôme.
Le slogan publicitaire 'Vous le valez bien' Installe dans les esprits

estiment souvent avoir un niveau au moins équivalent au BTS, surtout quand elles se comparent aux jeunes stagiaires encore 'à l'école' que souvent elles encadrent ; leur revendication est légitime. Cependant, dans le référentiel du diplôme, le degré de responsabilité est très précisément décrit et parfois ne correspond pas à celui qui est effectivement le leur sur le terrain.

J'évoque alors à l'aide d'un exemple l'influence déterminante du contexte de travail (un patron qui ne délègue aucune tâche et ne laisse aucune responsabilité). Ce n'est pas le manque de compétence qui est alors en cause.

Lorsque, dans l'assistance, des personnes ont déjà bénéficié du dispositif de validation (VAP ou VAE), leur témoignage est un appui pour convaincre les auditeurs non seulement de la possibilité d'obtenir une certification en totalité ou en partie mais aussi de la longueur et de l'exigence du processus et donc du ciblage précis à opérer en amont pour ne pas dépenser en pure perte l'énergie et la patience nécessaires pour aller jusqu'au bout...

Bien sûr, si, après avoir s'être efforcé de répondre aux interrogations sur le domaine de la certification visée, une ambiguïté subsiste sur le niveau de diplôme. On peut donner le conseil de présenter deux demandes, conseil assorti des mises en garde sur la lourdeur et l'exigence du processus car il faudra renseigner deux descriptifs de l'emploi bien distincts. Il est alors possible de choisir l'accompagnement sur un des deux diplômes. Pour être maître de son choix, le candidat doit repartir avec le sentiment qu'il n'est pas sous-estimé a priori. Cela lui permet de réfléchir à tête reposée et en connaissance de cause et souvent de se recentrer plus sereinement sur la certification qui convient le mieux.

- PHASE ANTERIEURE A MON INTERVENTION DANS L'INFORMATION -

l'idée d'une reconnaissance tacite, un 'dû' qui n'a pas besoin de preuve.

Question de l'origine du discours : le témoignage d'un 'pair' est bien mieux entendu que celui de l'institution qui a 'intérêt' à faire de la validation (à défendre pour vendre ?).

La confiance témoignée a priori est un signe de reconnaissance qui autorise un choix alors plus pertinent.

Jusqu'à mi-2003, dans les premiers temps de l'offre de validation, avant la réelle mise en place de la VAE, on proposait, après une information somme toute rapide, **un accueil personnalisé systématique**, notamment pour entériner le choix du diplôme, que l'on choisisse ou pas d'être accompagné ensuite pour aller plus loin. Dans le cas de l'accompagnement, l'accueil constituait le premier des deux entretiens prévus dans cette prestation.

En fin de réunion d'information, le conseil était donné de préciser et/ou d'affiner le choix du diplôme en rencontrant un conseiller d'information et d'orientation dans un CIO (instance qui appartient à la même 'maison' Education nationale, mais qui n'est pas positionnée sur le champ de l'accès à la certification).

Néanmoins, peu de personnes ont fait et font ce détour de vérification après avoir pris contact avec le DAVA considéré comme un lieu d'expertise. L'assimilation de tout département appartenant à l'Education nationale, institution d'éducation et de formation, à la logique d'obtention d'une certification via la formation est constante. Et ce, même après que le dispositif de validation a été constitué en GIP avec le centre académique de formation continue et le centre régional de documentation pédagogique et donc détaché du rectorat. Il faut rappeler que la mise en place des points relais-conseil n'a eu lieu que très tardivement en Languedoc-Roussillon (dernier trimestre 2006).

Cet entretien d'accueil systématique se fait sur convocation des services administratifs, après réception du document A3. Le renvoi de l'imprimé A3 (Annexe IX) distribué à l'issue de l'information collective et des justificatifs de 5 puis 3 ans

Service gratuit minimum que l'institution pouvait se permettre de rendre avant que soient supprimées les subventions pour l'accompagnement.

Cette démarche aurait dû et devrait permettre de renforcer l'autonomie et le volontariat inscrits dans la loi (démarche individuelle).

Cela renforce la pression des conseillères qui assurent l'accueil personnalisé, puis l'accompagnement, personnes placées en position de 'supposées savoir' et qui doivent trouver le 'bon' diplôme et le bon discours sur l'expérience pour obtenir le plus possible de dispenses d'épreuves.

<p>d'activités dans le domaine du diplôme postulé, permettait aux services administratifs rattachés au DAVA d'exercer :</p> <ul style="list-style-type: none"> • d'une part, le contrôle des critères de recevabilité, contrôle effectué par la conseillère administrative avec une efficacité de quasi 100%, confirmée lors du renvoi des dossiers définitifs à la DEC (très, très peu de dossiers refusés). Dans les premiers temps, une seule personne était chargée de ce contrôle et de l'alerte à la conseillère qui devait ensuite recevoir le candidat ; elle a ensuite été relayée par les collaboratrices administratives des divers centres de validation mais conserve une expérience de référence ; • d'autre part, la préparation par la conseillère VAE généraliste de l'entretien individuel et la confirmation ou la modification du choix du diplôme en rapprochant les activités citées par le candidat du référentiel d'activités professionnelles du diplôme considéré. <p>Ces accueils exigent des conseillères une bonne connaissance des référentiels des diplômes et des degrés de responsabilité selon les niveaux postulés. Ils sont effectués par des conseillères enseignantes et/ou organisatrices d'épreuves de validation spécifiques à l'Education nationale (épreuves d'examen organisées à des périodes différentes dans l'année pour les niveaux CAP).</p> <p>Tant que les supports intermédiaires distribués à la suite de la réunion d'information (l'imprimé A3 ou, par la suite, le pré-dossier) comportaient une rubrique motivation et projet, ils permettaient de travailler cet aspect-là en lien avec les deux critères de choix de diplôme intitulés secteur d'activité-niveau de responsabilité et durée de l'exercice. Cela se justifiait dans la mesure où la recevabilité pré-examinée par nos soins n'était</p>	<p>Equité de traitement et prise en compte de la différence des histoires.</p> <p>Une lecture fine des référentiels est nécessaire pour choisir entre les métiers à la limite de différents diplômes.</p> <p>Historiquement, les premières conseillères sont des enseignantes, ce qui justifie ensuite l'appellation 'conseillère pédagogique' employée à la place du terme conseillère généraliste.</p> <p>Avoir le temps de changer d'avis donnait aux candidats un poids d'appropriation et de responsabilité du choix. La saisie de l'information et la mise en lien de cette information avec l'état d'avancement du projet n'est pas immédiate.</p>
--	---

effectivement prononcée qu'au rendu des dossiers définitifs à l'issue de toute la procédure et permettait les réajustements nécessaires en cours de route. Le choix résultait alors d'un double travail d'information mais également de maturation du projet d'utilisation de la certification.

Le travail d'appropriation des référentiels, de connaissance approfondie de l'offre potentielle et du degré de responsabilité associé aux différents niveaux de diplôme a permis aux conseillères en place, dans une très grande majorité des cas, de faire la proposition du 'bon' choix de diplôme et ce d'autant plus que, jusqu'au début 2003, il était de toute façon impossible d'obtenir la certification dans son entier sous le régime de la VAP.

*J'ai commencé des accueils personnalisés, qu'ils soient préalables à l'accompagnement ou à l'occasion de remise de dossiers définitifs, à partir de mi-2002 seulement et j'ai été confrontée à une responsabilité que je n'assumais jamais auparavant : celle d'aider au choix ou à la confirmation du choix du diplôme et/ou celle de suggérer des activités caractéristiques à décrire.
Je me suis ainsi parfois trouvée devant des référentiels d'activités professionnelles peu développés (les référentiels non rénovés) et j'ai pu heureusement bénéficier de l'expérience et des conseils de mes collègues pour les accueils personnalisés réalisés à partir de 2002 avec des personnes ne demandant pas l'accompagnement.*

Les 'non accompagnés'
Choix du diplôme et des activités caractéristiques
Remise des dossiers définitifs

Le terme de non accompagnés est mal choisi car l'information, puis l'accueil personnalisé, puis l'entretien avec le jury sont déjà une forme d'accompagnement non négligeable.

*Je me retrouvais avec la même pression de ne pas me tromper puisque, après questionnement sur les activités de la personne pour la guider dans le choix des éléments à faire figurer dans le dossier 2bis, explicitation et remise des dossiers définitifs (1, 2, 2 bis puis 1 et 2 bis) -tout ceci en une heure, la personne était complètement livrée à elle-même.
J'ai puisé de l'aide dans l'expérience des entretiens d'accompagnement (les entretiens ultérieurs à l'accueil que, dès le début de la VAP, j'ai été amenée à co-animer puis à animer seule avec professeurs de spécialité), expérience qui m'a permis d'entendre un*

Il est différent pour un jury d'accorder des dispenses d'épreuves ou la certification dans son entier. En effet, beaucoup de nos diplômés d'une même filière reposent sur la démonstration de compétences du même ordre (technique, relationnelle, organisationnelle, communicationnelle) mais pas au même niveau de responsabilité (autonomie d'action après consignes, autonomie et marge d'initiative, autonomie, initiative et responsabilité dans la décision).

Importance d'une relation étroite (échanges langagiers le plus souvent en face à face) entre collègues (au sein du DAVA, des CDV et aussi avec le corps enseignant, les professeurs de spécialité qui travaillent en binôme avec les conseillères pédagogiques généralistes) et d'une volonté de partage, de mutualisation des savoirs au service du candidat, d'autant qu'il faut faire corps contre la concurrence extérieure. J'ai cependant constaté que la formalisation des conseils sous forme de mode d'emploi ou conseil de lecture est moins efficace que l'occasion d'échanges en temps réel autour du cas singulier d'un candidat.

discours 'formateur' quant aux activités les plus représentatives des diplômes courants (CAP petite enfance, BP coiffure, Bac. pro secrétariat, BTS assistant de direction, etc.)

On peut raisonnablement penser que le fait de ne pas obtenir le diplôme ou une partie des épreuves, plus fréquent chez les personnes non accompagnées, provient de la méconnaissance des attendus du diplôme et donc, a fortiori, de l'inadéquation de la description des activités effectuées.

Les 'accompagnés'

Tant que le retour des livrets définitifs (administratifs et descriptif des emplois/activités) continuait de se faire au moment du dépôt au rectorat avant organisation et convocation pour le jury, il y avait encore possibilité de changer le diplôme retenu, éventuellement à la lecture de l'imprimé A3 ou du pré-dossier distribué à l'issue de la réunion d'information. La rencontre d'accompagnement avec un professeur enseignant dans le domaine professionnel du diplôme, qu'elle intervienne dans un second temps (1994-2003) ou d'entrée de jeu (2003-2005), était un garde-fou ultime qui permettait une rectification si, réellement, le choix du diplôme n'était pas le bon.

Après l'arrêt des subventions ministérielles (janvier 2003), lorsque l'entretien de remise de dossier définitif dit 'non accompagné', est choisi par défaut (c'est-à-dire faute de financement possible, pour les demandeurs d'emplois par exemple), il doit cependant permettre selon moi une chance raisonnable de validation, notamment pour réduire le risque de validation à deux vitesses selon les académies -celles qui ont reçu des subsides de la région, notamment.

A partir du moment où un financement a été possible pour la majorité des demandeurs d'emploi, l'injonction de ne passer qu'un temps réduit avec ces postulants (motif économique) a été plus facilement acceptée par les conseillères.

Dorénavant, depuis avril 2004, une solution de financement

Pour les conseillères pédagogiques, le choix définitif du diplôme avant de commencer réellement la procédure de validation donne une impression de travail 'sans filet' d'autant plus angoissante que d'autres académies (soutenues par des fonds provenant de la Région avant même la mise en œuvre complète de la décentralisation) peuvent faire le choix (coûteux financièrement et donc impossible à mettre en œuvre à Montpellier) de s'entourer de l'avis d'un enseignant dès cette étape. Il existe donc des disparités dans l'offre de service entre académies. Les baisses de subvention entraînent cependant une tendance à 'se passer' des enseignants accompagnants dans nombre d'académies.

Nous avons été plusieurs conseillères à dépasser le temps requis de remise de dossiers définitifs, à donner de notre temps. Il est intéressant de constater alors comment se joue, pour chacune des conseillères, le rapport contribution / rétribution [Fustier (2000)].

étant théoriquement existante pour tout le monde via les fonds sociaux européens, la remise du livret 2 se fait par une assistante administrative, sans conseils particuliers pour le renseignement des questions, même si cette solution doit laisser quelques personnes dans l'embarras faute d'entrer dans les catégories de prise en charge.

La situation évolue encore depuis la mise en œuvre de la décentralisation : c'est la région qui redistribue les enveloppes du fonds social européen aux différents ministères et les critères de choix d'attribution sont dictés par les politiques régionales en matière d'éducation.

Il est difficile pour les conseillères pédagogiques d'animer des réunions d'information où elles doivent annoncer aux participants des solutions financières différentes selon leur statut (cas des demandeurs d'emploi, par exemple).

Au siège du DAVAM, géographiquement distinct du centre de validation départemental de l'Hérault à Montpellier, nous ne remettons pas les livrets 2 définitifs à ceux qui n'ont pas choisi l'accompagnement ; en revanche, dans les autres centres départementaux et selon les conseillères, il peut exister une pratique de conseil 'en plus' :

- sous forme d'un écrit-conseil (Annexe X), tiré de l'argumentaire que j'ai mis au point et transmis à mes collègues pour animer des collectifs d'accompagnement, qui a également servi à l'établissement de supports spécifiques pour des accompagnements élargis en direction des entreprises,
- ou en répondant aux questions par téléphone.

Dans une certaine mesure, le dispositif pénalise ceux qui veulent aller plus vite, surtout si les calendriers des sessions d'examen (il n'y en a eu que deux sur les années 2003 à 2005)

Devant l'augmentation significative des demandes de validation, l'argument financier fait encore ici la différence. La pression de rentabilité financière (l'Education nationale se positionnant désormais dans un marché concurrentiel de la certification) a progressivement réduit la marge de tolérance. Tout en privilégiant un service de qualité, le DAVA doit, pour assurer sa pérennité, se préoccuper de la rentabilité de ses prestations.

Temps de travail 'invisible'
[Halpem (2006)]

Le choix de ne pas être accompagné se fait par défaut puisqu'il existe théoriquement une solution de financement, quel que soit le cas ; mais elle peut prendre du temps pour se mettre en place. D'autre part, il existe des cas où les personnes décident de rédiger le dossier définitif sans aide extérieure (ou avec une

et leur période d'entrée dans la procédure imposent un délai incompressible.

- LA CONFIGURATION 'NOUVELLE PROCEDURE' -

(retenue pour la démarche qualité)

Depuis le printemps 2003 et à partir de la mise en place de la VAE, l'accueil personnalisé est intégré à la réunion d'information.

C'est en fait l'individualisation d'un accueil personnalisé réalisé dans la deuxième partie de l'information collective. Cela demande de la part de la conseillère pédagogique une préparation suffisamment précise pour apporter en groupe une aide individualisée réelle par rapport au choix du diplôme.

Malgré une certaine habitude, lorsque j'hésite, je demande toujours à une collègue de me conforter dans ma proposition de choix. Depuis peu, mi-2006, je n'assure plus l'animation de réunion et c'est la coordinatrice du CDV de l'Hérault qui les effectue toutes dans le département en plus de son travail de développement de l'offre de VAE en direction des entreprises. Bien qu'elle anime un nombre important de réunions, il lui arrive de se tourner vers les anciennes pour confirmation, confortation et je m'étonne parfois de pouvoir lui apporter la réponse ad hoc !

Ce n'est pas commode.

Un travail important est à faire en amont de chaque réunion d'information collective ; il faut :

- lire et interpréter les fiches de renseignement, suffisamment à l'avance pour confirmer le diplôme demandé en validation au vu du listage sommaire des activités portées sur la fiche de renseignement, infirmer le premier choix et/ou en proposer un autre ou proposer un ou plusieurs diplômes dans le cas où le candidat ne sait pas quoi demander ;
- préparer et photocopier des référentiels d'activités professionnelles et des règlements d'examen (à partir des copies de référentiels complets appartenant au DAVA),

aide extérieure qui ne dépend pas de l'Education nationale).

Le recul dû à l'absence de responsabilité directe (avoir à répondre) m'a rendue plus confiante dans les réponses que je peux apporter. Une imprégnation de fait existe lorsqu'on accumule les cas inhabituels

Le conseil porte sur le choix du diplôme (lecture adéquate du référentiel et de l'expérience) mais pas sur l'interprétation des questions du livret définitif (objet de l'accompagnement, s'il a lieu). Il semble que le fait d'avoir eu à chercher des solutions, d'avoir échangé des points de vue, mutualisé nos trouvailles, même (et surtout ?) de façon informelle, ait sédimenté une expérience (des acquis ?!).

Il existe des coûts cachés. La mise à disposition gratuite des référentiels n'est pas toujours possible. Nous ne

pour chacun des diplômes proposés (environ 5 à 10 p. chacun) et les divers documents à distribuer (pré-dossier puis livret d'accueil rassemblant les divers documents nécessaires à la prise en charge financière pour l'accompagnement puis, depuis fin 2004, le livret 1 tamponné du sceau rouge de Marianne, attestant que le livret a été délivré par nos services) (Annexe IX).

Les documents officiels sont décomptés, la reproduction étant à la charge du DAVA mais, désormais, la généralisation des documents téléchargeables réduit le nombre de copies à faire.

Pour apporter l'information nécessaire au choix pertinent du diplôme, la conseillère, après examen des fiches de renseignement et des desiderata des personnes, photocopie et distribue le ou les RAP (référentiels d'activités professionnelles) et les règlements d'examen correspondant au choix de la personne mais aussi à l'estimation faite d'après les fiches de renseignement. A charge pour chaque participant de vérifier, d'abord seul puis avec l'œil de la conseillère, si les activités effectuées sont bien en lien avec le diplôme retenu.

Malgré une difficulté à répondre aux demandes non standard de validation (domaine peu souvent rencontré, ignorance totale du secteur d'activité de la personne, absence d'offres EN adéquates, etc.), nous parvenons dans la plupart des cas à 'débrouiller' en trois heures le choix du diplôme qui s'ajuste à l'expérience individuelle.

Néanmoins, lorsque la décision est difficile pour diverses raisons, nous proposons une étude personnalisée. Bien des candidats essayent de l'avoir dans la foulée de la réunion d'information collective et c'est souvent difficilement gérable

pouvons pas photocopier l'intégralité des référentiels pour tous les candidats et certains ne sont pas téléchargeables gratuitement sur Internet. De plus, il y a des problèmes de recouvrement de compétences avec les services internes de l'Education nationale, CRDP par exemple, fournisseur exclusif des référentiels EN.

Le choix est fait le plus souvent sur une motivation soit de revanche par rapport à un cursus scolaire écourté, soit par rapport à une vision subjective et/ou expérientielle d'un tiers titulaire du même diplôme, soit encore par revendication légitime d'évolution mais sans s'être encore donné les moyens et le temps de mettre au jour les savoirs construits dans l'expérience. L'éducation au choix qui constitue un socle important d'une démarche de reconnaissance ne peut avoir lieu sans une réflexion sur la motivation. Dans le temps imparti à l'accueil dans la procédure actuelle, un réel travail sur la motivation n'a pas de place. Dans la toute nouvelle charte de l'accompagnement, ce temps doit être inclus dans la procédure.

Tout un travail informel d'échange entre les conseillères renforce notre professionnalisme. Le travail sur 'Pourquoi ce diplôme ?' peut éventuellement s'amorcer dans ce temps d'étude personnalisée qui dure une demi-heure.

dans les trois heures prévues.

Une vigilance accrue est de fait imposée à la conseillère qui doit approfondir la connaissance des référentiels qu'elle apporte, non seulement des référentiels d'activités professionnelles mais aussi des référentiels de certification, listant les compétences savoirs et savoirs associés nécessaires à l'accomplissement des activités.

La connaissance livresque de ces référentiels n'est pas suffisante pour se faire une idée du poids relatif des différentes exigences et seul le dialogue avec des professeurs, enseignant dans le cursus du dit diplôme, ou des informations encore plus générales fournies par les inspecteurs de spécialité peuvent compléter la vision de ce qui est demandé.

Ceci est possible, voire courant, pour les diplômes les plus demandés mais reste problématique pour les diplômes moins fréquemment demandés. D'où la reconnaissance que les conseillères ressentent lorsqu'elles peuvent directement interpellier un professeur de spécialité. Le rôle de coordination des accompagnements (où la conseillère généraliste est en lien direct avec l'accompagnateur professeur -ce qui se généralise depuis 2007) donne alors un 'pouvoir' pour joindre ces interlocuteurs-là la première fois qu'ils interviennent.

En l'absence de financement qui nous permette d'associer un enseignant à l'étude des demandes (comme cela a existé ou existe encore dans d'autres académies comme Limoges ou Rennes) je souligne l'importance d'avoir constitué un réseau d'enseignants suffisamment disponibles et complaisants qui acceptent d'être mobilisés à la demande sur des cas compliqués.

Depuis janvier 2006, la recevabilité prononcée directement par le DAVA entérine et gratifie le travail administratif lourd réalisé par les conseillères administratives et rend plus fluide le passage des candidats à cette écluse-là.

Dans un collectif, difficile d'avoir une écoute et une réponse ajustées à une demande très particulière.

Seuls les cas réellement litigieux demandent l'arbitrage de la DEC. Cette confiance accordée au DAVA est le résultat des échanges réguliers entre les chefs des deux services concernés, échanges impulsés par l'engagement dans une démarche qualité. On mesure le poids de l'institutionnalisation par rapport aux demandes individuelles.

DEUXIEME ECLUSE

L'accompagnement spécifique et la remise de dossiers

Rappel

Au début (VAP et début VAE), l'accueil personnalisé mené par la conseillère généraliste était le premier des deux entretiens individuels dit d'accompagnement d'1h 30 chacun et ce jusqu'à mi-2003.

Décrit auparavant pour les non accompagnés, il diffère par l'accent mis individuellement sur le choix des activités de l'expérience du candidat à retenir pour la rédaction du livret définitif.

Le premier rendez-vous

En cas de doute sur le choix du diplôme et pour ne pas déranger (et payer !) à tort un professeur spécialiste du diplôme, il était possible, de façon ponctuelle, de lui montrer un ou plusieurs écrits intermédiaires du candidat (selon la période considérée : A3, Fiche de renseignement, pré-dossier) avant convocation en entretien d'accompagnement et de s'assurer ainsi que le diplôme postulé correspondait bien à l'expérience du candidat.

Lorsqu'il s'agissait d'une modification sur le niveau de diplôme dans un même domaine, bien souvent le même professeur pouvait conduire l'entretien et, dans le cas beaucoup plus rare où il fallait changer de spécialité, la convocation d'un autre enseignant résolvait le problème.

Ici, l'importance de relations cordiales et d'estime réciproque entre accompagnateurs généralistes et professeurs est primordiale ; elles n'ont pu s'établir que lorsque la conseillère accompagnatrice a pu être directement en contact avec les enseignants lors de la coordination des entretiens. Auparavant,

Toujours un travail de l'informel venant conforter les décisions.

La parole de l'enseignant est mieux entendue par le candidat que celle de la conseillère généraliste.

Importance de la délégation de responsabilité sur toute la mission confiée. Donc, importance de la reconnaissance.

tout passait par la première directrice technique du DAVA.

Le premier rendez-vous avait pour but la remise au candidat d'un support d'écriture intermédiaire appelé dossier A et, parallèlement, la restitution à l'équipe d'accompagnement qui allait recevoir le candidat par la suite d'un résumé de l'entretien et des conseils prodigués.

Je n'ai commencé ces types d'entretien qu'en 2002 et je me suis efforcée de garder trace de ces rencontres et du document écrit à l'attention de l'équipe d'accompagnement de la deuxième rencontre à l'issue de l'entretien (Annexe IX). Ce document, inséré dans le dossier, résumait les conseils prodigués sur la présentation de la ou des structures d'exercice et sur le choix de 3 activités à décrire. Je ne me suis pas sentie très à l'aise dans ce type de conseil et je me suis inspirée dans la forme des documents que mes collègues rédigeaient depuis beaucoup plus longtemps que moi et que je voyais dans les dossiers des candidats que je rencontrais dans la deuxième phase de l'accompagnement.

Ainsi je reprenais les conseils généraux de description d'une structure/entreprise en insistant sur les données économiques et juridiques à faire ressortir, notamment pour les bac. pro et les BTS tertiaire, en insistant par ailleurs sur le cadre du travail (aménagement de l'espace, plan pour les CAP). Puis, dans un discours laissant une très large part au prescrit, je suggérais : 'Mme X décrira telle et telle activité en précisant et justifiant les méthodes et outils employés.

Certes, cette prescription était le résultat d'une conversation avec le candidat dont ressortaient des activités qui, de mon point de vue, rentraient dans les attendus des référentiels mais reposaient aussi sur l'idée que, si j'amenais la personne sur une voie de garage, un recours avec le professeur était possible.

Deuxième rendez-vous

De 1994 à 2003, le schéma est resté inchangé.

Après l'information et l'accueil personnalisé (servant soit d'entretien de remise de dossier définitif dans la formule sans accompagnement soit de premier RV d'accompagnement), au reçu du dossier A renseigné servant de base à la discussion et dont copie était transmise au professeur, la personne accompagnée était convoquée par le DAVA et reçue par un/des professeur(s) et une coordinatrice de l'entretien, place occupée dès le début de la validation des acquis professionnels par la première directrice technique pilote du DAVA.

Celle-ci, sous la pression de la montée en charge du dispositif, a très progressivement délégué ce travail de coordination à des

A la relecture, mais déjà au moment de la rédaction du résumé, j'avais le sentiment de conseils assez stéréotypés issus d'une lecture au premier degré du référentiel d'activités, du discours entendu des professeurs et d'une bien trop vague connaissance de l'emploi spécifique décrit.

Travail 'avec filet'.

Livrets et discours restent les mêmes sur cette longue période. Le MEN reste le plus gros ministère valideur et des subventions existent pour couvrir quasiment toutes les phases.

conseillères et j'ai été une des premières non-enseignantes à participer en doublon avec la coordinatrice (puis, peu à peu, seule) à cet entretien d'accompagnement en présence de l'enseignant de spécialité.

Lorsque la deuxième directrice technique a pris le relais en septembre 2002, d'entrée de jeu elle a fait le choix de s'appuyer sur les conseillères généralistes en place et s'est consacrée au pilotage politique du DAVA et au développement de son activité.

La convocation et d'un professeur de domaine professionnel et d'un professeur de matières générales (français, le plus souvent car la coordinatrice était de formation initiale professeur de mathématiques et pouvait ainsi donner des conseils quant aux matières scientifiques et techniques) n'a donc duré qu'un ou deux ans, pour raison de coût. Dès 1995, un seul professeur, enseignant dans le domaine professionnel, assistait à l'entretien. L'imprimé A3, qui avait déclenché le premier entretien avec la généraliste, et le dossier A, dont la coordinatrice puis la conseillère et le professeur avaient pris connaissance, servaient de base de dialogue.

Le choix ayant été fait à l'entretien d'accueil précédent, il s'agissait de voir si les candidats avaient bien pris la mesure des conseils (voire, pour la conseillère, de mesurer la pertinence de ces conseils), comment ils les avaient appliqués et si, au travers du descriptif fourni, on les voyait travailler.

Au départ, les accueils personnalisés étant systématiquement assurés par une autre conseillère, lorsque le choix d'activités ou le niveau d'initiative était mis en cause durant l'accompagnement, le/la candidat(e) en faisait porter la responsabilité à la conseillère du premier entretien. Il était alors délicat de ne pas la désavouer tout en suggérant d'autres pistes. Bien évidemment, le poids de l'avis d'un professeur l'emporte sur celui de la conseillère généraliste. Il m'est arrivé d'accompagner des personnes que j'avais reçu en premier entretien et d'avoir le sentiment d'avoir mal guidé le travail de départ.

Cette confiance accordée aux conseillères a été vécue comme un signe de reconnaissance et nous a confortées dans une implication forte au travail.

Les documents intermédiaires avaient pour but de préparer progressivement les réponses aux livrets définitifs mais ne reprenaient pas exactement l'intitulé des questions.

Solidarité de 'corps' et intérêt du candidat.

Une des raisons de la rubrique 'observation' du tableau synoptique que j'ai commencé à tenir réside dans la volonté d'améliorer mes prestations.

Trois 'experts' sont convoqués dans l'entretien d'accompagnement : le candidat expert de sa propre expérience qui peut rester repliée dans les coins de la mémoire ou du subconscient, le professeur du domaine professionnel expert du diplôme et la conseillère dont l'expertise est davantage méthodologique, sur l'analyse du travail en général et non sur un des quelque 750 diplômes que compte l'offre de certification du MEN. Il faut trouver une zone de recoupement entre ces trois ressources.

Je me souviens alors de l'opinion péremptoire souvent émise par la coordinatrice et par le professeur : 'Il n'y a rien dans ce dossier'. Ensuite, au cours de la conversation, l'opinion se modifiait et la récurrence de ce phénomène donnait aux interlocuteurs institutionnels la quasi-conviction qu'en parlant on allait trouver quelque chose à se mettre sous la dent... Très souvent, je ne partageais pas l'opinion première de la coordinatrice et du professeur, j'étais assez satisfaite du premier jet, sachant qu'il serait enrichi par la rencontre. Je pense que ma formation (déformation ?) sur les démarches de reconnaissance m'incline davantage à voir les zones potentielles de développement que les manques avérés au référentiel. Cela tient à ma culture et à la culture des professeurs Education nationale mais, justement, je pense que la conjonction des deux regards tempérait la rigueur du jugement par ma confiance a priori, sans doute parfois un peu (trop) naïve.

Une fois seule avec le professeur, la coordinatrice ayant délégué ses fonctions dans l'accompagnement, je me suis efforcée d'établir un socle de représentations communes de l'attendu du diplôme (tel que le conçoit le professeur accompagnateur, en inférant de ce que les professeurs au jury auront la même réaction).

Un rôle majeur de la conseillère généraliste, outre la reformulation des questions et/ou réponses mal comprises, est de 'cadrer' le professeur dans les termes de la loi de 92 puis de 2002 (rechercher l'action et non, en premier du moins, la connaissance qui permet l'action) et de rédiger une fiche de proposition de 3 ou 4 pages (Annexe IX).

Sur la première page, il s'agissait de conseiller quelles unités réclamer en dispense et, par défaut, celles qu'il faudrait passer par le mode de l'examen.

Puis sur les 2^e et 3^e pages, après un commentaire sur les motivations avancées par le candidat ou des suggestions de pistes de réécriture des motivations, était proposé un plan

Du prescrit au réel, de la norme à l'ajustement.

Pour moi, l'accompagnement doit permettre de faire connaître les attendus tout autant que d'exploiter les activités pour montrer les compétences ; c'est l'appui à un travail permanent d'information interne et externe.

La première coordinatrice du DAVA a installé cette façon de faire, s'inspirant de l'expérience des autres académies. Appréciée des candidats et des professeurs pour lesquels cette nouvelle formule d'intervention auprès des candidats n'était pas familière, elle entérinait de fait que, quel que soit le parcours du postulant, il fallait passer au moins une des épreuves d'examen et donc posséder pour cela le bagage scolaire correspondant.

Il est curieux, voire paradoxal, que cette rubrique ait disparu des nouveaux livrets alors qu'à

détaillé des activités décrites (avec référence à l'emploi où elles ont été menées) et commentées pendant l'entretien avec des conseils de mise en lumière de certains points.

Je me souviens d'avoir été mal à l'aise quand il s'agissait de conseiller une forme 'standardisée' de motivation ('Dites que vous allez vous former en anglais', par ex.). Cette pratique, initiée par la coordonnatrice, trouvait écho chez les professeurs qui, formés à cette méthode, reprenaient toujours ce paragraphe, même bien après la disparition de la rubrique motivation d'un des livrets définitifs... et encore maintenant !

La 4^e page était, quant à elle, consacrée à des conseils généraux sur la mise en évidence des qualités spécifiques, des connaissances, des pistes d'activités à développer pour les matières générales et, enfin, des suggestions à propos des formations à rechercher.

Ce conseil a disparu depuis de la VAE mais nombre de candidats se retrouvent sans solutions en cas de validation partielle.

Les coordonnées de la conseillère généraliste étaient rappelées pour permettre la poursuite de conseils, notamment téléphoniques, jusqu'au dépôt du dossier au rectorat.

Lorsque j'ai eu à rédiger seule ces fiches de proposition, je suis partie de mes notes (très abondantes, débordant sur le verso des pages ou même sur des feuillets rajoutés, prises au cours de la discussion ; on m'a reproché parfois d'en écrire beaucoup trop...). Ces notes étaient tapées par une collaboratrice administrative puis envoyées au candidat dans les 8 jours qui suivaient l'entretien. Il est possible que mon manque de concision ait pu gêner certaines personnes d'autant que, me voyant écrire si abondamment, elles ne prenaient pas souvent de notes elles-mêmes, me laissant ce soin, préférant se consacrer à l'écoute du professeur, encouragées en cela par le professeur qui indiquait que 'Mme X prenait des notes pour eux' (le pli en avait été donné par la première coordonnatrice). J'ai eu cependant fort peu d'appels téléphoniques après envoi de ces notes ; c'est peut-être leur relative exhaustivité qui l'explique. Néanmoins, j'ai essayé de réduire la quantité d'informations transmises car c'est aussi désorientant que trop peu de matériel. En revanche, la relecture de certaines anciennes fiches m'a aidée dans les cas où, les professeurs changeant, les nouveaux enseignants ignoraient comment apporter leur aide.

Les candidats appréciaient beaucoup la deuxième rencontre

l'époque où elle existait encore, c'était un élément important pour la compréhension du jury. D'ailleurs dans la nouvelle procédure d'accompagnement, nous avons introduit une phase de préparation à l'entretien avec le jury, avec proposition d'une réflexion sur le pourquoi de la demande de VAE à ce moment précis du parcours.

Conseils et solutions post-VAE font partie intégrante des axes de développement à proposer.

J'ai le réflexe d'écrire pour écouter, réflexe issu de la longue fréquentation de l'école et de l'université. J'ai donc une rapidité d'écriture qui me permet une restitution quasi complète de ce que j'ai entendu, de ce qui s'est dit (mais sans garantie de lisibilité ; heureusement à cette époque-là les fiches de proposition étaient dactylographiées !). Cela m'a permis de me constituer une base de décodage des diplômes moins souvent demandés, ceux de la sphère industrielle notamment.

La complicité entre professionnels est intéressante à observer ; elle témoigne

avec le professeur ; ils avaient alors véritablement l'impression de rencontrer un spécialiste du diplôme et, ce, d'autant plus que parfois le professeur se doublait d'un professionnel en exercice : là, véritablement, un même langage s'exprimait. Il n'est pas rare que les enseignants en coiffure aient eu leur propre salon ou les enseignants en comptabilité, leur cabinet d'expertise comptable.

Néanmoins, partant d'un support rédigé, il était pratiquement impossible d'éviter, chez le professeur, la mise en route d'un travail de correction, correction au demeurant très bienvenue et en tous cas acceptée avec gratitude par le candidat. Peut-être d'ailleurs cette attitude rencontre-t-elle un écho dans la volonté de ne pas perdre l'apanage du savoir que confère le statut de professeur...

Mais nous sortions là d'une logique de validation des acquis de l'expérience pour entrer dans un 'scolairement correct'.

La chose devenait carrément difficile à vivre, ou plutôt je vivais très mal la déconvenue qui se lisait dans le regard au moment où le dossier A était rendu dans une forme très achevée et qu'il fallait dire que ce n'était pas du tout dans les limites de l'attendu. C'est ici que j'étais étonnée de la 'surdité' des candidats par rapport à l'explication de la procédure, à la fois dans l'information collective et dans l'accueil personnalisé comme je l'ai déjà signalé. Des candidats (au CAP, par exemple) fiers d'un travail d'écriture laborieux et de mise en forme très sophistiquée (mémoire boudiné avec photos glacées, etc., souvent avec l'aide de leur entreprise) pouvaient s'entendre dire : 'Ah ! C'est très beau tout ça, mais ça ne correspond pas à l'attendu'. La déception se lit alors sur les visages et l'on est obligé d'insister et de répondre : 'Non, non ! Le jury ne verra pas cette forme achevée, il faut obligatoirement passer par le dossier standard final...'

L'heure et demie d'entretien avec le professeur inclut le temps de remise du dossier final et des imprimés afférents rappelant les modalités de renvoi ; mais il est souvent très difficile de respecter les horaires prévus et dans le cas de quatre rendez-vous programmés dans la journée, les candidats arrivant en deuxième, troisième et dernière position devaient attendre de

d'un sens de l'action et du vocabulaire partagés. C'est cette complicité-là qu'attendent les candidats du jury ; or celui-ci est composé d'une majorité de professeurs qui retrouvent bien vite leurs façon de faire familière : la correction des copies.

Le langage non verbal est si parlant !

Un jury, qu'il soit VAE ou d'examen, représente, pour le candidat, un ensemble de professeurs qui attendent 'la bonne réponse' et ne sont pas prêts à entendre une réponse empirique. Elle doit donc être traduite en termes de savoirs et c'est là tout l'enjeu de la démarche.

Outre les impératifs horaires personnels, cette attente rend les candidats très nerveux car ils imaginent une situation d'examen et non d'entretien.

Il est vrai qu'il y a une certaine incohérence à utiliser un dossier standard pour des expériences singulières. Néanmoins, comment comparer de façon démocratique les acquis ?

très longs moments.

Ce cumul de retards sur l'horaire de convocation, souvent dû à l'inadéquation entre le dossier de préparation des candidats et l'attendu et à la très courte durée de la rencontre prévue avec le professeur dont on veut tirer tous les conseils possibles, avait de quoi décourager les plus patients qui arrivaient déjà avec une certaine appréhension (rencontrer un prof. de l'Education nationale, subir un jugement...).

Très vite, il m'est apparu que je ne 'suivais' plus au 4^e entretien (n'ayant pas l'efficacité et la force de concentration de la coordinatrice et parce que je mettais une grande énergie dans l'écoute des personnes). J'ai donc refusé plus de trois accompagnements par jour, suivie en cela par mes collègues.

Pour remédier aux inconvénients mentionnés ci-dessus (réflexe de correction et obligation de remaniement du dossier A trop 'achevé'), la procédure a été modifiée en inversant l'ordre et le contenu des rendez-vous d'accompagnement.

Cette modification est intervenue au printemps 2003 ; dans le même temps il a été décidé qu'une fiche de renseignements serait envoyée aux candidats avant l'information collective, que celle-ci serait allongée et que l'imprimé A 3 serait remplacé par un pré-dossier.

Le professeur a pour rôle premier d'aider au choix des activités en partant de la fiche de renseignements et du pré-dossier. Ce nouveau support intermédiaire, le pré-dossier, visait à reprendre des questions du dossier 2 bis (notamment sur la présentation des entreprises et de l'emploi occupé) de sorte à ne pas faire faire deux fois un travail déjà jugé intéressant par le professeur ou à demander plus d'information sur les questions mal comprises.

Ainsi, le choix des activités pertinentes à décrire revient à un spécialiste du diplôme qui peut sélectionner dans une liste pré établie par le candidat et compétée lors de l'entretien.

La conseillère généraliste peut alors commenter les questions

Au moment où désormais il faut absolument équilibrer le budget du dispositif en augmentant les accompagnements, la veille qualité impose de se limiter à 3 accompagnements par jour.

Le changement de coordination, avec l'arrivée de la nouvelle directrice technique, la suppression des subventions et le démarrage de la démarche qualité font bouger une organisation qui était restée sur le même modèle pendant 8 ans.

du dossier 2 bis au fur et à mesure du déroulé de la conversation. Le temps de remise du dossier définitif au candidat est réduit d'autant.

Le candidat peut se l'approprier chez lui avant de poser des questions à l'entretien suivant ou par téléphone. Le nombre d'informations délivrées en 1h 30 est déjà considérable et retenir en même temps tous les conseils de formalisation était vraiment difficile.

La conseillère doit également remplir une fiche de préconisations. Le candidat peut se saisir ou pas des préconisations faites selon son appréciation de leur pertinence. La fiche comprend un rappel des activités à décrire et, après des précisions sur les points à souligner dans la présentation de la ou des entreprises, un exemple de déroulé d'activité travaillé dans l'entretien avec une structuration qu'il peut reprendre dans les autres descriptions. Enfin, il est possible d'indiquer quelles unités du diplôme ne semblent pas être représentées dans l'expérience mais la loi de modernisation sociale permet de demander la certification dans son entier ; c'est le jury qui décide des unités à octroyer.

L'heure et demie d'entretien est donc désormais pratiquement entièrement consacrée au questionnement du professeur et aux réponses du candidat, la fiche de préconisation se remplissant bien davantage en parallèle de la conversation et en obtenant contribution et/ou confirmation du professeur sur la formalisation retenue. Le candidat est invité à prendre ses propres notes qu'il confrontera avec les notes manuscrites qui lui sont remises à l'issue de l'entretien. Souvent, le professeur donne ses coordonnées téléphoniques et télématiques directement aux candidats qui en profitent d'ailleurs fort peu. Peut-être attendent-ils trop pour réagir et écrire puis n'osent plus déranger le professeur.

La deuxième rencontre se fait alors avec la conseillère seule

Les remarques de ce type sont une façon de préparer à une validation partielle et une tentative pour éviter une trop grande déconvenue...

Or, selon Victor Hugo, *'La forme c'est le fond qui revient à la surface'*

D'où l'intérêt de travailler chez soi rapidement après l'entretien ; intérêt aussi pour le candidat que les deux rencontres ne soient pas trop éloignées.

Le temps de lecture est important et le risque du réflexe de correction s'est déplacé désormais de l'enseignant accompagnateur à la conseillère accompagnante.

qui reçoit un début de description définitive. Nous proposons de lire une seule activité développée mais, bien souvent, les personnes nous envoient l'intégralité du dossier.

Parfois, les candidats veulent avoir malgré tout un deuxième avis du professeur. Or, il n'est pas prévu qu'il intervienne une deuxième fois : le candidat doit alors se contenter de remarques généralistes. Certains professeurs proposent aussi de dialoguer en direct avec le candidat.

Le deuxième entretien est un moment où poser les questions angoissantes à propos du jury que, de toutes les façons, on ne peut s'empêcher de comparer à un jury d'examen. La plupart du temps, le travail de rédaction n'est pas achevé et il reste des questions à poser par téléphone ou par courriel. Malgré l'indication de cette possibilité, peu d'échanges avaient lieu par téléphone ou par mail jusqu'à une date récente. C'est maintenant un moyen de plus en plus utilisé d'autant que le dialogue télématique est déclenché le plus souvent par l'envoi par courriel de la trame informatique du dossier 2 bis (ou du nouveau livret 2).

Quel que soit le moment du travail d'accompagnement en binôme (enseignant/conseillère), il y a une accoutumance à acquérir. La plupart du temps, un climat de respect mutuel permet que s'exerce à plein le double adressage du candidat à ses interlocuteurs. Très vite, les 'profs' m'ont tutoyée et m'ont laissé une place, ma place de réaction, de commentaire. J'ai beaucoup appris à leur contact sur les attendus du jury grâce à leur décryptage du référentiel, à l'accent mis sur ce qui est incontournable dans l'attendu. Ceci se fait dans un premier temps avant que le candidat n'arrive lors d'un échange sur les dossiers lus, puis de nouveau dès le début de l'entretien lorsque j'invite l'enseignant à préciser au candidat les attendus du

Je préfère annoter les écrits reçus par courriel puis les commenter au téléphone, ce qui permet un contact plus direct.

Au départ, l'inversion des RV, la diminution du temps de préparation pour l'enseignant qui n'a pas à lire trois activités déjà rédigées permettaient qu'un contact au moins généraliste/enseignant ait lieu en cas de besoin.

Tout est une question d'information réitérée tout au long de la procédure, pour faire comprendre le rôle de l'accompagnement.

diplôme.

Cependant les professeurs intervenant dans les secteurs industriels ont dû apprivoiser la culture du savoir issu de l'expérience et non exclusivement du savoir issu de la formation. Très sensible au temps de la VAP, l'attitude de 'protection' de la voie formation s'est estompée au fur et à mesure des rencontres de candidats dont la maturité dépasse de beaucoup les savoirs appris par les jeunes tout juste sortis d'un cursus de formation.

Dans l'approche des candidats, il faut également compter sur la première impression, celle que l'on se fait à travers le premier écrit (imprimé dit A 3, dossier A, feuille de renseignements, pré-dossier), l'écriture, le contenu, puis au premier contact physique, à l'apparence, au son de la voix et au débit de paroles, à l'attitude réservée qui témoigne d'une grande sûreté, etc. Chacun répond avec son appréhension des choses ; il n'est pas rare que l'enseignant et la conseillère soient d'accord et commentent de la même manière, après le départ du candidat, leur ressenti à l'issue de l'entretien. Les personnes pour lesquelles le pronostic d'obtention de dispense est réservé sont averties des doutes émis et, parfois même, nous mettons cette impression par écrit.

Dans l'entretien d'accompagnement individuel, j'ai deux rôles à tenir (je veux dire que j'ai l'impression que l'on m'attend dans ces deux rôles ou plutôt que ces deux rôles sont mes outils d'intervention) :

- celui de naïve (qui correspond réellement à mon état en face de métiers dont j'ignore tout, même si, comme tout un chacun, j'ai des représentations bien chevillées au corps qu'il n'est pas toujours facile de repérer et de savoir faire taire),
- celui de tiers de la conversation, extérieure au métier et extérieure à la formation qui y mène, ayant la possibilité de

Pour le DEES, plus nouvellement ouvert à la VAE, ce réflexe de repli frileux sur la fonction d'enseignant est sensible.

L'institution (y compris la conseillère et l'enseignant) se protège contre un éventuel recours du candidat.

Il arrive fréquemment que soit le candidat, soit le professeur cherche mon regard dans une demande muette de reformulation.

reformuler pour chacun des deux interlocuteurs ce que j'entends / ce qui s'entend de cette tierce position.

A partir de juin 2004, dans le souci de mieux accompagner les demandeurs d'emploi (dont l'accompagnement était financé sur des fonds sociaux européens) et dans un souci de rentabiliser le temps passé par les conseillères dans cette écluse-là, une procédure nouvelle se met en place avec la proposition de deux puis trois rencontres collectives (12 h en tout, à 8 personnes) encadrant la rencontre individuelle en présence de l'enseignant de spécialité. Cette formule qui porte de 1h 30 à 13h 30 l'accompagnement en face à face s'est rapidement généralisée à l'ensemble du public et continue (2006-2007) de fonctionner comme proposition minimale pour tout type de public.

S'y rajoute l'offre de prestations individualisées : rencontre individuelle de simulation de jury une fois le livret 2 envoyé, espace-temps d'écriture (3 x 3h en centre de ressources), offre modulable en entreprise avec participation de tuteurs, etc.

Depuis l'introduction des rencontres collectives, dans la première journée de 6h puis dans les deux collectifs qui suivent l'entretien avec un professeur de spécialité, j'ai successivement la mission de :

- faire prendre conscience, valoriser l'expérience de chacun, revenir sur ce qui déclenche l'entrée dans la procédure (travail sur la motivation),
- expliciter le support de travail, le livret 2 qui devra permettre de convaincre le jury que le rédacteur possède les compétences requises,
- préparer au passage devant le jury.

Je m'efforce de me départir, progressivement (pour ne pas apeurer), de la position de 'supposée savoir' pour arriver à

Tout le monde y gagne : l'institution en rentabilité, le candidat en diversifiant ses interlocuteurs et la conseillère (mais je parle pour moi) en créant et en s'appuyant sur une dynamique de groupe.

Ces ajustements individualisés sont très appréciés.

Six heures pour enclencher le travail de reconnaissance c'est peu, mais c'est beaucoup plus que dans la précédente configuration.

Malgré l'existence d'une liste de distribution par groupe, c'est plutôt dans les rencontres en présentiel que se font les échanges (les personnes se tutoient très vite, quel

animer dans les rencontres collectives une dynamique de groupe où chacun porte un regard sur les autres et se donne du même coup une grille de décodage pour lui-même.

Les pairs trouvent alors une résonance avec leur pratique, peuvent apprécier en connaisseurs l'action de celui qui parle et les naïfs permettent l'explicitation d'un exercice devenu trop automatique pour celui qui le rapporte.

A l'issue du deuxième entretien pour la première période ou du deuxième collectif pour la période actuelle, on distribue à chacun les documents et la marche à suivre pour déposer les dossiers définitifs à la division des examens et concours du rectorat ; les dates butoirs sont rappelées mais désormais tout est entre les mains des candidats. Nous répétons que nous sommes là, disponibles, pour réagir à leurs demandes.

que soit leur niveau, leur domaine).

TROISIEME ECLUSE
DU DAVA A LA DEC : LE JURY

Le candidat 'nous échappe' désormais, après qu'on lui a rappelé au troisième collectif ce qui a été précisé au deuxième collectif (et auparavant au deuxième entretien) : les dates butoir d'envoi du dossier définitif et les modalités (en quatre exemplaires, ce qui permettra une distribution plus facile aux différents membres du jury) ; le relais est pris par la cellule VAE du rectorat.

Elle réceptionne le dossier et organise les jurys. Nous n'avons plus aucun droit de regard sur la suite des opérations, les dossiers sont traités par niveau de diplôme.

Souvent, le flux important des dossiers empêche la réunion de tous les jurys dans un temps adéquat et nous recevons des appels auxquels nous ne pouvons donner suite, sauf cas exceptionnel entraînant l'intervention de la directrice technique du DAVA.

Les retards les plus dommageables sont ceux de la seconde session (mars-avril) car, souvent, le délai de réponse du jury VAE fait que se chevauchent les jurys de validation et les convocations à l'examen traditionnel, ne laissant pas aux candidats le temps de se préparer aux épreuves qui ne sont pas octroyées en dispense. Il faut alors que le candidat ait anticipé la formation (ou l'autoformation) sur les points faibles ; mais il est difficile de savoir comment vont réagir les jurys, la décision sur la globalité de l'expérience est difficile à prévoir et dépend aussi de l'approche employée par le président du jury.

Longtemps, dans un souci de déontologie, pour séparer de façon complètement étanche l'accompagnement et le jury, nous n'avons pas accès aux résultats et n'avons même pas la possibilité d'observer comment fonctionne un jury.

La cellule VAE du rectorat reçoit beaucoup d'appels et tarde parfois à répondre ; les candidats se tournent alors vers nous, qu'ils connaissent.

L'opinion de l'enseignant et celle du jury peuvent différer.

L'insistance des conseillères -et j'ai été la première à le demander officiellement- a rendu possible en partie l'observation du fonctionnement de jurys. J'ai ainsi pu observer un jury de BEP (sous le régime VAP), un de CAP et plusieurs de BTS (sous le régime VAE).

Pour avoir ce droit d'observation 'muette', j'ai demandé l'autorisation au chef de service de la division des examens et concours via le responsable de la cellule VAE au rectorat et je me suis ensuite adressée au chef des travaux du lycée où est organisé le jury. Pour les diplômés dont les présidents de jury sont des inspecteurs, l'autorisation a été demandée aux inspecteurs.

Vécu des observations et de l'écoute de différents jurys
BEP VAM (Vente action marchande)

2 avril 2002

Le tout premier jury observé m'a confrontée tout d'abord à la grogne des professeurs qui effectuaient cette prestation de service hors du temps de travail, sans rémunération, entre midi et deux...

'Ils nous font ch... de nous faire bouffer en ¼ d'heure' (sic)

Seuls un ou deux professeurs avaient été prévenus de ma venue qui coïncidait fortuitement avec celle d'un membre de la cellule VAE venant inspecter, ou auditer, le déroulement d'une session. Autant dire que je ne me suis pas sentie forcément bien accueillie...

En revanche, avant d'accueillir la candidate à un BEP VAM, un échange eut lieu montrant que chacun avait pris connaissance du dossier.

La rémunération de professeurs convoqués au jury n'est pas très élevée et va encore diminuer (note de service) car cette prestation fait partie de leur obligation de service. Si participer à un jury est une obligation que rien ne vient motiver, des réactions parasites à l'encontre de l'intérêt des candidats sont à craindre. La composition des jurys est passée d'une douzaine de personnes à trois ou quatre...

Une autre cause de réticence venait de ce que les enseignants ont, d'une part pour mission de former leurs élèves et étudiants, souvent sur deux ans, pour qu'ils atteignent le diplôme et se demandent quel sera leur rôle si une expérience de travail vient remplacer leur apport, d'autre part, s'ils défendent avec quelque légitimité le cursus scolaire, ils sont 'solidaires' de la peine de leurs élèves associée à l'étude.

Le CAP APS (Agent de prévention et de sécurité)

7 mai 2003

Cette fois, grâce à l'autorisation d'un inspecteur d'académie tout à fait ouvert à la validation des acquis, j'ai pu observer le jury d'un CAP APS d'un candidat que j'avais accompagné.

Je ne me souvenais plus du nom ni du visage de la personne...

En revanche je me suis rendu compte que je l'avais accompagné au moment de l'échange des membres de jury qui commentaient les activités choisies. Je me suis rappelé une situation évoquée dans le dossier (surveillance dans un musée hébraïque à Paris).

Le jury s'est mis en place dès 14h pour recevoir le candidat à 14h 30 ; j'ai reconnu le professeur de français, ex-conseillère bilan que j'avais eu en formation portfolio. Elle avait les 3 dossiers originaux (1, 2 et 2bis) et ne savait pas où étaient les doubles. Comme sa collègue de mathématiques, elle n'a pas de réserve à émettre sur le dossier.

L'inspecteur soulève les difficultés logistiques (diffusion des dossiers à l'avance vu le nombre important de participants au jury, absence des procès-verbaux).

Les professionnels invités au jury n'ont pas lu les dossiers et l'un d'entre eux en prend connaissance juste avant de recevoir le candidat.

L'ensemble des professeurs relève le fait que le candidat a beaucoup changé d'entreprises.

Cette réticence a été largement partagée par les enseignants jury et les enseignants accompagnateurs, tout au moins au début de leur pratique de la VAP/VAE.

Un grand nombre de personnes et de dossiers transitent par nos services. Si le candidat ne renvoie son dossier définitif longtemps après que l'accompagnement ait eu lieu, il est facile d'oublier.

On se souvient de ce qui frappe.

Le temps de mise en place est largement suffisant pour qu'un échange ait lieu entre les participants membres du jury.

Le problème de duplication des documents est récurrent. Il était particulièrement aigu jusqu'à maintenant car le nombre des membres de jury oscillait entre 8 et 15 personnes. Désormais ils ne seront plus que 4 ou 5 (on demande 4 exemplaires au candidat) ;

Le cursus professionnel est examiné avec soin et provoque une interrogation sur la venue de ce monsieur dans un camping de la région.

L'inspecteur entend les réflexions des professeurs (questionnaires de domaines généraux non remplis...) mais resitue le débat sur la pertinence des activités décrites par rapport aux attendus du diplôme.

Il cite ainsi une anecdote d'un jury de BP Coiffure dans lequel, grâce à des questions portant sur l'activité professionnelle (une panne d'électricité dans le salon due à la surcharge occasionnée par l'utilisation de tous les sècheurs à cheveux en même temps), la candidate a pu expliquer comment elle a négocié un changement de contrat (tarification) pour augmenter la puissance. Ceci a permis au professeur de sciences physiques de voir les connaissances en électricité et d'accorder la dispense de l'épreuve correspondante.

L'inspecteur suggère que l'on fasse parler le candidat sur son activité dans la zone des bagages à Roissy.

Le reste de la préparation du jury est consacré à l'échange d'informations à propos d'autres jurys à venir.

Le candidat est très en avance. Il est reçu à l'heure et sa venue est préparée, sa chaise avancée autour d'une table où les membres du jury sont disposés en U. J'ai une place à leur côté.

L'inspecteur se présente, se dit l'assistant technique du jury et chacun se présente. Il met à l'aise le candidat et introduit tout de suite le questionnement sur la mobilité en le qualifiant de globe-trotter, ce qui permet au candidat de préciser qu'il connaît plusieurs langues, dont la langue des signes qui lui permet des repérages.

Les questions portent sur la mise en œuvre de ses compétences dans son dernier emploi au camping puis sur la réaction devant un feu naissant (partie du référentiel).

Le questionnement se poursuit, une professionnelle

Le parcours du candidat est 'épluché'.

C'est le rôle du président de jury. Hélas ! Il est souvent absent ou peu informé. Pour les jurys CAP, ce sont en principe les CET, conseillers d'enseignement technique, des professionnels. Ce candidat a eu de la chance !

Le lien entre matières générales et matières professionnelles se construit d'autant mieux que les enseignants dialoguent.

Tout a été fait pour mettre la personne à l'aise et, là encore, c'est le fait de l'inspecteur, président de jury.

La dénomination n'est pas sans effet positif : une question sur la très grande mobilité posée de façon trop interrogative aurait pu déstabiliser le candidat (qui cependant n'était pas homme à se laisser déstabiliser). Là, c'est l'occasion d'en dire plus sur les savoirs.

(commandant de police) interroge le candidat sur sa pratique de repérage à Roissy. Le candidat semble avoir réponse à tout. Celui-ci parti, la délibération est courte. Un seul commentaire : c'est impressionnant !

La professionnelle souligne une pratique de repérage à Roissy à la limite de la légalité, mais le candidat connaît les limites de son intervention.

La totalité du diplôme est accordée de façon consensuelle, ce qui satisfait l'inspecteur.

BTS AGTL (Animation et gestion touristiques et locales)

BTS Force de vente

BTS Communication des entreprises

25 février et 19 mars 2004

Ce sont les jurys sur lesquels il a été le plus facile de venir faire des observations car cela avait été demandé très officiellement par la directrice du DAVA aux inspecteurs pédagogiques régionaux qui président systématiquement ces jurys-là.

J'ai donc observé des jurys sur trois types de BTS : Animation et gestion touristiques locales, Communication des entreprises et Force de vente. Dans les trois cas, les présidents de jury ont rappelé les règles du jeu aux membres du jury, ont répété qu'il ne s'agissait nullement de poser des questions de connaissances théoriques, mais de vérifier si, à travers les activités décrites, la personne justifiait de l'obtention ou pas du BTS. Les professeurs de domaines généraux, de langue spécialement, une fois dépassée la frustration de ne pas pouvoir 'tester' le candidat dans la langue choisie ont, en général, une attitude d'aide envers le candidat dont ils ont lu tout le dossier, en comparant notamment avec leurs propres étudiants.

Les jurys BTS, dans la filière tertiaires du moins, sont tous présidés par des inspecteurs pédagogiques régionaux qui ont à cœur de rappeler aux professeurs et aux professionnels du jury les spécificités d'un jury VAE. L'écriture, qui est première (rédaction du livret de VAE avant entretien avec le jury), aide sans conteste à la distanciation. Quid alors du moment de questionnement du jury où l'auteur de l'action est invité, à partir de ce qui est écrit dans le dossier, à se déplacer dans une zone de l'expérience citée non décrite et peut-être non exploitable immédiatement.

Dans les délibérations, les décisions sont parfois prises après passage des différents candidats de façon à 'lisser' un peu les différences d'appréciation.

Parfois, les jurys n'accordent pas d'épreuves du domaine professionnel dans le but d'aider le candidat à obtenir le diplôme par la voie de l'examen où une compensation par les bonnes notes 'coefficientées' existe de fait. Le contenu des épreuves d'économie-droit ou de langue étrangère est difficile à obtenir par le mode de l'examen sans une solide formation adéquate préalable.

VOYAGEURS

Impressions sur la traversée

4.2.2 Impressions après la traversée : les voyageurs témoignent

PREMIERE ECLUSE De l'information au démarrage de la procédure	
<p>Dans le choix des voyageurs, je compte au premier chef ceux auxquels j'ai eu personnellement à faire depuis 1994 -et non seulement à la période de recueil du corpus (fin 2001-fin 2004)- même si, dans des étapes de procédures, nous sommes amenées (peu d'hommes jusqu'à présent dans la procédure DAVA, donc le nombre l'emporte sur le genre !), en tant que conseillères, à traiter du même candidat à des moments distincts du déroulement.</p> <p>Au nombre de ces candidats, je voudrais aussi compter les candidats à des validations autres que celles de l'enseignement technologique et professionnel, par exemple les candidats au DEES ou au titre FRP et, bien plus sporadiquement jusque-là, au de titre CEFI¹¹⁹. Je participe à leur information et à leur accompagnement (et j'en ai seule la responsabilité pour l'instant en ce qui concerne le titre FRP). Certes, ils ne font pas partie de l'échantillonnage constitué dans la base de données de départ. C'est typiquement l'exemple d'un corpus informel non 'visibilisé' qui pourtant informe ma pratique. L'essentiel cependant sera constitué des candidats postulant pour un diplôme du CAP au BTS. Ce sont eux que j'ai patiemment entrés sur ma base de données générale, ce sont eux qui ont vécu cette procédure avec leurs intentions et leurs attentes, les délais, les efforts plus ou moins récompensés en termes</p>	<p>La source d'information : les discours que je vais commenter ont une seule origine, les candidats, alors que la partie précédente était nourrie de mon carnet de bord et des échanges formels et informels avec les collègues et des observations sur les jurys. Ici ce sont les ressentis des candidats que j'ai sélectionnés, toujours dans l'idée de traquer la reconnaissance (repérage, identification des savoirs et savoir-faire, identité et reconnaissance mutuelle) qui s'exprime par les mots.</p>

¹¹⁹ DEES : Diplôme d'Etat d'éducateur spécialisé (niveau III) ; titre FRP : Formateur responsable pédagogique (niveau II) ; titre CEFI : Conseiller emploi formation insertion (niveau III) ; certifications qui toutes trois relèvent de l'Education nationale, en co-tutelle avec la Direction des affaires sociales et de la santé pour le DEES

de certification. Ce sont eux que j'ai enquêtés par téléphone puis auxquels j'ai envoyé un questionnaire. Mais ce sont aussi ceux qui ont démarré dès 1994 avec la VAP et ceux avec lesquels, depuis 2005 (date d'arrêt du recueil systématique des données), je suis en contact individuellement ou collectivement quasi quotidiennement. Ce sont ceux qui, par téléphone ou courrier électronique, m'annoncent leur réussite ou au contraire leur désappointement quand ce n'est pas leur colère au reçu d'un résultat qui n'est pas conforme à leur espérance. Ce seront nos voyageurs, passagers sur le fleuve.

Par voie de presse, de bouche à oreille, à travers les manifestations (salon de la formation, de l'emploi, forum des métiers, etc.), la 'rumeur' se répand, timidement : il est donc possible d'obtenir un diplôme au vu de l'expérience ?...

J'ai rencontré (en décembre 2006 !), lors d'une information collective pour les conseillers d'une maison de l'emploi, un maire d'une petite commune des Pyrénées-Orientales qui ignorait complètement cette possibilité. Cela m'a semblé complètement irréel.

Le premier contact se fait le plus souvent par téléphone. Malgré des tentatives louables de communication sur cette nouvelle forme d'accès à la qualification, il semble que l'information reste très peu diffusée, seulement dans des cercles restreints et cela est corroboré non seulement par le faible nombre de personnes informées et qui présentent un dossier mais aussi par les commentaires des candidats qui, au téléphone surtout, s'étonnent, mais en positif, qu'une telle opportunité soit portée, et qui plus est, par l'Education nationale dont l'activité majeure

Il est à remarquer que, dans l'analyse tentée ici, se superposent des échelles de temps très différentes : sur la très longue durée, de 94 à 2007, si l'on ne tient compte que de mon écoute des personnes en accompagnement ou sur la longue durée pour les candidats qui ont répondu au questionnaire, quelquefois deux ans après leur passage dans le dispositif.'

Des mondes coexistent en s'ignorant totalement.

<p>d'enseignement formation est connue de tous. Les personnes parlent alors de 'valider leurs acquis' plutôt que 'faire valider leurs acquis'.</p> <p>Néanmoins, c'est l'aval de l'autorité extérieure, de l'Etat, dont la certification est un des pouvoirs régaliens, via le recteur d'académie (représentant du ministre de l'Education nationale en région) qui signe le parchemin symbole du diplôme ; c'est donc cet aval-là qui est recherché et qui aura une valeur équivalente à celui accordé après suivi d'une formation et passage d'un examen.</p> <p>Rappel du contexte :</p> <p>Situation au début du recueil de données</p> <p>Le nombre de personnes informées reste relativement stable depuis trois ans et se situe aux alentours de 3 000. Au vivier des individuels, il faut désormais ajouter (et exploiter) le réservoir que constituent les salariés d'entreprises et les acteurs bénévoles des associations. La loi sur la réforme de la formation professionnelle continue et le droit individuel à la formation, le développement des 'normalisations de procédure' (démarches qualité) vont être de puissants leviers incitateurs pour les entreprises.</p> <p>Les premières réunions d'information, dont la trame avait été mise en place pour la validation des acquis professionnels en 1994 et qui ont perduré dans cette forme jusqu'au printemps 2003, réunissaient une quarantaine de personnes. Elles avaient lieu dans des salles polyvalentes de collèges ou de lycées de grande capacité, regroupant parfois les demandes de deux départements limitrophes (le Gard et la Lozère, par</p>	<p>Comme si, à leurs propres yeux, il y avait tout d'abord un travail de légitimation 'due' ; ici donc, valider se confondrait avec valoriser.</p>
--	--

exemple). Beaucoup de monde donc, et pas forcément un lien direct à faire entre l'exposition de la loi, la description sommaire des diplômes et l'expérience singulière du candidat postulant à une validation.

J'ai très mal vécu cette première rencontre car je partais en vainqueur et suis ressortie complètement dépassée par les événements ! Je ne m'attendais pas à tous ces dossiers, ces papiers. Même si l'animatrice a été très explicite, à l'écoute, patiente, j'ai failli tout abandonner dès le premier rendez-vous. Je me suis rattachée au fait que j'estime que l'Education nationale me doit ce CAP !

Je trouve par contre que les personnes demandant des VAE n'auraient pas dû être mélangées car elles venaient de tout horizon et de demandaient pas du tout la même chose entre elles, ni même le niveau du diplôme !

(AH-31)

D'autres types d'informations collectives, à l'université notamment [Pons (2002) in *Actualité de la formation permanente n° 178*], sont également des lieux de déperdition d'information. Il n'est donc pas étonnant que sur les questionnaires envoyés

soit parfois évoqué le manque de repères clairs à l'issue de l'information.

Dans les réponses au questionnaire de l'enquête portant sur la période 2001-2004, j'ai recueilli des impressions très a posteriori par rapport au vécu des diverses étapes et l'oubli, le temps passant et les événements d'entre temps (notamment les résultats du jury) ont, sans aucun doute, modelé les réactions.

Au préalable, je dois vous dire que je n'ai gardé aucun document. Donc je vous réponds de mémoire (qui est parfois aléatoire). L'accueil fut bon et clair, avec le sentiment que l'on ne sera pas seul et que la procédure sera simple.

(AH-2)

Au niveau de l'information, je trouvais cela raisonnable et suffisant ne sachant pas ce qu'était réellement le passage devant le jury. Avec le recul, je trouve l'information insuffisante, car je pense qu'il est difficile de présenter une validation sans un minimum de

Il semble donc qu'ici la demande du public, en réponse à la médiatisation rapide et pas suffisamment explicite, se situe dans une continuité de demande de prise en charge d'un devenir plutôt que de prise en compte de l'expérience. Attitude de consumérisme découlant de la pression publicitaire ?

Besoin d'individualisation ressenti par les passeurs qui voient se constituer des files d'attente pour des renseignements particuliers.

connaissances scolaires. Au niveau des trois heures passées en votre compagnie ainsi qu'avec le professeur, j'ai apprécié cette rencontre, pour moi, cela était convivial mais je pense que le professeur n'a pas assez insisté sur le point commercial et scolaire de mon dossier.
(AH-3)

Cependant, de manière générale, que l'on évoque réunions d'information en une heure (majorité des recueils) ou en trois heures, dans l'esprit des personnes, qu'elle soit individuelle (ancienne procédure, partie commune aux non accompagnés et aux accompagnés sur la majorité des personnes ayant renvoyé le questionnaire) ou collective (seconde partie individualisée de la réunion d'information collective de 3h), la partie d'accueil personnalisé vient corriger l'impression de flou, de complexité souvent reprochée.

*L'information m'a semblé légère quant à la manière dont on devait rédiger les dossiers.
Cela c'est amélioré par la suite pendant l'accompagnement, mais je pense que celui-ci devrait être systématique, car en fait je l'avais demandé sans penser en avoir réellement besoin.
Concernant la possibilité d'échange avec les autres participants, elle est inexistante. Je n'ai pu discuter avec d'autres personnes préparant une VAP que le jour du jury en attendant mon tour...*
(AH-8)

Un autre reproche cité par quelques personnes : le nombre trop important de participants aux réunions d'information (même si, parfois, l'impression dépasse de beaucoup la réalité ; le nombre maximum de personnes reçues dans la première procédure est de 40). L'échange est rendu plus difficile, voire inexistant.

*Cette réunion remonte à plus de 2 ans, d'où une difficulté à me souvenir précisément.
Réunion d'1h 30 purement administrative, concernant les différentes étapes de la procédure et la remise de documents.
Ce ne fut pas un moment propice à l'échange avec les animateurs ou participants (trop nombreux). C'est un peu dommage car il pourrait être profitable et motivant d'échanger à cette occasion avant d'entamer la démarche.*
(AH-16)

Décalage de ressentis avant et après passage en jury, au vu des résultats.

Apparaît ici le sentiment de solitude devant le travail à accomplir. L'évolution actuelle de la procédure tient compte de cet aspect des choses : ce n'est plus une formation.

*Trop de monde (70 personnes environ)
Manque de clarté dans présentation du processus VAE
L'animatrice ne parlait pas assez fort
Absence d'une ou deux personnes ayant réussi le parcours
VAP ou VAE pour un échange concret
(AH-28)*

Il est à noter que j'ai pu recueillir là des réponses de personnes n'ayant pas choisi l'accompagnement mais qui, néanmoins, ont bénéficié de ma part d'un accueil personnalisé (prolongé au-delà de l'heure réglementaire).

*L'information sur la procédure était claire et une documentation m'a été remise en soutien des notes que j'avais prises. Cependant nous étions assez nombreux et je n'ai pas vraiment eu le temps de discuter avec l'animatrice de la concordance entre mon expérience et le diplôme que je visais ; ce vide a été comblé lors d'un rendez-vous au cours duquel nous avons examiné en détail le dossier 1, 2 et 2 bis.
(AH-34)*

Pour la partie concernant les années 2005 et 2006, je n'ai à disposition, pour recueillir le vécu des personnes, que l'enquête de satisfaction distribuée dans le cadre de la démarche qualité et dont le dépouillement se trouve dans l'annexe XV.

Il semble qu'au moment de l'information, la peine prise par les conseillères qui étudient les fiches de renseignements, qui proposent un diplôme en lien avec l'expérience quand le candidat n'a pas d'idées, ou bien même une étude personnalisée supplémentaire, la distribution d'un livret d'accueil reprenant les éléments annoncés dans la réunion d'information, tout cela fait que le chemin à suivre semble clair (Annexe XV). Les choses se compliquent après, même si les mises en garde sur l'investissement nécessaire en temps et en énergie sont faites systématiquement. Devant l'écrit à produire, on reste seul, même accompagné.

L'opération de recevabilité, opaque pour le candidat car

La parole d'un pair est mieux entendue que celle de l'animatrice.

Toujours récurrente la demande de contact individualisé

<p>officieuse de la part du DAVA jusqu'au début 2006, ne donne lieu à l'envoi d'une notification de recevabilité que depuis 2005, d'abord par le rectorat puis par nos service dès janvier 2006. Je ne l'ai donc pas comptée au nombre des épreuves à vivre, en positif ou en négatif, et n'ai pas recueilli de vécu à son propos.</p> <p>La décision n'est pas irrévocable et nous acceptons le réexamen sous réserve de preuves complémentaires comme une fiche de poste, par exemple.</p> <p>Le problème se pose avec une acuité particulière pour les diplômés en co-tutelle avec le sanitaire et social où nombre de candidats font fonction d'éducateur sans avoir ni l'intitulé ni le salaire correspondant. Une fiche de poste détaillée signée de l'employeur peut résoudre le problème.</p>	<p>Cependant le terme 'non recevable' est dur à recevoir et la notification de non-recevabilité est toujours motivée.</p>
---	---

DEUXIEME ECLUSE
La remise des dossiers (accompagnement)

Les réactions recueillies auprès de candidats seront rapportées en fonction des époques qui correspondent à l'évolution de la procédure sachant qu'il y a :

- Une constante : l'entretien individuel d'1h 30 en présence d'un enseignant de spécialité et d'une conseillère généraliste. C'est d'ailleurs le 'plus' apporté par l'Education nationale et dans notre académie par rapport aux propositions d'accompagnement –quand elles existent– par des organismes de formation ou de bilan privés.
- Et deux modalités : les entretiens individuels et les rencontres collectives, ces dernières permettant de multiplier le nombre de bénéficiaires et d'augmenter le nombre d'heures d'accompagnement.

Pour la période de recueil formel (2001-2004, première modalité : entretiens individuels), ce seront des extraits de la réponse au questionnaire d'enquête qui constitueront les vignettes cliniques servant à illustrer les impressions des voyageurs tandis que, de 2005 à fin 2006 (mélange d'entretiens et suivis individuels avec des rencontres collectives), j'ai à disposition le dépouillement des enquêtes de satisfaction (données statistiques), remplies dans le but de garder trace dans la démarche qualité qui s'installe, et les centaines d'échanges téléphoniques et en présentiel qui émaillent mes journées de travail. Les commentaires explicitant les réponses sur les enquêtes de satisfaction permettent de s'approcher davantage du vécu et donc d'une analyse clinique.

Rappel du contexte :

Schématiquement, il existe donc, successivement :

- Un ‘débroussaillage’ proposé par la conseillère généraliste. Cette étape (de 1h à 1h 30) est menée soit en individuel (avant le printemps 2003), soit en collectif (deuxième temps de la réunion d’information). Avec la remise des dossiers définitifs s’arrête la proposition de la procédure dite ‘sans accompagnement’. Pour évaluer ce segment de la procédure, il faut faire parler les statistiques de réussite (Annexe VI).
- Une première production écrite servant de base à
- l’entretien individuel avec l’enseignant,
- puis un suivi toujours proposé par la conseillère.

Les réponses du questionnaire que j’ai envoyé portent sur la période où le suivi par la conseillère (en dehors de l’information sur la procédure) est toujours individuel, alors que l’enquête de satisfaction porte sur l’ensemble des étapes -dont les regroupements collectifs- de l’accompagnement, étant entendu que la conseillère référente reste présente tout le long du parcours.

Pour rappel, ce qui a évolué ce sont, selon les époques de la procédure :

- La prestation (le débroussaillage) proposée à ceux qui ne bénéficieront pas de l’accompagnement spécifique. Elle a varié en temps, allant jusqu’à disparaître au moment où des solutions de financement de l’accompagnement existent potentiellement pour tous.
- L’ordre des rencontres avec la conseillère seule et avec l’enseignant de spécialité + la conseillère.

Mais ces facteurs d'évolution ne sont pas commentés par nos candidat qui ne connaissent que la séquence qui leur a été proposée lors de leur passage dans le dispositif, à l'exception du changement initié au printemps 2003 où leur a été annoncé le changement de coût et de support de travail. De nombreuses personnes ont alors attendu plus longtemps leur rendez-vous et expérimenté le passage de l'ancienne à la nouvelle procédure sans bien savoir d'ailleurs quelle était l'ancienne.

*découragement devant la tâche à réaliser
renvoi du dossier A le 25/11/02
convocation entretien le 06/05/03 (!!!) après plusieurs
appels téléphoniques pour demander le RV, non aboutis
puis lettre recommandée de ma part réclamant des
nouvelles de mon dossier le 10/04/03
pas d'autre diplôme proposé = un bac pro aurait pu me
motiver pour une première étape
(AK-25)*

Bien qu'ayant rappelé les différentes phases et leur date de mise en œuvre (accueil personnalisé, accompagnement VAP ou accompagnement VAE), les personnes qui ont répondu au questionnaire n'ont quelquefois pas distingué les étapes et répondu à toutes les rubriques, mêmes à celles qui s'excluaient (accompagnement VAP / accompagnement VAE).

L'accueil personnalisé 'ancienne formule' (dans un moment, séparé de l'information) semble avoir été un temps apprécié des candidats, qu'ils aient choisi l'accompagnement (l'accueil est alors, jusqu'au printemps 2003, le premier des deux entretiens d'accompagnement) ou non (l'accueil sert alors à la remise et à l'explicitation des dossiers finaux).

Entretien constructif (AK-7)

Dans le premier cas (les accompagnés), l'explicitation des

Le parcours est long et lourd : 6 mois d'attente pour le rendez-vous d'accompagnement est un record d'attente qui aurait pu en décourager plus d'un.

questions du dossier A par une conseillère qui a, auparavant, pris connaissance de l'imprimé A3 renseigné, le conseil sur le choix des activités à décrire, engageaient progressivement la personne dans le travail de décryptage de son expérience. Une réelle impression d'être accompagnée, suivie, confortée était ressentie. Un lien existait entre les membres des équipes d'accompagnement (généraliste et spécialiste) sous forme de notes envoyées par la conseillère généraliste, qui avait effectué le premier entretien, au binôme qui allait recevoir le postulant après coup (Annexe IX).

Ces comptes rendus envoyés après coup aux équipes d'accompagnement n'étaient pas montrés aux candidats, lesquels recevaient en revanche les notes manuscrites écrites pendant l'entretien.

Le plus souvent, les choix d'activités étaient pertinents car les conseillères avaient été rodées avec l'enseignant sur les diplômes les plus demandés (BTS AD, CAP Petite enfance).

Dans le second cas (les non accompagnés), la transgression des consignes (ne passer qu'1h pour présenter les dossiers définitifs avec ceux qui n'avaient pas choisi l'accompagnement) permettait, quand ce n'était pas un choix par défaut, d'avoir suffisamment d'éléments pour mener à bien la rédaction finale et le dépôt des livrets définitifs.

L'accueil personnalisé a vraiment éclairé ma lanterne, les questions du dossier en sont ressorties très explicites (...).
(AK-31)

Très bon accueil et c'est 50% du diplôme car les tournures de phrases, la construction doivent être

Le 'secret' relatif des comptes rendus travaillés et envoyés après le premier entretien protégeait ses auteurs (solidarité entre conseillers pédagogiques et enseignants). Souvent, les enseignants nous renvoient notre professionnalisme acquis à leurs côtés et reprochent parfois aux candidats de ne pas avoir suivi les conseils prodigués.

Reconnaissance intra-institutionnelle qui s'exerçait parfois à l'encontre du candidat qui n'avait pas suivi les bons conseils.

Les candidats profitaient du rodage des conseillères en accompagnement.

L'investissement en temps dans cet entretien de

examinées de près. Rendez-vous pris en septembre pour une remise de dossier le 17 octobre.

J'ai consacré un mois de travail à temps plein pour le dossier (rédaction, édition).

(AK-30)

S'il s'agit du rendez-vous au cours duquel vous m'avez remis et expliqué le dossier 1, 2 et 2 bis, je peux dire qu'il s'est bien passé même si le temps nous est toujours compté. J'ai aussi réalisé l'importance de ce dossier et du soin qu'il fallait apporter à sa rédaction ce qui me fait regretter que l'accompagnement soit devenu payant (...).

(AK-34)

Pour ce qui est de la nouvelle formule d'accompagnement, le pré-dossier est rempli sans explication longue de la conseillère qui n'en a pas le temps durant l'information prolongée. La première rencontre d'accompagnement se fait avec l'enseignant de spécialité. La plupart des candidats apprécient de rencontrer un spécialiste mais 1h 30 en tout, c'est court et le suivi de la conseillère référente (deuxième entretien) est moins valorisé que l'accueil personnalisé.

J'ai apprécié cet accompagnement car les personnes que j'avais en face de moi m'ont donnés le sentiment qu'elles s'intéressaient vraiment à mon dossier, qu'elles l'avaient lus et qu'elles essayaient réellement de faire le maximum afin que je puisse réussir au maximum mon passage devant le jury. Leurs conseils m'ont aidés à ne pas me décourager devant le dossier.

(AL-8)

Lorsque la première rencontre (avec l'enseignant) n'est pas à la hauteur des attendus du candidat ou qu'il n'entend pas ce qu'il souhaitait entendre, il semble que cela démotive, alors qu'il faut rassembler toutes ses forces pour affronter 'seul' la rédaction définitive.

Je souhaitais obtenir un bac pro et tout ce que l'on m'a proposé c'est un BEP ; cela m'a quelque peu démotivé.

(AK-18)

Un reproche revient spécialement lorsque le jury n'a rien accordé, ou peu d'épreuves : 'pas de contact avec

remise de dossier en expliquant les attendus entraîne une satisfaction du service rendu.

Le candidat réalise qu'il ne suffit pas d'avoir une expérience mais qu'il faut la faire se déployer au détour de questions standard.

Reconnaissance du travail du binôme pédagogique, importance de la relation face à un dossier lourd à remplir.

On peut se demander si l'argumentaire a été suffisamment étayé : mais a-t-on le temps pour le faire ? Le décalage est grand entre ce que l'on se représente comme étant le niveau bac et le contenu réel d'un bac. De plus, il n'existe pas de diplôme calé sur l'expérience, c'est l'expérience qui doit 'se couler' dans le diplôme

C'est le candidat qui doit faire la démarche de demander. Nous sommes là mais ne pouvons pas rappeler tous les candidats systématiquement : équilibre à trouver entre prise en charge et prise en

la référente' alors que celle-ci est prête à réagir aux demandes (mais ne va pas les solliciter si elle ne lui sont pas adressées).

Je n'ai pas eu de contact avec la référente hors ceux prévus à l'avance.

Heureusement que je ne travaillais pas et que j'ai pu me consacrer totalement à la rédaction du dossier final car cela représente beaucoup de travail.

(AN-8)

(...) Lorsque j'ai eu besoin de plus de précision après mon premier entretien, je ne suis jamais arrivé à joindre la personne affectée à mon dossier.

(AM-15)

Il est rappelé que l'on ne peut pas voir le livret définitif rédigé pour le corriger mais il est certain que, voulant privilégier le dialogue enseignant/candidat, la remise du livret 2 bis, dossier de rédaction définitive, s'est parfois faite très/trop rapidement. Certes, la fiche de propositions/préconisations établie pendant l'entretien est un guide pour le cœur du dossier, les activités que l'on choisit de décrire.

Bons conseils pour structurer mon dossier et mettre en exergue les éléments importants.

(AL-7)

La réunion d'accompagnement et la fiche de préconisation m'ont aidé pour la rédaction du dossier définitif.

(AN-25)

Pour autant, les autres rubriques du dossier qui servent à la fois à déployer l'activité et à donner des éléments de contexte importants pour le jury (outil donc pour le candidat et pour le jury) n'ont pas le temps d'être approfondies.

D'où sentiment de solitude.

Sentiment de solitude

Manque de compréhension de certaines questions dans le dossier final 2 bis

Ne pourrait-on pas réunir 3 ou 4 personnes préparant le même diplôme et les faire travailler ensemble?

Difficulté à travailler seule chez soi

(AN-28)

compte.

La réaction dépitée est d'autant plus compréhensible au reçu des résultats. Malgré tout, je n'ai pas été moins joignable pour ce candidat que pour les autres.

Malgré le peu de temps consacré à la remise du dossier, le candidat a compris pendant l'entretien la structuration nécessaire.

Sentiment de solitude qui revient souvent.

Mais la suggestion a fait son chemin, même si cela a pris du temps (!)

Comment voir à sa place s'il est hors sujet alors qu'il est le seul à connaître son sujet ?

C'est sûr que l'on se sent très seul, pour ma part je ne savais pas du tout à qui m'adresser pour éventuellement voir si je n'étais pas hors sujet.
(AN-3)

Une deuxième cause de mécontentement est l'absence de conseil pour se former pour les épreuves qui ne sont pas demandées ou obtenues en dispense, et notamment dans le domaine professionnel.

(...) mais en revanche : aucune aide pour la formation concernant les matières à passer en examen. J'ai dû prendre, seule, contact avec des professeurs de BTS qui ont eu la gentillesse de m'indiquer le programme et de me prodiguer quelques conseils.
(AL-7)

(...) De plus je n'ai jamais eu aucune information relative à mon auto formation (brochures...)
(AM-15)

Ce sentiment s'exprime non seulement à l'égard de l'équipe d'accompagnement pédagogique (enseignant de spécialité/conseillère) mais aussi à l'égard de l'administration, du rectorat, du service qui organise les passages en jury.

En ce qui concerne l'envoi du dossier, je l'avais expédié fin février, soit un mois après que vous me l'avez confié (délai correct à mon goût). Ce que je trouve inadmissible, c'est que mon entretien final a eu lieu le 29 AVRIL soit 2 mois après et surtout 15 jours avant le début des examens ce qui est très gênant pour se motiver pour la suite de l'examen
(AL-3)

Aucun contact avec le Rectorat sinon un sentiment de dépossession puisqu'on remet un document, qu'il faut attendre en vain une réaction du correspondant. Un sentiment de jeter une bouteille à la mer sauf qu'il s'agit d'un dossier, que l'on vient de passer un mois de travail dessus et qu'il faut attendre les dates de jury et d'examen.
(AN-30)

De façon très récurrente revient l'idée que le travail de rédaction définitive est long, lourd, pénible, tout en étant intéressant 'en soi'.

J'ai consacré un mois de travail à temps plein pour le

Néanmoins, là encore, apparaît le manque de temps pour expliquer l'attendu.

La séparation entre certification et formation trouve ici ses limites, surtout du temps de la VAP. Les conseils pour la formation sont au bon vouloir des enseignants.

Revendication légitime de la reconnaissance du travail et des conditions de prise en compte.

Comme c'est juste ! Mais là encore la séparation des services font que nous n'avons pas de levier d'action. Mais recueillir des remarques de cet ordre a fait bouger un peu l'institution.

La prise en compte du travail que représente le livret 2 est faible de la part des services administratifs du rectorat. Le cloisonnement strict des services nous laisse sans moyens pour réagir mais l'utilisateur lui se trouve renvoyé de service en service...

dossier (rédaction, édition).
(AK-30)

J'ai trouvé le dossier final très long à remplir et assez compliqué mais je me suis pris un gros mois pour y travailler tous les jours dessus. Au début, j'ai trouvé que toutes les questions se ressemblaient mais en y prenant du temps et avec la patience, le dossier m'est apparu très clair, très précis et les questions facilitaient les réponses.

(AN-31)

Travail intéressant qui permet outre de postuler à un diplôme national, de remettre à jour la liste de nos compétences, savoirs et savoir-faire ; donc enrichissant et valorisant à titre personnel au moins.

(AN-7)

La rédaction définitive a été pour moi la reconnaissance noir sur blanc de 14 ans de travail dans le même domaine. De là est née une nouvelle interrogation. Cette initiative m'encourageait et me donnait envie de progresser. Sans même connaître les résultats, mon but était de poursuivre. Pour moi le jury n'était qu'une étape qui confirmerait mes écrits sur la connaissance de mon entreprise et sur ce que j'étais susceptible d'améliorer.

(AN-34)

J'aimerais bien sûr ne retenir qu'un sentiment général de satisfaction tel que l'expriment la plupart de ceux qui ont répondu. Mais les mécontents, les déçus aident à pointer les défauts du système (et le DAVA a pris acte de ces reproches en faisant évoluer la procédure dans le sens souhaité) et surtout aident à questionner les façons de faire singulières.

Depuis mi-2004, les accompagnements comportant des phases de rencontres collectives, en plus de l'information, se sont progressivement installés. Ils ont répondu essentiellement à deux critiques majeures :

- l'isolement durant la démarche,
- le temps très court d'accompagnement.

De plus, les personnes n'hésitent plus du tout à solliciter

Repérage des éléments de l'analyse du travail préparée par les questions posées.

La logique interne des questions se dévoile.

Fierté de postuler sur un diplôme national. Dépassant la lourdeur d'un travail accepté, le sentiment de reconnaissance prend le pas sur la pénibilité au point de pouvoir se projeter dans un après le jury (formation tout au long de la vie).

la référente en dehors des regroupements et la généralisation des envois par mail a grandement facilité ce lien.

Personnellement je reçois les écrits intermédiaires et, les ayant lus et commentés pour moi, j'appelle au téléphone la personne concernée car j'ai envie de commenter... mon commentaire ; mais c'est coûteux, non seulement en notes téléphoniques (il m'arrive de le faire de chez moi) mais également en temps.

La satisfaction, mesurée de façon 'statistique' (Annexe XVI) et les retours verbaux semblent indiquer le bien-fondé de ces changements et de la pratique que j'adopte.

TROISIEME ECLUSE
Passage devant le jury et effets de la démarche

Quelques échos négatifs sur les jurys et surtout l'absence de renvoi systématique des résultats de la part du service des examens et concours au rectorat m'ont conduite à solliciter à chaque fois un retour de la part des candidats. D'une part, me sentant solidaire de leur effort, il me semble absolument normal de prendre des nouvelles de ceux que j'ai accompagnés, d'autre part ce n'est qu'en voyant le résultat de nos interventions que nous pouvons les améliorer, les modifier (quitte à découvrir, pour ma part, que je suis parfois trop optimiste, que je fais trop confiance).

Enfin, j'ai toujours considéré le jury comme l'aboutissement de l'accompagnement, même s'il possède le pouvoir décisionnaire d'accorder les dispenses ; préparer les candidats à ce qui les attend devant le jury sans avoir vécu ce moment relève de la supposition et je souhaitais étayer mes dires sur du réel.

Dans le questionnaire, j'ai donc demandé aussi des éléments sur la disposition du jury, les présentations, etc.

Convocation avril 2003 à Quillan

*On nous a mis dans une salle (nous étions 4). Le jury (11 professionnels) était disposé en demi-cercle et moi en face. Les professeurs se sont tous présentés, un par un, puis moi-même. Le président du jury m'a expliqué comment ça aller se passer. J'ai commencé à présenter ma structure de travail, le lieu puis mon travail. Chaque prof a posé des questions, j'ai répondu au mieux. Je pense que certains profs ont lu le dossier mais d'autres non. J'étais sereine, en confiance, trop car un prof m'a fait dériver sur le côté éducatif du métier et moi j'ai été prise d'un enthousiasme trop démonstratif et je suis sortie du cadre du CAP que je passais. C'est ce qui m'a perdue, je pense
(AO-33)*

Ce n'était pas 11 professionnels mais 1, voire 2, professionnels dans un parterre de professeurs !

L'analyse que fait la candidate est tout à fait pertinente : ce qui est très positif c'est qu'elle ne s'est pas sentie non reconnue mais a réalisé plutôt qu'il faut répondre à des attendus précis

J'ai appelé le rectorat, vous-même. Vous m'avez conseillé d'aller à l'examen pour passer les épreuves manquantes, mais j'étais trop déçue, je n'ai pas voulu me présenter.

En Sept 2003, avec du recul, je vous ai recontactée pour m'inscrire une deuxième fois à la VAE.

Convocation avril 2004 à Agde. J'ai été très bien reçue, il y avait moins de professeurs nous étions assis regroupés. Les tables étaient en rond, pas de sentiment d'être face à un jury. Les professeurs se sont présentés puis moi-même. J'ai enchaîné sur la présentation de la structure, du métier, en restant bien dans le cadre de mon travail. Ils m'ont posé des questions, ont donné leur avis sur le comment se déroule le travail dans mon centre. Ils conversaient entre eux aussi. C'était plus cool et je l'étais également.

En sortant de la salle un professeur m'a quand même dit qu'ils ne comprenaient pas pourquoi je ne l'avais pas eu en intégralité à Quillan, cela m'a réjouie car je me suis dit que cela ne venait pas complètement de moi, qu'ils ne m'ont pas comprise à Quillan et que pour Agde c'était bon, j'avais passé la VAE avec succès. Ça a été confirmé 15 jours après avec la réception du courrier.

Seul regret dans tout cela c'est que l'Aude n'est pas à la hauteur pour faire passer des VAE et que si, dès la 1ère fois, j'avais été inscrite sur Montpellier je n'aurais pas eu besoin de la passer 2 fois

(AP-33)

Je suis quand même arrivée au lycée à l'heure, en même temps que l'une des membres du jury qui a été plus que désagréable. Elle m'a demandé d'attendre (c'est très long quand on doit attendre je dirai presque 20 mn) en dehors de la salle le temps que l'ensemble du jury se réunisse pour dialoguer de mon cas. Je suis donc entrée dans une salle austère, où se trouvaient quatre personnes. Les tables étaient mises en carré avec un grand vide au centre, les membres du jury bien inaccessibles. L'accueil a été très froid ; ils se sont quand même présentés, c'est comme cela que j'ai su qu'il n'y avait que des professeurs et aucun professionnel, le professionnel s'étant excusé car il était en retard ; il était bloqué dans les embouteillages. Ma prestation a été des plus mauvaise, je ne savais même plus ce que je faisais depuis 18 ans dans mon emploi, je sentis une antipathie de la part notamment d'un membre du jury, j'avais l'impression de déranger. Avec le recul, je pense qu'ils sentent leur travail discrédité si les salariés avec un certain nombre d'année de travail peuvent présenter un diplôme qu'ils enseignent. Maintenant je sais combien leur rapporte un entretien avec un candidat et je trouve cela honteux qu'ils ne soient pas convivial, on n'est plus des lycéens et on ne vole rien on veut juste évoluer. Le type de question posé ? La concurrence, l'évolution de mes prestations lors des stages représentants à ce que je me souviens. Je languissais tellement de sortir que j'ai du mal à me souvenir.

(A0-3)

La grosse déception passée, la confiance de cette personne en son expérience et la compréhension des 'règles du jeu' lui ont permis de recommencer.

Fierté légitime d'être reconnue avant même le résultat.

En accord avec le professeur accompagnant et la directrice du DAVA, nous avons dirigé cette personne sur un autre jury bien qu'elle ait retravaillé son dossier tout en présentant la même expérience.

C'est pour avoir entendu de multiples remarques sur la position/posture des jurys que j'ai introduit cette question dans le questionnaire d'enquête. Où l'on confirme que reprendre une casquette de censeur dans un jury n'est pas une marque de confiance a priori et peut bloquer le déroulement serein de l'entretien. En toute logique, en l'absence de professionnels le jury n'était pas un jury VAE.

La candidate reconnaît la faiblesse de sa prestation mais ne s'est pas découragée, 'la rage au ventre', elle s'est formée, a passé des épreuves manquantes et a retenté une VAE dans l'esprit scolaire.

*J'ai eu le sentiment d'être devant un tribunal !
Une grande froideur dans la salle, j'ai eu l'impression
que ces professeurs (ou parmi eux des professionnels),
environ 8, 10, étaient là pour me faire subir un échec.
J'avais préparé de gros dossiers (4 exemplaires!),
beaucoup de jours de travail et au final j'ai senti que ce
travail, ces dossiers n'avaient pas été évalués à leur
juste valeur.*
(AO-11)

Selon le résultat, la mémoire sans doute ne retient pas les mêmes faits mais, même lorsque le résultat est à la hauteur des attendus (dans la VAP, il est impossible d'avoir tout le diplôme donc on anticipe mieux alors le fait qu'il faille passer des épreuves par le mode de l'examen), deux impressions opposées se font jour :

*Les questions posées étaient vraiment très théoriques, la
vie en entreprise est loin d'être identique à ce qui est
décrit dans les manuels scolaires.*
(AO-8)

*Jury ne se mettant pas à la portée des candidats.
Questions insidieuses visant à déstabiliser le candidat et
lui faire ressortir sa position d'infériorité, pour certains
examineurs*
(AO-14)

*J'ai été convoquée suffisamment à l'avance pour me
préparer correctement. Le jury était dans son ensemble
cordial et professionnel.
J'ai eu le sentiment que mon dossier avait été traité et
étudié correctement par les membres du jury qui ont
posé des questions pertinentes.*
(AO-25)
*De suite mis en confiance par les différents membres du
jury, l'entretien bien qu'impressionnant vu le nombre de
professeurs présents (12), s'est bien déroulé.
Le dossier, à mon point de vue, a été lu par les
professeurs de matières techniques, sans dénigrer les
autres ou (?) un rapport de confiance s'installe au fur et
à mesure des questions et des attentes de chacun d'eux
faisant ressortir le professionnalisme du candidat. Tout
cela dans un climat détendu où les professeurs ont bien
conscience de la difficulté et de l'investissement
personnel du candidat*
(AO-12)

Même attente (déçue !) de mise à l'aise, de convivialité, d'a priori positif.

La question de l'évaluation à la juste valeur est fondamentale ; connaître l'évaluation qui sera faite du résultat, du processus, est un élément qui aide les conseillères d'accompagnement à mieux accompagner jusqu'au jury.

Les remarques suivantes montrent, s'il est besoin, l'évolution nécessaire y compris pour les jurys. Les questions théoriques sont interdites *stricto sensu*, en revanche amener des notions dans le dossier et savoir en parler est un pré requis. Le jury n'a pas à se mettre 'à la portée des candidats' : il délivre la même certification pour tous, élèves ou adultes. Cette personne ne se sert pas de ses acquis pour s'en prévaloir mais reste sur un sentiment d'infériorité.

Reconnaissance mutuelle !

Voilà un entretien de jury VAE ! Il faut dire que, sauf exception, ce type de commentaire revient tout de même fréquemment : réelle prise en compte de l'effort que représente cette voie/voix de certification à partir du travail.

Dans la grande majorité des cas, même en cas de non obtention de diplôme complet, la démarche de validation d'acquis a été ressentie comme enrichissante, bénéfique, source de découverte et source de reconnaissance. L'idée de la reconnaissance par la sphère familiale revient souvent, le succès générant une fierté gratifiante de la part et par rapport aux enfants et l'envie de poursuivre des études.

A défaut d'améliorer mon sort professionnel, ça a ravivé mon goût pour les études, pour l'espagnol en particulier auquel j'ai obtenu excellents résultats. Plus qu'une reconnaissance professionnelle ou sociale, cette démarche m'a permis une remise en cause et une valorisation personnelles.
(AQ-7)

Les employeurs participent de cette valorisation et confient des tâches différentes aux lauréats qui peuvent alors être jalouxés par leurs collègues.

(...) Cette sensation de reconnaissance, on la ressent de la part de ses proches de la part de la direction de l'Etablissement dont je dépends. Au quotidien, travaillant en collectivité avec beaucoup d'agents, c'est au contraire une sensation de jalousie et de bêtises qui s'installe. Je suis passé outre, mon objectif était atteint.
(AQ-12)

L'effet de cette démarche a été pour moi mis à contribution rapidement car la Direction a décidé de me grader au rang de Maître Ouvrier, sur ce, le responsable de production a demandé une disponibilité donc je me retrouve à mon tour, responsable de production. Rôle que je prends au sérieux avec certaines limites au niveau informatique car entre protocoles, plan de production, de nettoyage et autres....j'avoue que cela fait beaucoup de choses à gérer mais cela est une gymnastique avec l'expérience on s'y retrouve. La démarche + le poste de responsable font en sorte d'avoir hyper confiance en soi.
(AR-12)

Une seule personne, dans les questionnaires retournés, fait état d'une humiliation, d'une injustice blessante

Ici la VAE rejoint les vœux du législateur : non seulement la possibilité d'obtention du diplôme complet mais aussi et d'abord un parcours de formation raccourci. La personne relève ici la valorisation de l'obtention de bonnes notes en espagnol, impossibles à obtenir en validation d'acquis.

L'économie redistribuée des relations au travail pointe la souffrance de la non-reconnaissance.

Au-delà du diplôme pour le diplôme, la reconnaissance professionnelle participe d'une pleine reconnaissance avec les trois volets de repérage-identification, identité, reconnaissance mutuelle.

Je ne peux m'empêcher de me sentir en partie responsable de cet échec vécu de façon cuisante par la personne, échec qui pointe la distance entre une reconnaissance professionnelle et une reconnaissance académique

*Je me suis senti humilié car mon expérience acquise tout le long de mon activité professionnelle n'a pas été reconnue.
J'ai débuté en tant qu'apprenti en 1974 et à la date de convocation devant le jury j'avais atteint le niveau d'ouvrier responsable de Chantier
J'ai donc tout abandonné.
(AQ-15)*

D'autres candidats n'ayant rien obtenu ne se sont pas pour autant sentis dévalorisés, attribuant cet 'échec' à la position des jurys par rapport à la procédure.

*Comme beaucoup d'autres candidats, j'ai renoncé au BP et à la demande de validation
J'ai pris conscience qu'un bout de papier ne donnait pas à la personne plus ou moins de qualification
Mon travail et la fidélité de mes clients sont les seuls garants de ma valeur professionnelle.
De nos jours combien de salons sont dirigés par des patrons ne possédant aucun diplôme et malgré cela ont 'pignon sur rue'
(AQ-14)*

*(...) Comment aurais-je pu ouvrir plusieurs entreprises (sans aide), conseiller des gens, aider d'autres à leur création et être recalé dans ce domaine. Etre passionné de lecture, de mots (quand je vois le niveau des élèves en CAP...) Former des élèves seul et de A à Z en mécanique, les amener au diplôme sans souci et même être une référence (encore aujourd'hui...ouf!) où les chefs d'ateliers de concession viennent parfois discuter avec moi de difficultés et ne rien obtenir dans ce domaine....etc.
(AQ-2)*

mais sans doute le pont à construire entre les deux n'a pas été suffisamment accompagné.

La reconnaissance professionnelle passe par l'évaluation de la clientèle. Le BP coiffure est un diplôme au début difficilement accordé par les jurys au sein desquels siégeaient des professionnels qui maintenaient un *numerus closus* sur le nombre d'installations de nouveaux salons. Les choses ont bien changé désormais. Néanmoins, ce candidat-là est dans l'illégalité.

La reconnaissance professionnelle (mutuelle) se suffit à elle-même.

4.2.3 *Le faire et le fait, le dire et le dit, l'écrire et l'écrit*

Le langage verbal (écrit ou parlé) et non verbal (gestes, comportements, mimiques), pour exprimer, mettre en visibilité, porter témoignage et démontrer l'action, est un vecteur bi-univoque de reconnaissance car il est adressé à, puis apprécié, traduit, interprété par l'interlocuteur qui, le recevant, reconnaît et se reconnaît dans l'opération de reconnaissance.

La validation des acquis de l'expérience implique qu'une personne dont la candidature a été jugée recevable par l'autorité certificative, ici le Ministère de l'Education nationale, produise un écrit dans un dossier normalisé standard, le même sur tout le territoire, du CAP au BTS, déclaratif écrit donc, servant de preuve. Un jury, composé de professeurs de domaines professionnels et de domaines généraux plus 1 ou 2 professionnels, se saisit de cet écrit formaté par des questions d'un livret unique, examine 'la preuve', se fait, à travers elle, une idée de la personne qu'il va recevoir puis, en présence de l'auteur, approfondit les points qui lui paraissent peu maîtrisés ou qu'il sent potentiellement porteur d'un développement absent dans le livret.

La compréhension de ces déclaratifs (écrit et oral) s'inscrit ainsi dans un tissu ininterrompu d'échanges langagiers, comme l'a notamment montré la section précédente. Le médium qui permet lecture et dialogue est donc un discours écrit puis oral, le langage verbal se doublant à l'oral du langage non verbal mais néanmoins parlant.

Au-delà, et suivant Gadamer (1995), affirmer que le processus de comprendre est lui-même un événement langagier amène à définir la compréhension comme 'fonction muette du langage'. *'Cela suppose alors de ne pas définir le langage comme seul moyen d'expression placé hors jeu des processus fondamentaux de la compréhension, de la réflexion et plus généralement de la pensée, comme tout autre chose qu'un système de signe sensibles, symbolisme qu'un esprit entend, manipule ou contrôle, mais à le considérer comme une architecture de 'valeurs pures' qui structure et gère la mémoire de l'entendant, de celui qui entend¹²⁰, de celui qui comprend'* [Coursil (2000)].

¹²⁰ Entendre au sens de comprendre se retrouve dans l'expression 'j'entends bien'

Dans ce dialogue à plusieurs et compte tenu du discours institutionnel qui surdétermine les échanges mis en évidence dans la partie procédurale, se rencontrent :

Des acteurs dans l'institution :

Leurs positions et postures sont différentes selon qu'il s'agit d'enseignants, d'inspecteurs parfois, de professionnels, de conseillères, pédagogiques et administratives. Ce sont les passeurs dont les actes ont été analysés à partir de la description du déroulement de leurs interventions. Tous ces passeurs sont nommés de façon fluctuante au cours des périodes considérées et, si leur appellation se stabilise désormais dans les dénominations d'usage ou retenues dans la démarche qualité, les différences sont éclairantes : l'appellation implique le rôle et la reconnaissance du rôle.

Les 'administratives'

Nommées conseillères administratives en ce qu'elles peuvent apporter des réponses à des questions clés d'ordre administratif comme les démarches de financement et qu'elles prononcent la recevabilité sous couvert de la DEC. Nommées encore assistantes administratives ou collaboratrices administratives, ces deux fonctions attestent d'un partage des tâches mais aussi d'une contribution essentielle.

Les 'pédago'

Raccourci pour conseillère pédagogique (terme auquel on associe l'adjectif 'régionale' pour une collègue et moi-même car nous devons assurer, en plus du travail d'accompagnement des conseillères pédagogiques départementales, un travail de veille, d'analyse, de formation et de conception d'outils pédagogiques). Cette dénomination vient remplacer le terme de coordinatrice de l'entretien dévolu historiquement (dans l'histoire du dispositif, cf. partie 4.1) au rôle de la conseillère par la première coordinatrice du dispositif, laquelle, respectueuse du rôle de chacun, n'attribuait l'appellation pédagogique qu'aux enseignants et inspecteurs.

Historiquement encore, mais là en remontant à l'origine étymologique du mot, le pédagogue était l'esclave adulte qui accompagnait l'élève sur le chemin de l'école et non le maître dans l'apprentissage.

Les enseignants

Au début des entretiens d'accompagnement, ils se présentent le plus souvent comme intervenant dans les cursus en formation qui mènent au diplôme demandé mais aussi, quand c'est le cas, en professionnels qu'ils ont été ou sont encore. Double façon alors de rassurer le candidat dans l'attente d'un discours non scolaire mais néanmoins en lien avec les requis scolaires.

Si, de surcroît, ces enseignants ont la double expérience d'accompagnant et de jury, alors la palette quasi exhaustive des attendus est offerte, à la réserve près –et c'est loin d'être négligeable- de l'interprétation subjective des attendus.

Les jurys

Ce n'est pas la même chose d'appeler la prestation jury 'entretien de validation' ou 'jury de validation'. Dans la seconde dénomination, les termes propres au rendu de la justice sont convoqués : les membres des jurys sont parfois même appelés jurés (au Ministère du Travail, mais pas au Ministère de l'Education nationale). De toute façon, la logique de la preuve à examiner pour en déduire un jugement est bien présente et ce désormais à l'entrée même de la procédure (notification de la recevabilité) jusqu'au rendu du résultat : relevé de conclusions transmis au jury d'examen pour qu'il entérine... la sentence !

Il faut distinguer les enseignants intervenant dans le cursus de formation menant au diplôme des 'professionnels' (en principe deux personnes) qui, dans la vie active, sont souvent des employeurs qui ont ou peuvent avoir pour salarié des personnes possédant le diplôme demandé par le candidat ou des employés possédant la certification et exerçant dans le secteur du diplôme.

Des acteurs hors institution :

En interaction avec les précédents, ce sont les postulants¹²¹ à la validation de leurs acquis d'expérience, les impétrants¹²², les candidats,¹²³ voyageurs dans le dispositif et dont les impressions de voyage après coup ont également été présentées et commentées dans la section précédente.

Aborder dans cette partie le langage et les effets du langage en termes de reconnaissance touche à la question, déjà soulevée, que pose François Flahaut : *'Que se passe-t-il quand les gens parlent, qu'est-ce qui est en jeu lorsque nous parlons ?'*. L'auteur répond alors [(1978), p.58] : *'Le concept de place [central dans la reconnaissance] dont la spécificité repose sur ce trait essentiel que chacun accède à son identité à partir et à l'intérieur d'un système de places qui le dépasse, ce concept implique qu'il n'est pas de parole émise d'une place et convoque l'interlocuteur à une place corrélative'*.

La lecture, l'écriture et l'expression orale sont tout au long de la procédure des opérations incontournables -qu'elles s'appliquent à l'expérience et aux actions engagées pour les rendre visibles à soi et aux autres, communicables, sujet de découverte et de débat ou qu'elle s'appliquent aux normes et attendus des diplômes pour lesquels, selon qu'on est candidat ou jury, on postule ou l'on examine, délibère et prend la décision d'octroi partiel ou total.

¹²¹ *postulare* dérivé de prier : demander, aspirer à, prétendre

¹²² *impetrare* dérivé de père : obtenir quelque chose de l'autorité compétente

¹²³ *candidatus* : vêtu de la toge blanche de ceux qui briguaient une fonction publique

De tous les discours qui suivent, on peut tirer des indices de présence ou de non-présence d'un travail de reconnaissance, travail de saisie du sens et d'inscription dans un cadre spatiotemporel :

- D'abord de celui de l'institution en tant que personne morale, car peut-on être pleinement engagé(e) dans le travail sans adhérer aux principes de l'institution d'appartenance tout en conservant un seuil critique de vigilance... critique ? Et ce d'autant que le principe retenu par le Ministère de l'Éducation nationale met au centre de la validation des acquis de l'expérience le postulat selon lequel un jury peut déduire compétences, connaissances et aptitudes à partir d'un déclaratif¹²⁴.
- Puis de mon propre discours à chaque fois que, au titre de la fonction de conseillère pédagogique, j'entre en interaction avec les candidats ou les collègues accompagnateurs et les membres de jurys. Ma position est alors celle d'acteur/auteur-sujet, mon appartenance à l'institution est seconde.
- De celui des collègues ensuite, interviewé(e)s et observé(e)s, enseignant(e)s ou non mais assurant une fonction formative dans l'aide à l'analyse, à la mise en forme et à la mise en visibilité de l'expérience. D'ailleurs, la plupart des enseignants tutoient spontanément les conseillères non enseignantes et les considèrent de leur 'corps'.
- De ceux des postulants à la validation enfin, ceux que l'on appelle et pas seulement par commodité, les 'candidats'. Le mot même de 'candidat' spécifie en effet la relation de pouvoir de l'institution qui peut -ou non- délivrer à terme la certification qui en fera un lauréat.

Reprenant les thèses de J. Coursil (2000) sur la fonction muette du langage, je ferai trois remarques :

1. Tout d'abord, sur le temps de l'énonciation et le temps des événements. Les candidats rapportent au présent une situation passée mais défendent une action dans le passé au présent (d'ailleurs c'est un conseil d'écriture que l'on est amené à donner pour favoriser la remémoration, rendre plus vivante la description).

¹²⁴ Paul Taylor pose la question de savoir dans quelle mesure le réservoir de connaissances d'une personne constitue du savoir déclaratif [Taylor (2002), p. 78]

Selon J. Courcil (p. 36), *‘ainsi tout passé et tout futur n’ont de statut que pensés et représentés dans l’espace d’un présent ; dans un dialogue, le présent qui précède est un passé dans le présent qui est’*.

2. Ensuite et suivant la logique : *‘Pour un sujet qui parle, il en faut au moins un qui entende et qui ne parle pas’¹²⁵. Le dialogue, lieu de parole est aussi par nécessité un espace de silence’ [...] ‘Le sujet qui entend et qui ne parle pas ne quitte pas pour autant la sphère du langage. Son activité d’entendant, activité intelligente par excellence est une expérience de langue’ (p. 13).*

Expérience dans l’expérience, le candidat, lorsqu’il vient défendre son dossier à l’entretien de validation, s’adresse au jury -un jury qui travaille à l’écoute et à la compréhension de ce qui lui est dit et développe des compétences langagières et déjà

- au moment de la rédaction a posteriori de l’expérience qu’il rapporte.
L’effort de remémoration, d’évocation se double d’un effort pour se débarrasser de l’évidence, pour dire ce qui lui paraît allant de soi et donc, à la limite, à ne pas dire.
- au moment de la présentation et de la défense orale du dossier.
Choisir que dire de soi pour expliquer le sens que prend la demande d’obtention de ce diplôme précis à ce moment de son parcours, sans pour autant tomber dans l’exposé de sa motivation, exclue du dossier standard au motif d’influence indésirable sur le jury
Profiter de rappeler des éléments sur la formation initiale et continue suivie même si celle-ci a une place réduite dans l’analyse des compétences présentes.
Soutenir le dossier présenté en évitant la paraphrase potentiellement agaçante (le jury a lu le dossier) mais en pointant en revanche l’ajustement opéré entre son expérience et les requis du diplôme. Le candidat doit montrer là qu’il connaît non seulement son expérience pour la développer et la préciser mais aussi les attendus que le jury est ‘en droit’ d’avoir face à un titulaire du diplôme visé en validation.

¹²⁵ Lors de sessions d’histoires de vie en formation, les animateurs de session insistent sur le fait qu’écrire un récit (ou des bribes de récit) de sa vie, c’est toujours écrire pour l’autre, même non présent, c’est mettre à l’extérieur de soi et à la limite, si le texte reste entièrement personnel et non communiqué, c’est la condition pour se regarder *‘soi-même comme un autre’* selon le titre du même nom d’un ouvrage de Paul Ricœur

- au moment de la compréhension des questions qui lui sont posées par le jury et de la réponse qu'il y apporte.

Il mobilise à nouveau l'activité passée, en la réinterprétant en vue de répondre dans un contexte différent (l'entretien de validation), **pour une visée différente** (non plus la résolution immédiate d'un problème mais l'éclairage pour un jury qui a des attentes précises par rapport aux ressources mises en œuvre).

Commentant, pour les dépasser, les remarques de Pierre Vermersch (1994) à propos de l'explicitation d'une activité, Yves Clot [(2000), p. 138] souligne à quel point le destinataire de la verbalisation de/sur l'activité est constitutif de ses contenus.

Avant même l'entretien avec le jury de validation, les rencontres du candidat avec ses accompagnants préfigurent l'activité langagière de présentation et donc d'adresse de l'activité (de travail, ou bénévole) qui conduira à l'évaluation finale et à la prise de décision (octroi ou non de dispenses d'épreuves).

Parlant d'un dispositif spécifique de verbalisation mis en œuvre pour exploiter le double adressage d'un sujet à deux interlocuteurs aux positions différentes (le psychologue du travail et le pair), à propos d'une activité qu'il a réalisée auparavant, Yves Clot [(2000), p. 144].explique que *'d'une façon ou d'une autre, il (le sujet) lutte contre une compréhension incomplète de son activité par ses interlocuteurs'*.

3. La troisième remarque porte sur les positions dialogiques des interlocuteurs.

Et d'abord celle du sujet qui, confronté aux problèmes qui surgissent à tout moment dans une activité située, dialogue avec lui-même : dialogue intérieur nourri de ses perceptions au moment de son expérience (les savoirs sédimentés dans son histoire), orienté vers l'urgence de la résolution des problèmes en s'appuyant sur ses ressources propres et sur les ressources de l'environnement qu'il s'agisse d'objets matériels, de procédures (outils et méthodes) ou d'autres personnes dans son environnement.

Mais également, au cours des occasions d'interactions qu'offre la procédure de validation des acquis de l'expérience, sur les positions respectives du locuteur (un 'je' qui dit 'je fais') et des interlocuteurs auxquels il s'adresse (qui, eux, traduisent par un 'il/elle fait') dans les occasions qui lui sont données de raconter et d'analyser

son activité et, plus précisément, les situations qu'il choisit (ou qu'on lui conseille de choisir) de rapporter en fonction du diplôme visé.

Dans cet échange langagier, constitué de couches multiples (écriture adressée et lecture puis entretien et échange sur le mode oral), le dialogue, c'est-à-dire l'échange entre plusieurs subjectivités (au moins deux), contient des 'places vides' : le vous n'est pas une position d'une ou des personnes qui entendent le discours adressé ; la seconde personne grammaticale n'est pas une personne du dialogue, c'est une place vide : c'est le 'je', la personne qui parle qui dit le 'vous' et la personne qui entend ce 'vous' le traduit en : moi/je.

En d'autres termes, et Paul Taylor (2000) le souligne, *'le concept et la pratique même de dialogue, n'a de sens qu'entre deux je-écrivains [...]. La seule relation apte à soutenir un dialogue est JE et JE, la relation entre deux êtres humains dans laquelle chacun s'autorise à dire JE'* et, pourrait-on continuer, en revendiquant ses actes, ses paroles, dans une position de reconnaissance.

Si le langage ne peut être séparé de la pensée et du comprendre, faut-il pour autant le considérer comme reflet de l'action et affirmer avec J. Austin (1970) que *'dire c'est faire'* ?

Le Ministère de l'Education nationale, par le biais des modalités de démonstration qu'il retient dans la validation des acquis de l'expérience, répond par l'affirmative à condition que l'on apporte des résultats concrets de l'effet de l'action –logique de la preuve- (annexes jointes au dossier) et/ou que l'on commente, après coup, les étapes de l'action (expérience réfléchie).

Selon le niveau de diplôme pour lequel on postule, ce commentaire va de la description détaillée (début d'analyse) à l'analyse fine qui fait ressortir, sous l'enchaînement des actions, l'objectif poursuivi qui donne sens à l'action. A défaut de ce décorticage pour l'autre, l'auteur de l'action et du déclaratif sur l'action s'expose au : *'quand dire ce n'est pas faire'*, autrement dit au fait qu'on ne le croie pas sur parole !

En renversant les propositions, nous pourrions tout aussi bien affirmer que faire c'est dire, comme le font les autorités certificatives qui proposent une évaluation à travers une mise en situation.

C'est encore le cas au Ministère de l'Éducation nationale qui, tout au moins pour les CAP, offre à la personne expérimentée (3 ans d'exercice, même exigence de durée que pour la validation des acquis de l'expérience) la possibilité de s'inscrire en candidat libre aux épreuves d'examen proposées sous la forme de mises en situation.

Et c'est également le choix qui avait été retenu dans un premier temps par le Ministère du Travail pour la validation des acquis de l'expérience avant qu'il modifie sa procédure en adjoignant à une mise en situation globale un dossier de synthèse.

Néanmoins, si ce choix peut correspondre davantage aux personnes en difficulté devant l'écrit, la situation d'évaluation se rapproche de la situation d'examen qui *'se présente souvent comme une vérification par sondage de la capacité à restituer des éléments communiqués dans la salle de cours sur une base disciplinaire sous une forme convenue, plus que comme la vérification de la capacité du candidat à articuler les différents éléments de sa démarche d'apprentissage au service de la réalisation d'un ensemble d'activités dont la maîtrise est visée par la certification'* [Feutrie (2004) in *Validation des acquis de l'expérience : accompagnements des candidats et travail des jurys*].

L'argumentaire en faveur de la constitution de la preuve à travers un déclaratif écrit et oral pour attester aux yeux d'un jury de VAE des connaissances, compétences et aptitudes requises dans la certification visée (argumentaire, redisons-le, développé par notre ministère) s'inscrit alors dans cette dernière question : est-ce que faire suffit à dire.

La mise en situation court-circuite les difficultés d'écriture mais c'est une situation d'examen (très coûteuse à mettre en œuvre), qu'elle ait lieu sur le lieu de travail ou qu'elle soit reconstituée ; elle suppose la réalisation à un temps donné d'actes qui sont évalués par des observateurs extérieurs. Lorsque la personne réussit la mise à l'épreuve, l'atteinte de la performance attendue ne dit que peu de choses sur les conditions et les moyens de l'atteinte, sur la conscientisation claire de ses actions. Ce que l'on évalue est un arrêt sur image et n'autorise en rien un pronostic fiable sur les mêmes actions dans un contexte différent. Pourtant, c'est une des responsabilités du jury que d'anticiper sur la compétence à venir dans de nouveaux contextes [Eriksson (2006)].

Jongler et déplacer à l'envi les mots faire, dire, écrire, n'est pas seulement un jeu avec les mots ou plutôt si, c'est dans le jeu des mots que l'on peut apercevoir ce qui se joue dans ce dispositif de validation d'acquis de l'expérience.

Évaluation du faire, de l'action (de l'agir), évaluation du dire et de l'écrire comme action sur et à propos de l'action (du discours, du récit), évaluation qui passe par l'évaluation du fait (à partir de preuves, de résultats figés au temps de la réalisation) et l'évaluation du dit (de l'entendu) et de l'écrit (du lu), là encore rapportés au moment de l'écriture et de l'entretien oral.

Dans la décision de demande, par le candidat, ou d'attribution, par le jury, d'un signe de qualification, la mesure sera prise bien sûr dans le respect d'une norme institutionnelle, construit social et culturel (le référentiel de diplôme) -et en cela l'Etat garantit une égalité de traitement des expériences singulières, mais encore et dans une proportion bien difficile à évaluer, par rapport à son propre référentiel de valeurs en tant qu'individu, construit historique de sa propre histoire, et ce, quelle que soit la position de l'acteur : candidat, accompagnant et jury.

Pour illustrer cela, deux exemples, tirés de la pratique des entretiens d'accompagnement :

1. D'abord, la réaction extraordinairement émotive et violente d'une candidate aux conseils de l'enseignante et de la conseillère généraliste sur la rédaction des activités :

Cette jeune femme, postulant à la validation d'un CAP petite enfance avait décrit une activité et son action, comme aurait pu le faire l'institutrice qu'elle assistait. En cela, son ami, lui-même instituteur, l'avait aidée. Comme nous lui faisons remarquer que ce n'était pas ce que l'on attendait d'une assistante de l'institutrice, très en colère et avec une violence masquant sans doute son peu de sûreté d'elle-même, la jeune femme répliqua « ce n'est pas parce que j'ai été dyslexique petite que je suis idiote ! »

Nos remarques 'techniques' destinées à lui faire saisir ce qu'on attend d'une assistante maternelle lorsqu'elle vise le CAP Petite enfance avaient fait irruption, bien à notre insu, dans un passé douloureux d'enfant dyslexique et dans les traces inscrites dans sa vie d'adulte.

Ayant connu ce type de difficulté dans ma proche famille, j'ai d'autant mieux mesuré la fragilité de cette candidate face à nos propos traduits en 'je

ne suis pas capable' de. L'écoute se fait toujours à travers le filtre de l'histoire.

L'accompagnant doit en prendre acte. Cet épisode a conforté ma conviction qu'un travail réel sur la motivation est à mener **en amont de l'engagement dans la procédure**. Cette jeune femme, en effet, rapportait son activité en tant qu'assistante maternelle, qu'elle était au domicile, mais sans grand enthousiasme car son souhait était de devenir instructeur en tennis auprès d'enfants. Bien que mise en garde au moment de l'information, elle avait tenté une VAE dans un but de réorientation, d'échappée à l'activité présente, ce à quoi la procédure ne peut en aucun cas conduire.

2. Ensuite, une mise au point que ne manque pas de faire une accompagnante enseignante en économie/droit (qui a été préalablement dans la position de membre de jury) lorsqu'elle reçoit des candidats à la validation d'un BTS comptabilité gestion des organisations.

Elle leur précise que, bien que le jury attende du candidat qu'il maîtrise dix processus décrits dans le référentiel, il sait pertinemment que le contexte de l'entreprise ne permet qu'exceptionnellement le déploiement de ces dix processus ; aussi, la maîtrise de six d'entre eux peut suffire à conduire à la validation totale. Question donc d'appréciation singulière d'un ensemble de personnes du jury qui auront à débattre et arriveront à un consensus ou un dissensus en fonction de leur expérience propre.

C'est alors de l'action au discours [Eriksson (2002)] qu'il faudra passer (pour le candidat) en inversant, pour la re-parcourir dans le contexte spécifique de la validation, la route tracée par Paul Ricoeur dans son ouvrage '*Du texte à l'action*' (1986).

Parcours langagier, auquel chacun est confronté, dans un dispositif formel de validation d'acquis pour l'obtention de tout ou partie de la certification, mais aussi beaucoup plus généralement, dans la vie où les phénomènes 'd'inter-habilitations' subjectives comme les nomme N. Roelens (1997, *EP* n° 133, p. 47-64) ne cessent d'avoir lieu.

L'action réfléchie l'est par l'entreprise d'autrui, renchérit Yves Clot (2000, p. 145) qui tempère néanmoins cet angle de vue en affirmant que l'expérience a une histoire (s'est

réalisée dans un contexte donné et face aux interlocuteurs présents ou absents à cette époque) et que l'analyse de cette expérience -notamment via l'adresse à des interlocuteurs présents dans la situation de verbalisation (contexte nouveau)- transforme cette histoire : *'La signification des activités n'est pas constante pour le sujet, l'analyse enrichit mais en aucun cas, ne la réduit à être seulement un produit de l'échange conjoncturel et social entre des sujets'*.

J'ai rassemblé et gardé des traces, verbales et écrites ; j'ai aussi accumulé des souvenirs, entre mémoire et oubli, de milliers d'interactions, durant toutes ces années passées à la poursuite de la reconnaissance à travers le récit d'expériences, les réunions d'équipes et les échanges informels, matériel qui vient nourrir les traces et contribuer à leur interprétation¹²⁶.

Le tableau suivant, liste non exhaustive de ces traces, réprecise les sources des discours sur lesquels repose l'étude et reprend, en partie, l'échantillonnage présenté dans la partie III de ce texte.

ORIGINE NATURE	(DANS MON ROLE DE) CONSEILLERE PEDAGOGIQUE	COLLEGUES	CANDIDATS
	Dans l'institution		Hors de l'institution
Traces écrites	<ul style="list-style-type: none"> • Outils pour la formation des accompagnants, des jurys • Scénarii pour les interventions en collectifs • Fiches de propositions ou de préconisations • Outil conçu à l'usage des candidats • Suivi de mon activité synoptique VAP/VAE • Questionnaires renseignés • Communications sur mon travail 	<ul style="list-style-type: none"> • Interviews retranscrites • Rapports aux équipes d'accompagnement 	<ul style="list-style-type: none"> • De nombreux dossiers intermédiaires renseignés de 2001 à 2004 • Quelques rares dossiers renseignés définitifs • Interviews retranscrites
Traces orales	Interviews enregistrées	Interviews enregistrées	Interviews enregistrées

¹²⁶ Pris dans le sens de 'prêter du sens' selon l'expression reprise par Guy de Villers (Séminaire sur liens et frontières entre histoires de vie, psychothérapie et psychanalyse). Cf. note 79

Les traces sont recueillies et interprétées en fonction d'une série d'influences, certaines masquées à l'arrière-plan de l'inconscient (ceci est valable pour chaque catégorie d'acteurs).

Dans mon rôle de conseillère pédagogique, ces influences peuvent s'exprimer à travers les préparations aux interventions, les outils utilisés (dossiers standards, référentiels, outils produits), les méthodes mobilisées (explicitation, écoute en résonance, outils spécifiques à l'analyse du travail), à travers les discours que je tiens, l'attitude que j'adopte, éléments dépendant de mes représentations et de la compréhension en évolution que j'ai du dispositif où j'agis.

Les critères de tri reposent ainsi sur :

- l'histoire (mon histoire d'ex-chercheur en sciences de la vie, de mère de jeunes adultes, d'accompagnante à la reconnaissance des acquis et à la validation des acquis),
- l'engagement dans une recherche-action en Sciences de l'éducation,
- la 'culture professionnelle' en constante construction sur les thèmes rencontrés de façon récurrente : la compétence, le travail, l'action l'activité via les lectures (veille documentaire) et la participation à des colloques,
- une compréhension 'apprivoisée' des certifications visées,
- le style d'accompagnement proposé,
- l'institution professionnelle d'appartenance et sa culture spécifique,
- les collectifs de travail côtoyés,
- les documents produits et en évolution que la démarche qualité pousse à construire.

A l'exception du 2ème item, mes collègues et les candidats partagent ces mêmes types de critères, organisateurs singuliers des choix individuels opérés dans la pratique professionnelle (acteurs de l'institution) et dans le récit de la pratique professionnelle ou industrielle (acteurs hors institution).

Passer du savoir-faire au faire savoir est une condition *sine qua non* pour qu'une reconnaissance s'instaure entre soi et soi, entre soi et les autres.

Cela revient alors à se servir du langage pour combattre à tous les niveaux l'invisibilité du travail [Halpem (2006)].

La notion de preuve, de preuve langagière

La responsabilité de l’institution certificative est bien de répondre à son offre de validation des acquis d’expérience. La délivrance de diplôme étant un pouvoir régalien de l’Etat, l’institution d’Etat, service public, se doit (Loi de modernisation sociale) d’accorder tout ou partie du diplôme d’Etat valable sur tout le sol national **au vu** des acquis d’expérience. Pour cela, chaque académie a mis en place un dispositif comme celui qui nous sert de terrain d’enquête, de terrain de pratique.

La délivrance/l’obtention de la certification est alors la preuve sans appel non seulement que l’expérience a eu lieu mais qu’elle a permis de sédimer les savoirs en actes, reflets des savoirs académiques délivrés à l’issue de la formation académique.

Sans insister autrement (cela pourrait faire l’objet d’une autre recherche) sur les traces de tout le travail administratif extrêmement important des conseillères administratives qui ont à prendre des décisions engageant l’institution, à vérifier, contrôler et assurer le relais entre acteurs (envoi des convocations, transmission des dossiers, etc.), revenons, à titre d’exemple, sur la notion de preuve, de preuve de l’expérience qui se déploie le long de la chaîne.

L’entrée dans le dispositif est conditionnée par la recevabilité de la demande, prononcée par la DEC après examen par les services administratifs (Annexe IX) et vérification par les enseignants accompagnateurs qui sont contents d’avoir le dossier administratif complet pour recevoir la personne. C’est le même sentiment qui anime les enseignants membres de jury.

Les évaluateurs recherchent, dans ce que disent les bulletins de salaires (intitulé du poste, temps et lieu d’exercice voire rémunération) ou dans les fiches de postes, des indicateurs qui servent d’éléments de preuve a priori avant de prendre en compte la nature et le niveau des activités présentées.

La loi est pourtant très claire : toute personne dans la vie active est en droit de faire valider ses acquis pour obtenir tout ou partie de la certification visée, sous réserve d'au moins trois ans d'exercice dans le domaine concerné.

La recevabilité en amont de la procédure sert à filtrer le flux des candidats et à ne laisser passer que ceux qui répondent à ces critères minimums là. Ne parviennent devant les conseillers accompagnateurs ou les jurys que des candidats qui ont justifié de ces exigences de base.

Ceci a pour finalité une prise en compte équitable des personnes sous-payées et dont l'intitulé de poste ne correspond pas à l'activité réelle exercée. Charge alors évidemment, pour elles, de prouver, dans le dossier définitif, qu'elles répondent aux attendus des jurys enseignants face à des techniciens supérieurs, des bacheliers ou des détenteurs de brevets professionnels, de brevets d'étude professionnels ou de certificats d'aptitude professionnelle.

L'évolution constante des supports pédagogiques (livrets intermédiaires et définitifs, fiches de préconisation), des modalités d'accueil et de soutien (réunions collectives, entretiens individuels, extension du temps des plages d'expression pendant la rédaction, etc.) traduit l'affûtage, la professionnalisation du dispositif, professionnalisation enveloppant et enveloppée par la professionnalisation des acteurs dans une dialectique d'enveloppement [Bachelard.(1948), p. 49].

La préoccupation majeure est de répondre au souci constant des enseignants de rendre un jugement sur preuve, le plus objectif possible, comme ils ne cessent de le répéter aux candidats : *'on veut vous voir au travail'*.

Répondre également à un souci d'efficacité : améliorer les statistiques en termes de réussite et placer ainsi les certifications Education nationale parmi une offre concurrentielle de certification.

Le travail des acteurs accompagnants se dessine alors sur cette dimension de support à la constitution de la preuve, la preuve se déclinant en deux parties : la rédaction du livret et la prestation orale (que le recteur de notre académie a rendu systématique).

De l'imitation à l'appropriation Entre répétition et création

La formation *de novo*, la formation continue et la formation des nouvelles conseillères pédagogiques à l'accompagnement dans sa dimension pédagogique reposent sur l'observation puis la conduite en doublon des prestations et dans l'inévitable imitation (tout au moins au début) des 'anciennes' dans les différentes phases.

Dans les diverses prestations (information, accueil, accompagnement), partant d'observations muettes¹²⁷ et souvent de prises de notes –filtre individuel du discours écouté dans une situation donnée, chacune des conseillères décide de conserver ou d'établir un plan d'exposition général tout en mettant l'accent sur tel ou tel point particulier. Ce choix **personnel** est opéré en fonction du degré de connaissance du système et de l'expérience que possède la personne qui débute ; il va évoluer au vu des réactions suscitées soit en direct (questions, voire revendications), soit en différé par la réception de ce discours par différents publics : les cohortes de voyageurs successifs et 'le personnel navigant' (collègues plus anciennes).

La dichotomie très marquée dans notre pays, entre le monde du travail et le monde académique ('scolaire', aiment à dire les candidats) impose l'explicitation des sigles (ils sont légion), des services auxquels les postulants à la validation vont être confrontés et le lien entre les intitulés complets, les divers lieux géographiques, les personnes qu'ils ont rencontrées et vont y rencontrer, leur rôle et ce qui relève de leur compétence dans la procédure de validation. Un nom fait exister une personne, permet de la repérer dans un lieu : autant d'allant de soi pour nous, acteurs du dedans et de zones obscures pour les participants de l'extérieur.

De même qu'un bon commercial connaît parfaitement les produits qu'il vend pour construire son argumentaire de vente, déceler les besoins du client sous la demande formulée, être capable de répondre aux objections et finalement ne vendre que ce dont a besoin le client, la conseillère se doit de clarifier les différences de niveau entre les diplômes proposés en prenant appui, par exemple, sur les diplômes les plus demandés

¹²⁷ En poursuivant l'idée de J. Coursil (op. cité) et retrouver la fonction muette du langage dans l'existence du sujet entendant et regardant ce qui se dit à travers l'action

dans une même filière. En effet, aucune conseillère ne saurait connaître le contenu des quelque 750 diplômes proposés.

Les échanges langagiers formels et informels d'échanges de pratique entre conseillères favorisent la diffusion et la mutualisation de connaissances. Les conseillères qui ont suivi des cursus de formation, initiale ou continue, pour l'obtention de BTS ou qui ont exercé dans des GRETA sont des sources précieuses pour la compréhension des référentiels ou des attendus des enseignants.

La fréquentation d'entretiens d'accompagnement avec les enseignants de spécialité, échange langagier pour préparer et rédiger la fiche de préconisation, permet également la sédimentation de connaissances sur les diplômes et d'exemples concrets parlants sur l'expérience singulière. Ceci est tellement vrai que les candidats entendant les conseillères parler de 'leur' métier pour donner des exemples concrets, leur disent : *'mais on dirait que vous êtes coiffeuse, cuisinier'... !*.

Il est difficile alors de rester dans le rôle du naïf auquel on doit tout expliquer, mais il faut se méfier du discours creux (quand dire ce n'est pas faire !). Imiter le langage du professionnel ne fera pas longtemps illusion, il y manquera inévitablement l'étayage de la preuve fournie uniquement par le réel de l'activité vécue.

Selon les circonstances et le public qui vient s'informer sur la validation (public déjà averti ou non de ce qu'il va trouver auprès de l'Education nationale, public pré-orienté ou pas) et compte tenu de la mobilité grandissante réclamée dans le monde du travail, faire référence au Répertoire national des certifications professionnelles [Charraud (2003), *Actualité de la formation permanente* n° 182, p. 40-41]¹²⁸, pilier organisationnel d'un repérage harmonisé des compétences, tant au niveau national qu'au niveau européen, est souvent bien nécessaire car l'on ne retient bien souvent de la Loi de modernisation sociale qu'un seul volet : l'article qui annonce la possibilité d'obtention de certification totale par validation d'acquis.

¹²⁸ L'établissement d'une fiche commune pour caractériser toutes les certifications enregistrées réclame un accord sur les codes de repérage sur les notions de compétences attendues, de niveau de responsabilité requis, etc.

Proposer une hiérarchie des accents à mettre sur un contenu informatif standard et avertir le candidat du besoin d'un investissement en temps et énergie, tout en veillant à ne pas le décourager (exercice sur le fil du rasoir où il faut tout à la fois motiver et avertir sur l'effort à fournir) sont deux priorités relevant d'une dimension éthique dans l'accompagnement -et tout d'abord dans l'information qui initie l'accompagnement. Et cela passe par le langage.

En effet les conventions signées entre le bénéficiaire, son entreprise, l'organisme financeur et nos services de l'Education nationale comportent, certes, un aspect contractuel (nombre d'heures d'accompagnement contre un coût à payer) mais ne prédisent en rien l'effort individuel à consentir.

L'argumentaire développé, lors de l'information, pour 'vendre' autant que faire se peut (c'est-à-dire convaincre que la prestation d'accompagnement, segment payant, est... payante en termes de résultats !) n'est pas la garantie d'un 'taux de transformation', c'est-à-dire que le candidat aille jusqu'au bout de la procédure. Les bons résultats enregistrés (Annexe VI) en 2006 sont sans doute dus à l'augmentation du temps d'accompagnement effectivement accordé et à l'introduction de trois phases de travail en dehors de l'information.

Les recommandations pour le développement de la validation des acquis de l'expérience [CNFPTLV (2006)] qui insistent sur le besoin de réfléchir sur le projet avant d'entrer dans la procédure conduisant à la certification trouvent un espace continu de déploiement dans les séances de 6 et 3h en présence d'autres candidats, en multipliant les occasions d'expression et d'écoute, bref des échanges langagiers.

L'accueil individuel ou personnalisé ainsi que l'entretien individuel d'accompagnement en présence d'un enseignant de spécialité sont des opérations que l'on apprend également en imitant ce que l'on a observé en situation ; mais, plus encore que pour l'information, l'appropriation de ces deux prestations se mesure au discours tenu, lequel est porteur de prises de position et reflet de convictions sur l'accompagnement et le rôle de l'accompagnant.

Ainsi la loi stipule que la démarche de validation est individuelle : on ne peut l'imposer. Pour permettre un choix libre, l'accompagnant doit apporter et rendre visibles les informations extérieures pertinentes (les attendus du référentiel, le sens des questions posées dans les livrets, les attendus d'un jury VAE) et, condition essentielle, ne laisser planer aucun doute sur la nature de sa contribution qui se situe exclusivement dans le domaine de la méthodologie et non du contenu.

L'accompagnement peut aider à révéler la compétence mais en aucun cas à la créer. Les premiers contacts et les rencontres suivantes se fondent ainsi sur un contrat oral clair, matérialisé dans le discours [Lainé (2006) p. 111-122].

D'où la crainte salutaire (présente chez les conseillères débutantes mais qui ressurgit par la suite dans les cas non familiers) de ne pas trouver le 'bon diplôme' ou plutôt de ne pas mettre à disposition du candidat des contenus de diplôme correspondant à son expérience dans le temps imparti à cette opération (1h 30) et en particulier **depuis 2005** où le choix se fait **en amont** de l'accompagnement.

Cette crainte, il convient de la revendiquer comme un garde-fou contre un préjugé péremptoire : la conseillère sait (même si cette attitude est fortement attendue par les candidats). Elle pousse les conseillères à se rapprocher de sources vivantes d'information sur le diplôme, c'est-à-dire les enseignants et/ou les inspecteurs de spécialité, à les interpeller hors de leur temps de service, ou encore lors des réunions d'équipe et d'échange de pratique, et les collègues confrontées aux mêmes tâches.

La co-responsabilité du choix du diplôme n'est pas, loin s'en faut, une responsabilité symétriquement partagée. Si les conseillères savent lire un référentiel et peuvent, tout au moins, faciliter l'accès à cette lecture sans pour autant avoir l'expertise de l'enseignant, en revanche, seul le candidat connaît son expérience et dire qu'il la connaît n'implique aucunement qu'il en soit pleinement conscient (c'est même l'objet du travail éducatif/formatif de la validation), tout au moins au moment du choix de la certification.

Rapprocher ces deux lectures partielles pour décider d'un diplôme à retenir est alors un exercice parfois périlleux pour les certifications peu demandées. Le signaler ne veut pas dire se défausser de sa responsabilité mais en mesurer les limites.

Paradoxalement, dégagée de la pression de la co-responsabilité du choix, j'arrive mieux à aider la conseillère chargée de l'information, en m'appuyant sur mon expérience de l'accompagnement en présence de l'enseignant et de la rencontre de situations similaires où les dialogues, les questions-réponses échangées, sédimentent une connaissance plus fine des diplômés.

Après le décodage du référentiel, un autre outil de langage est à exploiter : le livret définitif, celui qui sera évalué par le jury. **Avant 2005**, la frustration des conseillères pédagogiques était grande d'avoir à renseigner le candidat interlocuteur dans un temps restreint (très brièvement au moment de l'information collective et à l'issue du premier ou deuxième entretien individuel) sur le contenu du livret définitif, sur les rubriques et le sens des questions (au-delà de leur signification, ce que chaque question cherche à faire connaître pour le faire reconnaître au-delà de ce qu'elle veut dire). Le passage de l'entretien individuel au couplage rencontres collectives + rencontre individuelle et, surtout, l'augmentation du temps alloué à l'accompagnement ont levé cette frustration.

Dans les procédures VAE (accompagnées ou non), pour les titres de 'Formateur responsable pédagogique' et de 'Conseiller emploi formation insertion', l'entretien d'accueil et de remise de dossier (payant, alors que cette prestation fait partie du service public et est entièrement gratuite pour les diplômés relevant de la compétence du DAVA) dure une demi-journée (3 à 4 h) et laisse donc le temps nécessaire pour décrypter le dossier à remplir et chercher dans l'expérience de la personne ce qui peut correspondre aux attendus de la certification.

La phase pérenne dans le dispositif, l'entretien individuel d'1h 30 en présence d'un enseignant de spécialité (utilisée comme argument choc pour l'accompagnement que nous proposons !) est une manœuvre que les conseillères ont appris par imitation/imprégnation, d'abord en intervenant en doublon dès fin 93 avec la première coordinatrice du dispositif et en s'inspirant, au début du moins, de ses façons de faire.

Tous les entretiens d'accompagnement étaient alors effectués avec un professeur de spécialité (du domaine professionnel du diplôme demandé en VAE) et la responsable du dispositif. Celle-ci n'a que très progressivement délégué les entretiens d'accompagnement aux conseillères dites 'bilan' et c'est à ce titre que je suis intervenue.

Au début de la validation des acquis professionnels (VAP), la première coordinatrice du dispositif, ex-professeur de mathématiques et se présentant comme telle, avait quelque chose de rassurant

- pour les professeurs accompagnateurs qui débutaient dans ce monde étrange et paradoxal qui remettait en cause, croyaient-ils, leur fonction même,
- pour les candidats qui se trouvaient devant un 'prof.' susceptible de dire avec légitimité si, oui ou non, des pans de leur expérience correspondaient au diplôme.

Il est à noter que la conseillère alors nommée coordinatrice devait coordonner l'entretien, à savoir 'recadrer' dans les termes de la loi l'enseignant qui avait tendance à être trop dans la logique de l'enseignant traditionnel. Son rôle consistait également à reformuler, pour le candidat et le professeur, les propos qui s'échangeaient. De plus, la coordinatrice de l'entretien prenait des notes, les retravaillait et fournissait ensuite au candidat un plan, synthèse dactylographiée de l'entretien : travail du dire et de l'écrire. Finalement, la prescription était forte et autorisait peu une façon de faire (travail réel), plus en lien avec les savoirs et la posture pédagogique de la conseillère apprenante, sauf à transgresser les règles imposées.

Puis, au changement de responsable (septembre 2002), les conseillères se sentant reconnues dans leur expérience, leur diversité et leurs spécificités par la nouvelle directrice du dispositif, ont alors plus librement trouvé, créé et revendiqué leur façon de faire dans un cadre défini par le guide du conseiller.

Le binôme pédagogique

Un réaménagement des rôles entre l'enseignant et la conseillère, nommée désormais conseillère pédagogique, où chacun prend une place mieux repérée intervient à ce moment là :

- L'enseignant spécialiste du diplôme connaît le référentiel et les compétences incontournables que le jury va chercher à retrouver dans le livret rédigé et dans l'entretien oral.
- La conseillère pédagogique positionnée davantage sur l'analyse du travail peut donner des 'trucs' méthodologiques pour rendre visible l'activité et, au-delà, fournir à la personne les moyens d'analyser son propre travail.

Le temps de préparation, avant de recevoir le candidat en entretien, est mis à profit par la conseillère pour mieux cerner les compétences attendues chez une personne titulaire du diplôme en question (s'il s'agit de diplômes peu familiers) ou pour échanger les impressions produites par la lecture du premier écrit. Travail de connaissance et de reconnaissance mutuelle initié dans cette conversation : des liens se tissent qui permettent l'interpellation de tel ou tel enseignant hors rendez-vous si le suivi semble trop difficile. Travail informel du dire.

La position de la conseillère pédagogique profane¹²⁹ dans le monde enseignant et dans le métier exercé par le candidat, tiers dans le dialogue, est alors intéressante à plusieurs titres. Elle permet une redistribution plus claire des rôles et une hiérarchisation des places (l'enseignant est présenté comme spécialiste du diplôme) qui offrent deux positions d'écoute et deux angles de vue sur l'action : ceux d'un spécialiste et ceux d'une naïve.

Le fait que le discours du candidat sur son expérience ait deux destinataires distincts contribue à une prise d'informations externes (sur les attendus du référentiel, sur le fonctionnement des jurys lorsque les enseignants accompagnants sont ou ont été membres de jury VAE) et à une prise d'informations internes lorsqu'il faut expliquer à quelqu'un qui n'est pas du métier, qui est éloigné de l'activité, en quoi consiste réellement le travail/l'activité industrielle et ce que veulent dire les termes spécifiques du métier. L'enseignant peut alors proposer des termes spécialisés pour traduire le jargon du métier.

Cette explication, ce 'dépliage' conduit à la prise de conscience des ressources du milieu et des ressources de la personne qui agit, toutes mobilisées dans l'action. On rejoint là ces fameux savoirs (savoir et savoir-faire) que l'on ne sait pas avoir.

Une des prérogatives de la conseillère consiste à fixer par l'écriture dans la fiche de propositions devenue fiche de préconisations ce qui se dit dans l'entretien tripartite. Elle écrit cependant sous le contrôle de l'enseignant, reformulant devant lui, pour être synthétique, les remarques faites à l'oral.

Si l'on tient compte du cadre pré-imprimé et des rubriques standards de la fiche de propositions ou de préconisations, une liberté raisonnée d'écriture est laissée à la conseillère qui doit adapter son vocabulaire à celui utilisé dans l'entretien et restituer au plus près les remarques préliminaires faites par l'enseignant et les conseils distillés au cours de l'entretien sans souci des rubriques de la fiche. Plusieurs formalisations ont été proposées pour tenir compte des difficultés des rédactrices mais, au bout du compte, aucun entretien n'est le même, aucune oreille n'écoute de la même façon et chacune des conseillères conserve son style de prise de notes plus ou moins synthétique.

¹²⁹ 'Ce qui est profane (*προφανής*) est ce qui est évident, clair, normal. (...) En latin *profanus* veut dire hors du temple, ce qui est étranger à la religion, non sacré, normal, quotidien, commun' [Taylor (1998)]

En revanche, il faut parfois lutter contre la tentation qu'ont les professeurs de nommer l'expérience du candidat ou plutôt les activités qu'il mène, avec les termes attribués aux grandes fonctions recensées dans le référentiel (communication, organisation, etc.). Ces dénominations écrasent l'activité réelle, l'invention que chacun place dans les actes, y compris routiniers de sa vie au travail [Béguin, Clot (2004)]. Nommer l'activité, lui donner un nom (que le candidat fournit ou que l'on peut suggérer), c'est en donner du même coup l'objectif général poursuivi, le sens que la personne lui donne au moment de l'action ou après coup, dans le moment de l'action réfléchie. C'est partir de son vécu et orienter la narration à faire dans le sens d'une communication adaptée au but poursuivi, rendre l'activité lisible et visible au lecteur évaluateur.

L'adaptation des acteurs passeurs de l'équipe pédagogique (à savoir le binôme constitué par l'enseignant de spécialité et la conseillère dite aussi généraliste car elle intervient dans tous les types de diplômes) à ce travail nouveau pour eux d'accompagner le candidat à la mise en visibilité de son action relève, pour les enseignants, d'une gymnastique inédite de pensée. Dans les cours dispensés, ils ont pour mission et objectif de faire acquérir telle ou telle compétence et, dans ce sens, c'est le référentiel de certification (deuxième partie du référentiel de diplôme) qui constitue le programme de formation. A partir de celui-ci, ils construisent leur progression pédagogique avec la volonté de créer, pour atteindre leur objectif d'évaluation, des situations problèmes propres à déclencher la mise en œuvre de la compétence visée.

En VAE, il faut inverser la manœuvre : partir d'une situation problème énoncée par le candidat, enclose dans l'expérience, pour inférer le déploiement de la compétence adéquate (celle qui permet de résoudre le problème), dans toutes ses dimensions de savoir-faire, certes, mais aussi de savoirs associés, pour conserver le langage des référentiels.

Il a donc fallu que les enseignants se convainquent eux-mêmes que l'interrogation du jury n'a plus, pour finalité, la sanction de la présence ou de l'absence de connaissances, comme dans l'examen traditionnel qu'ils ont tous connu et auquel ils continuent à préparer leurs élèves. Le jury doit saisir la preuve et le processus de réussite de l'action

avec les moyens appropriés pour mobiliser les ressources de l'environnement et les ressources propres (savoirs appropriés par la personne).

Nombre d'enseignants accompagnants, tout au moins au début de la validation des acquis, une fois dépassée l'impression de 'ne plus servir à rien' puisque l'expérience était considérée comme source de connaissances, se sont ensuite appuyés sur leur nouvelle pratique de repérage (et d'évaluation anticipée), pour modifier leur façon d'intervenir face aux élèves ou stagiaires de la formation initiale et continue.
De la même manière, il est fréquent qu'ayant repéré un postulant à la validation dont l'expérience est riche, un enseignant demande au candidat s'il accepterait de prendre en stage ses élèves : belle reconnaissance !

L'évolution s'est faite progressivement. Déjà, du temps de la VAP, une formation à l'accompagnement avait été offerte aux enseignants par des spécialistes de l'analyse du travail¹³⁰ qui avaient largement diffusé un guide avec des outils pour l'accompagnement (Annexe XVI). Néanmoins, notamment pour les matières dites générales, l'obligation dans la VAP de devoir passer une épreuve au moins par le mode de l'examen traditionnel faisait coexister deux logiques d'évaluation : la vérification de la présence ou de l'absence de connaissances et la preuve.

Après le passage de la VAP à la VAE, dans le souci de maintenir un dialogue tout au long de la chaîne d'accompagnement et surtout de maintenir la cohérence dans la manière d'appréhender l'expérience singulière du candidat, une formation continue à l'accompagnement a été proposée¹³¹. aux professeurs accompagnants et aux professeurs membres de jury.

Co-animée par les membres de la Délégation académique à la formation des professeurs de l'Education nationale (DAFPEN) et par le DAVA, elle explique et rappelle les principes de l'analyse du travail sur lesquels reposent les outils d'aide à la rédaction et à l'évaluation.

Elle s'appuie sur deux diaporamas, l'un sur l'information générale à propos du dispositif et de son évolution, utilisé à l'occasion de la présentation de la VAE dans les entreprises ou dans les forums et autres manifestations, l'autre, sur l'analyse du travail,

¹³⁰ Co-animé par un inspecteur Education nationale et un chercheur du CEREQ

¹³¹ Il faut d'ailleurs avoir suivi cette formation pour accompagner les candidats ou siéger comme jury ; et c'est un critère qui sera pris en considération lors de la future labellisation des DAVA engagés dans la démarche qualité

que j'ai conçu et réalisé à l'intention des enseignants accompagnants et membres du jury (Annexe XVII). Après visionnement de ces deux supports visuels, un débat avec les professeurs permet de recueillir le sentiment des participants sur la pratique de jury et d'accompagnant en prenant appui sur des exemples concrets préparés par les animateurs avant la session de formation ou fournis sur le vif par l'auditoire.

.

Grâce au dialogue instauré, prendre en compte les réactions parfois assez vives permet de faire passer plusieurs messages :

- il n'est pas question de brader les diplômes et donc, à terme, de desservir les candidats qui auront obtenu la certification par le biais de la validation des acquis ;
- le rôle de l'enseignant, en formation continue comme en formation initiale, n'est absolument pas remis en cause par le dispositif de validation, quatrième voie d'atteinte et non d'obtention systématique de la certification ; le rôle de l'enseignant en est même conforté ;
- les enseignants ont toute leur place, même si elle est décalée par rapport à la pratique enseignante quotidienne. A partir de la preuve écrite et orale fournie par le candidat, ils participent activement à la construction du lien entre l'activité présentée et les requis conceptuels dont atteste le diplôme.

A partir de la VAE, après un temps de rodage, l'idée de l'évaluation compensatoire¹³² pratiquée par le jury VAE fait son chemin. Elle est expliquée par les enseignants aux candidats qu'ils accompagnent.

Le travail d'écoute et d'explicitation de l'enseignant accompagnant se décline alors de la façon suivante :

- Repérer d'abord les situations problèmes fournies par le candidat dans une discussion libre sur ce qu'il fait dans son cadre de travail. Il s'agit là d'une écoute formatée par la connaissance du référentiel de certification qu'il va avoir à expliquer

¹³² Pour rendre plus équitable la situation des candidats VAE. Dans l'examen traditionnel, les élèves sont notés et peuvent ainsi bénéficier du report de points obtenus grâce au coefficient. Dans la VAE, on n'obtient que la dispense de passer l'épreuve, c'est-à-dire l'équivalent de 10/20

au candidat -notamment la hiérarchisation des compétences les plus représentatives du diplôme demandé.

- Choisir ensuite dans la palette des activités présentes dans l'expérience celles qui recouvrent au maximum les compétences attendues, voire peuvent témoigner d'une compétence présente en filigrane dans l'action. Ceci suppose la mise à disposition du candidat de toute la connaissance de l'importance relative des attendus du diplôme. Elle se fait par le commentaire oral du (ou des) référentiel(s) concerné(s), au moment de l'entretien d'accompagnement par l'enseignant de spécialité. L'expérience acquise par les enseignants au cours de l'enseignement et du partage entre collègues développe une expertise¹³³ qui permet le choix des activités à décortiquer, même si elles ne paraissent pas a priori parmi les plus importantes ou significatives aux yeux du candidat.
- Décortiquer enfin le processus d'atteinte du résultat par le fait de revisiter l'activité après coup, en faire faire le récit, mettre l'activité 'en intrigue' pour reprendre les termes de Paul Ricœur. Cette opération s'effectue en reconstituant a posteriori l'enchaînement des faits dans une cohérence logique (adéquation de la pensée et de l'action) et c'est l'expertise de l'enseignant et l'extériorité de la conseillère qui, partant de la production de la preuve, vont amener la prise de conscience et la reconstitution du cheminement qui a conduit au résultat.

Bien souvent, malgré l'explication de la conseillère, les termes activité et tâche, fonction et activité sont confondus, et la confusion est entretenue par le manque d'homogénéité du vocabulaire utilisé dans les référentiels. Le candidat dans un premier temps reprend spontanément les tâches prescrites dans la fiche de poste ou (re)-copie le référentiel d'activités sans l'habiller de son propre travail. La parcellisation des actions rapportées ne rend pas compte alors de l'intelligence au travail¹³⁴ forcément développée mais restée invisible en l'absence de l'articulation personnelle de ces actions en fonction d'un but.

La logique reconquise s'appuie certes sur une logique chronologique (préparation, action et évaluation) mais pas seulement. Elle repose également sur la

¹³³ Sédimentation d'éléments qui font partie de ce que Yves Clot (2000) appelle le genre de l'activité (enseignante) [in *La validation des acquis de l'expérience : concepts, méthodes, terrain*]

¹³⁴ Intelligence dont Guy Jobert, entre autres auteurs, trouve trace dans l'écart à la prescription (Cf. *Approche clinique des situations de travail*, supra)

réappropriation des choix, des micro-choix posés par l'acteur/auteur/sujet de l'action qui hiérarchise les tâches selon un degré d'urgence qu'il est seul à pouvoir montrer.

Entre le dire et l'écrire, le lire est une autre source, espace à parcourir sur la vague porteuse du langage.

La lecture du référentiel support du travail commun

Dès le choix du diplôme, la partie du référentiel nommée référentiel d'activité est lisible directement, autant par les candidats que par leurs accompagnants. C'est une partie nommée parfois référentiel métier rédigée après analyse du travail du titulaire d'emploi. Rénovée régulièrement, cette rubrique suit l'évolution des métiers et liste non seulement les activités attendues mais aussi les contextes d'exercice et les évolutions de postes possibles. La notion de métier, d'emploi, dépasse celle trop restrictive de poste de travail.

En revanche, dans le référentiel de diplôme que le professeur de spécialité connaît bien, la partie référentiel de certification listant les compétences attendues chez le titulaire du diplôme ainsi que les savoirs et savoirs associés que ces compétences mobilisent, est une clé d'entrée dans la progression pédagogique que l'enseignant va mettre en place dans sa classe. C'est une partie beaucoup plus importante (en termes de nombre d'informations et de pages), plus hermétique aussi pour un œil non averti et qui nécessite une traduction, un décodage.

Au moment du choix mais aussi ensuite, au moment de la rédaction des activités, cet inventaire normé des compétences attendues peut permettre au candidat l'évocation de situations où ces compétences ont été développées. Les situations vécues deviennent alors le contexte approprié pour mettre en évidence, dans la série des actes posés, la compétence, les compétences dont le jury s'attend à trouver traces. Un va-et-vient fructueux s'installe entre la compétence visée et l'activité qui permet de la déployer.

Au début de la pratique de validation, des opinions contradictoires coexistaient : donner ou ne pas donner le référentiel de peur que le candidat recopie, sans utiliser sa propre expérience, mais assez vite il est apparu que connaître les attendus constituait

une aide appréciable pour trier dans l'expérience les situations pertinentes à rapporter (situation problème en fait familière aux enseignants) au point que cela figure désormais dans les recommandations pour le développement de la validation des acquis de l'expérience [CNFPTLV (2006)]. Dans le mode d'emploi du livret 2, la nécessité de comparer son expérience au référentiel est clairement indiquée.

Dans les phases désormais collectives de la procédure d'accompagnement, il s'agit, avant tout, de mettre en route une dynamique de groupe ; le rôle spécifique de la conseillère est d'explicitier les outils à disposition pour le travail de validation (le référentiel et le livret définitif), de distribuer le temps de parole, en s'appuyant sur l'expérience de rédaction (ou non rédaction) des participants, en les invitant à échanger leurs réactions individuelles à propos des outils présentés.

Avant tout méthodologue, la conseillère pédagogique s'attache à montrer la cohérence des outils proposés puisque l'analyse du travail et ses questions en sont le fondement.

La méthode d'analyse du travail utilisée, s'appuie sur un discours sur l'action, discours dont on analyse le contenu grâce à une analyse logique de l'action, comme il existe une analyse logique des phrases des discours.

Ainsi, non seulement le contexte appréhendé à travers la réponse aux questions 'où, quand, comment, pourquoi, de quelle manière, avec qui, avec quoi' permettra de faire ressortir l'action et l'enchaînement des actions dans l'activité mais encore, de la même manière que, dans un texte, les adverbes enrichissent, complètent et explicitent le verbe (en l'occurrence le verbe d'action), les subordonnées circonstancielles de but manifesteront le sens que l'acteur auteur donne à son action (finalité).

L'exercice redoutable qui est demandé aux candidats se pose avec la même difficulté aux conseillères qui souhaitent explicitier leur pratique.

Il n'existe en effet qu'une prescription floue du travail d'accompagnement et notamment de l'accompagnement à l'écriture ; et les outils dont nous disposons ne comportent pas de mode d'emploi d'auto-utilisation très détaillé, comme il en existe,

par exemple, dans le livret 2 pour les DEES où des notices d'accompagnement permettent un premier guidage.

Un travail de formalisation continu, rendu nécessaire par :

- le souhait de ne pas tomber dans une routine d'exercice dommageable,
- l'arrivée dans le dispositif de conseillères bilan dans tous les départements dès 2003,
- le renouvellement des conseillères bilan départementales,
- l'intervention en accompagnement réalisé en quasi-exclusivité par les conseillères bilan GRETA sur les diplômes de la santé (DPAS et DPAP),
- La mise à disposition des entreprises de prestations améliorées, pour un temps (et un coût) supérieur à celui de l'accompagnement standard,
- la conception en cours d'un accompagnement en ligne,

m'a conduite à expliciter davantage, pour moi d'abord, ensuite pour les interlocuteurs du dispositif, les apports de ma formation antérieure au sens déjà évoqué de 'mise en forme' : l'accompagnement en groupe à la reconnaissance des acquis.

Travail du lire (un référentiel, un livret), travail du dire (explicitation de l'attendu derrière l'écrit), travail de l'écrire lors de la remise des fiches de préconisation par exemple ou de conseils pour la rédaction

Partant de la phrase clé reprise par les enseignants accompagnants ('Il faut qu'à travers votre écrit, on vous voie au travail'), des questions que suscite la lecture des différents écrits intermédiaires envoyés par les candidats et du décodage à travers l'analyse du travail des questions du livret, confortée par ailleurs dans mon approche par les conseils de rédaction donnés notamment par des enseignantes en BTS de direction, j'ai matérialisé dans un écrit nommé 'Conseils devant le livret 2' (Annexe X). que je donne à l'issue de l'entretien avec l'enseignant, une invitation à l'écriture à travers une série de quasi-consignes.

Il peut être surprenant de voir à quel point cet écrit est rédigé sous forme prescriptive alors que, tout au long de l'accompagnement, je développe un argument en faveur d'un récit sur le travail qui ne s'aligne pas seulement sur la prescription.

Pour autant, partant des difficultés que rencontrent les conseillères pédagogiques à voir l'action dans les écrits intermédiaires, les prescriptions-consignes visent à aider l'éclairage d'un texte pour un lecteur extérieur à l'action en conviant au déploiement du contexte et à l'indication du sens de l'action pour celui qui la fait.

Grâce à et malgré la nature prescriptive des recommandations, je pense alors que les personnes trouvent les clés d'entrée nécessaires pour se saisir du travail réel et se l'approprier, en partie du moins.

'Quand on pose le cadre, on ouvre un espace de négociation/dialogue dans lequel les gens peuvent choisir, trouver/prendre leur place d'écriture, on fournit les armes pour lutter contre la question : 'Mais par où vais-je commencer ?'. On prend le statut d'écrivain, on ne l'a pas'¹³⁵.

L'existence de consignes pour la description écrite permet (paradoxalement ?) une créativité, une inventivité personnelle ou tout au moins permet la mesure de l'écart entre l'activité de la personne et l'activité attendue. C'est grâce au langage que va surgir la contribution singulière à la lisière du travail prescrit, navigation entre genre et style comme les nomme l'équipe de psychologie du travail du CNAM [Clot, Pro, Werthe in *La validation des acquis professionnels au milieu du gué* (2002), p. 89]

Réception lecture et commentaires sur les écrits intermédiaires

Selon le rythme de chacun, les écrits sont envoyés entre le collectif 2 et le collectif 3 ; il convient alors de trouver un temps de lecture et de réponse individuelle rapide pour éviter la démotivation au milieu d'autres tâches.

Si les conseillères demandent l'envoi d'une activité à la fois, c'est par souci d'économie d'autant que les remarques méthodologiques s'appliquent de façon transversale.

C'est également dans l'espoir de ne pas verser, comme c'était le cas précédemment pour les enseignants, dans la correction pure et simple du document complet car la conseillère est (et se doit de rester) doublement naïve : ce n'est pas une spécialiste du

¹³⁵ Extrait de notes prises en juin 2006 dans une formation à l'accompagnement aux écrits professionnels, animée par Marie-France Frey du cabinet ARGO-Ingenierie

diplôme comme peut l'être un enseignant et encore moins de l'expérience individuelle du candidat qui est le seul expert en la matière.

Pour réagir, les conseillères s'appuient, d'une part, sur la fiche de préconisation rédigée en présence de l'enseignant au cours de l'entretien individuel et, d'autre part, sur les principes de l'analyse du travail qui mettent en avant la nécessité de comprendre le contexte de réalisation de l'action et le but poursuivi par l'agent.

Un autre critère important pour lire et apprécier l'écrit se situe dans les requis par niveau de diplôme, rappelés par l'enseignant de spécialité qui a, pendant son intervention, aidé au choix des activités à décrire **en fonction du degré de responsabilité et de prise d'initiative** demandé au titulaire du diplôme visé. La lecture du référentiel est donc une activité parallèle constante à toute lecture d'écrit.

Pour apporter une aide, les conseillères doivent, en quelque sorte, pour une grande part, préfigurer la lecture évaluatrice du jury.

Assurer un suivi tout au long de la procédure n'est plus un vain mot : l'augmentation de 3 à 13h 30 de rencontres et d'échanges programmés fait que les candidats se sentent moins seuls (et les conseillères plus sollicitées). S'initie dès la première rencontre un travail d'écoute, de reformulation, de retours oraux et écrits.

Non seulement le suivi devient plus effectif mais, de plus, le travail d'éclairage **dès l'amont du processus** est partagé en groupe sur les raisons de demander le diplôme à ce moment là du parcours. Ceci est une aide à la prise de conscience et au maintien de la motivation pour poursuivre (la rédaction du livret définitif est coûteuse en temps et en énergie et il faut une bonne raison pour poursuivre) et initie une prise de distance sur le travail qu'il faudra poursuivre, aménager au gré des événements personnels et démontrer en bout de course au jury.

Travail du 'se dire à soi' au 'dire aux autres'

Dire, écrire, faire lire puis à nouveau se dire à soi, réécrire avant de dire à partir de l'écrit sont les étapes verbales de réflexion sur l'action auxquelles tout candidat à la validation est confronté.

Or le langage intérieur, nous dit Vygotski, n'est pas un langage moins le son, c'est une fonction verbale qui ne précède pas le langage extériorisé. *'Si le langage extériorisé est un processus de transformation de la pensée en paroles, la matérialisation et l'objectivation de la pensée, nous observons ici (dans le langage intérieur) un processus inverse, un processus qui procède en quelque sorte de l'extérieur vers l'intérieur, un processus de volatilisisation du langage dans la pensée'* [(1997), p. 408].

L'allongement et la spécialisation du travail de suivi a des répercussion sur le taux de transformation (nombre de dossier retirés versus nombre de dossiers déposés) (Annexe I).

Le suivi spécifique des écrits, au gré de l'envoi des candidats, n'est pas formalisé dans les fiches de poste des conseillères, la prescription floue joue là encore en faveur de comportements différents selon la personnalité des conseillères.

Malgré le souhait des candidats et la traçabilité précieuse qu'offre l'envoi des remarques par la poste ou par courrier électronique, les développer à l'écrit prend un temps considérable. Pour ma part, je ne dégage pas un temps suffisant pour cela et je préfère de beaucoup m'adresser directement à la personne au téléphone, voire en présentiel, pour commenter les notes sibyllines que j'appose au crayon de papier dans les marges. Le processus de volatilisisation du langage dans la pensée dont parle Vygotski (supra) joue ici à plein. Je répugne à corriger comme à l'école même si je réagis aux fautes d'orthographe et de syntaxe. Même si je corrigeais systématiquement l'expression (ce qui m'est quelques très rares fois arrivé), je ne pourrais pas pour autant empêcher les maladroites à l'oral. Je ne peux que mettre en garde.

Le conseil est souvent donné de faire relire l'écrit avant envoi définitif par une personne extérieure (si possible forte en orthographe !) et qui ne connaît pas de l'intérieur l'activité décrite.

La mise en garde contre le risque d'inadéquation entre l'expérience et la certification visée est parfois **mais rarement** écrite au moment de l'entretien avec l'enseignant sur les feuilles d'émargement qui resteront au DAVA. Quoiqu'on dise (par exemple le jury

n'aura pas connaissance des réserves émises), ces remarques sont vécues comme une stigmatisation a priori de l'expérience.

Il est difficile d'écrire le mot 'réserve' à propos d'une expérience qui a eu lieu. Si l'habitude en a été prise, c'est autant pour éviter un recours après échec ('Vous ne me l'aviez pas dit') que pour rester honnête vis-à-vis du candidat, lui éviter de trop grandes déconvenues et rappeler que le choix du diplôme lui est laissé en dernier recours et n'engage pas notre responsabilité. Ces réserves sont apposées au bas de la fiche d'émargement, dans une rubrique intitulée remarques, uniquement si elles font l'objet d'un consensus fort entre l'enseignant et la conseillère et avec l'approbation du candidat (ce qui revient à dire qu'il reconnaît le bien-fondé des réserves).

Le suivi du candidat, c'est encore dialoguer au téléphone, recevoir des coups de fil angoissés : 'Je ne suis pas encore convoqué en entretien' ou des coups de fils ravis (et gratifiants) annonçant l'obtention du diplôme entier ou des coups de fil déçus, la personne n'ayant pas toutes les dispenses d'épreuves. Il faut alors là, non seulement remotiver la personne et, après l'avoir félicitée sur les épreuves obtenues, se sentir solidaire des décisions prises par le jury sans pour autant laisser la personne désemparée sur la suite à donner, sans solutions possibles pour acquérir les épreuves manquantes.

J'ai conservé, depuis 2002, les premiers écrits préparatoires à l'entretien en présence de l'enseignant qui en a reçu également copie, les a souvent annotés avant de les donner au candidat ou de me les laisser, ainsi que les copies des fiches de préconisation remises. Ceci dans le but de me constituer une base documentaire sur les premières difficultés repérées et sur les diverses façons de conseiller les candidats de la part de différents enseignants intervenant pour un même diplôme.

J'ai repris un échantillon de ces dossiers et, tout de suite, me sautent aux yeux les corrections apportées par le professeur ou, à la lecture d'activités rédigées, surgissent à mon esprit les questions habituelles pour toute affirmation non détaillée : où, **comment, pour quoi** et pourquoi. ?

Ce réflexe de conservation vient aussi du fait qu'une des missions des conseillères pédagogiques régionales consiste à concevoir et animer la formation de nouvelles conseillères, à participer avec la DAFPIC à la formation des enseignants membres de jury et accompagnateurs sur l'analyse du travail.

Rien de mieux que de travailler sur des exemples précis pour illustrer les diaporamas et initier et animer les échanges de pratiques.

Dans la période du recueil formel des données, peu de dossier définitifs (livret 2 bis) sont récupérés, d'une part parce que nous affirmions haut et fort que nous ne pouvions pas voir le dossier achevé, d'autre part parce qu'il était coûteux pour les candidats de faire encore une copie supplémentaire (quatre sont à envoyer au rectorat pour les jurys).

Désormais, les conseillères récupèrent parfois des livrets 2 complets mais plutôt dans le but de répondre aux candidats déçus de n'avoir eu que peu d'épreuves en dispense. Il nous arrive de réclamer des dossiers dont les rédacteurs ont tout obtenu, l'écrit ne présageant pas de la prestation orale qui a confirmé l'impression première laissée à la lecture de l'écrit, ou rattrapé une expression écrite maladroite ou insuffisamment développée.

La singularité de l'expérience rend peu fréquente la possibilité d'utilisation d'un bon dossier pour faire voir aux candidats un écrit qui a permis d'obtenir la certification dans son entier. Cela m'est arrivé (avec l'autorisation expresse de l'auteur), par exemple dans le cas d'un candidat au Diplôme d'Etat d'éducateur spécialisé (DEES) qui n'avait pas saisi mes multiples mises en garde sur un 'raconté' trop proche de l'histoire de vie¹³⁶ et une autre fois pour un titre de Formateur responsable pédagogique (FRP), dans l'après coup d'un jury qui n'a pas décerné une unité que le candidat voulait obtenir. J'ai alors, avec autorisation de l'auteur, montré un dossier passé en jury et qui avait permis d'obtenir l'épreuve en question. Je suis néanmoins réticente car le dossier est un écrit personnel sur une expérience singulière et que nous sommes tenus à l'obligation de réserve. Les dossiers ne sont pas des mémoires archivés en bibliothèque, ils sont détruits dans un délai d'un an après passage en jury. Ils ne peuvent, en aucune façon, servir de modèle.

L'oral et sa préparation

Sachant que l'on y prépare l'entretien avec le jury, les candidats souhaitent participer au collectif 3 de l'accompagnement le plus près possible de la session de jury où ils seront convoqués. Néanmoins, certains financeurs mettent des limites de temps serrées pour la réalisation de l'accompagnement et le fait d'étendre trop la procédure ne parvient qu'à démobiliser les candidats.

La préparation à l'oral est bâtie sur un scénario standard : une présentation du parcours puis du dossier, envoyé sans redire ce qui y est déjà décrit. Pour beaucoup, l'effort de rédaction est déjà important et la prise de distance supplémentaire cette fois sur l'écrit produit et non plus sur le travail réalisé, paraît d'abord insurmontable.

L'écoute attentive du groupe et les retours fournissent pourtant l'espace nécessaire à une maturation, à un éloignement salutaire par rapport à l'écrit. Il arrive fréquemment que les candidats ne se soient pas encore mis à l'écriture et cela est compliqué à gérer car il faut mener de front les nouveaux groupes et les anciens candidats dont nous

n'avons plus en tête les dossiers. En revanche, il arrive aussi parfois que les candidats aient envoyé leur dossier à la Division des examens et concours (DEC) avant le dernier collectif et là, la simulation proposée peut jouer à plein.

Si la dynamique a bien pris dès le premier regroupement -et c'est souvent le cas- les candidats, sans se connaître, se tutoient facilement quel que soit le diplôme sur lequel ils sont positionnés ; une sorte de solidarité devant la procédure s'exprime ainsi, des échanges hors institution peuvent même se produire.

Solidaires devant l'épreuve (un dossier à écrire, une soutenance à affronter), les candidats expérimentent qu'il est plus facile de juger les autres que soi-même mais qu'entendre les propos des autres leur permet de s'entendre eux-mêmes et, si l'avis de la conseillère est sollicité, l'avis des pairs, fussent-ils sur un autre secteur ou un autre niveau de diplôme, est légitimé par l'appartenance de leur auteur au monde professionnel par rapport à celui du monde de l'Education nationale. Ces collectifs, selon moi, illustrent parfaitement les phénomènes d'inter-habilitations subjectives [Roellens (*EP* n° 133, p. 47-64)] à l'œuvre en continu dans 'la vraie vie'.

Lorsque nous proposons aux entreprises des procédures aménagées (plus de temps et plus de prestations pour un coût supérieur), ce sont souvent des rencontres individuelles qui sont programmées en plus du cursus standard : deux entretiens avec l'enseignant, puis en dehors de la préparation, une simulation de jury en individuel. Bien sûr, c'est un service beaucoup plus complet, axé davantage sur l'attente académique ; il serait souhaitable de le mettre à disposition de tout un chacun mais c'est un service coûteux.

¹³⁶ Degré zéro de l'écriture, qui en compte quatre selon Marie-France Frey (ARGO Ingenierie) : du degré zéro (du cri à l'écrit) au degré 4 (non seulement la pratique mais la théorie que j'en fais). Formation à l'écriture professionnelle, juin-nov. 2006

Rôle candidat

Demander la validation des acquis de l'expérience est un travail en soi. Etre candidat c'est adopter trois métiers en plus du sien propre :

1. celui d'analyste de son travail (en listant les contextes d'exercice, les actions et les finalités),
2. celui de metteur en scène (en sachant, à travers l'écrit, amener le lecteur sur le lieu d'exercice et au temps de l'action),
3. celui d'ingénieur des ponts et chaussées (en préparant le lien à établir entre les actions, les compétences et les savoirs développés dans l'action).

Travail quadruple donc pour une triple reconnaissance : repérage et identification, identité et reconnaissance mutuelle. Le faire existe *ipso facto* puisque l'expérience est là. Dévoiler le faire passe par la ré-évoation, le parler et l'écrire

Nous entendons souvent une remarque récurrente : '*A l'oral, je n'aurai pas de mal pour le décrire mais à l'écrit...*'. Pourtant, dès qu'on invite la personne à dire ce qu'elle fait, là encore l'évidence empêche l'expression : on a peur que ce soit 'bête' de dire cela, surtout à un jury...

Dans les premiers temps de la procédure, on avait pensé donner un dossier intermédiaire (le dossier A) pour que le candidat, après conseil de la généraliste sur des activités à développer, fasse un galop d'essai à soumettre à l'enseignant (Voir § 4.1). L'idée avait du bon mais certains se lançaient dans un travail gigantesque, le terminaient presque avant le rendez-vous avec l'enseignant puis s'entendaient dire : 'Oui, c'est un gros travail mais... il faut tout refaire, ce n'est pas cela qu'on attend'. L'effort de rédaction était canalisé par une représentation intuitive, spontanée, immédiate de l'attendu.

L'évolution des dossiers intermédiaires allant de plus en plus vers un extrait du dossier définitif jusqu'à devenir carrément le début du dossier définitif a permis d'éradiquer l'impression du 'à refaire' au profit du 'à développer'.

L'inversion des rendez-vous a eu deux mérites : ne pas faire partir l'écriture sur de fausses pistes, donner au professeur une fonction de médiation entre le vif de l'expérience et la représentation partagée par le monde enseignant du diplôme visé puis, surtout, éviter le rôle correctif du professeur qui ne pouvait s'empêcher de voir l'écrit un peu comme des copies d'élèves.

Subsiste cependant chez le candidat le regret de ne voir l'enseignant qu'une seule fois. Question de coût : lorsque des entreprises prennent des accompagnements renforcés, on peut, dans certains cas, prévoir deux rencontres avec l'enseignant.

Rôle du jury VAE

Là encore, ce n'est pas simple comme le pointent les observations muettes réalisées et une longue conversation enregistrée avec une enseignante qui a côtoyé de près les jurys de Lozère dans une spécialité précise.

Néanmoins, il y a un postulat intangible : la décision du jury est souveraine. Ce principe est annoncé dès la réunion d'information et, s'il est entendu, aux deux sens d'entendre, cela veut dire que le candidat se fie au jury, qu'il lui accorde a priori sa confiance pour juger équitablement. Le recours n'est pas possible comme dans les jurys d'examens traditionnels. Pouvoir de l'institution.

Dur métier que celui d'enseignant, professionnel de l'enseignement qui doit répondre à des obligations de poste qui font partie de ses missions. Etre membre de jury en est une en dehors de la mission d'enseignement. Les fonds alloués à cette activité, déjà bien faibles, ont encore diminué ; c'est dire qu'il est fait appel à de la bonne volonté.

Les dossiers demandés en quatre exemplaires au candidat sont transmis au jury une semaine avant. Parfois les membres du jury n'ont pas les dossiers à temps pour les lire sereinement, mais on peut penser que cet état de fait va s'améliorer car le nombre de personnes présentes aux jurys a diminué au moins de moitié, toujours pour des raisons budgétaires.

Si l'on peut trouver un avantage à cette absence de lecture des dossiers (tout de même assez rare) avant l'entretien avec le candidat, ce serait celui que souligne un inspecteur d'académie qui présidait un jury de CAP (sans que cela ne soit forcément son rôle) : l'écrit permet de se faire une idée du candidat avant qu'il arrive et, dans les cas favorables, les questions à l'oral sur les activités décrites ne font que confirmer une image positive que le lecteur s'est construit de la personne, à moins que les réponses ne soient catastrophiques et éveillent des soupçons sur la possibilité d'une rédaction non personnelle. En revanche, une impression négative laissée par le dossier ne s'efface pas facilement et ne convie pas forcément les membres du jury à poser toutes les questions nécessaires à l'explicitation de l'action. Il se peut cependant que le candidat crée la surprise à l'oral et que s'instaure alors un dialogue qui modérera quelque peu la mauvaise première impression.

Selon le niveau de diplôme demandé, on a des présidents de jurys différents : des inspecteurs pédagogiques régionaux pour les jurys de BTS (niveau III), des universitaires (souvent absents) pour les bac. pro (niveau IV) et des Conseillers d'enseignement technique (des professionnels, donc) pour les CAP (niveau V).

Les inspecteurs pédagogiques régionaux veillent davantage que les autres présidents au respect de la philosophie de la VAE et régulent l'équipe de professeurs qui composent le jury. Ils rappellent ainsi l'obligation d'évaluer l'expérience dans sa globalité dans un premier temps, et de ne poser des questions que sur le contenu du dossier et non sur les connaissances. Depuis que tout le diplôme peut être demandé, les professeurs notamment de langue étrangère, se sentent parfois inutilement convoqués. Cependant, ils jouent le jeu et défendent parfois le candidat alors même que, dans le dossier décrivant la pratique professionnelle, leur discipline d'enseignement n'est que faiblement (voire pas du tout) représentée.

Travail donc de lecture du dossier puis de partage des opinions et de répartition des questions ; entretien ensuite où le jury met à l'aise le candidat : c'est un adulte qu'ils reçoivent, un adulte qui a sans doute oublié ou jamais connu des situations de ce type.

L'entretien terminé, il y a délibération.

Si un consensus ne se dégage pas (c'est relativement rare), une discussion par discipline s'engage et c'est le moment où l'évaluation compensatoire peut jouer en faveur d'un candidat bien à l'aise dans le domaine strictement professionnel mais démuné dans une discipline d'enseignement général. L'opinion du ou des professionnels (mais il est rare que l'on puisse mobiliser deux professionnels) est prédominante et si un professionnel déclare : 'Cette personne-là, demain je suis prêt à l'embaucher', la certification est alors acquise au postulant.

L'observation souligne bien l'orientation professionnelle des diplômés dans la mesure où il n'est pas rare que des professeurs d'enseignements généraux, s'ils considèrent que le dossier donne le reflet d'un bon professionnel, parlent en faveur de candidats qui n'ont pas forcément développé l'utilisation de leur discipline dans la description des activités [La validation au milieu du gué (2002), p. 36]. Travail donc d'argumentation, de contre-argumentation sur fond de représentations partagées entre les membres du jury avant la rédaction du procès verbal. Celui-ci entérine la décision, papier hautement symbolique car on ne peut pas le remettre en cause.

La loi prévoyait que le jury puisse être prescripteur (c'est-à-dire se prononce sur les épreuves qui nécessitent une évaluation complémentaire). Jusqu'alors une consigne interne avait rendu les feuilles de relevé de décisions vierges de tout commentaire pour éviter les recours. C'est laisser le candidat dans une grande frustration et les conseillères du DAVA dans l'embarras face aux réclamations des candidats.

Très récemment, un jury a motivé sa décision de refus d'unités (Annexe IX) et c'est une grande avancée, une innovation précieuse dans notre académie, à la fois pour le candidat mais aussi pour les conseillères quand il s'adresse à elles pour... la suite ! Il est souhaitable (et probable) que cette façon de faire se généralise.

CINQUIEME PARTIE

V - LA CONFLUENCE

Ainsi deux grands courants dans le fleuve des langages, celui de l'institution qui se décline en procédures et processus et celui des catégories d'acteurs entrant en interaction, hors et dans l'institution, constitués eux-mêmes de milliers de micro-bulles, celles des individus singuliers qui se déclinent en mots, en actions, en discours.

L'examen de la zone de confluence, zone d'influence, d'interférences, se focalisera sur l'objet/sujet de l'échange : l'expérience de la personne contre un diplôme, sans oublier tout le travail de traduction de l'expérience en savoirs, travail de lecture et d'écriture, travail de lecture et d'inférence que la précédente partie voulait mettre en valeur.

Deux angles de vue coexistent pour la prise en compte du point de rencontre, que l'on se place du côté des acteurs de l'institution ou de ceux 'du dehors,' les candidats :

- l'intention (singulière) tournée vers soi,
- l'attente tournée vers l'autre.

Si intentions et attentes sont toutes deux des catégories socialement construites, elles ne se recouvrent pas forcément au temps donné de l'interaction et ne se recouvrent totalement que dans un cas idéal qui, lui, n'existe pas.

5.1 L'intention et l'attente

J. de Munck, citant J. Searle, livre la définition suivante : L'intention est la remarquable '*capacité de l'esprit de représenter des objets et des états de choses dans le monde autres que lui-même*'[(1999), p. 108]. Il poursuit en rappelant qu'avoir conscience c'est avoir conscience de, la structure interne d'une intention étant donnée par ses conditions de satisfaction qui peuvent varier selon le type d'intention considérée. Il ouvre cet aspect individuel sur le champ de la communication où toute proposition ('J'ai l'intention d'obtenir un BTS', 'Je veux/je vaudrais un BTS' / il ou elle vaut un BTS et

j'octroie la dispense d'épreuves)¹³⁷ *'n'est pas simplement la traduction d'une expérience privée [...] mais en plus élève une prétention à l'objectivité et à la validité intersubjectives'* [p. 117].

Si les intentions se déploient toutes sur le champ de la reconnaissance sociale (personnelle, par une institution de formation ou professionnelle), elles se distinguent par les finalités¹³⁸ poursuivies par chacun des protagonistes acteurs donc *in fine* par les valeurs auxquelles ils adhèrent.

L'intention se situe dans un continuum allant de l'illégitimité à la légitimité : ce qui est légitime pour soi ne l'est pas forcément pour l'autre. Nous sommes là dans le cadre de la norme comme *'schéma émergent au sein des interactions sociales. [...] La norme dans ce cas, n'est pas un donné, mais un cadre de configuration qui donne aux comportements interactifs leur intelligibilité'* [De Munck (1999), p. 126].

L'intention en validation des acquis de l'expérience est reliée, indexée à un contexte, un environnement singulier qui nécessite un dévoilement pour pouvoir éventuellement être prise en compte et donc reconnue par l'interlocuteur (l'autre de soi) dans l'interaction.

Nous sommes là dans un processus de reconnaissance, de reconnaissance mutuelle, au regard de valeurs partagées et **mises en œuvre** par les parties en présence.

Au regard des intentions, qu'en est-il des attentes ?

Si aucun enseignant de formation initiale ou continue n'attend de ses élèves ou de ses stagiaires l'adéquation totale au contenu complet du référentiel du diplôme dans lequel il intervient, ni dans sa discipline propre, ni dans l'ensemble du champ couvert par le diplôme (et il en est de même pour le jury VAE envers les candidats reçus), en revanche, l'attente des candidats face à l'institution est, dans la plupart des cas, de se voir octroyer la certification complète.

¹³⁷ Les exemples entre crochets sont ajoutés et pris, bien sûr ici, en lien avec la problématique traitée

¹³⁸ Hameline définit la finalité comme : *'une affirmation de principe à travers laquelle une société (ou un groupe social) identifie et véhicule ses valeurs. Elle fournit des lignes directrices à un système éducatif et des manières de dire au discours sur l'éducation'* [Hameline (1979), p. 97]

D'où la nécessité de construire une représentation, communément partagée par tous les acteurs en présence, de la norme, valeur sociale portée par le référentiel de la certification visée et de la limite minimale au-dessous de laquelle la délivrance ou l'obtention de dispenses ou du diplôme complet n'est plus possible. En quelque sorte, une version objectivée et objectivable de l'attendu situé sur un continuum allant de ce qui semble irréaliste à ce qui paraît réaliste.

Nous sommes là sur un processus 'opérationnalisable' de validation comme attribution de valeur en regard d'une norme.

Question de valeurs donc

La section suivante sera consacrée à la mise en évidence d'une circulation ininterrompue de 'valeurs' au cours des interactions.

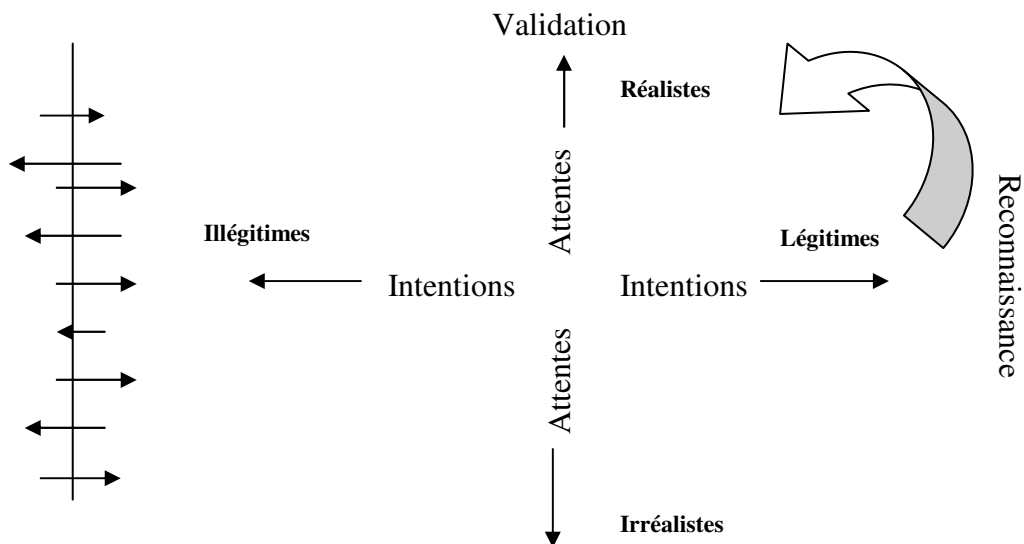
5.2 Question de valeur

- et pour les acteurs (dans et hors institution) : valeurs individuelles inscrites dans un arrière-plan culturel et donc social,
- et pour l'acteur collectif, institution : principes qui guident l'action, valeur sociale instituée et stabilisée dans les normes.

Les deux axes se croisent, attentes et intentions de l'irréaliste au réaliste, de l'illégitime au légitime et sur chacun d'eux les deux types d'acteurs, dans et hors de l'institution.

Les acteurs ne font pas que se croiser sans modifier leur état d'avant la rencontre : ils interagissent et le font avec leurs valeurs propres et la position du point de croisement indiquera le pourcentage de recouvrement (nul, partiel ou total) des valeurs ainsi engagées dans l'action.

Je propose de matérialiser le champ des interactions par une membrane poreuse, sorte de barrière osmotique laissant passer d'un côté à l'autre les valeurs portées par les langages comme l'illustre le schéma ci-après.



Dans le discours des acteurs se retrouvent indices, marques, traces des intentions et des attentes à relier aux valeurs qui les sous-tendent. On peut commencer à lister, à titre d'exemple :

	INSTITUTION, acteur collectif	ACTEURS dans l'institution	ACTEURS hors l'institution
INTENTIONS	<ul style="list-style-type: none"> Garder la 'valeur' du diplôme → critères équitables d'attribution, crédibilité de l'estampille Education nationale Conserver la présence de domaines généraux (culture générale) au côté d'un contenu strictement professionnel dans la composition du diplôme → importance de la formation complète du citoyen 	<ul style="list-style-type: none"> Appliquer les critères de recevabilité à la lettre → Respect de la loi. Permettre le choix d'activités pertinentes/au diplôme visé → Pertinence de l'information Faire comprendre la méthodologie de description et d'analyse du travail → pertinence de l'explication 	<ul style="list-style-type: none"> Obtenir le diplôme → reconnaissance de sa contribution au travail décrire de sorte à se faire voir au travail → entrer dans la logique de la preuve
ATTENTES	<ul style="list-style-type: none"> Que le candidat inscrive son expérience dans le champs du référentiel du diplôme. → Respect de la norme 'référentiel' en terme de contenu d'action et niveau de responsabilité Que le candidat argumente la prétention à obtenir le diplôme par des 'preuves' → Respect de la logique de la preuve 	<ul style="list-style-type: none"> Que les candidats prennent en charge leur démarche de validation, → Volontariat assumé Qu'ils se saisissent de la méthodologie apportée Qu'ils renvoient leurs écrits dans les temps impartis → Respect de la procédure 	<ul style="list-style-type: none"> Une 'correction' de leur écrit Une possibilité de développer à l'oral ce qu'ils n'ont pas réussi à mettre à l'écrit L'octroi de la totalité de la certification

NB : Les acteurs dans l'institution sont ici les collaboratrices administratives, les enseignants accompagnateurs et les conseillères validation pour lesquels je dispose de beaucoup plus de traces verbales échangées que pour les jurys que j'ai observé en 'muette' (Cf. partie 3)

La validation des acquis (que l'expérience a permis de sédimer) est un travail continu de reconnaissance (ou de non-reconnaissance) mené par les différents acteurs permanents ou de passage qui traversent le dispositif ; il déborde du travail prescrit par les procédures et se situe comme tout travail sur le volet du réel et du vécu.

L'activité (la prétention au diplôme et la décision d'octroi) se déroule en interaction dans l'interlocution au point que l'intention singulière des protagonistes ne peut se déployer que dans le tissu des échanges intersubjectifs, eux-mêmes construits sur une élaboration et un partage en continu de la norme sociale.

Accompagnants, nous naviguons ici sur les flots langagiers du monde subjectif et du monde social se confrontant au monde objectif¹³⁹ où les faits attestés sont révélés par des résultats chiffrés, des performances (en positif ou négatif) et traduits en statistiques interprétables.

La validation comme attribution de valeur se joue bien évidemment au moment où le jury octroie ou non telles ou telles épreuves de diplôme, voire le diplôme dans son entier, négociées comme valeur entre intention et attente mais, pour autant, la notion de valeur est présente dans tous les événements, dans tous les autres 'moments'¹⁴⁰ de la procédure (comme le montre le tableau précédent) car il s'agit avant tout de transactions sociales [Freynet, Blanc, Pineau (1998)], d'interactions, d'interférence pour rester dans le fil de l'image porteuse qui nous a menés jusqu'ici.

¹³⁹ Ceci renvoie à la notion des trois mondes introduite par K. Popper (cité par Habermas) : le monde objectif ou des états de choses, le monde social ou le monde du partage de la norme et le monde subjectif. A cette partition des mondes répond la catégorisation en quatre types 'd'agir' (téléologique, régulé par les normes, dramaturgique répondant aux trois mondes précités et le dernier, l'agir communicationnel, qui fait entrer en ligne de compte la présupposition supplémentaire d'un *médium langagier* dans lequel les rapports de l'acteur au monde se reflètent *comme tels* [Habermas (1987), p. 110-111]. S'appuyant sur les thèses de Jean-Marc Ferry, Nathalie Zaccai-Reyners [(1996) p. 26-27] décrit trois types d'énoncés renvoyant aux trois mondes et se rapportant aux trois ordres distincts de validité : les énoncés constatifs, descriptifs qui prétendent à la vérité (au sens de l'exactitude factuelle), les énoncés prescriptifs normatifs qui prétendent à la justesse normative et les énoncés expressifs évaluatifs qui prétendent à la véridicité (on dit bien ce que l'on éprouve) ou à l'authenticité expressive (on éprouve bien ce que l'on dit). Ces trois types d'énoncés participent à la constitution de la preuve, selon la logique qui prévaut dans la validation des acquis de l'expérience.

¹⁴⁰ Pour H. Lefebvre (cité par Hess et Savoye (1993), p. 46), '*ce qui caractérise l'homme par rapport à l'animal, c'est sa capacité à créer des moments.... Chaque groupe social, chaque société investit des moments différents*'

Les fenêtres temporelles de l'analyse procédurale serviront en filigrane de fil conducteur pour situer les moments évidents de confrontation aux valeurs, tout en sachant que l'évidence cache le réel comme l'arbre cache la forêt ; sans doute d'autres instants regorgent de jugements de valeur mais ils sont opaques ou transparents à mon regard 'du dedans'.

Valeurs montrées ou démontrées versus valeurs appréciées, valeurs négociées entre la clarté des intentions et l'intensité des attentes des protagonistes, circulant dans les interactions tout au long de la procédure.

Pour en revenir au tout début, à la médiatisation destinée à faire connaître au plus grand nombre la 4ème voie instituée par la loi ('Vous avez l'expérience, nous avons le diplôme' !), le raccourci du slogan [Reboul (1984), p. 85] dans la veine de la consommation (valeur de la société dans laquelle nous habitons) entretient l'illusion trompeuse de facilité, d'automatisme qui est loin d'être le reflet de la vérité (avec tout ce que la notion de vérité a de relatif).

La valeur diplôme

Mise en parallèle des efforts pour l'atteindre

Le diplôme n'a de valeur que parce qu'il demande un effort, une peine, un sacrifice dirait O. Reboul (1999). Mais dans les esprits, à la fois des bénéficiaires potentiels et des professeurs, cet effort-là, tout au moins au début de l'institutionnalisation du dispositif au moment de la VAP, est matérialisé dans l'effort d'être en formation dans l'apprendre et rien, dans nos représentations collectives, n'inscrivait nommément le faire, l'expérience, dans ce chemin de l'apprendre et de l'effort d'apprendre.

Pour Yves Clot [(2000), p. 133], *'la formation et le travail (au sens étendu de l'activité) sont longtemps restés des réalités étrangères ; l'expérience professionnelle faisait figure d'obstacle sur les chemins de la connaissance et les lenteurs de la modernisation industrielle furent souvent imputées au « bas niveau de qualification » des personnels'*.

La situation a évolué et trois facteurs participent de la force formative de l'expérience, de la conviction, partagée par les auteurs et les évaluateurs des livrets 2 et de leur argumentation :

- la confrontation à la difficulté de la remémoration, de la réflexion puis de la rédaction pour les candidats,
- l'évidence, devant le produit fini, de la somme de travail que représente l'élaboration du livret 2,
- le constat de la prise de distance que les adultes démontrent en majorité dans l'entretien avec le jury.

La valeur de la 4ème voie d'accès à la certification

Défendre la VAE

A quelque endroit du cours du dispositif qu'ils se situent, ne pas invalider le diplôme obtenu par VAE est un souci pour les agents de l'Education nationale (administratifs, accompagnants ou membres de jury). Les conseillères pédagogiques s'en préoccupent et ce, dès l'information aux personnes (en montrant les efforts à fournir de clarification de l'action, laborieux et consommateurs de temps) et dans la formation des professeurs accompagnants et jury (en montrant que la peine prise en formation par leurs élèves et étudiants est une contribution équivalente au travail et à la réflexion sur le travail quant à la production et l'acquisition de savoir).

Convaincre du bien-fondé de l'évaluation bâtie sur la lecture et l'écoute d'un déclaratif est un deuxième combat qui se gagne peu à peu dans l'action et contre les idées reçues, les opinions toutes faites non questionnées ou les souvenirs malheureux et réclame d'être convaincue soi-même et une militance parfois usante.

Si, jusqu'en 2004, les parties administratives des dossiers recevaient l'imprimatur de la cellule VAE du rectorat, nous avons proposé d'expertiser les demandes puisque, de toute façon, nous le faisons déjà pour instruire les dossiers, de sorte à libérer du temps pour l'organisation des jurys. C'est toujours le rectorat qui notifie la recevabilité de la demande au candidat mais sur avis favorable de notre part.

Nous nous sommes alors rendu compte que les lois, circulaires et directives étaient différemment interprétées par les personnels du rectorat et les conseillères administratives et pédagogiques du DAVA. Si l'exigence en matière de temps d'exercice des activités (trois ans équivalent temps plein) est vérifiée par le rectorat **à l'heure près**, il suffit de le savoir et de le faire savoir en réunion d'information.

En revanche le domaine du diplôme est le seul élément à vérifier pour accepter la demande de validation et non le niveau (Toute personne engagée dans la vie active [...] est en droit de faire valider les acquis de son expérience [...] droit ouvert et institué par la loi de 2002).

Or des dérives ont lieu, dénoncées dans le rapport d'étape du Haut Comité éducation-économie-emploi [(2004), p. 42] ; elles ne sont pas le seul fait de notre académie. L'administration s'est donné un temps d'adaptation entre nos services (du DAVA) et ceux du rectorat pour établir/rétablir une confiance, légitimer notre expertise préalable et permettre de régler les cas compliqués où l'application de la règle n'est pas toujours la meilleure façon de faire.

Le jugement de valeur, cette mécanique quasi inconsciente toujours en marche dans nos têtes, lié à notre socle éducatif et culturel, se déclenche avant même l'information.

Au reçu des appels téléphoniques :

Parfois, la personne au standard ne peut s'empêcher de passer des communications aux conseillères, ne venant pas à bout d'une conversation où l'interlocuteur ne 'comprend rien'. Notre monde éducatif jargonne et, baignées dans la procédure, nous ne comprenons pas qu'elle puisse paraître étrangère à ceux qui se sont éloignés depuis longtemps du système scolaire.

A la lecture du parcours :

La valeur diplôme est toujours présente et le regard est différent selon qu'il est porté sur une fiche de renseignement de quelqu'un qui a le bac., un CAP ou même, 'rien' c'est-à-dire n'a aucun diplôme (le discours n'est pas innocent et même terriblement violent !), ou encore un titre du Ministère du Travail, par exemple (condescendance ou appréciation positive selon l'échelle des valeurs que l'on adopte).

Cela joue bien sûr pour les professeurs accompagnateurs ou jurys car ils ont part ailleurs la responsabilité d'amener une classe d'âge à un diplôme donné, mais cela joue aussi sur la conseillère généraliste surtout lorsque les premiers signaux envoyés par la personne sont comparés à des standards (les référentiels d'activités) et, semble-t-il, ne correspondent pas au niveau du diplôme postulé en termes d'initiative et d'autonomie : question d'appréciation ? Pas seulement ; question d'activité développée et de contexte d'action disponible.

Lorsque la personne (qui, par exemple, possède déjà un diplôme de niveau équivalent à celui demandé en VAE) maintient son premier choix, affirme 'couvrir' le référentiel et que, en professionnel pédagogue de la VAE, on demeure incertain sur la pertinence de ce choix, cela renvoie alors à un conflit de valeurs : rester honnête, authentique dans son discours, donner les sources d'information pertinente, rester dans le réalisme sans que la personne ne se sente dépréciée (et assumer d'être un censeur a priori) et, en bout de

course, partir avec un a priori de confiance (finalement nous ne verrons pas l'écrit final) et respecter l'autonomie du candidat dans son choix.

En tant qu'informatrice appartenant au système, je me sens responsable¹⁴¹, co-responsable du choix et, ensuite, du résultat de la validation.

Sans doute cette attitude ne favorise-t-elle pas l'œil distancé du chercheur, mais la compréhension du processus, dans nos métiers de l'humain (selon l'expression de Mireille Cifali), passe-t-elle seulement par un regard distancé au risque d'aplatir la dimension humaine au cœur des interactions ?

Au moment d'un accueil individualisé, lorsque les postulants veulent (pour la plupart) avoir un conseil personnalisé, avoir une connaissance précise et fraîche à la mémoire des premiers éléments écrits recueillis témoigne du respect de ce que les personnes nous font connaître de leur histoire. A ce stade déjà, une remémoration a permis au candidat potentiel de mettre à jour des pans de sa vie, professionnelle notamment, parcours singulier dont on ne sait encore comment tirer les éléments de preuve pour l'obtention du diplôme mais tissu de vie singulier que l'on confie à l'extérieur, l'administration, l'Education nationale, la conseillère.

Annoncer alors que l'on a réfléchi à une proposition de diplôme(s) et donc préparé le(s) référentiel(s) concerné(s), déclenche aussitôt chez l'interlocuteur une sorte de gratitude, ou de sentiment d'être pris en compte, voire pris en charge ('Vous savez mieux que moi ce qui me convient') ou de résistance ('le bac ne m'intéresse pas') et la difficulté réside dans l'invitation à se saisir de l'information pour que le choix ne soit plus seulement proposé mais activement décidé. La marge est étroite entre la prise en compte de la personne et sa prise en charge et réclame une vigilance envers la 'pente naturelle' de la conseillère et la demande du candidat.

Pour moi, parvenir à favoriser, étayer l'autonomie dans le choix, les décisions (du diplôme, des activités à décrire, etc.) est une des valeurs clés à défendre dans la procédure proposée et répond d'ailleurs aux intentions du législateur¹⁴².

¹⁴¹ 'Respons-able', capable de réponse comme aime à le rappeler Paul Taylor dans un découpage très éclairant de ce mot [Taylor (1998)]

Les premiers échanges écrits :

Selon le diplôme possédé, selon la façon de rédiger (manuscrite ou dactylographiée, avec ou sans faute d'orthographe, avec ou sans ajout de CV, de preuves, de documents annexes, fiches de poste ou attestations d'employeurs), une idée se crée de la personne et oriente le choix du diplôme à proposer. Le jugement n'est pas absent et il est forcément induit, déduit d'indices faibles (voire forts) ; il peut néanmoins être révisé à la suite de la rencontre individualisée. Il doit être exprimé dès l'entrée dans la procédure car, à la différence des candidats, les conseillers connaissent l'ampleur du travail à fournir et, de plus, la VAE suscite l'espoir d'obtention du diplôme complet.

L'écrit demandé à ce stade porte :

- sur des éléments d'identification que l'on peut certes taire (ne pas parler d'un diplôme possédé) ou modifier mais pour lesquels des preuves officielles seront demandées (carte d'identité, déclaration de ressources et bulletins de salaires, photocopie du/des diplôme(s), fiche de poste, etc.),
- sur le choix du diplôme souhaité (domaine et niveau),
- sur la motivation (jusqu'à ce que cette rubrique disparaisse des livrets pour les diplômes du CAP au BTS). Ici, c'est l'expression spontanée de la personne qu'il s'agit de respecter même si, dans le souci de ne pas indisposer le jury, des conseils de mise en forme peuvent être donnés.

C'est par souci d'équité, pour ne pas influencer le jury, que la décision a été prise au niveau national de ne pas faire figurer la motivation dans les documents portés à la connaissance du jury. Une place lui est cependant toujours réservée dans les livrets de validation pour le diplôme d'éducateur spécialisé, pour le titre conseiller emploi-formation-insertion, tous deux de niveau III, bac. + 2, et pour le titre de formateur responsable pédagogique, de niveau II, bac. + 3 ou 4).

¹⁴² VAE démarche individuelle. Cf. circulaire n° 127-2003 du Ministère de l'Éducation nationale du 01/08/2003

Cependant, l'expérience (retours téléphoniques informels des candidats et des membres de jury) montre que les jurys sont désireux de connaître la motivation, au même titre que le parcours de formation et le parcours professionnel.

La demande de certification s'inscrit en effet dans une histoire du sujet dont le jury n'a que des bribes. Enoncer clairement sa motivation est l'indice d'une distance et d'une réflexion sur son parcours, une mise en sens de ses actions.

Les premiers échanges écrits portent sur des éléments sommaires de description du travail ou des activités effectuées : présentation du cadre d'exercice avec nom de ou des entreprises et organigramme(s), listes de tâches. Ce dernier point fait l'objet de questions que le candidat retrouvera, approfondi, dans les écrits suivants qu'il aura à produire et il apprivoise ainsi progressivement les réponses qui sont susceptibles d'éclairer le jury sur son activité.

Dans le souci d'éviter la déception du candidat devant un travail conséquent, décalé par rapport aux attentes, et un surcroît de travail de lecture et d'appréciation aux accompagnants, l'évolution des supports intermédiaires (en fait désormais réplique exacte du début du livret définitif) a été pensée de sorte à ne pas laisser la personne partir, sans guide, sur une description toute personnelle qu'il faut renoncer à utiliser pour le dossier final. Ces nouveaux supports intermédiaires doivent permettre, au contraire, d'apprivoiser progressivement l'écriture dans la forme attendue dans le livret final pour pouvoir en montrer une partie aux enseignants accompagnants et bénéficier de leurs critiques, avant de passer devant un jury.

Les écrits intermédiaires :

Ici encore, le jugement repose sur une trace écrite produite par le candidat: le dossier A, le prédossier ou, désormais, le descriptif de l'emploi qui s'ajoutent aux premières traces déjà citées (fiche de renseignement, imprimé A 3 et livret 1). Comme dans les premiers écrits, les éléments de description du travail ou des activités effectuées (présentation du cadre d'exercice, listes de tâches, missions confiées, outils et ressources utilisées, difficultés rencontrées) font l'objet de questions que le candidat retrouvera dans le dossier final qu'il aura à produire. Il se rode ainsi, sous l'œil de l'enseignant spécialiste

du diplôme et de la conseillère généraliste, aux réponses qui sont susceptibles d'éclairer le jury sur son activité.

Les réponses sont canalisées par les questions posées (questions susceptibles d'appeler une analyse de l'activité). Le discours sur l'activité n'est donc pas spontané mais reflète un mélange de prescrit et de vécu. Les mêmes types d'indices que précédemment (orthographe, manuscrit ou dactylographié) permettent de se faire, par anticipation, une idée de la personne.

Jugements de valeurs toujours

Les rencontres en face à face

Dans une première configuration de l'accompagnement, c'était à la seule conseillère généraliste de proposer le choix d'activités pertinentes à décrire dans le livret définitif et c'est seulement dans un deuxième temps que le professeur estimait si, oui ou non, la description produite était suffisamment représentative des compétences attendues et suggérait alors un remaniement de l'écrit voire, plus rarement, un changement de situation à décrire.

Cela mettait parfois la généraliste en défaut aux yeux du professeur (*'c'est Mme X qui a dit de décrire ça...*). Je me suis trouvée dans cette situation inconfortable où, n'ayant pas effectué moi-même le premier entretien, j'avais au cours du second avec le professeur à défendre mes collègues (solidarité à la fois institutionnelle et personnelle) tout en priorisant les conseils du professeur (dont la parole avait valeur de référence au regard du diplôme).

Comme je l'ai déjà évoqué, lorsque j'ai commencé à faire ces premiers entretiens, j'ai eu le bénéfice d'une formation-action au choix des activités car, au début, j'étais la seule conseillère à faire des accompagnements, c'est-à-dire à être en binôme avec le professeur dans la deuxième rencontre prévue dans la procédure.

En revanche, pour les diplômes moins couramment demandés, mes collègues, qui avaient eu à s'approprier les référentiels avant les accueils personnalisés, avaient une longueur d'avance .

Une valeur discrète¹⁴³, car non officialisée au départ, est celle du dialogue (où nous échangeons et capitalisons l'expérience des unes et des autres, oralement ou par écrit) que nous avons toujours maintenu entre conseillères et ce d'autant plus que, au départ du dispositif, un souci de déontologie, légitime sans doute mais trop exacerbé, avait rendu complètement étanche la barrière (et donc les possibilités de discussion) avec les professeurs membres de jury. Les échanges avaient lieu à la marge, lorsque le turn-over professeur accompagnateur/professeur jury nous faisait rencontrer un accompagnateur qui avait joué les deux rôles.

Le turn-over prévu tous les deux ans n'a pas fonctionné systématiquement, d'autant plus que les membres de jurys ne sont pas payés pour leur intervention censée faire partie de leur obligation de service alors que l'accompagnement, lui, est rétribué au tarif des vacations.

Pourtant, le changement de rôle d'enseignant jury à enseignant-accompagnant face au candidat est la meilleure des formations, non seulement pour la compréhension du système par les enseignants mais aussi pour les conseillères qui recueillent des informations sur le travail à conduire avec les candidats et pour les candidats eux-mêmes qui sont, de fait, mieux préparés à ce qui les attend. L'opacité sur ce qui se passe au jury, sur sa manière d'apprécier les écrits et les réponses du candidat aux questions, opacité entretenue par le cloisonnement des services qui interviennent dans le dispositif, est en partie levée.

C'est une autre façon de dire qu'une évaluation honnête est celle qui donne à voir en amont les critères de l'évaluation comme le font les référentiels de diplôme commentés par les enseignants et la remise au candidat des grilles d'évaluation dont disposera le jury, dans le cas de la procédure mise en place pour l'obtention du titre de FRP par la VAE.

¹⁴³ Discrète aux deux sens de cachée et discontinuë

Lors de l'entretien du candidat avec l'enseignant de spécialité et la conseillère généraliste, le dialogue en face à face va permettre de confirmer ou d'infirmer la première impression issue de la lecture des écrits et surtout de confronter et croiser des représentations : représentations que se font les accompagnateurs, généralistes et spécialistes, du candidat et de son activité, représentation que le candidat se fait de son travail et celles qu'en ont les interlocuteurs.

Or toutes ces représentations sont affaires de valeur également.

Par exemple la grande mobilité d'une personne déduite de la quantité d'entreprises citées peut induire chez le lecteur l'impression d'une instabilité, voire une difficulté d'adaptation ou, tout au contraire, une grande aisance d'adaptation à de nouveaux milieux, une curiosité. Tout dépend bien sûr des métiers, les cuisiniers qui font des saisons affichent bien plus d'entreprises que d'autres corps de métier. Le temps des contrats pérennes est révolu et ce n'est que dans une certaine classe d'âge que l'on peut voir encore des carrières entières dans la même entreprise. Cependant, les enseignants fonctionnaires titulaires sont peut-être encore de la génération des travailleurs qui restaient toute leur carrière dans la même entreprise.

Un premier partage d'impressions se fait entre le professeur et l'accompagnateur généraliste. La plupart du temps, les opinions convergent surtout pour des métiers que nous, généralistes, avons l'impression de mieux connaître (diplômes du domaine tertiaire rencontrés très souvent, CAP Petite enfance, BP Coiffure).

Il m'est arrivé cependant de ne pas avoir la même opinion de départ que l'enseignant et, le plus souvent, c'est dans le sens d'une plus grande confiance en faveur du candidat.

Par la suite, l'entretien démontre souvent que la personne en sait beaucoup plus que son écrit ne l'a laissé percevoir ou même beaucoup plus qu'elle ne le sait elle-même. La prise de conscience intervient peu à peu devant ce que les interlocuteurs renvoient au candidat.

Beaucoup plus rarement, j'ai eu moins confiance que le professeur et cela s'est confirmé dans les résultats du jury : il semble là que nous n'évaluons pas la même chose.

Par exemple une personne postulant pour un BTS assistante de direction qui s'est vu refuser beaucoup d'unités du diplôme et dont j'avais pressenti, à travers l'écrit, le foisonnement d'une expérience non suffisamment maîtrisée, non réfléchie.

Techniquement, quelqu'un peut être à l'aise mais il faut encore que cela soit accompagné d'une certaine sûreté de soi qui, lorsqu'elle fait défaut, dessert la prestation orale au jury. A contrario, une trop grande assurance affichée peut inviter le jury à aller 'gratter' un peu plus loin, mettant ainsi la personne dans l'incapacité de répondre selon l'attendu. Parfois ces attitudes sont pressenties dès l'entretien d'accompagnement : mettre en garde sans jugement demande de l'humour et du doigté.

Certes, l'accompagnement ne crée pas la compétence : il aide à la révéler¹⁴⁴ mais, selon le niveau du diplôme requis, se retrouvent les deux aspects à prendre en compte dans le travail présenté par le candidat :

- la performance mesurable (et donc les preuves doivent être fournies),
- l'investissement du sujet en termes d'écart à la prescription pour justement parvenir à la performance,

et c'est là tout un cheminement nécessaire pour que la personne prenne conscience de ce qu'elle met en œuvre et qui n'est pas prescrit et puisse ensuite le défendre.

Ce cheminement prend du temps, un temps de maturation, de métabolisation, Yves Clot dirait de percolation de l'expérience [Clot (2000)], temps que, suivant les circonstances, le candidat ne peut s'accorder.

Dans le temps de l'entretien, ce parcours véritablement de reconnaissance, s'il n'est pas déjà entamé, ne peut être qu'initié ; à la personne de le poursuivre jusqu'au rendu du dossier final.

Au cours de l'entretien, une remarque récurrente venant des professeurs accompagnateurs, dans grand nombre de cas, est la suivante : la différence entre le candidat adulte demandant validation de son expérience et les jeunes gens préparant ce même diplôme par la voie de la formation initiale est flagrante et elle est, bien sûr, en faveur de la personne expérimentée (valorisation de la personne).

Mais ce 'plus' doit être mis en forme, dans la même forme que ce qui est requis à l'examen auquel ces mêmes professeurs préparent leurs élèves.

En d'autres termes, la valeur évaluée doit s'exprimer dans une forme comparable à ce qui est exigé à l'examen et c'est bien là l'apport spécifique du professeur accompagnant. Il connaît le requis, il aide à traduire l'expérience (et donc plus précisément les acquis de l'expérience) dans des termes comparables aux exigences du référentiel de diplôme, instrument qui l'aide, lui, à faire cours et à préparer les élèves à l'examen traditionnel.

Bien évidemment, les professeurs qui ont été ou sont encore, à côté de leur métier d'enseignant, des professionnels, ont une vue plus globale du fossé qui sépare théorie et pratique mais surtout des ponts que l'on peut établir, faire apparaître.

Les conseils du professeur seront précieux dans le sens où ils aideront à repérer les situations d'activité ou de travail potentiellement exploitables pour mettre en évidence les compétences attendues pour le diplôme requis.

Leur apport ne s'arrête pas là.

Avec l'accompagnant généraliste, une des activités repérées est détaillée avec le candidat en proposant un plan d'exposition qui mette en lumière les objectifs poursuivis (sens du travail), les manières de faire. L'objectif est que la personne s'empare de la technique d'exposition, de dévoilement de l'activité et l'applique aux autres situations repérées.

Souvent, à ce moment de l'entretien, le candidat qui vient de recevoir une masse d'information n'est plus aussi réceptif et la rédaction de la fiche de préconisation va l'aider à se remémorer ce qui a été dit. En revanche, l'accompagnant généraliste, moins 'encombré' par l'expérience à décrire, se fait une idée de plus en plus précise des exigences des différents diplômes et c'est avec reconnaissance qu'il écoute les explications des professeurs et les commentaires des candidats portant sur des diplômes beaucoup moins courants, acquerrant dans la foulée une connaissance qu'il pourra mettre au service d'autres candidats.

¹⁴⁴ Argument développé avec grande justesse par la directrice du DAVA lors des présentations du dispositif aux partenaires institutionnels et aux entreprises

Dès ce moment, la réaction du candidat qui veut, par exemple, que l'on 'fasse' les autres activités avec lui, indique le degré de prise de distance avec le travail à exposer.

Les écrits intermédiaires suite à l'entretien avec l'enseignant :

Dans une seconde configuration de l'accompagnement, lorsque le second entretien est effectué par la conseillère généraliste, cela suppose que le candidat envoie un premier 'jet' à la suite des conseils reçus ; il sera lu par la conseillère qui, se remémorant le premier entretien, appréciera la façon dont ont été suivis les conseils ('il faut que l'on vous voie au travail').

L'œil du non spécialiste est ici peut-être plus pertinent que celui d'un pair qui 'connaissant la musique' induit les manques de la description par sa familiarité avec l'action. Les conseillères demandent l'envoi d'une activité rédigée mais, bien souvent, c'est l'ensemble du dossier qu'elles reçoivent et c'est sur l'ensemble que le candidat attend un retour.

La difficulté est de ne pas tomber dans la correction, ou de ne répondre que partiellement à l'attente. A l'inverse de l'opinion couramment répandue (jugement de valeur ?), je pense que les candidats qui demandent un CAP ne sont pas les plus mal armés pour ce type de travail. Certes, l'écriture est une activité plus habituelle des postulants aux BTS mais, une fois le principe de se faire voir au travail à travers la rédaction compris, les personnes qui sont dans le faire en parlent très bien, surtout guidée par le questionnement du livret 2, alors que celles qui s'efforcent d'être dans la théorie s'éloignent de la description adéquate, à visée analytique. Ce point de vue d'expérience est corroboré par les très bons résultats obtenus par les personnes qui demandent un CAP : environ 70 % d'entre eux obtiennent la certification totale en VAE (chiffres de l'année 2006 pour l'académie de Montpellier, Annexe I).

Quelquefois, lorsque le professeur n'est pas disponible pour une relecture, l'opinion et les remarques de la seule généraliste sont minorées par rapport à l'opinion du professeur et le candidat s'estime floué, il 'n'en a pas pour son argent'.

C'est au résultat seulement qu'il dira si, oui ou non, il s'est senti suffisamment accompagné. Mais cela ouvre un autre chapitre sur les dimensions de l'accompagnement.

Jugements et valeur

La DEC et les jurys

L'évaluation :

Nous sommes les premiers interlocuteurs des candidats mécontents qui ont parfois du mal à comprendre la séparation stricte des opérations et qui mettent dans le même panier tout ce qui est Education nationale. Là encore, nous nous devons de ne pas accabler les autres collègues, la solidarité de corps doit jouer mais qu'il est facile, parfois, de comprendre la colère des candidats, sans pour autant être en mesure d'apporter des réponses, sur les convocations aux jurys, par exemple !

Malgré l'introduction d'une bascule informatique permettant le suivi des candidats VAE sur le modèle des candidats à l'examen traditionnel (formation initiale, continue, candidats libres), nous ne recevons pas systématiquement les résultats des jurys et sommes dépendants de la bonne volonté des candidats qui veulent bien nous en informer.

Si les mécontents ne tardent pas à se faire connaître, il est plus rare que nous soyons informés des réussites partielles ou totales bien que, personnellement, je demande à être tenue au courant.

Ce retour a deux fonctions très importantes :

1. Il montre que nous ne traitons pas seulement des dossiers mais que nous nous intéressons à des personnes et à leur devenir, elles qui nous ont confié un bout de leur expérience que nous avons essayé, ensemble, de rendre visible en termes d'acquis aux yeux du jury.
2. Il permet un regard évaluatif de notre action d'accompagnement et nous donne des éléments pour mieux préparer les candidats suivants car, en dehors du résultat lui-même, nous demandons des précisions sur le passage devant le jury.

Le jury justement n'est pas une phase de procédure sur laquelle nous intervenons et pourtant c'est là que se jouent les jugements de valeur qui aboutiront à l'octroi de dispenses, totales ou partielles.

Ceux qui ont 'tout eu' partagent la bonne nouvelle avec la conseillère qui les a suivis. La joie ressentie est à la mesure de l'implication.

Si les retours que nous avons, principalement par téléphone, sont des retours de plainte (ceux qui se passent bien ne font pas l'objet de retour), les questionnaires d'enquête montrent que, dans l'ensemble, les candidats sont 'bien traités', que les présidents de jury mettent à l'aise et même l'impression de courtoisie efface la perception de difficulté dans les réponses, de non satisfaction, etc.

Il est de moins en moins faux de dire, bien en amont dans l'information collective, que le jury de validation n'est pas un jury d'examen mais qu'il est là pour aider le candidat à développer davantage les points de son activité, de son action qui correspondent aux attendus du diplôme demandé. Cette 'professionnalisation' des jurys dans la logique de validation d'acquis de l'expérience s'est construite peu à peu depuis l'introduction de la VAP¹⁴⁵ et les réponses recueillies dans le questionnaire d'enquêtes vont en majorité dans ce sens.

Au départ néanmoins, l'équivalence expérience/capacité à obtenir le diplôme relevait plus d'une loi, votée sans l'assentiment des principaux protagonistes, les professeurs membres de jurys, que d'une réalité et d'une démonstration peu convaincante (l'écrit produit à travers un support standard).

Il ne s'agissait pas du même langage (action contre savoir). L'effort pour parvenir à cet écrit, aussi bien en temps qu'en développement de compétences, reste transparent pour qui ne s'est pas frotté à l'exercice de remémoration et de récit de son activité.

Les réticences peuvent s'expliquer :

¹⁴⁵ Cf. La validation des acquis professionnels, CPC 2000 et 2002

D'une part les enseignants ont pour mission de former leurs élèves et étudiants souvent sur deux ans pour qu'ils atteignent le diplôme. Quel serait leur rôle si une expérience de travail venait remplacer leur apport et permettait d'obtenir le diplôme en question ?

D'autre part, si les professeurs défendent avec légitimité le cursus scolaire, ils sont également solidaires de la peine associée à l'étude de leurs élèves et étudiants, peine qui reflète celle qu'ils ont pris eux-mêmes à l'étude pour obtenir les certifications qui leur permettent d'enseigner.

Alors que juge-t-on et sous quel angle ?

Est-ce l'action ? S'agit-il du 'faire' ? Mais alors, est-ce au seul jury de déduire les connaissances, compétences et aptitudes mises en œuvre à travers lui, ou est-ce un travail double de décodage partagé avec le candidat qui doit rendre l'activité décrite suffisamment lisible pour qu'elle soit mesurée à l'aune des références communes¹⁴⁶ ?

Si c'est un travail partagé, ce que je défends, alors les moyens pour y parvenir sont ceux de l'analyse du travail dont les principes, questionnement, recherches et avancées doivent faire l'objet d'une appropriation par les jurys, les accompagnateurs et le candidat.

L'écrit témoigne-t-il des acquis de l'expérience ? Mais alors les aspects cognitifs, conatifs et affectifs (les savoirs, l'effort et l'investissement subjectifs) déclarés par écrit ET dans l'entretien oral avec le jury peuvent-ils être suffisamment mis en perspective pour imaginer leur mise en œuvre dans d'autres conditions que celles qui sont décrites dans l'action située rapportée ?

Le jury a la mission de prendre en compte le transfert des compétences repérées à d'autres situations, tout comme un jury d'examen d'ailleurs, car les situations-problèmes, les études de cas des épreuves du domaine professionnel dans des sujets d'examen sont comparables à des situations professionnelle évoquées par les candidats.

¹⁴⁶ Cf. la conclusion de la conférence de Jacques Aubret au CREPS de Poitiers-Boivre (10-11 mars 1007)

Le temps ne s'arrête pas et l'action effectuée alors s'enrichit de la reviviscence que lui apporte le commentaire actuel, son sens caché se développe dans l'effort de compréhension et de partage de cette compréhension au présent avec ses interlocuteurs auquel se livre le candidat. C'est ce double mouvement d'explication-compréhension et d'expression-exposition qui est soumis au jugement.

5.3 Naviguer de compagnie : interférence de valeurs

Le dispositif VAE étudié : une institution, des femmes et des hommes. Après l'entrée procédurale et l'entrée anthropologique, voyons la dimension éthique qui relie les deux approches précédentes et dans laquelle le dispositif s'inscrit de fait.

J'ai souligné avec force, dans la quatrième partie, que l'accompagnement, dans la procédure de VAE, commence dès l'information et même dès l'information généraliste désormais délivrée par les PIC (version languedocienne des PRC) qui orientent les personnes vers les ministères les mieux à même de leur proposer une certification en lien avec leur expérience, pour se poursuivre au-delà du jury lorsque le conseil post-VAE est mis en place.

Cette vision élargie de l'accompagnement se positionne bien davantage dans la tradition du voyage (poréiutique) ou plutôt de l'art du voyage en compagnie, que dans celle de l'art d'accoucher les esprits (maïeutique) cher à Socrate et repris dans nombre de discours sur l'éducation.

Elle suppose d'être constamment ouvert au dialogue interindividuel et social ; au cours de l'accompagnement, au sens retenu ci-dessus, la rencontre de l'institution et de ses agents en divers points du parcours inscrit la procédure de validation et le processus de reconnaissance qu'elle entraîne dans une confrontation à 'l'autre'.

C'est tout autant l'autre qui lit mes écrits, me reçoit, m'accompagne et m'évalue que 'l'autre de moi' place décalée que j'occupe pour, me mettant 'au balcon de moi-même' et me regardant (avec un regard réflexif), agir dans le but de :

- développer mon expérience dans une réflexion sur l'action,
- repérer, identifier mes connaissances et compétences,
- les revendiquer miennes,
- les proposer à l'évaluation,
- en recevoir le signe officiel de reconnaissance sociale.

Si, comme le conçoit le CNFPTLV, la VAE est un parcours d'atteinte de la certification, certes, mais aussi un parcours de reconnaissance et un parcours formatif, alors en quoi l'accompagnement participe-t-il de la dimension formative ?

Pour caractériser l'acte d'accompagnement dans un parcours formatif, je me place désormais sur une plage spécifique de l'accompagnement, celle que, par leur fonction dans l'institution, les conseillères pédagogiques appréhendent le plus, celle qui m'a permis de porter un regard de recherche mêlé au regard de pratique.

Si l'objectif *in fine* est de conduire la personne à s'approprier ses savoirs de sorte à avoir un 'pouvoir' sur le monde, à assumer ses choix professionnels et personnels et à gagner en autonomie¹⁴⁷, le premier constat portera sur une caractéristique paradoxale.

Paradoxe : ce qui est à côté de la doxia, ce qui va à l'encontre de l'opinion commune, publique partagée.

Donner la main

Lâcher la main

Souligner, sous la visée éducative¹⁴⁸, la visée émancipatrice [Taylor] de l'accompagnement : accompagner pour permettre à la personne de s'individualiser, de revendiquer à sa juste mesure sa place dans le monde social, donc **de se passer de l'accompagnement**.

On accompagne, on navigue un temps à côté, sur le même fleuve et pourtant c'est pour éviter l'injonction paradoxale [Watzlavick] du 'sois autonome' et, selon la place que l'on occupe alternativement pour chacun :

- se saisir des ressources externes ou internes,
- inviter l'autre à trouver, à poursuivre son propre chemin, forcément différent, reconnaître, admettre l'altérité [Cifali] et la prendre en compte.

¹⁴⁷ En allant plus loin que l'étymologie directe 'se gouverner selon ses propres lois', la notion de νομος, de règles, renvoie aux règles de partage des pâturages et donc des lois sociales et non à la solitude d'un individu qui déciderait seul (Paul Taylor, communication personnelle)

¹⁴⁸ Double origine qu'Albert Jacquard ne cesse de rappeler : éduquer vient d'educare (nourrir) et educere (conduire hors de)

La deuxième caractéristique est celle du mode de navigation en cabotage.

Entre asymétrie et réciprocité

Si l'accompagnement est un partage d'un espace-temps où les cinq sens sont convoqués dans des pondérations différentes, il a cependant, dans l'utilisation la plus répandue qui en est faite, une polarisation sur l'un ou l'autre (les autres) des protagonistes. Ils se retrouvent dans deux catégories distinctes :

- l'accompagnant qui soutient, souligne, transmet, sait,
- l'accompagné qui bénéficie des apports du premier.

On peut retrouver ces deux catégories dans les différents domaines (musical, éducatif, thérapeutique, psychologique...) où le terme accompagnement est utilisé.

Or, en soulignant exclusivement l'asymétrie de la relation (il n'est, bien sûr, pas question de la nier mais il est bon, au contraire, de l'investiguer pour en argumenter l'intérêt), on risque fort de voiler la réciprocité à l'œuvre dans tout accompagnement. Cela est d'autant plus vrai que l'on se situe dans la sphère de la reconnaissance et, qui plus est, de la reconnaissance mutuelle.

L'expérience des entretiens d'accompagnement, le succès du dispositif et les résultats obtenus par les candidats (70 % de réussite totale en VAE pour les niveaux V) confirment que la compétence trouve des conditions de révélation (prise de conscience), d'énonciation, voire d'émergence dans la confiance de l'interlocuteur, celui qui écoute, regarde, com-prend (prend avec lui) la contribution qui lui est adressée¹⁴⁹. Selon l'analyse très juste de Yves Clot : *'C'est que la parole du sujet n'est pas seulement tournée vers son objet (la situation visible -ou audible) mais tout autant vers l'activité de celui qui la recueille'* [Clot (2000), p. 136].

Tout le paragraphe précédent peut s'écrire à nouveau en évaluant la réussite non plus du côté candidat mais du côté accompagnant, cette fois.

¹⁴⁹ Selon l'analyse très juste d'Yves Clot : *'c'est que la parole du sujet n'est pas seulement tournée vers son objet (la situation visible – ou audible) mais tout autant vers l'activité de celui qui la recueille'* [Clot (2000)]

Résister à prendre la place à laquelle l'autre vous met, celle de sachant, celle de correcteur, pour laisser la place au porteur de l'expérience, seul légitimé à l'occuper.

Mais être à côté, en témoin, être présent :

- témoin de la difficulté à dire et s'appropriier le savoir insu,
- présent dans l'affrontement à la solitude ultime de l'humaine condition.

Concrètement cela se traduit :

- dans la résistance à reverser trop facilement dans un prescrit rassurant (pour les deux parties en présence) sur le contenu (par exemple, ne pas répondre directement par la négative ou l'affirmative aux questions: 'est-ce bien, ce que j'ai mis là?', 'est-ce que je peux laisser comme ça?'),
- dans la répétition patiente de la méthodologie d'exposition de ce contenu (décoder l'attente derrière les questions du livret de validation et rappeler le lien à chercher avec les attendus du référentiel en termes de compétences)

pour laisser la parole à l'auteur (la lui laisser prendre) sans pour autant se dessaisir de sa responsabilité au sens de sa capacité de réponse (par exemple, au lieu de dire : 'il faut mettre ceci ou cela', dire plutôt : 'à travers ce que vous avez écrit, je ne saurais pas faire l'action à votre place').

Position inconfortable, sur le fil du rasoir (et parfois non comprise par ceux que l'on accompagne), double 'autor-isation' place à construire de part et d'autre dans le dialogue.

Question de sens
Question de place
Question de temps
Question de posture

J'ai d'abord construit de façon empirique ma façon d'accompagner les personnes dans l'expérience d'accompagnement en groupe à la reconnaissance d'acquis, à travers l'élaboration de portfolio de compétences.

Issu de la pratique d'histoire de vie en formation, le mode d'agir dans les sessions collectives s'appuie sur un document contractuel, un contrat qui fixe les limites de l'intervention. Ensuite, la réussite de la mobilisation du groupe est fonction de la dynamique qui s'instaure et qu'il convient d'impulser et de maintenir. Dans cette configuration d'action, l'asymétrie des postures entre l'animateur et le groupe est contrebalancée par la régulation du poids de la parole de chacun. L'animateur est membre du groupe.

Me fondant sur ce socle, j'ai ensuite adapté la posture adoptée à l'accompagnement à la validation des acquis, surtout depuis l'introduction des phases collectives.

En revanche, dans l'accompagnement individuel de face à face, qu'il soit le fait de la conseillère pédagogique référente tout au long de la procédure ou celui de l'enseignant de spécialité et de la conseillère pédagogique durant 1h 30 d'entretien, le repérage et le maintien de sa place ne sont pas clairement contractualisés et réclament une vigilance particulière.

Dans cet entretien tri-partite, il n'y a pas seulement pour chacun des interlocuteurs un mais deux 'autres' et de chaque place singulière, le partage du temps se joue sur l'arrière-fond des histoires des expériences des représentations.

Ainsi du point de vue du candidat, la conseillère et l'enseignant font partie du 'panier' Education nationale ; du point de vue de l'enseignant, la référente et le candidat sont les client/fournisseur du dispositif de VAE et, du point de vue de la conseillère, le candidat et l'enseignant sont des 'complices' quant au métier considéré.

Mireille Cifali, invitée à parler de l'accompagnement, parle de démarche clinique pour tenter de le caractériser. Elle relève alors plusieurs indicateurs qui ont trait à la posture mais aussi au contexte (en ce sens, elle décrit, selon moi, le travail d'accompagnement de la même manière que les personnes, qui postulent pour une validation d'acquis, sont conduites à décrire leur travail à travers le dispositif). Elle aborde ainsi la nécessaire présence à l'autre (quelles que soient les préoccupations personnelles du moment) liée à l'intérêt pour l'autre dont elle rappelle que 'c'est une capacité toute simple, qui découle de notre conscience que toute situation est porteuse de connaissance, de développement, non seulement pour celui qui est en face mais également pour nous-même' [Cifali (1998), p. 126]. Reconnaissance mutuelle, donc.

Cela amène l'auteure déjà citée à parler de confiance, d'implication, de fiabilité, mais aussi, au-delà des qualités que l'on pourrait ainsi attribuer à l'accompagnant, des modes d'action comme l'explicitation des limites, le rapport au savoir et la possible irruption de l'intelligence du moment des situations, la prise en compte de la personne dans sa globalité dans un souci de l'ensemble, la vigilance face au pouvoir sur l'autre et la frontière entre la prise en compte et la prise en charge, l'acceptation de l'incertain.

J'y vois là le travail incessant et toujours à construire de la 'bonne distance' [Le Grand. *EP n° 101-101*, 1989]. *'Accompagner n'est pas partager le projet de l'autre mais se rendre sur le cours du projet de l'autre de surcroît. Dis, tu m'accompagnes ? Ces mots scellent une relation qui s'instaure entre deux personnes, l'une est dans le projet et l'autre la rejoint sur ce projet pour le rendre possible'* [Cifali (1998), p. 122].

Attention à ne pas confisquer le projet de l'autre, en croyant faire 'le bien' pour son propre bien.

L'accompagnement vu comme une approche clinique qui nous emmène '*sur le terrain de l'éthique, c'est-à-dire là où nous sommes face à des indécidables (...) là où nos gestes (et paroles) ne sont jamais justes à eux seuls. C'est toujours dans une interrelation entre notre geste et son effet que se dessine après coup son véritable sens'* [Cifali (1998), p. 136].

Plusieurs opérations coexistent dans l'accompagnement 'clinique' que l'on peut offrir à un candidat :

1. D'abord et c'est une obligation éthique, **avertir le candidat**, par définition non averti s'il n'a pas déjà été confronté à une démarche de validation d'acquis, du temps, de l'énergie, de l'effort que réclament la remémoration, la description et l'analyse de son expérience pour la rendre visible aux yeux extérieurs. Certes, il y a une certaine ambiguïté d'avoir à promouvoir les démarches de validation accompagnées -car un travail salarié en dépend- et à mettre en garde contre les difficultés de la chose ou de l'inadéquation au projet que l'on a pas les moyens de travailler en tant que tel dans la procédure.

Il faut probablement rendre explicite, si ce n'est formaliser¹⁵⁰ le contrat tacite [Lainé (1998 et 2005)] qui lie la conseillère, le candidat et les enseignants, accompagnants et membres de jury. Ces trois types d'acteurs travaillent, échangent sur une base de confiance mutuelle (reconnaissance mutuelle) : les accompagnants sont censés accompagner, le candidat est censé produire la preuve, les jurys déduire et inférer les compétences pour décider de l'octroi de dispenses. L'expérience acquise, le travail de remémoration, de recensement, de traduction pour la mise en visibilité reste à faire et c'est en cela que l'accompagnement vient aider. D'autre part, les jurys ne sont pas 'une simple chambre d'enregistrement'¹⁵¹.

2. **Informé au plus juste** : une évaluation juste doit faire connaître les critères de l'évaluation. Si connaître la référence (les requis) à laquelle seront comparés les acquis est, un premier temps, obligatoire, on peut certes regretter que n'y figurent pas explicitement les critères d'évaluation en VAE à côté des critères d'évaluation de la formation, ou tout au moins des indications sur la façon dont le jury comparera les situations décrites aux situations-problèmes que les enseignants mettent au point pour évaluer les actions de formation.

Il semble que les premiers jurys et les jurys successifs bâtissent un 'genre' [Clot (2000 et 2002)] nouveau correspondant à cette quatrième voie de certification et que,

¹⁵⁰ Alex Lainé a beaucoup travaillé la question du contrat et de sa formalisation dans ses deux ouvrages : *Faire de sa vie une histoire* et *Quand l'expérience se fait savoir*

¹⁵¹ Selon les termes mêmes d'un inspecteur pédagogique régional, président de jury pour les BTS du secteur tertiaire. Communication personnelle (mai 2007)

chacun avec son 'style', ils nourrissent le genre émergent de l'évaluation dans la validation d'acquis de l'expérience. L'alternance de position jury/accompagnant favoriserait (et a déjà favorisé) l'information des candidats et des conseillères sur ce point.

3. **Accompagner à l'écriture** : le travail de la mise en visibilité des acquis de son expérience, pour soi et pour l'autre, passe par une triple réappropriation : celle de sa mémoire, celle de sa parole, celle de son écriture. S'il est dur de décrire une expérience passée -et c'est ce à quoi se trouvent confrontés les demandeurs d'emploi de longue durée, par exemple, avec le handicap supplémentaire de ne pas pouvoir retrouver, rassembler des preuves-, une deuxième série de difficultés se fait jour au moment d'avoir à dire l'évidence, ce qui est évident et donc invisible pour soi (car épuisé dans la réussite de l'action). *'Tandis que l'efficacité est localement assignable et donc directement perceptible dans son résultat, il est légitime que l'efficience passe inaperçue, tout effet ponctuel n'y renvoyant qu'indirectement - indifféremment aussi'* [Jullien (1996)].

Une fois la mémoire réveillée¹⁵² (le parcours de son parcours déjà revisité dans le livret 1, lors de la demande de recevabilité, peut s'inscrire et se développer sur les fiches P du livret 2), la parole déliée grâce à l'adresse aux interlocuteurs (naïfs, étrangers et expert, pair), reste embusquée la dernière difficulté : l'écrire qui conduira à l'écrit.

Certes, les questions (issues de méthodologies de l'analyse du travail) vont aider à mettre sur la piste des réponses mais les questions ouvertes qui appellent un développement, une rédaction sont d'abord difficiles et beaucoup de candidats préféreraient expliquer oralement.

Le rôle de l'accompagnant ici est d'être un 'tiers témoin' selon l'expression que Marie-France Frey reprend à Christine Revuz (*EP* n° 120, 1994-3) celui qui, placé en dehors de l'action et de l'acteur agent de l'action, doit non seulement comprendre, grâce à la description et l'analyse faite par le scripteur, mais encore être en mesure de conduire lui même l'action. La prise de conscience est relayée ici

¹⁵² Henri Desroches, pionnier dans l'utilisation des histoires de vie en formation, avait cette belle expression 'd'éveil de la mémoire' pour nommer le temps de remémoration (propos rapportés et utilisés par Ginette Robin, auteure d'un *Guide en reconnaissance des acquis*)

par la plongée minutieuse dans le grain fin du faire : on se redécouvre, on se surprend ingénieux, inventif du faire, compétent presque sans faire exprès, on passe à l'écrire expressément, pour le tiers témoin qui, loin d'avoir vocation à corriger, ne fait que prêter une oreille de l'en dehors de soi.

4. Accompagner, en validation des acquis de l'expérience, c'est avant tout, à travers les rencontres collectives et les échanges individuels, à travers le dialogue langagier, **accompagner à se saisir de, au faire avec...**

- **...le temps** : non seulement les épisodes passés doivent rendre leur poids d'action mais il faut également savoir se hâter lentement, ne pas courir après la toute prochaine session de jury, estimer que gagner une année par rapport à une formation de deux ans qui mènerait au même but c'est déjà beaucoup, maintenir une motivation vive malgré la difficulté, ne pas trop diluer son effort pour ne pas dépasser la date de recevabilité ;
- **...l'espace** : faire son espace sur son lieu de travail, chez soi, pour se mettre au travail d'écriture ou encore, à travers la matérialisation de son espace de travail (salon de coiffure, cuisine, ensemble de services), prendre conscience de ses gestes, de son circuit des liens fonctionnels trop familiers pour qu'ils soient encore visibles ;
- **...les ressources** : l'invitation à la réflexion sur les contraintes que proposent les questions du livret 2 (et de l'analyse du travail) font, par différence, ressortir également les opportunités dans l'environnement de travail et donc les ressources matérielles et humaines auxquelles, parfois, on ne prête plus attention ;
- **..l'incertitude** : tout ce travail sans certitude de réussite totale, avec l'espoir cependant chevillé au corps... Quel accueil le jury réservera-t-il au dossier ? Sur quoi sera-t-on interrogé ? La peur de l'examen rôde, même si on sait que ce n'est pas un jury d'examen... Rassurer, mettre les personnes dans une posture de revendication de leurs actions parce qu'elles ont été le théâtre de leur compétence, tout cela, c'est accompagner la reconnaissance, accompagner à la reconnaissance, à un état de confiance.

CONCLUSION

LA RECONNAISSANCE AU RISQUE DE LA VALIDATION : IMAGE D'EAU

Au terme du voyage, se retourner et regarder le fleuve qui, de ses tributaires à l'estuaire, parcourt l'espace et le temps.

Pour resituer le dispositif qui sert de cadre à cette recherche dans un contexte plus global d'investigation/interrogation sur la production (ou la non-production) de connaissances et compétences au cours de l'activité 'industrielle',¹⁵³ et sur sa reconnaissance officielle ou officialisée (validation), je reprends la formule de B. Liétard pour lequel la validation (comme le bilan de compétence) est '*une fleur de l'hives social*', soulignant le lien très fort qui existe entre les mesures prises (dont certaines sont issues de lois) et les tentatives d'endiguement de la crise économique et sociale que traverse de manière récurrente notre pays [Prot, Magnier (2003), p. 271].

Les flots scrutés, les eaux mêlées, la seconde partie de ce texte a donné l'occasion de préciser les acceptions retenues pour les notions -je préfère ce mot qui évoque pour moi la possibilité de transformation, de modification, d'extension et de repli, à celui de concept, plus rigide à mon sens dans l'interprétation que j'en fais- qui affleurent émergent et surdéterminent le travail d'enquête micro-ethnographique.

La reconnaissance au cœur de la validation repose sur une activité d'intercompréhension de l'action, de l'activité, d'intercompréhension de soi avec soi-même, de soi avec les interlocuteurs accompagnants à quelque niveau qu'ils se situent, activité dialogique, activité de langage [Prot, Magnier (2003), p 283].

D'où l'importance du travail des mots.¹⁵⁴

¹⁵³ Terme emprunté à Y Schwartz et qui résume bien l'idée d'activité au travail, en travail, sans pour autant la réduire à une activité rémunérée seule prise en compte dans la loi de 1992 sur la validation des acquis professionnels

¹⁵⁴ Cette expression est à prendre ici aux deux sens de : 'les mots travaillent' (bougent, ne sont pas stables) et de 'il convient de travailler les mots' (leur définitions transitoires provisoires, contextualisées) qui reflèteront, avec plus ou moins d'acuité, ce que l'on veut dire et montrer de l'activité

C'est encore L. Vygotski [(1997), p. 480-481] qui, s'appuyant sur la distinction entre sens et signification établie par F. Paulhan¹⁵⁵, précise : *'Le sens [...] représente l'ensemble de tous les faits psychologiques que ce mot fait apparaître dans notre conscience. Le sens d'un mot est ainsi une formation toujours dynamique, fluctuante, complexe qui comporte plusieurs zones de stabilité différente. La signification n'est qu'une des zones du sens que le mot acquiert dans un certain contexte verbal, mais c'est la zone la plus stable, la plus unifiée et la plus précise. [...] Le mot pris isolément et dans le dictionnaire n'a qu'une seule signification. Mais cette signification n'est rien de plus qu'une potentialité qui se réalise dans le langage vivant, où elle n'est qu'une pierre dans l'édifice du sens. [...] C'est cet enrichissement du mot par le sens qu'il tire de tout le contexte qui constitue la loi fondamentale de la dynamique des significations'*

Ne peut-on dire rigoureusement la même chose de l'action¹⁵⁶ qui tire son sens de l'intention du sujet, certes, mais aussi, pour une large part, du contexte où elle se déploie, la saisie du contexte étant bien sûr aussi l'affaire du sujet qui construit le monde où il agit¹⁵⁷ ?

Saisie dans le contexte du dispositif que j'observe, j'ai, dès l'introduction, relevé l'inconfort choisi et revendiqué d'une posture de chercheur impliqué.

Dans l'écriture, il a été difficile, il est encore difficile pour moi de dépersonnaliser les faits rapportés tant ils sont partie prenante de la pratique quotidienne, de trouver la distance adéquate pour l'analyse, la mise en visibilité à l'extérieur et la réflexion, sans quitter le terrain.

¹⁵⁵ Frédéric Paulhan (1856-1931). Psychologue français cité par Vygotski [(1997), p. 480-482]

¹⁵⁶ L'ouvrage de Paul Ricœur *'Du texte à l'action'* (1998) vient corroborer cette assertion

¹⁵⁷ *'En ce qui concerne le sujet, il ne peut plus être pour nous le pôle qui se place en face de cet autre pôle qu'est le monde, selon le rapport de confrontation classique et encore bien ancré dans nos mœurs ; [...] d'ailleurs, nous avons déjà dépassé la signification étroite de milieu et même d'environnement, puisque nous entendons qu'un accord tacite est noué entre l'être humain et ce qui ne peut être que son monde ; cet accord ne relève pas d'un lien contingent qui unirait deux objets à un moment donné de leur histoire empirique, premier pas ou premier fil hasardeux de ce qui sera par la suite leur histoire commune. Pour nous le sujet constitue son monde, il en est le déterminant premier'*[Meyor (2002), p. 201]

Éliminer, ou plutôt atténuer le ‘je’ omniprésent dans la narration -alors même que le conseil inverse pour la rédaction est prodigué aux personnes accompagnées dans la validation des acquis de leur expérience- relève d’une adhésion à la réflexion conduite par J.P. Olivier de Sardan pour examiner si l’implication radicale de l’anthropologie sur son terrain est une exigence méthodologique.

Sans être dupe sur une position différente, forcément différente de celles de la ou des ‘population(s)’ observée(s), je me retrouve bien dans le ‘dédoulement statutaire’¹⁵⁸ propre à ce que l’auteur appelle l’anthropologie du développement. *‘Les cas ne sont pas rares où le chercheur occupe dans ce type de contexte un statut professionnel spécifique, pour des raisons biographiques propres et non en fonction d’une stratégie de recherche délibérée. Il est alors le plus souvent un opérateur de développement (consultant, expert, technicien¹⁵⁹, chef de projet, etc.) qui fait de surcroît ‘de la recherche’. Il est dès le départ un insider, non comme membre d’une quelconque communauté qui serait l’objet de l’enquête, mais comme occupant un des rôles qui se confrontent dans l’arène d’une opération de développement ou d’un ‘projet’ ’* [Olivier de Sardan (2003), p. 431].

C’est en laissant d’abord la parole aux acteurs, l’acteur collectif (l’institution) et les acteurs singuliers qui y gravitent, à l’intérieur ou à l’extérieur, que j’argumente dans la partie IV : la reconnaissance est affaire de langage avant de voir, dans la dernière partie, comment se conjuguent, à la manière de l’enroulement d’une double hélice¹⁶⁰, les paroles et les actes de chacun.

En poursuivant l’analogie, on pourrait dire que les deux brins de l’hélice, l’acteur collectif et les acteurs individuels, sont reliés par des liens de covalence : les valeurs, les

¹⁵⁸ Il est assez paradoxal de parler de statut alors même que la position professionnelle que j’occupe est celle d’une contractuelle de l’Education nationale et que le statut de chercheur, je ne l’occupe qu’à la marge, soutenue fortement par la directrice technique du DAVA et mes proches collègues de travail mais pas par la direction institutionnelle du GIP dans lequel se situe le DAVA. Je fais certes partie du laboratoire du CREAD et suis destinataire de tous les messages, de toutes les informations et invitations adressés à ses membres mais, pour des raisons évidentes d’éloignement, de manque de disponibilité, je ne me rends que sporadiquement à Rennes et aux séminaires doctoraux organisés

¹⁵⁹ La directrice du DAVA appelle les conseillères pédagogiques ‘les techniciennes de l’accompagnement’

¹⁶⁰ Les traces de l’histoire, de mon histoire d’ex-chercheur en biochimie, affleurent ici encore et je me réfère à la double hélice, modèle de la molécule d’ADN [Watson (1965)]

valeurs partagées par les deux catégories d'acteurs. Ce partage, coexistant en partie antérieurement et hors dispositif, se trouve développé, conforté grâce à l'interaction, à l'activité dialogique, de l'entrée dans la procédure à son achèvement dans l'octroi/l'obtention de tout ou partie de la certification.

C'est dire que l'espace de déploiement du dispositif de validation est un espace clinique. *'Est proprement clinique, aujourd'hui, ce qui veut appréhender le sujet (individuel et/ou collectif) à travers un système de relations constitué en dispositif, c'est-à-dire au sein duquel le praticien, ou¹⁶¹ le chercheur, comme leurs partenaires se reconnaissent effectivement impliqués, qu'il s'agisse de viser l'évolution, le développement, la transformation d'un tel sujet ou la production de connaissances, en soi comme pour lui ou pour nous. [...] Il s'agit plutôt d'une sagacité (perspicacité), d'accompagnement dans une durée, d'intimité partagée dont, comme le travail de l'historien, les exemples psychanalytique, socioanalytique ethnologique, ethnographique, voire ethnométhodologique peuvent nous donner une idée'* [Ardoino (1989), p. 64].

Conclure donc, conclure sans achever et, tout en restant dans l'inachèvement du discours, faire le point¹⁶², un point d'étape comme le navigateur tout au long du voyage sur les flots du langage et de l'attribution de valeur, comme l'explorateur qui aperçoit l'embouchure mais qui a le choix de remonter le fleuve jusqu'à ses sources.

'Calculer¹⁶³, sa position, pour connaître sa place, sa place relative dans un système donné, un système de discours et de parcours, dans l'espace et dans le temps, par un repérage par rapport aux autres et aux éléments du monde, consigner le résultat dans une expression du type : 'moi je suis là', propriété de la 'parole intermédiaire' dirait F. Flahault (1978), c'est ce que chacun de nous, en quête et en don de reconnaissance, ne cesse de faire dans les échanges langagiers quotidiens.

¹⁶¹ Je modifierais volontiers la citation en supprimant le 'ou' et en le remplaçant par un trait d'union montrant l'enchevêtrement des rôles : le praticien-chercheur

¹⁶²: *'De temps en temps on devrait se demander : où l'on est, faire le point ; pas seulement sur ses états d'âme, sa petite santé, ses ambitions, ses croyances et ses raisons d'être, mais sur sa seule position topographique, par rapport à un lieu ou à un être auquel on pense'* déclare Georges Perec dans son ouvrage *Espèce d'espace* [(1974), p. 112]

¹⁶³ Λογος : autant calcul que verbe et raison (voir Dictionnaire Bailly)

Repérage, identification, émergence continue d'identité et émergence de soi et donc de l'autre, des autres et du monde : question de reconnaissance, donc, dans toutes ses dimensions.

Voilà ce qui transparaît dans ce que viennent chercher les personnes, les adultes, qui entrent dans le dispositif de validation d'acquis de l'expérience que cette étude ethnographique a décrit.

Viennent-elle chercher **le parchemin** (le diplôme délivré par l'Education nationale, signé par le recteur d'académie) ? L'ont-elles trouvé **par le chemin** proposé en parcourant et en se saisissant de l'espace et du temps, à travers la procédure, laquelle invite à **parler le chemin** ?

Validation comme reconnaissance sociale, certes, mais avant tout, et chacun des voyageurs interviewé le précise, comme reconnaissance pour soi, c'est-à-dire comme reconnaissance de sa contribution au collectif de travail, à la société, au monde.

Va-et-vient entre reconnaître et être reconnu, un double écueil de fixation, d'assignation, fût-il d'auto-assignation, guette celui ou celle qui s'engage dans le processus, via la procédure de validation :

- celui de retomber dans une description normée de ses actes, restant au plus près de la prescription du travail, laissant masquée derrière le discours toute l'intelligence au travail forcément déployée pour affronter le réel,
- celui de 'coller' au référentiel comme à un découpage unique et universel des savoirs et savoir-faire développés quel que soit le contexte, en revenant à une logique de poste de l'ère taylorienne.

Certes, le risque existe de ne pas s'adresser à l'instance voulue pour obtenir reconnaissance : le diplôme Education nationale est visé pour sa portée territoriale, sa notoriété, sa 'garantie' par l'Etat et les partenaires sociaux, son inscription dans le mode scolaire, académique, mode connu, reconnu et commun à tout citoyen dans notre société.

Ce diplôme-là, choisi en meilleure approximation, ne recouvre sans doute pas, et en tous cas pas entièrement ni obligatoirement, l'expérience singulière, de même d'ailleurs qu'un élève dans la formation initiale, en apprentissage ou un stagiaire de la formation continue, à l'issue de son cursus ne possède pas les connaissances de la totalité du référentiel du diplôme préparé.

Ainsi, le déni de reconnaissance que peut entraîner la non-obtention de tout ou partie de la certification s'inscrit dans une **triple méconnaissance**, qui concerne :

- **les attendus** qu'un jury est en droit d'exiger chez un titulaire du diplôme ; cela est formalisé dans le référentiel qu'il faut se procurer et décoder. Ce décodage fin, partagé tacitement entre les membres du jury, est renégocié au moment de l'échange avec le candidat et de la délibération ; mais il est d'abord décodage singulier que chacun fait, se donne la peine de faire, à travers son prisme. *'Le travail [des membres du jury et du candidat présent dans son écrit et en face à face] prend alors sens [...] activité pratico-poïétique favorisant l'émergence en chacun d'une subjectivité réfléchissante et délibérante pour reprendre la formulation de Cornélius Castoriadis, définissant ainsi l'avènement du sujet autonome'* [Guilho-Bailly (1998)].

Dans ces attendus on peut lister :

- un 'assumer de responsabilité' [Zarifian (2001)] du candidat VAE compétent,
 - une remise en cause d'une vision scolaire par les enseignants accompagnateurs et jurys,
 - une réelle prise en compte des réalités de terrain pour les professionnels jurys ;
- **les effets formateurs de l'expérience singulière** en termes d'acquis. Le travail de rédaction, d'écriture sur l'action, travail de langage, a, certes, introduit une distance nécessaire entre le faire et le dit du faire.

L'apport de la prestation dite d'accompagnement payante (et donc inégalement partagée) n'y est pas étranger, le taux de réussite au BTS (obtention de la certification en totalité) passant de 1 sur 2 à 2 sur 3 pour les personnes accompagnées en 2005 (Annexe VI).

Dans l'accompagnement, on se trouve confronté à un sujet *'approché dans son activité de travail, dans son activité de mise en mots singulière de son activité, pour ce qu'elle peut proposer de 'savoirs inaccessibles autrement' et cela, quel que soit le raffinement des procédures mises en œuvre pour capter, saisir et surprendre les conduites spontanées ou provoquées des 'sujets d'expérience'. [...] Ce sujet parlant et agissant... nous postulons seulement qu'il est assez méconnu et qu'il se méconnaît aussi plus ou moins dans ce qu'il fait et dans ce qu'il dit, dans ce qu'il sait et dans ce qu'il signifie. On peut travailler ensemble à réduire cette part de non-reconnaissance'* [Faïta, Donato (1998), p. 153] ;

- **le changement de perspective** entre le système de reconnaissance par le mode de l'examen où l'on obtient des notes, voire de bonnes notes, pour la réponse à des questions de connaissances et le système de reconnaissance par le mode de la validation d'acquis où, sur preuves, on tient la personne quitte pour ses connaissances, compétences et aptitudes en lui octroyant le droit de ne pas passer une, plusieurs ou la totalité des épreuves. En d'autres termes, et il faut le redire, point ici de valorisation de l'expérience (sous forme d'obtention de bonnes notes), seulement une équivalence constatée et attestée par l'octroi de dispense d'épreuves, voire de la totalité des épreuves.

Pas de reconnaissance sans méconnaissance [Jankélévitch (1980)], c'est dans cette levée **partielle** de méconnaissance que s'inscrit le travail de la validation des acquis tant pour le candidat que pour les accompagnants.

Problème de repérage et de traduction [Ricoeur (2002) ; Watzlawick (1972)] des effets de l'expérience, problème de lecture et de traduction des attendus, problème de passage d'un mode de démonstration (réponse à des questions du programme de formation) à un autre (constitution et apport de preuves issues de l'expérience) : problèmes, en un mot, de langage.

C'est en partant du déni de reconnaissance, ressenti profondément par les candidats qui n'obtiennent 'rien' (11 % des candidats ayant déposé un dossier, chiffre relativement stable dans les dernières statistiques) que l'on peut, par différence, estimer,

quantitativement cette fois, la part de reconnaissance irriguant la procédure qui nous a servi de cadre à l'analyse.

Certes ne pas 'tout avoir', autrement dit n'avoir qu'une validation partielle (entre 30 et 40 % des candidats) génère aussi une frustration de non-reconnaissance, mais cet état de fait parle aussi en faveur du maintien du degré d'exigence dans l'octroi du diplôme : on ne brade pas sa valeur en fonction du mode d'obtention.

Cependant, si cet argument institutionnel est développé dès la première information ciblée, il ne peut être parfaitement et pleinement entendu par le postulant à la validation qu'à partir du moment où il a obtenu la certification totale.

Pour ceux dont la réussite n'est que très partielle (voire inexistante), la blessure narcissique est bien là et l'appréciation officielle fait alors, tout au moins à la réception du résultat, figure de 'claque', d'humiliation, confortant l'opinion peu flatteuse que l'on a face au théorique, au scolaire, à l'Education nationale qui est loin du terrain, revivifiant des souvenirs d'échec et/ou d'abandon.

L'échec, ou ce qui se vit comme tel, confine au repli frileux -lorsque c'est possible- vers la sphère du monde du travail qui, elle, a reconnu la contribution en offrant la possibilité d'une expérience sans diplôme et des marques de reconnaissance du travail bien fait.

Dans nos sociétés, nombreuses sont les personnes (et notamment les femmes)¹⁶⁴ sous-payées, employées à des tâches qui ne relèvent pas de l'intitulé du poste mentionné sur le bulletin de salaire. Pour elles et pour tous ceux qui se retrouvent en souffrance de non-reconnaissance, la non-réussite au diplôme par la voie de la VAE constitue un double déni.

En cas d'absence totale de validation, et sans remettre en cause la décision souveraine des jurys, le plus souvent fondée, cette réaction interpelle, m'interpelle constamment puisque mon cadre de travail m'a fourni un cadre d'analyse sur la pratique, puisque je viens en quelque sorte revendiquer à travers cet écrit une reconnaissance du travail

¹⁶⁴ Cf. le second rapport annuel de la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE) remis le 11 avril 2007

effectué et au-delà, l'option 'agissante' d'une conviction : la reconnaissance est affaire de langage et cette conviction vaut bien sûr de la même façon en cas de réussite complète ou partielle.

Je reprendrai ainsi volontiers l'approche ergologique¹⁶⁵ [Schwartz (1997)] lorsque D. Faïta et J. Donato [in Schwartz (1998), p. 170] affirment que '*c'est bien parce que nos énoncés sont adressés à autrui, fût-il nous-mêmes, dans un dialogue sans fin, que les voix des autres y font intrusion, quoi qu'on en ait : on parle toujours d'autre chose en même temps que l'objet de sa parole. Le dialogue est activité et adresses successives à l'activité des autres. [...] Le travail comme moment d'activités, offre en cela une des meilleurs scènes, l'un des meilleurs prétextes au mouvement effectif du langage et de son étude*'.

¹⁶⁵ Le terme ergologique (parole/écrit sur le travail) est forgé à partir du mot ergographie proposé par Barthes en 1969 dans *Le texte comme travail et le travail comme texte* [Schwartz (1998), p. 153, note 1]

Langages et reconnaissance

Pour moi, creuser les façons de faire (on est dans le faire) devrait avoir fonction de témoignage pour **éventuellement** entrer en résonance sur les façons de faire d'autres (quelle que soit leur position dans le dispositif de validation d'acquis, candidat et accompagnants au sens large) et ainsi participer de leur reconnaissance, de l'appropriation étayée de leur façon de faire, c'est-à-dire de leur professionnalisation.

Pour autant, déduire de la fréquentation du terrain, donc passer de la description à l'analyse avec un recul suffisant –et c'est un des rôles des jurys de mesurer la distance prise, déduire donc des connaissances, compétences et aptitudes pour les relier à une réflexion et surtout à une chaîne de réflexions construite par les générations précédentes **et** contemporaines, faire ainsi dialoguer dans le temps les connaissances, les savoirs réappropriés, s'inscrire dans l'apprentissage collectif comme le défend J. de Munck (1999), toutes ses opérations jalonnent une démarche éthique à laquelle aucun acteur (évaluateur de soi-même et évaluateur de ses interlocuteurs) ne peut se soustraire.

Revendiquer et argumenter la référence aux auteurs 'nourrisseurs' -on peut tout à fait faire le parallèle avec le référentiel du diplôme comme vision stabilisée mais transitoire du ou des métiers concernés- fait partie de cette ambition mais on sait bien que chaque lecteur agite son propre réseau de références et ne lit le texte qu'à travers ce prisme-là.

Etre en position de jury et donc en position de décision après délibération, n'est ce pas élargir le spectre en restant sur une cohérence valeurs/actions et avoir la possibilité de choisir ses prismes ?

Dès le DEA, j'ai eu le sentiment que, peut-être, j'aurais eu plus de facilité à me livrer à l'écriture d'un livre qu'à l'exercice universitaire (en tous cas l'idée que je me fais de l'exercice universitaire et qui me contraint à me conformer à l'image que je m'en suis faite). Tentative échappatoire ?

Je me suis retrouvée devant le même sentiment pour la thèse mais avec l'espoir que la 'conversion' écrit universitaire → livre serait plus aisée dans la mesure où, me trouvant

dans une écriture ethnographique, je suis tout de même plus près d'un récit, d'un récit de découverte d'un pays, d'une population étrangère, un récit d'expérience dans lequel je propose une clé d'entrée au lecteur, que d'un exposé scientifique dans lequel le matériel de base recueilli l'est sous le boisseau d'une explication pensée d'abord à titre d'hypothèses et confirmée, validée par l'exploitation choisie des données.

Je me retrouve à nouveau dans les propos tenus par les tenants de l'approche ergologique, propos étayés par les thèses de Bakhtine : *'La redéfinition de la notion traditionnelle de corpus au bénéfice de la démarche 'dialogique'... Sa conception [de Bakhtine] de dialogue généralisé écarte toute limite a priori nécessairement arbitraire et mutilante imposée à l'objet d'observation'*¹⁶⁶. Dans notre point de vue, celui-ci ne subsiste qu'avec la prise en compte du sujet, de son activité de mise en mots de son agir, de son ressenti et de sa pensée en dialogue ; ce qui implique, si on veut garder le mot, une pratique du 'corpus toujours ouvert' au dialogue d'élaboration, de réélaboration, voire de perlaboration (sens analytique) entre opérateur et chercheur' [Faïta, Donato (1998), p. 152].

Il s'agit, nous disent encore D. Faïta et J. Donato, pour l'essentiel, d'un rapport nouveau entre le chercheur et les protagonistes d'une activité (personnes ressources, opérateurs, acteurs, comme on voudra) dont les places peuvent permuter ou, pour mieux le dire, dont les places ne peuvent pas ne pas changer dans leur relation au savoir et à la méconnaissance au cours du travail en commun.

Cette approche me conforte dans l'extension inachevée du corpus présenté aux multiples et nombreux dialogues que je ne cesse d'avoir dans la pratique quotidienne, comme je l'ai rappelé dans la partie III de ce travail.

Le discours recueilli '*singulier et surprenant*' se prête assez mal à l'explication certaine et exhaustive mais appelle une interprétation et une compréhension dialogiques, continuent d'argumenter les deux auteurs cités qui, citant Bakhtine relèvent également que : *'une interprétation des sens ne peut pas être d'ordre scientifique, mais elle n'en garde pas moins sa valeur profondément cognitive [] un savoir qui ne sera pas 'un*

¹⁶⁶ Pour moi il s'agit de l'activité, du réel, du discours, du langage verbal et non verbal et du sujet enclos dans ce qu'il manifeste ou ce qui le manifeste..

savoir non scientifique’ mais un savoir ‘scientifique autrement’ [Bakhtine (1984), p. 132].

Belle façon de parler de ce pont construit entre concepts quotidiens et concepts scientifiques [Vygotski (1997)], objet en dernière analyse de la validation des acquis d’expérience qui émerge sur fond de reconnaissance mutuelle.

La rénovation de la norme (voire la création de la norme¹⁶⁷), des référentiels pour ce qui concerne les diplômes de l’Education nationale, si elle est indexée aux évolutions des métiers, des technologies, de la demande sociale et économique, de la vie en général, bénéficie également de l’interprétation incessante à laquelle se livrent les titulaires d’emploi, les auteurs d’activités pour donner sens à leur agir. Cette interprétation nécessairement langagière trouve à se dire dans l’activité, activité dirigée vers le problème à résoudre, mais dirigée aussi vers autrui pour faciliter sa compréhension tout en participant à la création continue de la norme.

Lors de la lecture des ouvrages de l’ethnologue Carlos Castaneda et notamment de son premier ouvrage, publié à partir de sa thèse, je me souviens avoir lu avec plaisir et intérêt la première partie descriptive de *‘L’herbe du diable et la petite fumée’* (et les ouvrages qui lui ont succédé), sans tomber dans une adhésion aveugle et littérale aux faits qui y étaient rapportés, mais souri avec commisération devant la naïveté et l’entêtement de Castaneda à s’accrocher à la rationalité la plus cartésienne qui soit, pour tenter de comprendre et d’expliquer ce qui lui arrivait, dans la seconde partie de son livre.

En revanche, les explications, dans le sens dépliement, les interprétations¹⁶⁸ du sorcier Yaqui don Juan Matus développées abondamment dans ses ouvrages suivants, me laissait pantoise d’admiration devant le déplacement du regard opéré, changeant la perspective et permettant de voir une autre réalité sous la réalité, de saisir ensemble des niveaux différents, de s’approcher de la complexité.

¹⁶⁷ Je fais référence aux actions d’ingénierie de formation où l’une des premières étapes est la construction de référentiels d’activités (ou d’emploi ou métier) à partir de l’analyse du travail (groupes métiers, méthode ETED), base de la constitution de référentiels de compétences

¹⁶⁸ Au sens d’herméneutique instaurative [Durand G. (1998)]

Ce changement de perspective, j'ai voulu l'aborder en utilisant à plein le ressort de la métaphore (celle du fleuve) dans l'intitulé du titre et des différentes parties du texte. Mon intention était, par là, d'évoquer, suggérer, mettre le lecteur dans une posture de lecture où il convoque pour lui-même les images liées à l'écoulement donc au mouvement dans le temps et dans l'espace, éléments-clés sur lesquels se déploie toute reconnaissance.

Ce que j'ai eu le plus de mal à faire, c'est faire ressortir ce dont je suis le plus convaincue : la reconnaissance est affaire de langage au point que ce n'est pas une hypothèse à vérifier, c'est une évidence tellement aveuglante à mes yeux qu'il me faut la soumettre aux yeux des autres sans avoir peur d'enfoncer des portes ouvertes ou de cultiver les lapalissades.

Mais, ce faisant, finalement, ne m'a-t-il pas fallu affronter la difficulté que rencontrent les candidats qui ne pensent pas à dire des choses si évidentes, pour eux si incorporées, si proches d'eux, qu'ils ne voient pas l'utilité de les dire, des allant de soi qu'il serait ridicule d'énoncer devant des 'spécialistes' ?

Cette mise en abyme de la difficulté est intéressante en ce qu'elle signe à nouveau la posture de chercheur qui est mienne.

Alors, contournant la difficulté, tout s'est passé comme si disant : *si* la reconnaissance est affaire de langage, *alors* cela donne des pistes pour la professionnalisation de tous les acteurs dans ce travail-là, les candidats au premier chef mais aussi leurs interlocuteurs conseillers administratifs et pédagogiques, bref tous les interlocuteurs dans le dispositif de validation scruté.

Je retrouve ainsi la rigueur d'une démonstration qui, s'appliquant à l'humain, ne doit pas pour autant accepter une faiblesse de raisonnement, voire carrément un impensé, ni masquer par l'imparable les arguments d'autres façons de voir et, donc, d'autres façons de faire.

Sur des gestes (mentaux et physiques), dans l'appréciation à construire en amont sur le déclaratif écrit et dans l'écoute du déclaratif oral, c'est à un jugement à la seconde présente que se livre(nt) le ou les interlocuteurs en présence, jugement à émettre avec

d'autant plus de circonspection qu'il amène à une décision (d'octroi de tout ou partie d'une certification par exemple), jugement qui s'inscrit dans l'histoire et qui est fonction des histoires antérieures qui se croisent¹⁶⁹.

Le séminaire de travail interuniversitaire sur la VAE dans l'enseignement supérieur (Grenoble, nov. 2006) a permis de développer la réflexion, partant de la perplexité des jurys à la recherche d'un cadre et d'un outillage tout à la fois opérationnel, éthique et garant d'équité. Les discussions ont permis d'aborder les difficiles questions suivantes.

- Qu'est-ce qu'on évalue ? La personne, sa compétence démontrée en situation, sa capacité à agir dans d'autres situations (cf. les termes de la loi : un jury peut déduire les connaissances, compétences et aptitudes)¹⁷⁰ ? En d'autres termes, quel est l'objet/sujet de l'évaluation ? La compétence dans sa dimension de fonctionnalité donc d'action ou potentialité d'action (pouvoir d'essayer, selon Rey, renvoyant au registre de l'avoir dans sa dimension de caractéristique d'un sujet, du côté de l'être) ?
- Si, pour l'enseignement technologique et professionnel, la référence à l'action comme base de jugement des savoirs possédés et mobilisés commence à être bien instrumentée (analyse du travail, de l'activité, action située et approche cognitive), quid de l'évaluation des domaines dits généraux ?
- Comment passer des normes existantes -les 'programmes de formation', dans de très nombreux cas encore- aux normes facilitatrices, les référentiels de compétences ? Partant du fait qu'un diplôme de l'enseignement supérieur, même s'il est dit à finalité professionnelle, est davantage pensé et organisé pour préparer l'esprit à s'adapter à une multiplicité de contextes professionnels, comment penser la validation des acquis de l'expérience, quand un diplôme ne prépare pas directement à un métier, à un emploi ? Comment dresser le référentiel d'activités professionnelles ?

¹⁶⁹ *L'accompagnement ou la rencontre d'histoires* [Eriksson (2001) Biennes, Suisse]

¹⁷⁰ Alain Bouillet [(2001), p. 134, note 8], dans un article sur le sens de l'observation précise, en note de bas de page : *'plutôt que capacité qui dénote l'état mais dit peu du processus, on s'intéressera à 'aptitude'. Aptitude condense dans sa seconde acception l'idée d'une disposition naturelle [...] et connote la disposition, le penchant, la prédisposition, la propension, la tendance et dans sa troisième acception la capacité acquise'*

- D'un contexte à l'autre, qu'est-ce qui est transférable ? La compétence étant liée à la situation, comment faire ressortir une capacité d'analyse de situation transférable à différents contextes ?

Ces interrogations confortent la nécessité d'un lien à trouver/créer entre pensée et langage [Vygotski (1997)], langage et action [Borzeix, Fraenkel (2001)]. Pensée et action n'ont pas d'autres choix que le langage sous diverses formes, la symbolisation sous forme de signe, sous forme de sens, pour se dévoiler à leur auteur et à ses interlocuteurs présents ou potentiels. La reconnaissance, comme affaire de langage, touche **et** la pensée **et** l'action.

Dans la validation des acquis de l'expérience, le processus à suivre, le travail à effectuer par les candidats et ses accompagnateurs (y compris les jurys) pour décrire, analyser, apprécier et décider, ne consiste-t-il pas à figer le mouvement perpétuel pensée, sentiment et action pour mettre au jour leur articulation dans plusieurs configurations ?

Finalement, dans l'opération d'évaluation, d'attribution de valeur, tout le problème ne consiste-t-il pas à rapprocher l'expression d'un faire, 'l'agir communicationnel' se déployant dans la dimension d'un 'agir dramaturgique' [Habermas (1987)] à une référence 'norme antécédente du faire' [Schwartz (1997) p. 15] ?

Cela renvoie en cascade à **deux autres opérations**.

- **Du côté du candidat et des accompagnants** : délier la mémoire, la langue et le corps de l'actant pour qu'il 'parle le faire' en des termes compatibles avec la référence. Même s'il faut entendre la mise en garde : *'Si dire c'est faire, ce n'est pas tout de parler. Ca ne manque jamais d'être là, mais ça ne (se) suffit pratiquement jamais. [...] Tout acte est accompagné de langage, y compris de dialogue intérieur, mais aucun énoncé ne peut être isolé et replié sur lui même, le faire le déborde toujours'* [Faïta, Donato (1997)].

De même que le réel déborde le prescrit -et c'est dans l'écart entre les deux que se loge l'intelligence au travail¹⁷¹, le faire déborde le langage. Dans l'exposé de ce qui

¹⁷¹ Cf. conférence de Guy Jobert : Approche clinique des situations de travail, Genève, printemps 2002

a été réalisé, *‘l’influence du passé sur le présent est soumise à une élaboration inachevée. La dimension historique même de l’expérience et du récit qui peut en être fait favorise le phénomène d’après-coup qui se nourrit des évolutions et du décalage’* [Faïta, Donato (1997), p. 151].

Dans le dispositif de validation d’acquis, espace et temps sont donnés au candidat pour adresser un discours au certificateur et aux évaluateurs intermédiaires que sont les accompagnants.

Or, *‘le discours est un drame qui comporte trois rôles’* car *‘l’auteur a des droits inaliénables [...] mais l’auditeur a aussi ses droits et en ont aussi ceux dont les voix résonnent dans les mots trouvés par l’auteur puisqu’il n’existe pas de mots qui ne soient à personne’* [Bakhtine (1984) cité par Faïta et Donato, op. cit., p. 169].

Le candidat, dans le rôle de l’auteur de l’action, participe à l’attribution de valeur qu’il vient réclamer en réclamant un signal (le diplôme), en jetant par son discours la première arche d’un pont vers autrui dont les arches terminales restent à construire. Ce faisant, il place le jury dans une position corrélative de construction, le reconnaissant dans son rôle et dans ses actes de jury.

- **Du côté des jurys et des accompagnants** : faire parler le référentiel pour que, en le développant, il révèle la possibilité de rapprochement avec un faire antécédent [J. Magnier, C. Werthe. *Formation Emploi* n° 75, 2001].

Cette dernière opération renvoie également à un positionnement à discuter au sein des équipes évaluatrices :

- se caler sur la norme existante, sur une représentation figée et partagée tacitement de la norme existante et ne pas la remettre en question, même en micro-question, la lire de manière univoque et répétée, quelle que soit la personne reçue, pour garantir la fiabilité (répéter de façon conforme l’évaluation) de la décision,
- ou s’approprier la norme à travers son histoire et ses apprentissages pour la faire parler. De toute façon, cette dernière option est constamment présente, de façon consciente ou inconsciente ; la part de subjectivité dans tout jugement n’est plus à prouver.

Lorsque cette part de subjectivité consciente est revendiquée, elle appartient davantage à un mode d'agir (pour le 'juger') développé dans la pensée chinoise telle que la présente F. Jullien (1996) où le modèle de l'action est immanent, se construit y compris au moment de l'action, par opposition au modèle transcendant de la pensée grecque où l'action se déroule selon un plan et répond à un modèle pré-défini en essayant d'y correspondre.

La connaissance des attendus minima, bien sûr le prescrit de la certification visée mais aussi, et plus encore, la lecture et l'écoute sensible [Barbier (1997)] où se déploie la reconnaissance du rôle prégnant du langage dans l'attribution de valeur, donnent des pistes de professionnalisation aux candidats, aux accompagnants et aux jurys, des pistes sur les outils et méthodes appropriées pour reconnaître, se reconnaître et se faire reconnaître et donc pour voir les acquis de l'expérience validés.

La métaphore porteuse

*‘On dit d’un fleuve qu’il est violent parce qu’il emporte tout sur son passage,
mais nul ne taxe de violence les rives qui l’enserrent’*
Berthold Brecht

Au-delà du lien théorie-pratique, *‘les manières de penser sont d’abord des manières de voir et des manières de dire avant d’être des savoir référentiels constitués. [...] S’intéresser à la façon dont les choses (les actions) sont dites pour comprendre comment elles sont pensées et accomplies conduit à mettre en avant les rapports entre pensée et discours, et plus largement, à interroger la place du langage dans la production d’un savoir. La pensée n’est pas une entité préexistant au discours ; avant d’être le vecteur de la pensée, le langage en est l’instrument et le matériau’* [Jobert. EP n° 143, 2000, p. 8].

Le récit ethnographique m’a amené à considérer le processus de validation d’acquis de l’expérience comme un processus éducatif ou formatif dans la mesure où, irrigué par la reconnaissance, il conduit à la prise de conscience, à la mise en visibilité et à la revendication des acquis de son expérience au titre de dispense d’épreuve ou d’obtention d’une certification.

Voilà, au terme du voyage, de l’exploration, le langage, encore, présent, *‘médiateur indispensable entre le monde de la pensée, un monde invisible et la réalité environnante observable, palpable mais derrière laquelle se profile le réel lui aussi invisible’* nous dit J.P. Boutinet [in J.Y. Robin (2006)]. Et de reprendre : *‘la métaphore est cette figure de Janus tournée autant vers la réalité qu’elle exprime en image que vers la pensée qu’elle restitue par un déplacement du concept du côté de sa traduction en représentation langagière concrète’*.

Nanine Charbonnel, à la suite de D. Hameline, a montré le caractère irrésistible du recours à la métaphore pour penser-parler l’éducation et Guy Jobert d’argumenter que *‘gorgée de sens, la métaphore n’est pas une forme pittoresque d’évocation littéraire de l’objet, elle dit ce qui est’* [...] car – et il cite N. Charbonnel- *‘c’est l’humaine condition que de ne pas, malgré les apparences parler pour ne rien dire’* [EP n° 143, 2000-2].

J'ai emprunté au fleuve, fleuve du langage et de l'attribution de valeur, sa force d'évocation imaginaire et symbolique pour argumenter que la reconnaissance, forcément reconnaissance sociale, est affaire de langage et, comme telle, trouve à se déployer dans la procédure de validation d'acquis examinée.

Comme le dit Jean-Marc Pinet (2003), *'la double nature géographique et cosmique du fleuve place l'homme dans le temps présent de l'instant et pas seulement dans le temps fuyant qui passe. Commencer à être ce qu'on n'était pas sans cesser d'être ce que l'on est, passer d'un état à un autre tout en restant semblable à soi, c'est dans cet écart entre l'instant et la durée, entre le même et l'autre que l'identité de l'homme se construit. [...] En deçà de l'écoulement et de l'inclinaison, le fleuve se révèle ainsi comme symbole archaïque du devenir, retour du même, passage éphémère et incessant entre passé et futur, course continue et figée du temps dans le lit des eaux'*.

Autorisant la progression de la source, l'expérience vécue, le besoin de sa reconnaissance vers l'embouchure, la reconnaissance mutuelle, l'enrichissement de l'expérience sociale par l'expérience singulière, le dispositif de validation d'acquis exploré permet et soutient cette construction permanente d'historicité qui n'existe que du fait du langage, verbal et non verbal, paroles, mots, phrases, images, signes qui tout à la fois en fixent et déploient les contours mouvants.

Pour rester dans l'image de l'eau, je rappellerai une définition de la compétence en physique : aptitude d'un fluide (eau ou vent) à déplacer des éléments d'une taille donnée (les matériaux transportés sont d'autant plus gros que la compétence est plus élevée). Des eaux boueuses (chargées d'histoire ?) peuvent transporter de gros blocs.

L'eau court et se faufile dans les anfractuosités des rochers selon la ligne de plus grande pente, la compétence à vivre, compétence que partage tout humain dans son agir quotidien, et son agir industrieux suit ce cours.

Certes, avec J.P. Boutinet, il faut être conscient que *'l'usage de la métaphore bouscule la pensée logique et met le langage en demeure de rendre compte de la réalité par déplacement et donc approximation, usage qui ne va pas de soi, il est toujours risqué'*.

Mais cette 'labilité constitutive du sens' [Hameline (1986)], n'est-ce pas ce qui rend la métaphore 'vive' et permet d'enrichir le langage de nouvelles significations ?

J'ai intitulé ce dernier paragraphe la métaphore porteuse en référence à l'utilisation moderne de cet adjectif. On dit, par exemple, d'un marché qu'il est porteur, *'c'est-à-dire promis de lui-même à un certain développement sur lequel nous pouvons prendre appui : au lieu de tout faire dépendre de notre initiative, nous reconnaissons qu'un certain potentiel est inscrit dans la situation, qui est à repérer et que nous pouvons nous laisser porter par lui. Emploi laissé un peu flou, ou du moins que nous trouvons cantonné dans la sphère de la pratique, en bordure de la langue et dont nous ne songerions pas à sonder la logique. Et pourtant, il me semble que s'y presse tout une vision possible de notre engagement dans le monde ; et même que, s'accommodant mal à nos partis pris théoriques, il pourrait nous donner l'occasion de les déborder, à partir de là, de les repenser et nous découvrirait d'autres sources d'efficacité. [...] Sous la question de l'efficacité, en effet, une autre progressivement se découvre : non plus celle de l'être et du connaître, telle que n'a cessé de la poser la métaphysique, ni non plus de l'action qui en est le pendant éthique mais celle des conditions d'effectivité. Car qu'est-ce, à proprement parler, qu'un effet ? Ou comment du réel se réalise ?' » [Jullien (1996).]*

Arrivés en fin de parcours, remontons le cours du fleuve pour inscrire la pratique décrite (la navigation de compagnie) non plus dans une tentative systématique de ralliement à une ou des théorie(s) existante(s) ou à créer mais à des conditions d'exercice (démarche clinique) où les acteurs, tous les acteurs du dispositifs (ceux qui sont à l'intérieur, ceux qui sont à l'extérieur) se mettent en position de lecture (de l'expérience, des normes), d'expression écrite et orale, d'écoute sensible, d'eux-mêmes, des autres et du monde en saisissant justement la situation (ou la configuration comme situation telle qu'elle s'actualise) porteuse (potentiel de la situation) qui s'offre à eux.

F. Jullien nous apprend encore que, *'dans les anciens traités militaires chinois, ce potentiel est illustré par l'image du torrent qui, dans son élan, est à même de charrier des pierres, et propose, en l'absence d'explications théoriques comme il est fréquent en Chine, l'interprétation suivante : grâce au dénivelé du torrent comme à l'étroitesse de*

son lit (résultat de la configuration du relief), la situation est par elle-même source d'effet (le torrent est dit obtenir du potentiel)'.

Cette image nous fournit le premier et l'ultime argument pour étayer la métaphore du fleuve, tout à la fois fleuve de l'attribution de valeur et fleuve du langage, pour soutenir que la reconnaissance est affaire de langage en ce sens que c'est grâce au langage, dans le prétexte fourni par le dispositif de validation d'acquis de l'expérience, en nommant, pour les faire exister, les éléments de la situation dans la configuration recréée par la parole que se révèle le contexte non pas seulement déjà là et donné mais aussi en permanence construit et reconstruit dans le récit (le texte) que le sujet fait de son action.

BIBLIOGRAPHIE

BIBLIOGRAPHIE

Abel Olivier (1996). Paul Ricœur : la promesse et la règle. Paris : Michalon. 126 p. (Le bien commun)

Afriat Christine, **Gay** Catherine, **Loisil** Florence (2006). Mobilités professionnelles et compétences transversales. Prix : La documentation française. 89 p. (Qualifications et prospective)

L'accompagnement en VAE : enjeux, pratiques et perspectives (2005). Actes du colloque tenu le 1er juillet 2005 à Orléans. Orléans : GIP Alfa Centre. 87 p.

L'accompagnement et ses paradoxes : questions aux usagers, praticiens, scientifiques et politiques. Actes [multimédias] du colloque international [tenu à l'] Abbaye royale de Fontevraud 22-24 mai 2003. CD-ROM.

Alin Christian, **Guglielmi** Jean (préf.), **Ardoino** Jacques (préf.) (1996). Etre formateur : quand dire c'est écouter. Paris : L'Harmattan. 350 p. (Education et formation : Références)

Ardoino Jacques, **Berger** Guy (1989-a). D'une évaluation en miettes à une évaluation en actes : Le cas des universités. Paris : Matrice Andsha. 234 p.

Ardoino Jacques (1989-b). De la clinique. *Réseaux Revue interdisciplinaire de philosophie morale et politique* n° 55-57

Arendt Hannah, **Ricœur** Paul (préf.) (1998). Condition de l'homme moderne. Paris : Calmann-Lévy : Pocket. 406 p. (Agora ; 24) – Trad. de l'anglais par Georges Fradier

Armengaud Françoise (1985). La pragmatique. Paris : PUF. 126 p. (Que sais-je ? 2230)

Astier Philippe (1997). Entre passé et parole : le « récit d'expérience » dans la validation des acquis professionnels. S.l., s.n. 116 p.

Mémoire DEA : Formation des adultes : champ de recherches : CNAM – Paris XIII : 1997

Aubret Jacques, **Gilbert** Patrick (1994). Reconnaissance et validation des acquis. Paris : PUF. 126 p. (Que sais-je ? 2913)

Aubret Jacques, **Gilbert** Patrick (2003). Valorisation et validation de l'expérience professionnelle. Paris : Dunod. 122 p. (Les topos. Eco-gestion)

Aubret Jacques, **Gilbert** Patrick, **Pigeyre** Frédérique (1993). Savoir et pouvoir : les compétences en question. Paris : PUF. 222 p. (Gestion)

Austin John Langshaw, **Lane** Gilles (éd. et trad.), **Récanati** François (postf.) (1970). Quand dire c'est faire. Paris : Seuil. 203 p. (Points Essais)

- Bachelard** Gaston (1948). *La terre et les rêveries du repos*. Paris : Corty
- Barbier** Jean-Marie (1985). *L'évaluation en formation*. Paris : PUF. 295 p. (Pédagogie aujourd'hui)
- Barbier** Jean-Marie (éd.) (1998). *Savoirs théoriques et savoirs d'action : ouvrage conçu à partir d'une table ronde organisée dans le cadre de la seconde Biennale de l'éducation et de la formation et du Bicentenaire du Conservatoire national des arts et métiers*. Paris : Presses universitaires de France. 305 p. (Education et formation. Biennales de l'éducation)
- Barbier** Jean-Marie, **Durand** Marc (2003). *L'activité : un objet intégrateur pour les sciences sociales*. *Recherche et formation* n° 42, p. 99-117
- Barbier** Jean-Marie, **Galatanu** Olga (eds.) (2000). *Signification, sens, formation : ouvrage conçu à partir d'une table ronde organisée dans le cadre de la quatrième Biennale de l'éducation et de la formation*. Paris : PUF. 192 p. (Education et formation. Biennales de l'éducation)
- Barbier** Jean-Marie, **Durand** Marc (éds) (2006). *Sujets-activités-environnements : approches transverses*. Paris : PUF
- Barbier** René (1996). *La recherche action*. Paris : Anthropos. : diff. Economica. 112 p. (Poche ethno-sociologie ; 3)
- Barbier** René (1997). *L'approche transversale : L'écoute sensible en sciences humaines*. Paris : Anthropos. 357 p. (Exploration interculturelle et science sociale)
- Barthes** Roland (1978). Préface pour 'La parole intermédiaire' / F. Flahaut. Paris : Seuil. 233 p.
- Barthes** Roland (1980). *La chambre claire : note sur la photographie*. Paris : Gallimard : Seuil. 192 p. (Cahiers du cinéma)
- Baudrillard** Jean (1987). *L'autre par lui-même : habilitation*. Paris : Galilée. 91 p. (Débats)
- Béguin** Pascal, **Clot** Yves (2004). *L'action située dans le développement de l'activité*. 14 p. <http://www.activites.org/v1n2/html/beguin.fr.html>
- Benhamou** Albert Claude (2005). *La validation des acquis de l'expérience en actes. Rapport de mission sur l'application de la validation des acquis de l'expérience (loi 2002-73 du 17 janvier 2002)*. [Paris] : Ministère de l'Education nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, 30 juin 2005. 143 p.
- Blanchard-Laville** Claudine, **Fablet** Dominique (éds) (2003). *Travail social et analyse des pratiques professionnelles : dispositifs et pratiques de formation*. Paris : L'Harmattan. 212 p. (Savoir et formation)

Boltanski Luc, **Chiapello** Eve (1999). Le nouvel esprit du capitalisme. Paris : Gallimard. 843 p. (NRF essais)

Bonami Jean-François, **Thierry** Dominique (préf.) (2000). Valider les acquis professionnels : vers un « diplôme » de l'expérience. Paris : Ed. d'organisation. 260 p. (Développement et emploi)

Bouazza Assia, **Khelfaoui** Zina, **Michun** Stéphane (2007). Les parcours individuels de VAE en Languedoc-Roussillon 2003-2005. Rapport final d'étude réalisé pour le compte de la DRTEFP du Languedoc-Roussillon. Montpellier : DRTEFP Languedoc-Roussillon. 80 p. (Les études du pôle développement de l'emploi et insertion professionnelle)

Borzeix Anni, **Fraenkel** Béatrice (éds) (2001). Langage et travail : communication, cognition, action. Paris : CNRS éd. 379 p. (CNRS communication)

Bouillet Alain (éd.) (2001). A la recherche d'une éducation esthétique : rudiments, affinités, enjeux. Université Paul-Valéry Montpellier III. 263 p. (Les cahiers du CERFEE ; 17)

Brucy Guy (2007). Formation, certification : les métamorphoses de la reconnaissance, p. 15-39, in Neyrat, infra

Bruxelle Yannick (2003) – Regard sur un laboratoire de recherche. Rapport du stage court réalisé dans une Unité mixte de recherche de la Faculté des sciences (domaine des neurosciences). S.l., s.n. 26 p.
Rapport pour l'obtention du DEA « Pratiques et politiques en éducation : Université Rennes 2 : CERPPE

Buber Martin (1969). Je et Tu. Paris : Aubier. 172 p. (Bibliothèque philosophique)

Castaneda Carlos (1972). Le voyage à Ixtlan : les leçons de don Juan. Paris : Gallimard. 246 p. (Témoins) – Trad. de l'anglais par Marcel Kahn

Castaneda Carlos, **Monod** Jean (postf.) (1973). Voir : les enseignement d'un sorcier yaqui. Paris : Gallimard. 264 p. (Témoins) – Trad. de l'anglais par Marcel Kahn

Champy-Remoussenard Patricia, **Rothan** Bernard (1999). De la mise en mots du travail à l'analyse des pratiques professionnelles : la formation d'étudiants de licence de Sciences de l'éducation. *Recherche et formation* n° 32, p. 163-184

Chappaz Georges (1998). Accompagnement et formation : outils de formation, les concepts-clefs du formateur : l'accompagnement dans les pratiques d'apprentissage et dans les dispositifs de formation. Actes de l'Université d'été [tenue à Aix-en-Provence, 8 et 9 juillet] 1997 / équipe d'organisation [sous la dir. de] Georges Chappaz et Monique Lafont. Aix-en-Provence : Université de Provence ; Marseille : CRDP. 249 p.

Chaput Monique (1992). La reconnaissance des acquis en Amérique du Nord : état des lieux, in [Actes du symposium] *Reconnaissance des acquis et validation des compétences*. Rennes : PUR. 135 p. (Des sociétés)

Charbonnel Nanine (1991). La tâche aveugle. T1, Les aventures de la métaphore. Strasbourg : Presses universitaires. 310 p.

Charlot Bernard (1997). Du rapport au savoir : éléments pour une théorie. Paris : Anthropos. : diff. Economica. 112 p. (Poche éducation; 1)

Charlot Bernard, **Figéat** Madeleine (1985). Histoire de la formation des ouvriers : 1789-1984. Paris : Minerve. 601 p. (Les vies de l'histoire)

Charraud Anne-Marie (1996). La reconnaissance de la qualification dans un contexte de formation : une terminologie favorisant les ambiguïtés dans les usages et les pratiques. S.l. : s. n. 18 p.

Charraud Anne-Marie, **Paddeu** Josiane (1999). Reconnaissance et validation des acquis dans le contexte de la formation [synthèse documentaire]. Marseille : Céreq. 67 p. (Séquences ; HS n° 2)

Charraud Anne-Marie (2001). La qualification tout au long de la vie. S.l. : s.n. 4 p. (Programme Leonardo Da Vinci. Projet VAP Entreprise)

Charraud Anne-Marie (2001). L'attestation d'activité : une méthodologie d'explicitation pour établir la « trace » d'une expérience. S.l., s.n. 3 p. + ann. (Programme Nouveaux services – Nouveaux emplois)

Cherqui-Houot Isabelle (2006). VAE : les universités à l'épreuve de l'expérience. *Savoirs : revue internationale de recherches en éducation et formation des adultes* n° 2006-10, p. 93-110

Cifali Mireille (2004). D'une histoire à l'autre. *Les sciences de l'éducation en question*, vol. 2, n° 4. Dossier « Le récit en formation ? » / Donnadiou Bernar (éd.)

Cifali Mireille (1996). Démarche clinique, formation et écriture. 10 p. In *Former des enseignants professionnels : quelles stratégies... pour quelles compétences ?* / Paquay I., Charlier E., Perrenoud P. Bruxelles : De Boeck

Cifali Mireille (1998). Une altérité en acte : grandeur et limite de l'accompagnement, p.121-154, in *Accompagnement et formation*. Aix-en-Provence : Université de Provence ; Marseille : CRDP. 249 p.

Chardenet Patrick, **Charlot** Bernard (préf) (1999). De l'activité évaluative à l'acte d'évaluation. Paris : L'Harmattan.158 p. (Savoir et formation)

Charmot Danièle, **Ley** Béatrice, **Lageix** Marie-Paule, **Eriksson** Véronique (collab.), **CAFOC** (1996). L'emploi type de conseillers en insertion étudié en dynamique dans les permanences d'accueil, d'information et d'orientation et les missions locales d'insertion en Languedoc-Roussillon. Montpellier : CAFOC. 38 p. (Témoignages en Languedoc-Roussillon)

Cléro Jean-Pierre, **El-Bizri** Nader, **Jay** Martin *et al.* (2004). L'expérience. Réalisé à l'initiative et avec le soutien de la Fondation Charles-Léopold Mayer. Paris : La Découverte. 129 p. (Les mots du monde)

Clot Yves (1995). Le travail sans l'homme. Paris : La découverte. 274 p.

Clot Yves (1999). La fonction psychologique du travail. Paris : PUF. 243 p. (Le travail humain)

Clot Yves (2000). La formation par l'analyse du travail, p. 133-156, in *Manières de penser, manières d'agir en éducation et en formation* /Maggi B. (éd), infra.

CNFPTLV (2006). Recommandations pour le développement de la validation des acquis de l'expérience. Paris : CNFPTLV. 14 p.

CNRVAE (2005). La formation des jurys VAE dans les académies : compte rendu de la journée technique du 5 avril 2005. Académie de Paris. P. mult.

Cohrs Maurine, **Ravat** Danièle (1998). Faire valider ses acquis professionnels : un nouvel accès au diplôme. Paris : Foucher. 80 p. (Itinéraires emploi-formation)

Coulon Alain (1987). L'ethnométhodologie. 4e éd. rev. et corr. Paris : PUF. 127 p. (Que sais-je ? 2393)

Coursil Jacques (2000). La fonction muette du langage : essai de linguistique générale contemporaine. Petit-Bourg : Ibis rouge Editions. 105 p.

Courtois Bernadette, **Pineau** Gaston (éds) (1991). La formation expérientielle des adultes. Paris : La Documentation française. 348 p. (Recherche en formation continue)

Cyrułnik Boris (1989). Sous le signe du lien : une histoire naturelle de l'attachement. Paris : Hachette Littératures. 319 p. (Pluriel. Psychologie)

De Certeau Michel (1975). L'écriture de l'histoire. Paris : Gallimard. 527 p. (Folio. Histoire ; 115)

De Certeau Michel, **Giard** Luce (éd.) (1980). L'invention du quotidien. I. Arts de faire. 350 p. (Folio. Essais ; 146)

De Certeau Michel, **Giard** Luce, **Mayol** Pierre (1980). L'invention du quotidien. II. Habiter, cuisiner. 2e éd. rev. et augm. 416 p. (Folio. Essais ; 238)

De Gaulejac Vincent, **Pagès** Max (préf.) (1987). La névrose de classe : trajectoire sociale et conflits d'identité. 2e éd. rev. et augm. Paris : Hommes et groupes éditeurs. 306 p. (Rencontres dialectiques)

De Gaulejac Vincent, **Taboada Léonetti** Isabel, **Blondel** Frédéric (collab.) *et al.* (1994). La lutte des places : Insertion et désinsertion. Paris : Desclée de Brouwer ; Marseille : Hommes et perspectives. 287 p. (Re-connaissances ; 5)

Dejours Christophe (1993). Coopération et construction de l'identité en situation de travail, cité dans le *Journal des psychologues* n° 178, mars 1998

Dejours Christophe (1999). Le facteur humain. 2e éd. rev. et corr. Paris : PUF. 127 p. (Que sais-je ? 2996)

Dejours Christophe (2003). L'évaluation du travail à l'épreuve du réel : critique des fondements de l'évaluation. Une conférence-débat organisée par le groupe Sciences en questions, Paris, INRA, 20 mars 2003. Paris : INRA. 82 p. (Sciences en questions)

Delacroix Michel, DRIF Haute-Normandie (2001). Rédiger un référentiel professionnel : guide méthodologique. Dijon : Educagri éditions. 83 p.

De Luze Hubert, **Hess** Rémy (préf.) (1997). L'ethnométhodologie. Paris : Anthropos. : diff. Economica. 112 p. (Poche ethno-sociologie ; 8)

De Munck Jean (1999). L'institution sociale de l'esprit : nouvelles approches de la raison. Paris : PUF. 202 p. (L'interrogation philosophique)

Denoyel Noël (1998). Le biais du gars, la métis des Grecs et la raison expérientielle : contribution à l'étude de la culture artisanale et de l'éc(h)oformation. S.l. : s.n. 2 vol., 720 p.

Thèse de doctorat : Sciences de l'éducation : Tours : 1998 – Sous la dir. de G. Pineau

De Queiroz Jean Manuel, **Ziotkowski** Marek (1997) – L'interactionnisme symbolique. Rennes : Presse universitaire de Rennes. 140 p. (Didact sociologie)

Desroche Henri (1991). Entreprendre d'apprendre : de l'autobiographie raisonnée aux projets d'une recherche-action (Apprentissage 3). Paris : Editions ouvrières. 206 p.

Derrida Jacques (1998). La voix et le phénomène : introduction au problème du signe dans la phénoménologie de Husserl. 2e éd. rev. et corr. Paris : PUF. 117 p. (Quadrige ; 156)

Detienne Marcel, **Vernant** Jean-Pierre (1978). Les ruses de l'intelligence, la métis des grecs. Paris : Champ Flammarion. 309 p.

Devereux Georges, **La Barre** Weston (préf.) (1980). De l'angoisse à la méthode dans les sciences du comportement. Paris : Aubier. 474 p. - Trad. de l'anglais par H. Sinaceur revue par l'auteur

De Villers Guy (1992). L'histoire de vie comme méthode clinique, *Cahiers de Genève* n° 72, p. 135-155

De Villers Guy (1992). Savoir et connaissance : enjeux d'une distinction pour l'approche biographique. Louvain-la-Neuve : s.n. 4 p. [Communication à] la réunion du Séminaire international de l'Association internationale des histoires de vie en formation, Genève, 3 et 4 février 1992

De Villers Guy, **Niéwiadomsky** Christophe (éds). Souci et soin de soi : liens et frontières entre histoire de vie, psychothérapie et psychanalyse. Paris : L'Harmattan. 313 p. (Histoire de vie et formation)

Dolto Françoise (1987). Tout est langage. Paris : Vertiges du Nord / Carrère. 130 p.

Dolz Joaquim, **Ollagnier** Edmée (éds) (1999). L'énigme de la compétence en éducation. Paris : Bruxelles, De Boeck & Larcier. 226 p. (Raisons éducatives ; 2)

Dominicé Pierre (1990). L'histoire de vie comme processus de formation. Paris : L'Harmattan . 174 p. (Défi-formation)

Dominicé Pierre, **Josso** Marie-Christine, **Müller** Ronald *et al.* (1998). Les origines biographiques de la compétence d'apprendre. Genève : Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation. 196 p. (Cahiers de la section des sciences de l'éducation ; 87)

Dortier Jean-François (1998). Les sciences humaines : panorama des connaissances. Auxerre : Ed. Sciences Humaines. 487 p.

Dortier Jean-François (éd.) (2000). Philosophies de notre temps. Auxerre : Ed. Sciences Humaines. 359 p.

Dortier Jean-François (éd.) (2001). Le langage : nature, histoire et usage. Auxerre : Ed. Sciences Humaines. 334 p.

Dugué Elisabeth (1994). La gestion des compétences : les savoirs dévalués, le pouvoir occulté. *Sociologie du travail* n° 3/94, p. 273-292

Durand Gilbert (1998). L'imagination symbolique. 4e éd. Paris : PUF. 132 p. (Quadrige ; 51)

Durand Marc, **Veyrunes** Philippe, **Chaliès** Sébastien (2002). L'analyse de l'activité en situation : questions de méthodes. Montpellier : IUFM. 18 p.

Durand Marc, **Saury** Jacques, **Sève** Carole (2006). Apprentissage et configuration d'activité : une dynamique ouverte des rapports sujets-environnements. S.l. : s.n. 13 p.

Elkaïm Mony (1989). Si tu m'aimes, ne m'aime pas. Paris : Seuil. 182 p. (La couleur des idées)

Eriksson Véronique (1998) – La vie, les mots... nébuleuses en mouvement. [Communication au] colloque 'Histoires de vie et dynamiques langagières', atelier Parcours sociaux et de formation, Rennes, 28-30/09/1998. S.l., s.n. 8 p.

Eriksson Véronique (1998). Accompagnement en groupe vers la reconnaissance d'acquis, p. 55-73, in *Accompagnements et histoire de vie*. Paris : L'Harmattan. 303 p. (Histoire de vie et formation)

Eriksson Véronique (2000). Portfolio de la reconnaissance : recueil d'instantanés. Paroles 'd'entretiens' sur le cours de la vie et émergence de formes. S.l. : s.n. 112 p. Mémoire DEA : Sciences de l'éducation et didactiques :Tours : 2000

Eriksson Véronique, **Ley** Béatrice, **Marchini** Pierre (2000). Nouveaux services emplois jeunes : expérimentation de l'attestation d'activités. Compte rendu. Montpellier : Plate-forme régionale de professionnalisation du Languedoc-Roussillon. 34 p.

Eriksson Véronique (2001). L'accompagnement ou la rencontre d'histoires... Conférence pour la fondation du Réseau EFFE, Biennes (Suisse), 30 mai 2001. S.l. : s.n. 13 p.

Eriksson Véronique (2001). L'autoformation accompagnée ou l'art du voyage en compagnie in Actes du colloque sur l'autoformation Montpellier, déc. 2001 (CD-ROM)

Eriksson Véronique, **Michel Deberghes** Martine, **Marchini** Pierre (éds) (2001). Certification nouveaux services emplois jeunes et validation des acquis. Montpellier : DRTEFP. P. mult. (Repères en Languedoc-Roussillon)

Eriksson Véronique (2002). De la reconnaissance... au soin de soi à travers le récit d'expériences, p. 215-240, in *Souci et soin de soi : liens et frontières entre histoire de vie, psychothérapie et psychanalyse*. Paris : L'Harmattan. 313 p. (Histoire de vie et formation)

Eriksson Véronique (2002). De l'action au discours, du discours à l'action : sens du parcours et parcours du sens in *Formations initiales et continues au regard des recherches et de la philosophie de l'éducation*. Actes du congrès de Pau, 9-11 mai 2002. CD-ROM.

Eriksson Véronique, **Carayon** Danielle, **Valette** Marion (collab.) (2002). Etude de l'emploi 'Médiateur rural et Assistant technique relationnel'. Montpellier : CAFOC. 41 p. + ann.

Eriksson Véronique (2003). L'accompagnement dans la valorisation et dans la validation sociale de la personne : un métier à construire in *L'accompagnement et ses paradoxes : questions aux usagers, praticiens, scientifiques et politiques*. Actes [multimédias] du colloque international [tenu à l'] Abbaye royale de Fontevraud 22, 23, 24 mai 2003. CD-ROM.

Eriksson Véronique (2006). Témoignage sur le système de VAE dans l'enseignement technologique et professionnel. Séminaire de travail 'Analyse, appréciation et prise de décision dans la démarche de VAE : les pratiques des accompagnateurs et membres de jurys', Grenoble, 16 nov. 2006

Fabre Michel (1994). Penser la formation. Paris : PUF. 274 p. (L'éducateur)

Faita Daniel, **Donato** Joseph (1998). Langage, travail : entre compréhension et connaissance, p. 149-170, in *Reconnaitances du travail / Schwartz*, infra

Farzad Mehdi, **Paivandi** Saeed (2000). Reconnaissance et validation des acquis en formation. Paris : Anthropos. : diff. Economica. 213 p. (Education ; 5)

Fath Gérard (1996). Dire, authentiquement, avant d'analyser. *Cahiers pédagogiques* n° 346, sept. 1996, p. 57

Feldman Jacqueline, **Canter Kohn** Ruth (éds) (2000). L'éthique dans la pratique des sciences humaines : dilemmes. Paris : L'Harmattan. 300 p. (L'ouverture philosophique)

Ferry Jean-Marc (1991). Les puissances de l'expérience : essai sur l'identité contemporaine. Paris : Cerf (Passages)

Tome 1 : Le sujet et le verbe. 216 p.

Tome 2 : Les ordres de la reconnaissance. 254 p.

Figari Gérard, **Achouche** Mohammed (2001). L'activité évaluative réinterrogée : regards scolaire et socioprofessionnels. Bruxelles : De Boeck Université. 399 p. (Pédagogies en développement)

Flahaut François, **Barthes** Roland (préf.) (1978). La parole intermédiaire. Paris : Seuil. 233 p. (Psychologie)

Formations initiales et continues au regard des recherches et de la philosophie de l'éducation. Actes du congrès de Pau, 9-11 mai 2002. CD-ROM.

Foucault Michel (1971). L'ordre du discours : leçon inaugurale au Collège de France prononcée le 2 décembre 1970. Paris : Gallimard. 81 p. (Coll. nrf)

Foucault Michel (1975). Surveiller et punir : naissance de la prison. Paris : Gallimard. 318 p. (Bibliothèque des histoires)

Foucher Roland, **Petterson** Normand, **Naji** Abdelhadi (2003). Notions de compétence individuelle et de compétence collective : répertoire de définitions. Montréal : Université du Québec. Chaire en gestion des compétences. 24 p. (Document de travail préliminaire ; 0203-04)

Freire Paulo (1983). Pédagogie des opprimés. Paris : La Découverte/Maspéro. 197 p.

Freyne Marie-France, **Blanc** Maurice, **Pineau** Gaston (éds) (1998). Les transactions aux frontières du social : formation, travail social, développement local. Lyon : Chronique sociale. 252 p.

Fustier Paul (2000). Le lien d'accompagnement : entre don et contrat salarial. Paris : Dunod. 238 p. (Action sociale)

Gadamer Hans-Georg (1995). Langage et vérité (trad. de l'allemand et préf. par J.-C. Gens). Paris : Gallimard. 324 p. (Bibliothèque de philosophie)

- Gadamer** Hans-Georg (1996). Vérité et méthode : Les grandes lignes d'une herméneutique philosophique (éd. rev. et corr. par P. Fruchon, J. Grondin et G. Merlio). Paris : Le Seuil. 534 p. (L'ordre philosophique)
- Geay** André (1998). L'école de l'alternance. Paris : L'Harmattan. 193 p. (Développements)
- Ginsburg** Carlo (1980). Le fromage et les vers : l'univers d'un meunier du XVI^e siècle. Paris : Aubier. 220 p. (Histoires) – Trad. de l'italien par Monique Aymard
- Giordan** André (1998). Apprendre ! Paris : Belin. 255 p. (Débats)
- Goffman** Erwing (1973). La mise en scène de la vie quotidienne. 1. La présentation de soi. Paris : Ed. de Minuit. 251 p. Trad. de l'anglais par Alain Accado
- Gourmelen** Bernard, **Santelmann** Paul (préf.) (2006). La validation des acquis de l'expérience : représentations et rôles de la VAE par les usagers. Paris : L'Harmattan. 313 p.
- Guiho-Bailly** Marie-Pierre (1998). La reconnaissance : un concept crucial. *Le journal des psychologues* n° 155, mars 1998, p. 32-35.
- Haber** Stéphane (2001). Jürgen Habermas : une introduction. Paris : Pocket : La Découverte. 361 p. (Agora : 222)
- Habermas** Jürgen (1987). Théorie de l'agir communicationnel. Paris : Fayard (L'espace du politique)
Tome 1 : Rationalité de l'agir et rationalisation de la société. 448 p. – Trad. de l'allemand par Jean-Marc Ferry
Tome 2 : Critique de la raison fonctionnaliste. 480 p. – Trad. de l'allemand par Jean-Louis Schlegel
- Habermas** Jürgen (1999). De l'éthique de la discussion. Paris : Flammarion. 202 p. (Champs) – Trad. de l'allemand par Mark Hunuadi
- Habermas** Jürgen (1999). Morale et communication. Paris : Flammarion. 212 p. (Champs) – Trad. et préf. : Christian Bouchindhomme
- Hacker** P.M.S. (2000). Wittgenstein : sur la nature humaine. Paris : Seuil. 91 p. (Les grands philosophes) – Trad. de l'anglais par Jean-Luc Fidel
- Hall** Edward.T (1971). La dimension cachée. Paris : Seuil. 255 p. (Points Essais)
- Halpem** Catherine (2006). Prendre soin des autres : un travail invisible. *Sciences humaines* n° 177. Dossier : Le souci des autres
- Hameline** Daniel, **Schwartz** Bertrand (préf.) (1979). Les objectifs pédagogiques en formation initiale et en formation continue. Paris : ESF/Entreprise moderne d'édition. 200 p.

- Hameline** Daniel (1986). L'éducation, son image et ses propos. Paris : ESF
- Haut Comité éducation-économie-emploi** (2004). VAE : construire une professionnalisation durable. Rapport d'étape. Paris : La documentation française. 127 p.
- Hébrard** Pierre (2005). Définir et évaluer les compétences : quelques difficultés théoriques et pratiques dans le champ de la formation professionnelle, in *Evaluer pour former, orienter et apprécier le personnels*. G. Pithon et B Gangloff (éds). Paris : L'Harmattan. 290 p. (Psychologie du travail et ressources humaines)
- Hess Rémi, Savoye** Antoine (1993). L'analyse institutionnelle. 2e éd. rev. et corr. Paris : PUF. 125 p. (Que sais-je ? 968)
- Honneth** Axel (2000). La lutte pour la reconnaissance. Paris : Cerf. 232 p. (Passages) – Trad. de l'allemand par Pierre Rusch
- Imbert** Francis, **Cifali** Mireille (préf.) (1992). Vers une clinique du pédagogique : un itinéraire en sciences de l'éducation. Vigneux : Ed. Matrice. 247 p.
- Jankélévitch** Vladimir (1980). Le Je-ne-sais-quoi et le Presque-rien. Vol. 2 : La méconnaissance, le malentendu. Paris : Seuil. 248 p. (Points Essais ; 134)
- Jarczyk** Gwendoline, **Labarrière** Pierre-Jean (1987). Les premiers combats de la reconnaissance : maîtrise et servitude dans la "phénoménologie de l'esprit" de Hegel. Texte et commentaire. Paris : Aubier. 146 p. (Bibliothèque du collège international de philosophie)
- Jobert** Guy (1998). La compétence à vivre : contribution à une anthropologie de la reconnaissance au travail. S.l. : s.n. 264 p.
Mémoire HDR : Université François Rabelais Tours : 1998
- Jorro** Anne (2000). L'enseignant et l'évaluation : des gestes évaluatifs en question. De Boeck Université. 184 p. (Pratiques pédagogiques)
- Jullien** François (1996). Traité de l'efficacité. Paris : Le livre de poche. 240 p. (Biblio essais)
- Jullien** François (2006). Si parler va sans dire : du logos et d'autres ressources. Paris : Seuil. 191 p. (L'ordre philosophique)
- Kolb** David (1984). Experiential Learning. Eaglewood Cliffs : Prentice Hall
- Kohn** Ruth Canter, **De Peretti** André (préf.) (1998). Les enjeux de l'observation : sur les enjeux de nos façons de percevoir et de décrire les faits humains et une exploration de l'observation questionnante. Paris : Anthropos. : diff. Economica. 227 p. (Exploration interculturelle et science sociale)
- Labruyère** Chantal, **Paddeu** Josiane, **Savoyant** Alain *et al.* (2002). La VAP : bilan des pratiques actuelles et enjeux pour les dispositifs futurs. *Bref*, Céreq, n° 185

Lainé Alex (1997). Reconnaissance et validation des acquis : questions de méthode. 65 p. Production d'un chantier recherche-formation, CREPS de Poitiers-Boivre

Lainé Alex (1998). Faire de sa vie une histoire : théories et pratiques de l'histoire de vie en formation. Paris : Desclée de Brouwer. 276 p. (Sociologie clinique)

Lainé Alex (2005). VAE, quant l'expérience se fait savoir : l'accompagnement en validation des acquis. Ramonville Saint-Agne : Erès. 295 p. (Trames)

Landry Françoise (1986). L'apprentissage expérientiel et la reconnaissance des acquis de formation. Montréal (Québec) : Fédération des Cégeps (Etudes et réflexions)

Lapassade Georges (1996). Les microsociologies. Paris : Anthropos. : diff. Economica. 112 p. (Poche ethno-sociologie ; 2)

Latour Bruno (2001). Le métier de chercheur : regard d'un anthropologue. 2e éd. rev. et corr. Une conférence-débat à l'INRA, Paris, le 22 septembre 1994. Paris : INRA. 103 p. (Sciences en questions)

Le Boterf Guy (1990). L'ingénierie et l'évaluation de la formation : 75 fiches-outils. Paris : Ed. d'organisation. 172 p.

Le Boterf Guy (1994). De la compétence : essai sur un attracteur étrange. Paris : Ed. d'organisation. 176 p.

Le Boterf Guy (1997). De la compétence à la navigation professionnelle. Paris : Ed. d'organisation. 294 p.

Le Bouëdec Guy, **Du Crest** Arnaud, **Pasquier** Luc *et al.* (2001). L'accompagnement en éducation et formation : un projet impossible ? Paris : L'harmattan. 208 p. (Défi-formation)

Ledoux Annie (1992). La formation à l'entretien clinique, p. 154-171, in *L'entretien clinique* / Chiland Colette (éd.). Paris : PUF (Le psychologue)

Legay Jean-Marie (1997). L'expérience et le modèle : un discours sur la méthode. Une conférence-débat organisée par le groupe Sciences en questions, Paris, 24 octobre 1996. Paris : INRA. 111 p. (Sciences en questions)

Le Grand Jean-Louis (2000). Ethique, étiquettes et réciprocité dans les histoires de vie, in *L'éthique dans la pratique des sciences humaines : dilemmes* / J. Feldman, R. Canter Kohn (éds). Paris : L'Harmattan. 300 p. (Ouvertures philosophiques)

Lenoir Yves (2001). Intervention éducative et médiation : éléments pour une définition et une caractérisation dans le champ scolaire. Université de Sherbrooke : CRIE. 45 p. (Document de travail)

Leplâtre Françoise, **Blanpain** Nathalie (2003). La validation des acquis de l'expérience. Saint-Denis : Centre Inffo ; Paris : DGEFP. 149 p. (Le point sur)

- Leplâtre** Françoise, **Blanpain** Nathalie (2004). La validation des acquis de l'expérience. Saint-Denis : Centre Inffo ; Paris : DGEFP. 135 p. (Le point sur)
- Leplâtre** Françoise (2005). La validation des acquis de l'expérience (VAE) : mode d'emploi. Saint-Denis : Centre Inffo ; Paris : DGEFP. 121 p.
- Lévinas** Emmanuel (1990). Difficile liberté : essais sur le judaïsme. 3e éd. rev. et corr. Paris : Le livre de poche. 412 p. (Biblio-essais ; 4019)
- Lévinas** Emmanuel (1990). Totalité et infini : essai sur l'extériorité. Paris : Le livre de poche. 347 p. (Biblio-essais ; 4120)
- Lévinas** Emmanuel (1998). Le temps et l'autre. 7e éd. Paris : PUF. 92 p. (Quadrige ; 43)
- Lhotellier** Alexandre (2001). Tenir conseil : délibérer pour agir. Paris : Seli Arslan. 254 p. (Perspective soignante)
- Lichtenberger** Yves (1998) – La compétence comme prise de responsabilité (extrait), *CFDT Nouvelles* n° 35/98, mai-juin 1998, Annexe VI, p. XXXI-XLI
- Liétard Bernard, Chaput** Monique (1991). Etat des démarches d'exploration personnalisée en France et au Québec, p. 25-41, in Reconnaître les acquis / Pineau G., Liétard B., Chaput M., infra
- Liétard** Bernard (1992). Reconnaissance et validation des compétences professionnelles en France. *Formation professionnelle* n° 2/1992, p. 56-60
- Liétard** Bernard (1993). La reconnaissance des acquis en France en 22 références, *Entreprise et formation* n°70, sept.-oct. 1993
- Liétard** Bernard (1995). Les effets individuels et sociaux des pratiques de reconnaissance des acquis, *Actualité de la formation permanente* n° 124, p. 103-106
- Loureau** René (1969). L'instituant contre l'institué : essai d'analyse institutionnelle. Paris : Anthropos. 196 p. (Sociologie et révolution)
- GFC-BTP** (1996). Le livret du professionnel : Membre de l'équipe d'accompagnement du candidat à la validation des acquis professionnels. Paris : GFC-BTP. 19 p.
- GFC-BTP** (1996). Le livret du professionnel : Membre du jury de validation des acquis professionnels. Paris : GFC-BTP. 23 p.
- Mackiewicz** Marie-Pierre (éd.), **Drouard** Hervé (préf.) (2001). Praticien et chercheur : parcours dans le champ social. Paris : L'Harmattan. 159 p. (Action et savoir)
- Maggi** Bruno (éd.) (2000). Manières de penser, manières d'agir en éducation et formation. Paris : PUF. 214 p. (Education et formation. Biennales de l'éducation et de la formation)

Malglaive Gérard (1990). Enseigner à des adultes : travail et pédagogie. Paris : PUF. 295 p. (Pédagogie d'aujourd'hui)

Mandon Nicole (1997). Questions ouvertes à propos des méthodes d'analyse des emplois et des compétences. Marseille : Céreq. 62 p. (Documents ; 126. Cahiers ETED ; 1)

Mandon Nicole, **Liaroutzos** Olivier (éds) (1994). La gestion des compétences : la méthode ETED en application. Journée d'études du 15 juin 1993 organisée par le Céreq et l'INRA. Marseille : Céreq. 164 p. (Documents ; 97. Séminaires)

Manguel Albert (1998). Une histoire de la lecture. Arles : Actes Sud. 428 p.

Ménard Jean-Yves (éd.) [1993]. Reconnaissance des acquis et validation des compétences. [Actes du] Symposium international organisé par le LESSOR et le GOGEF, Université Rennes 2, les 11 et 12 décembre 1992. Rennes : PUR. 135 p.

Mendel Gérard (1998). L'acte est une aventure : du sujet métaphysique au sujet de l'actepouvoir. Paris : La Découverte. 559 p. (Textes à l'appui. Psychanalyse et société)

Meyor Catherine (2002). L'affectivité en éducation : pour une pensée de la sensibilité. Bruxelles : De Boeck. 263 p.

Mezirow Jack (2001). Penser son expérience : une voie vers l'autoformation. Lyon : Chronique sociale. 264 p. (Pédagogie / Formation) – Trad. de l'anglais par Daniel et Guy Bonvalot

Michel Sandra, **Ledru** Michel (1991). Capital-compétence dans l'entreprise : une approche cognitive. Paris : ESF. 228 p.

Minet Francis, **Parlier** Michel, **De Witte** Serge (1994). La compétence : mythe, construction ou réalité ? Paris : L'Harmattan. 230 p. (Pour l'emploi)

Misrahi Robert (1997). Les actes de la joie : fonder, aimer, agir. Philosophie et poétique de la liberté heureuse. 2e éd. Paris : PUF. 246 p. (Philosophie d'aujourd'hui)

Misrahi Robert (1997). Qu'est-ce que l'éthique ? L'éthique et le bonheur. Paris : A. Colin/Masson. 285 p. (Philosophie)

Monteil Jean-Marc (1993). Soi et le contexte : constructions autobiographiques, insertions sociales, performances cognitives. Paris : A. Colin. 145 p. (Coll. U. Psychologie)

Neyrat Frédéric (éd.) (2007). La validation des acquis de l'expérience : la reconnaissance d'un nouveau droit. Bellecombe-en-Bauges : Editions du Croquant. 477 p. (Champ social)

Novarina Valère (1999). Devant la parole. Paris : POL. 177 p.

- Olivier de Sardan** Jean-Pierre (2003). Le « je » méthodologique : implication et explicitation dans l'enquête de terrain. *Revue française de sociologie* n° 41-3, p. 417-455
- Ouaknin** Marc-Alain (1998). C'est pour cela qu'on aime les libellules. Paris : Calmann-Lévy. 225 p. (Petite bibliothèque des idées)
- Pankow** Gisela (1986). L'homme et son espace vécu : abord analytique de la parole poétique. 2e éd. rev. et corr. Paris : Aubier. 277 p.
- Parler du travail : elles et ils ont pris la plume** (2006). Recueil de nouvelles [écrites pour un concours organisé dans le cadre de la 3e édition de la Semaine pour la qualité de la vie au travail]. ARACT Languedoc-Roussillon : Sauramps. 56 p.
- Paul** Maela (2004). L'accompagnement : une posture professionnelle spécifique. Paris : L'Harmattan. 352 p. (Savoir et formation)
- Pélegrin** Dominique Louise (2003). Travail : pourquoi la compétence menace la qualification d'un salarié. *Télérama* n° 2809, 12 nov. 2003
- Pelletier** Denis, **Noiseux** Gilles, **Bujold** Charles (1974). Développement vocationnel et croissance personnelle. Mac Graw-Hill Editeurs.
- Perec** Georges (1974). Espèces d'espaces. Paris : Galilée. 125 p. (L'espace critique)
- Perrenoud** Philippe (1994). Métier d'élève et sens du travail scolaire. Paris : ESF. 208 p. (Pédagogie/Recherche)
- Perrenoud** Philippe (2000). Construire des compétences dès l'école. Paris : ESF. 125 p. (Pratiques et enjeux pédagogiques)
- Pette** Xavier, **Devin** Charlotte (2005). Gagner en compétences pour gagner en compétitivité : étude sur les pratiques de VAE dans les entreprises industrielles et de services à l'industrie. Rapport final. Paris : Ministère de l'Economie, des finances et de l'industrie. 85 p. + ann.
- Piaget** Jean (éd.) (1974). Réussir et comprendre. Paris : PUF. 253 p. (Psychologie d'aujourd'hui)
- Picoche** Jacqueline (1994). Dictionnaire étymologique du français. Paris : Dictionnaires Le Robert. 739 p. (Les usuels)
- Pineau** Gaston (1987). Temps et contretemps. Montréal : Edilig. 165 p.
- Pineau** Gaston (1999). Le sens du sens. First Catalytic-Encounter : The Transdisciplinary Evolution in Education, Escola do Futuro of the Universidade de Sao Paulo, 15-18 avril 1999. S.l., s.n. 23 p.

Pineau Gaston (2000). Courant interactif des histoires de vie et triangulations formatives in *Histoire de vie et dynamique langagière*. Rennes : PUR. 218 p. (Cahiers de sociolinguistique ; 5)

Pineau Gaston, **Liétard** Bernard, **Chaput** Monique (éds) (1997). Reconnaître les acquis : démarches d'exploration personnalisée. Paris : L'Harmattan. 279 p. (Alternances et développements). Ed. originale : 1991

Pinet Jean-Marc (2003). Qu'est-ce qu'un fleuve (approche poétique) ? 6 p.
http://www.cafe-geo.net/article_imp.php3?id_article=113

Pirot Marie-Clotilde (2002). La preuve. *Le Télémaque* n° 22, nov. 2002

Possoz Didier (2002). La qualité de la formation en ses formes et ses usages. S.l. : s.n. 198 p. Mémoire DEA : Sciences sociales : Montpellier III : 2002

Reboul Olivier (1984). Le langage de l'éducation : analyse du discours pédagogique. Paris : PUF. 168 p. (L'éducateur : 90)

Reboul Olivier (1999-a). Les valeurs de l'éducation. 2e éd. Paris : PUF. 249 p. (Premier cycle)

Reboul Olivier (1999-b). Qu'est-ce qu'apprendre ? Pour une philosophie de l'enseignement. 8e éd. Paris : PUF. 206 p. (Education et formation. L'éducateur ; 75)

Récanati François (1979). La transparence et l'énonciation. Paris : Seuil. 215 p. (L'ordre philosophique)

La reconnaissance et la validation des acquis (1997). *Paroles et pratiques sociales (PEPS)* n° 54-55

Rey Bernard (1996). Les compétences transversales en question. Paris : ESF. 216 p. (Pédagogies)

Ricœur Paul (1975). La métaphore vive. Paris : Seuil. 412 p. (Points Essais ; 347)

Ricœur Paul (1986). Du texte à l'action : essais d'herméneutique II. Paris : Seuil. 452 p. (Points Essais ; 377)

Ricœur Paul (1990). Soi-même comme un autre. Paris : Seuil. 425 p. (L'ordre philosophique)

Ricœur Paul (1991). Temps et récit. Paris : Seuil. (Points Essais ; 227-229)

Tome 1 : L'intrigue et le récit historique. 404 p.

Tome 2 : La configuration dans le récit de fiction. 298 p.

Tome 3 : Le temps raconté. 533 p.

Ricœur Paul (2000). La mémoire, l'histoire, l'oubli. . Paris : Seuil. 676 p. (L'ordre philosophique)

- Ricœur** Paul (2003). Sur la traduction. Paris : Bayard. 69 p.
- Ricœur** Paul (2004). Parcours de la reconnaissance : trois études. Paris : Stock. 387 p. (Les essais)
- Robin** Ginette (1988). Guide en reconnaissance des acquis : plus qu'un CV, un 'portfolio' de ses apprentissages. Boucherville (Québec) : Vermette. 123 p.
- Robin** Jean-Yves, **Delory-Momberger** Christine (préf.), **Boutinet** Jean-Pierre (postf.) (2006). Un tournant épistémologique : des récits de vie aux entretiens carriérologiques. Paris : L'Harmattan. 275 p. (Histoires de vie et formation)
- Ropé** Françoise, **Tanguy** Lucie (éds) (1994). Savoirs et compétences : de l'usage de ces notions dans l'école et l'entreprise. Paris : L'Harmattan. 243 p. (Logiques sociales)
- Rosset** Clément (1999). Loin de moi. Paris : Ed. de Minuit. 92 p.
- Rouzel** Joseph (2000). Le travail d'éducateur spécialisé : éthique et pratique. 2e éd. Paris : Dunod. 205 p. (Action sociale)
- Ruano-Borbalan** Jean-Claude (éd.) (1998). L'identité : l'individu, le groupe, la société. Auxerre : Ed. Sciences Humaines. 394 p.
- Schön** D.A. (dir.) (1996). Le tournant réflexif. Montréal : Les Editions logiques. 532 p. (Formation des maîtres)
- Schwartz** Yves (éd.) (1998). Reconnaissances du travail : pour une approche ergologique. 2e éd. Paris : PUF. 323 p. (Le travail humain)
- Searle** John R. (1995) – The Construction of Social Reality. New York : The Free Press'
- Serres** Michel (1992). Préface pour « Les arbres de connaissances » / M. Authier, P. Lévy. Paris : La Découverte. 169 p. (Cahiers libres/Essais)
- Sinner** Dominique (1994). La fonction accompagnement en reconnaissance des acquis
Mémoire DUEPS : Université François Rabelais Tours : 1994
- Stroobants** Marcelle (1997). Pédagogies de la médiation,T3. Montamisé : CRUISE. 344 p. (Documents du CRUISE)
- Stroobants** Marcelle (1993). Savoir-faire et compétences au travail : une sociologie de la fabrication des aptitudes. Bruxelles : Editions de l'Université de Bruxelles. 383 p. (Sociologie du travail et des organisations)
- Taylor** Paul (1998). Une pédagogie éthique pour une société lettrée ou le principe de lisibilité. *Cahiers de l'EPIC* n°17

Taylor Paul (1999) – A Ética Universal : a Noção de Valor = Universal Ethics and the Notion of Value. Primeiro Encontro Catalisador : A Evolução transdisciplinar na Educação [...], Escola do Futuro, Universidade de São Paulo, 16-18 abril, 1999. 25 p.

Taylor Paul (2000) – Quelle pédagogie pour quelle liberté ? Un argument freiréen pour une pédagogie de la caresse. « Un olhar sobre Paulo Freire », Congresso internacional, Universidade de Evora, Portugal, 19-23 setembro de 2000. Evora : s.n. 15 p.

Taylor Paul (2002). Reconnaître d'autres savoir et d'autres compétences : une nécessité pour répondre à l'exigence de démocratisation et pour le développement personnel de chaque élève, *Ville-Ecole-Intégration Enjeux*, H.S. n° 5, oct. 2002, p. 76-103

Terrot Noël (1993). Validation des acquis dans l'enseignement supérieur : une typologie, un contexte, *Flash formation continue* n° 363, 15 avril 1993

Thereau Jacques (2006). Le cours d'action : méthode développée . Toulouse : Octares

Todorov Tzvetan (1995). La vie commune. Paris : Seuil. 187 p. (La couleur des idées)

VAE : validation des acquis de l'expérience. *Sciences Humaines* n° 175, oct. 2006, p. 8-11

VAE et parcours (2005). Actes des Deuxièmes rencontres de la VAE, 6 décembre 2005, Rouen, Espace du Moineau. Centre de ressources VAE Haute-Normandie. 98 p.

Validation des acquis de l'expérience : accompagnement des candidats et travail du jury. Actes du colloque des 1er et 2 décembre 2004 à Poitiers. La Rochelle : Editions du CARIF Poitou-Charentes. 71 p. (Repères ; 57)

La validation des acquis de l'expérience : diplômes du Ministère de l'éducation nationale. Compte rendu de la réunion du 2 juin 2006 au CRDP (Interventions des participants autour du thème VAE et gestion des ressources humaines). [Montpellier] : s.n. 11 p.

La validation des acquis de l'expérience : 4 ans après (2006). Actes du colloque VAE, jeudi 30 novembre 2006, Micropolis-Besançon. 47 p.

La validation des acquis professionnels : concepts, méthodes, terrain (2000). Paris : Ministère de l'Education nationale. 137 p. (CPC Documents; 2000/4)

La validation des acquis professionnels au milieu du gué : rapport d'étude sur le travail des jurys d'octroi de dispenses d'épreuves (2002). Paris : Ministère de l'Education nationale. 99p. (CPC Documents; 2002/4)

Validation des acquis de l'expérience : du droit individuel à l'atout collectif (2005). Rapport IGAS n°2005 067, juin 2005. 141 p. + ann.

Varela Francisco (1989). Autonomie et connaissance. Paris : Seuil. 247 p. (La couleur des idées)

- Varela** Francisco J., **Shear** Jonathan (1999). First-person Methodologies : What, Why, How ? *Journal of Consciousness Studies*, 6, n° 2-3, 1999, p. 1-14
- Vassileff** Jean, **Pineau** Gaston (préf.) (1992). Histoires de vie et pédagogie du projet. Lyon : Chronique sociale. 187 p. (L'Essentiel)
- Vermersch** Pierre (1994). L'entretien d'explicitation en formation initiale et en formation continue. Paris : ESF. 181 p. (Pédagogies)
- Vermersch** Pierre (1999). Etude psycho phénoménologique d'un vécu émotionnel : Husserl et la méthode des exemples. *Expliciter / GREX* n° 31, oct. 1999, p. 3-23
- Vermersch** Pierre (2003). Des origines de l'entretien d'explicitation aux questions transversales à tout recueil de verbalisations a posteriori. *Expliciter / GREX* n° 50, mai 2003, p. 16-34
- Vernette** Chantal (2003). Le DAVAM [Dispositif académique validation des acquis de Montpellier] vers une nouvelle organisation face à de nouveaux enjeux. Montpellier : DAFCO. 32 p. + ann.
Mémoire en vue de l'obtention de la fonction de CFC (Conseiller en formation continue)
- Veyne** Paul (1971). Comment on écrit l'histoire. Paris : Seuil.
- Vygotski** Lev, **Sève** Françoise (trad.) (1997). Pensée et langage. Suivi de Commentaire sur les remarques critiques de Vygotski / de Jean Piaget ; avant-propos d'Yves Clot ; présentation de Lucien Sève. - 3e éd., trad. rev. Paris : La Dispute. 537 p.
- Watson** James D. (1968) – Biologie moléculaire du gene. Paris : Ediscience. 492 p.
- Watson** James D. (1968) – The double helix. New-York : Atheneum. 226 p.
- Watzlawick** Paul, **Helmick Beavin** Janet, **Jackson** Don D. (1972). Une logique de la communication. Paris : Seuil. 277 p. (Points Essais ; 102) - Trad. de l'américain par Janine Morche
- Watzlawick** Paul, **Weakland** John, **Fisch** Richard (1975). Changements : paradoxes et psychothérapie. Paris : Seuil. 190 p. (Points Essais ; 130) – Trad. de l'anglais par Pierre Furlan
- Watzlawick** Paul (1978). La réalité de la réalité : confusion, désinformation, communication. Paris : Seuil. 238 p. (Points Essais ; 162). Trad. de l'anglais (Etats-Unis) par Edgar Roskis
- Wittgenstein** Ludwig (1989). Note sur l'expérience privée et les 'sense data' = Notes for lectures on 'private experience' and 'sense data'. Mauvezin : Trans-Europ-Repress '. 52 p.

Wittorski Richard (2003). Analyse de pratiques et professionnalisation, p. 69-85, in *Travail social et analyse des pratiques professionnelles : dispositifs et pratique de formation*. Paris : L'Harmattan. 212 p. (Savoir et formation)

Zaccai-Reyners Nathalie (1996). Le monde de la vie. T3, Après le tournant sémiotique. Paris : Cerf. 125 p. (Humanités)

Zarifian Philippe (1997). La compétence en débat. *Le Monde Initiatives*, 8 oct. 1997

Zarifian Philippe (1999). Objectif compétence. Paris : Liaisons. 229 p. (Entreprise & Carrières)

Zarifian Philippe (2001). Le modèle de la compétence : trajectoire historique, enjeux actuels et propositions. Rueil-Malmaison : Ed. Liaisons. 114 p. (Entreprise et carrières)

Périodiques consultés:

Actualité de la formation permanente / Centre Inffo. ISSN : 0397-331X

- n° 143 (1996) Du référentiel emploi au référentiel formation (dossier)
n° 168 (2000) La validation des acquis professionnels : évolution ou révolution ? / Aribaud Michel
n° 170 (2001) Voyage au cœur de la compétence... ou pour une épistémologie de la pratique / Fernagu-Oudet Solveig
n° 177 (2002) VAE : dix ans d'expérience à l'Education nationale / Aribaud Michel
n° 178 (2002) La VAE à l'université à l'épreuve du terrain/ Pons Martine
n° 182 (2003) Reconnaissance, validation, certification : principes et concepts / Charraud Anne-Marie, p. 38-39 CNCP et RNCP, les piliers du développement de la validation des acquis / Charraud Anne-Marie, p. 40-41
n° 195 (2005) La VAE dans les entreprises / Leplâtre Françoise
n° 197 (2005) L'accompagnement des personnes pour la validation des acquis de l'expérience / Raigneau Marie-Luce
n° 198 (2005) Le conseil en VAE : une opportunité de renouvellement du conseil professionnel ? / Boursier Sylvie, Chauvet André
n° 203 (2007) La VAE au service des parcours professionnels et des ressources humaines (dossier)

Actualités sociales hebdomadaires (ASH)

- n° 2485-86(2006) Education spécialisée : la VAE bouleverse un équilibre historique / Rullac Stéphane

Ancrages : écrire l'expérience et penser la formation. ISSN : 1252-7416

- n° 2 (juin 1995) Dossier : Les référentiels

Cereq bref. ISSN : 0758-1858

- n 159 (déc. 99) Evaluer les acquis de l'expérience : entre normes de certification et singularité des parcours
n° 185 (avril 2002) La validation des acquis de l'expérience : bilan des pratiques actuelles, enjeux pour les dispositifs futurs
n° 23 (mai 2006) La VAE, quels candidats, pour quels diplômes ?

Education permanente (EP). ISSN : 0339-7513

- n° 100-101 (1989) La 'bonne' distance épistémique n'existe pas / Le Grand Jean-Louis
n° 116-EN(1993-3) Comprendre le travail. Première partie / Jobert Guy (éd.)
Activité de langage et activité de travail / Boutet Josiane
n° 118 (1994-1) Reconnaître et valider les acquis / Jacobi Daniel, Lonchamp Karine
n° 120-EN(1994-3) Ecriture, travail, formation / Dumont Martine, Revuz Christine (éds)
n° 121 (1994) Questionnement éthique / Baudouin Jean-Michel (éd.)

- n° 122 (1995-1) L'autoformation en chantiers. Numéro conçu avec le GRAF sous la dir. de Gaston Pineau
- n° 123-EN(1995-2) Le développement des compétences : analyse du travail et didactique professionnelle / Pastré Pierre, Samurçay Renan, Bouthier Daniel (éds)
- n° 124-EN(1995-3) L'ergonome, le formateur et le travail
- n° 127 (1996-2) Technologie et approches nouvelles en formation / Cifali Mireille
- n° 128-EN(1996-3) Formation et dynamiques identitaires / Barbier Jean-Marie, Kaddouri Mokhtar (éds)
- n° 132-EN(1997-3) L'écriture, lieu de formation [actes du séminaire organisé à La Baule les 3 et 4 avril 1996 par la Direction des lycées et collèges et la revue Education Permanente] (Supplément Education nationale)
- n° 133 (1997-4) Reconnaissance des acquis ou habilitation intersubjective à tenir un rôle social ? / Roelens Nicole
- n° 135 (1998-2) La compétence au travail. Formation et emploi II
- n° 139 (1999-2) Apprendre des situations / Pierre Pastré (éd.)
- n° 140 (1999) La logique de la compétence. Première partie
Le retour du passé / Dugué Elisabeth
- n° 141 (1999) La logique de la compétence. Deuxième partie
- n° 143 (2000-2) Dire, penser, faire : à propos de trois métaphores agissantes en formation d'adultes / Jobert Guy
- n° 146 (2001-1) Clinique de l'activité et pouvoir d'agir / Clot Yves, Prot Bernard, Werthe Christiane (éds)
- Supplément 2002 Pratiques d'accompagnement / EDF/GDF/SPF
- n° 150 (2002-1) Trajectoires professionnelles. Reconnaissance de l'expérience
- n° 151 (2002-2) Apprendre des autres / Payen Patrick (éd.)
- n° 153 (2002-4) L'accompagnement dans tous ses états / Boutinet Jean-Pierre, Pineau Gaston (éds)
- n° 158 (2004-1) Les acquis de l'expérience. Première partie / Astier Philippe (éd.)
La validation des acquis de l'expérience : une reconstruction de l'approche et des objets de parcours vers la qualification / Charraud Anne-Marie, p. 39-50
- n° 159 (2004-2) Les acquis de l'expérience. Deuxième partie / Astier Philippe (éd.)
- n° 160 (2004-3) L'analyse des pratiques (1) / Wittorski Richard (éd.)
- n° 161 (2004-4) L'analyse des pratiques (2)
Analyse de pratiques et entraînement en sport de haut niveau / Durand Marc, Denis Hauw, Leblanc Serge *et al.*
- n° 162 (2005-1) La (re)présentation de soi / Guibert Rozenn, Samson Dominique (éds)
- n° 165 (2005-4) Analyses du travail et formation (1) / Astier Philippe, Olry Paul (éds)
- n° 166 (2006) Analyses du travail et formation (2) / Astier Philippe, Olry Paul (éds)
- n° 168 (2006) L'autoformation : actualité et perspective / Lavielle-Gutnik Nathalie (éd.)
Apprendre par l'action, apprendre par la simulation / Pastré Pierre, p. 205-216

Formation Emploi

- n° 45 (1994) Attention projet ! / Coquelle Claude
n° 67 (1999) Activités de travail et dynamique des compétences. N° spécial
n° 75 (2001) L'expérience revisitée à l'occasion de la validation des acquis professionnels / Magnier Jacqueline, Werthe Christiane

Notes d'information / Ministère de l'Education nationale. ISSN : 1286-9392

L'orientation scolaire et professionnelle

- 32 - n° 2 (2003) Analyse du travail et formation : le cas de la prise de note chez les accompagnateurs en validation des acquis / Prot Bernard, Magnier Jacqueline

Pratiques de formation (Analyses). Coll. Thématiques. ISSN : 1242-3793

- sept. 1992 Reconnaissance et validation des acquis : le portefeuille de compétences / Aubret Jacques (éd.)
Du 'portfolio' nord-américain au 'portefeuille de compétences' à la française / Liétard Bernard, p. 133-160
nov. 1997 Reconnaître et valider les acquis tout au long de la vie : quels dialogues possibles ? [Actes d'un séminaire tenu à Châtenay-Malabry les 28 & 29 novembre 1996 par le Réseau en reconnaissance des acquis)

Pratiques de formation (Analyses). ISSN : 0292-2215

- n° 40 (nov. 2000) René Lourau : analyse institutionnelle et éducation
n° 41-42 (juin 2001) Expérience et formation autour des nouvelles lois sur la reconnaissance des acquis
n° 43 (mars 2002) De la critique en éducation
n° 44 (oct. 2002) Ecriture et formation

Premières informations et premières synthèses / DARES

Savoirs : revue internationale de recherches en éducation et formation des adultes

- n° 1 (2003) L'expérience
n° 2 (2003) Comment les adultes apprennent ? Les styles d'apprentissage

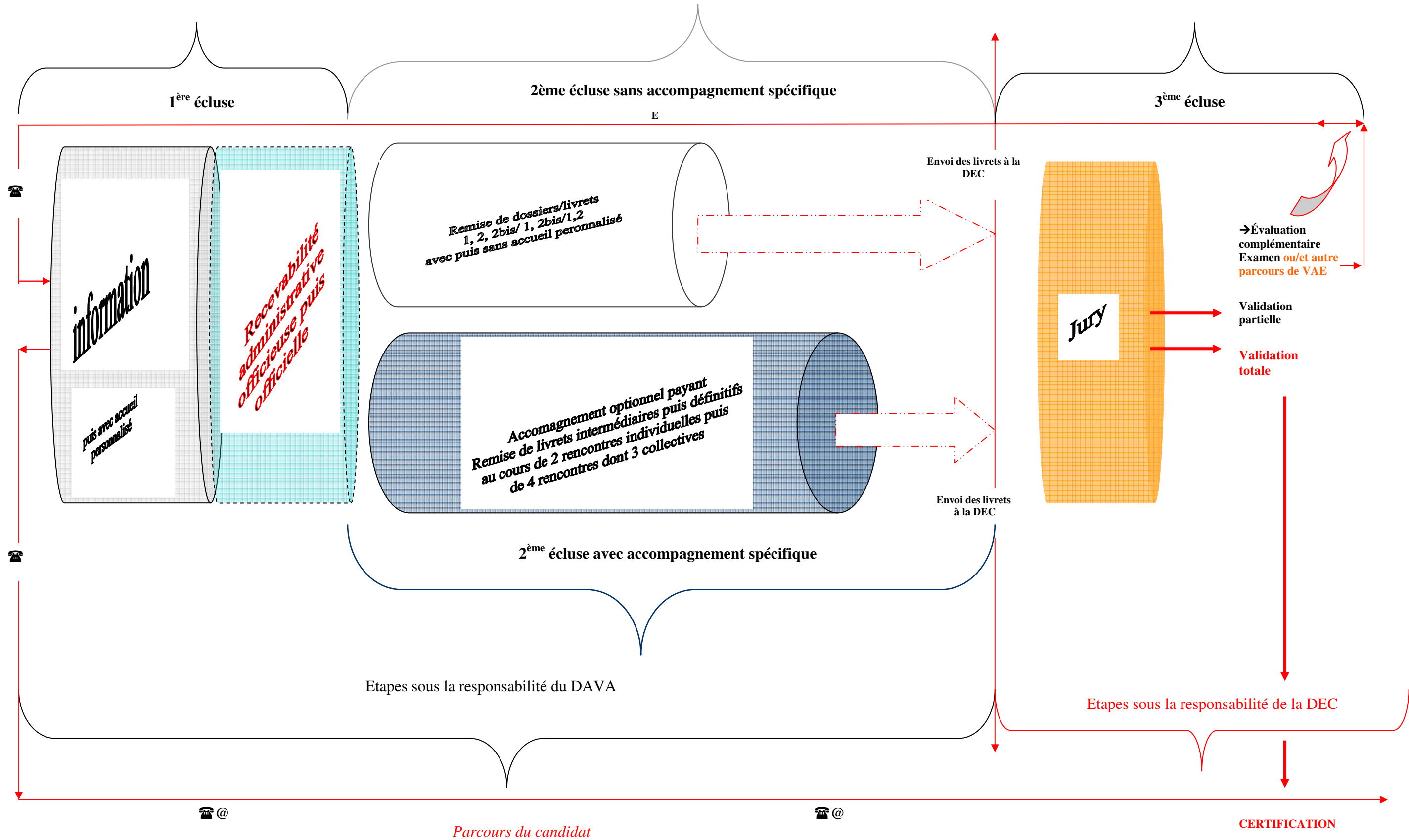
SIGLES ET ACRONYMES

SIGLES ET ACRONYMES

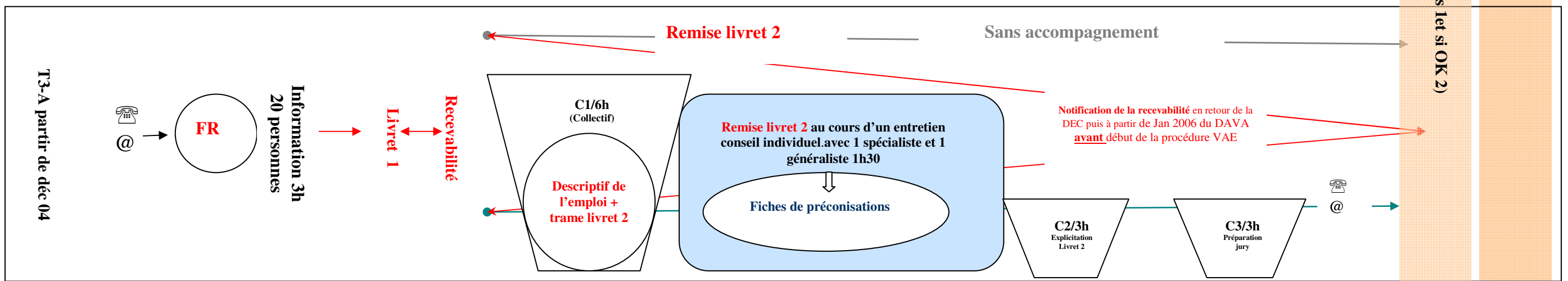
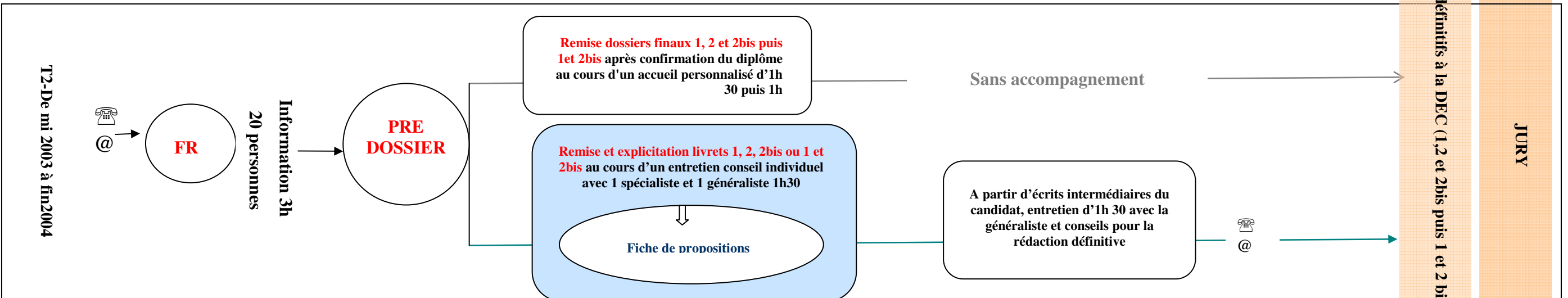
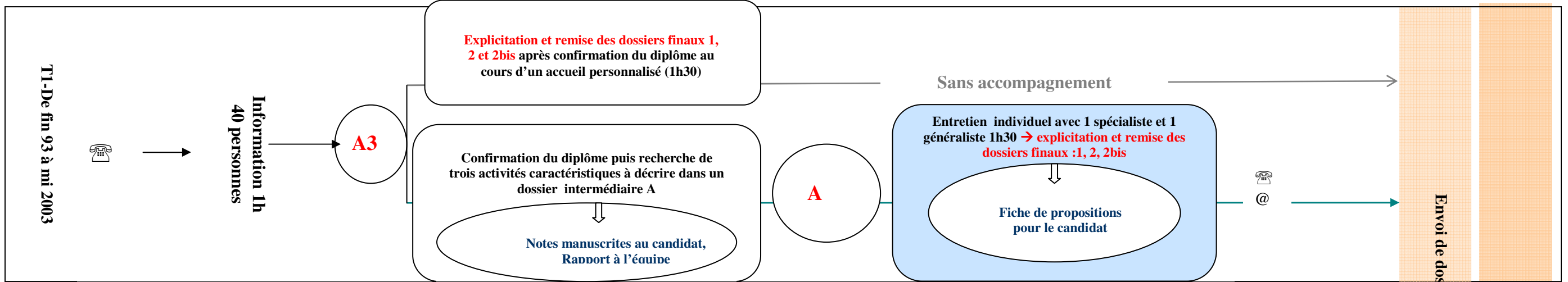
ADVP	Activation du développement vocationnel et personnel
ASIHVIF	Association internationale des histoires de vie en formation
Bac. Pro.	Baccalauréat professionnel
BEP	Brevet d'études professionnelles
BP	Brevet professionnel
BTS	Brevet de technicien supérieur
CAEL	Council for Adult and Experiential Learning
CAFOC	Centre académique de formation continue
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CBEN	Centre de bilan de l'Education nationale
CEC	Contrat emploi consolidé
CEFI	Conseiller emploi formation insertion
CEREQ	Centre d'études et de recherches sur les qualifications
CES	Contrat emploi solidarité
CFI	Crédit formation individualisé
CIBC	Centres interinstitutionnels de bilan de compétences
CIO	Centre d'information et d'orientation
CNCP	Commission nationale de la certification professionnelle
CNFPTLV	Conseil national pour la formation professionnelle tout au long de la vie
CPC	Commission paritaire consultative
CQP	Certificat de qualification professionnelle
CTH	Commission technique d'homologation
CUEEP	Centre université-économie d'éducation permanente (Lille)
DAEU	Diplôme d'accès aux études universitaires
DAFCO	Délégation académique à la formation continue
DAFPEN	Délégation académique à la formation des personnels de l'Education nationale
DAFPIC	Délégation académique à la formation professionnelle initiale et continue
DAVA	Dispositif académique de validation d'acquis
DEA	Diplôme d'études approfondies
DEC	Division des examens et concours
DEES	Diplôme d'Etat d'éducateur spécialisé
DEETS	Diplôme d'Etat d'éducateur technique spécialisé
DGTEFP	Direction générale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
DIF	Droit individuel à la formation
DPAP	Diplôme professionnel d'auxiliaire de puériculture
DPAS	Diplôme professionnel d'aide-soignant€
DRTEFP	Direction régionale du travail, et l'emploi et de la formation professionnelle
EFTLV	Education et formation tout au long de la vie
EN	Education nationale (Ministère)
EPLÉ	Etablissement public local d'enseignement
ESEU	Examen spécial d'entrée à l'université

ETED	Emploi type étudié en dynamique
FRP	Formateur responsable pédagogique
GIP	Groupement d'intérêt public
GRETA	Groupement d'établissements
MAFPEN	Mission académique pour la formation des personnels de l'Education nationale
MEN	Ministère de l'Education nationale
ONISEP	Office national d'information sur les enseignements et les professions
OPACIF	Organisme paritaire agréé pour le congé individuel de formation
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
PIC	Point information conseil
PPQIP	Parcours personnalisé pour la qualification et l'insertion professionnelle
PRC	Point relais conseil
RAP	Référentiel d'activités professionnelles
ReR	Réseau en reconnaissance des acquis
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
VAE	Validation des acquis de l'expérience
VAP	Validation des acquis professionnels

Flux d'étapes/écluses à franchir le long du parcours du candidat
Echanges langagiers oraux en présence et/ou à distance



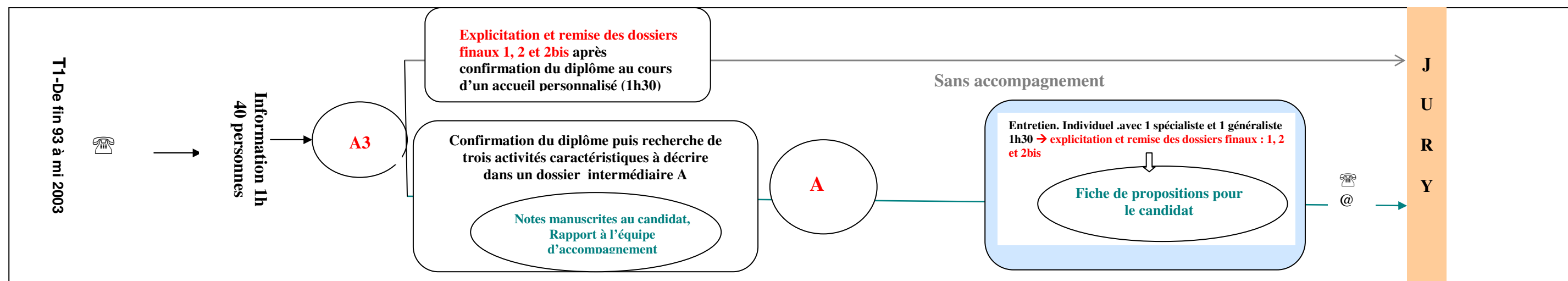
Frises chronologiques



DAVA

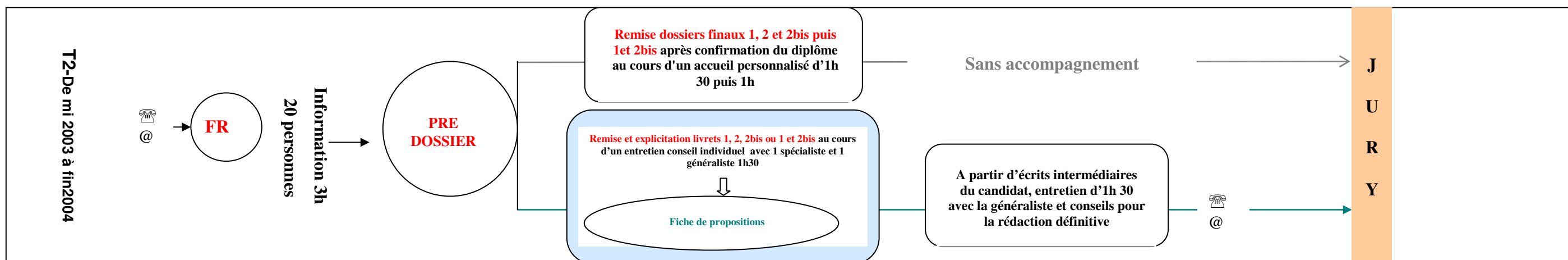
DEC

Taleau-synoptique : corpus formel



Procédure sans et avec accompagnement spécifique
94→2001
fin 2001- mi 2003

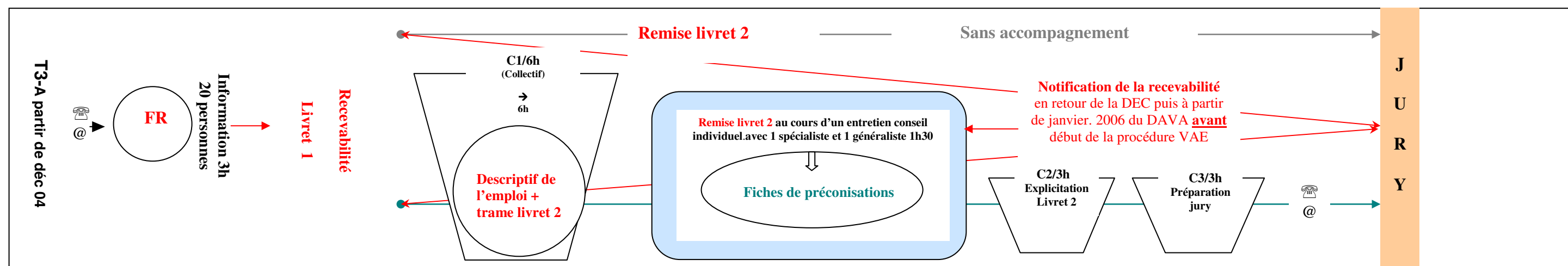
Phases Courseurs	Réunion d'information	Recevabilité	Accueil Remise de dossiers	Accompagnement Remise de dossiers	Jury et post-jury
Objectifs	Informersur la loi de 1992 puis sur la loi de 2002 concernant la validation des acquis ainsi que sur les possibilités et modalités d'accès à la certification	Contrôler le respect des critères de durée et de nature de l'expérience	Proposer et/ou confirmer le choix d'un diplôme correspondant à l'expérience du candidat, Remettre et expliquer comment remplir les dossiers terminaux	Aider le candidat à remplir les dossiers terminaux pour obtenir le maximum de dispenses au regard de l'expérience décrite	Se prononcer sur la décision d'octroi ou non de dispenses d'épreuves demandées
Contenus	Informations portant sur : 1. la loi, son évolution 2. les conditions de recevabilité de la demande 3. les diplômes 4. la procédure 5. les dossiers	Vérification des documents attestant de l'expérience professionnelle au regard des critères ci-dessus	Comparaison de l'activité du candidat avec un ou plusieurs référentiels d'activités de diplômes Feuilletage en commun des dossiers terminaux pour explication	Deux phases : 1. Un entretien avec une conseillère généraliste ~ à l'accueil personnalisé mais avec choix de 3 activités à décrire dans un dossier 'A' intermédiaire remis avec conseils de description et dont la conseillère demande le retour (pour réclamer des compléments) avant 2. L'entretien en présence d'un professeur de spécialité du diplôme qui confirmera définitivement l choix du diplôme se prononcera sur la première description d'activités et conseillera sur le fond et la forme à adopter dans le dossier 2bis. Puis remise et explication des dossiers terminaux 1, 2 et 2bis par la conseillère	<ul style="list-style-type: none"> Echanges sur la lecture préalable des dossiers Questions/réponses avec le candidat Délibération Procès-verbal rédigé
Nature, forme et durée	Exposé oral en collectif (40 personnes venues sans convocation), 1h	Effectué de façon officiuse par le service administratif du DAVA dès réception des documents, sera contrôlé et entériné par la DEC lors de la réception des 3 dossiers finaux (1, 2 et 2bis)	Entretien discussion RV individuel d'1h à 1h 30	2 entretiens échanges oraux = RV individuel d'1h30 chacun	<ul style="list-style-type: none"> Entretien oral de 40mn à 1h Echange de questions/réponses
Supports utilisés	Plaquettes de l'éducation nationale	Feuillet A3 renseigné et bulletins de salaires attestations de travail, intitulés des postes	Feuillet A3 renseigné et référentiel(s) du/des diplôme(s) demandé(s)/suggéré(s)	<ol style="list-style-type: none"> Feuillet A3 renseigné, référentiel de diplôme A3 + dossier A et complément le cas échéant 	Livrets 1, 2 et 2bis renseignés par le candidat
Supports remis	Feuillet dit ' A3 '	Demande le cas échéant de précision sur la durée et la nature du poste occupé	Conseils notes prises pendant l'accueil Les 3 dossiers définitifs : 1, 2, 2bis	<ol style="list-style-type: none"> Les notes manuscrites et dossier A + conseils La fiche de propositions + les dossiers 1, 2 et 2bis 	Envoi par la DEC du relevé de conclusions



Procédure sans et avec accompagnement spécifique

mi 2003- fin 2004

Phases Courseurs	Réunion d'information Accueil	Recevabilité	Remise de dossiers	Accompagnement Remise de dossiers	Jury et post-jury
Objectifs	<p>Informer sur la loi de 2002 concernant la validation des acquis de l'expérience ainsi que sur les possibilités et modalités d'accès à la certification</p> <p>Aide au choix du diplôme</p>	<p>Contrôler le respect des critères de durée et de nature de l'expérience</p>	<p>Proposer et/ou confirmer le choix d'un diplôme correspondant à l'expérience du candidat,</p> <p>Remettre et expliquer comment remplir les dossiers terminaux</p>	<p>Aider le candidat à remplir les dossiers terminaux pour obtenir le maximum de dispenses au regard de l'expérience décrite</p>	<p>Se prononcer sur la décision d'octroi ou non de dispenses d'épreuves demandées</p>
Contenus	<p>Informations portant sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> la loi, son évolution les conditions de recevabilité de la demande les diplômes la procédure les dossiers travail sur le choix du diplôme 	<p>Vérification des documents attestant de l'expérience professionnelle au regard des critères ci dessus</p>	<p>Comparaison de l'activité du candidat avec un ou plusieurs référentiels d'activités de diplômes</p> <p>Feuilletage en commun des dossiers terminaux pour explication</p>	<p>Deux phases inversées par rapport à la période d'avant</p> <ol style="list-style-type: none"> L'entretien en présence d'un professeur de spécialité du diplôme qui confirmera définitivement l choix du diplôme, aidera au choix de 3 activités et donnera une modalité de description remise de notes et des dossiers 1, 2 et 2bis puis seulement 2bis Un entretien avec une conseillère généraliste ayant assisté à l'entretien précédent et donnant son avis sur des écrits intermédiaires du candidat conseille sur le fond et la forme de la rédaction définitive 	<p>Echanges sur la lecture préalable des dossiers, Questions/réponses avec le candidat</p> <p>Délibération</p> <p>Procès verbal rédigé</p>
Nature forme et durée	<p>Exposé oral en collectif (15 à 20 personnes), 1h30</p> <p>Travail en groupe mais individualisé de repérage et/ou confirmation du choix de diplôme</p>	<p>Effectuée de façon officielle par le service administratif du DAVA dès réception des documents</p>	<p>Entretien discussion RV individuel d'1h à 1h 30</p>	<p>2 entretiens échanges oraux = RV individuel d'1h30 chacun</p>	<p>Entretien oral de 40mn à 1h , échange de questions/réponses</p>
Supports utilisés	<p>Fiches de renseignement reçues avant la réunion permettant la convocation</p>	<p>Bulletins de salaires attestations de travail, intitulés des postes</p>	<p>Feuillet A3 renseigné et référentiel(s) du/des diplôme(s) demandé(s)/suggéré(s)</p>	<ol style="list-style-type: none"> FR + pré-dossier écrits du candidats et notes de l'entretien précédent 	<p>Les livrets 1, 2 et 2bis du candidat</p>
Supports remis	<p>Pré-dossier puis Livret d'accueil (avec devis, convention, procédure document d'engagement) et livret 1</p>	<p>Demande le cas échéant de précisions sur la durée et la nature de l'activité</p>	<p>Conseils notes prises pendant l'accueil</p> <p>Les 3 dossiers définitifs : 1, 2, 2bis</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1, 2 et 2bis, La fiche de proposition des conseils 	<p>Envoi par la DEC du relevé de conclusions</p>

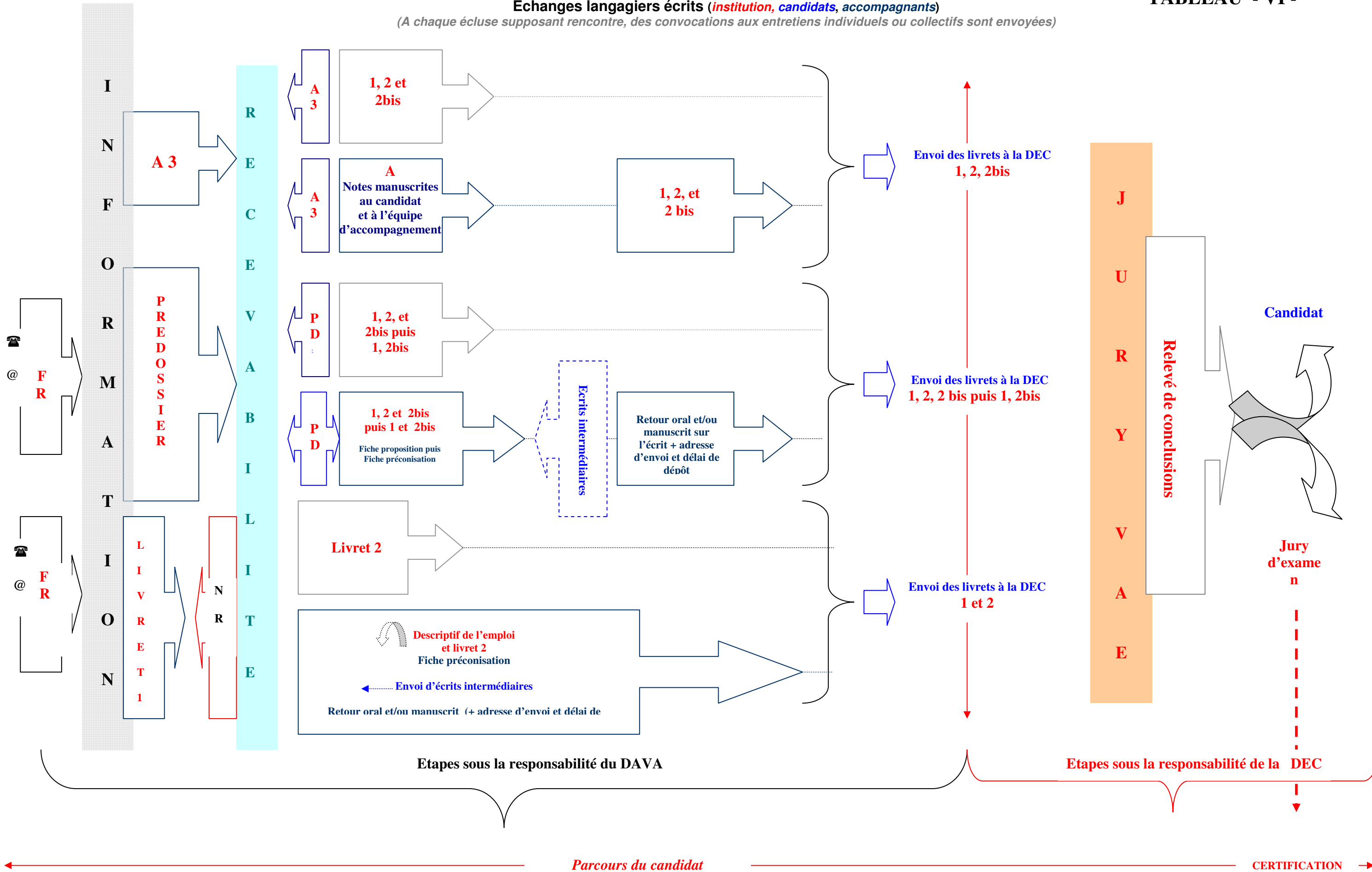


Procédure sans et avec accompagnement spécifique à partir de 2005

Phases Courseurs	Réunion d'information	Recevabilité	Remise de dossiers	Accompagnement Remise de dossiers	Jury et post-jury
Objectifs	Informer sur la loi de 2002 concernant la validation des acquis de l'expérience ainsi que sur les possibilités et modalités d'accès à la certification Aide au choix du diplôme	Contrôler le respect des critères de durée et de nature de l'expérience	Délivrer les dossiers définitifs donnant accès au jury	Aider le candidat à remplir les dossiers terminaux pour obtenir le maximum de dispenses au regard de l'expérience décrite	Se prononcer sur la décision d'octroi ou non de dispenses d'épreuves demandées
Contenus	Informations portant sur : <ul style="list-style-type: none"> la loi, son évolution les conditions de recevabilité de la demande les diplômes la procédure les dossiers travail sur le choix du diplôme 	Vérification des documents attestant de l'expérience professionnelle au regard des critères ci dessus A partir de janvier 2006 recevabilité officielle : édition et envoi des notifications de recevabilité par le DAVA (NR)	Démarche uniquement administrative contre un accusé de réception	<ol style="list-style-type: none"> C1, rencontre collective de 6h utiliser l'analyse du travail et parvenir à un descriptif de l'emploi E prof, rencontre individuelle avec un prof et la conseillère : choisir au moins quatre activités pertinentes à décrire C2 rencontre collective de 3h, s'approprier le Livret2 C3 rencontre collective de 3h, préparer le jury 	Echanges sur la lecture préalable des dossiers, Questions/réponses avec le candidat Délibération Procès verbal rédigé
Nature forme et durée	Exposé oral en collectif (15 à 20 personnes), 1h30 Travail en groupe mais individualisé de repérage et/ou confirmation du choix de diplôme 1h30	Effectué de façon officielle par le service administratif du DAVA dès réception des documents	¼ d h.	4 rencontres 3 collectives (6h,3h,3h) et une rencontre individuelle avec un prof (1h30)	Entretien oral de 40mn à 1h , échange de questions/réponses
Supports utilisés	Fiches de renseignement reçues avant la réunion permettant la convocation	Bulletins de salaires attestations de travail, intitulés des postes	La notification de recevabilité	Fiche de préconisations	Les livrets du candidat 1, 2bis puis à partir de fin 2005 : 1 et 2
Supports remis	Livret d'accueil (avec devis, convention, procédure document d'engagement) et livret 1	Demande le cas échéant de précision sur la durée et la nature + NR	Les dossiers standards 2bis puis 2	Descriptif de l'emploi Livret 2	Envoi par la DEC du relevé de conclusions

Flux de supports d'écriture descriptifs de l'activité tout au long du parcours
Echanges langagiers écrits (institution, candidats, accompagnants)
(A chaque éclipse supposant rencontre, des convocations aux entretiens individuels ou collectifs sont envoyées)

TABLEAU - VI -



Une micro-ethnographie indigène au sein d'un dispositif de validation d'acquis dans l'académie de Montpellier

A travers les méandres, franchissant les écluses, ainsi coule la reconnaissance de l'expérience...

La validation des acquis de l'expérience ouvre la possibilité d'une voie d'accès directe à la certification, sans lien avec la formation (Loi du 17 janvier 2002). Obtenir ainsi tout ou partie d'une certification permet de reconnaître le statut formateur de l'expérience, pourvu qu'elle ait été réfléchie et rapportée, selon une formalisation adéquate qui en constitue la preuve. A l'Education nationale, pour établir la preuve, candidats et jurys sont convoqués au travail d'élaboration pour les uns, d'appréciation pour les autres, d'un déclaratif venant illustrer la mise en œuvre de la compétence et sa mise en visibilité à travers la description et l'analyse de situations d'action vécues.

La recherche présentée procède d'une exploration ethnographique menée de l'intérieur d'un dispositif de validation d'acquis dans l'académie de Montpellier. Elle met en lumière les dynamiques langagières dans les diverses interactions auxquelles sont confrontés les acteurs en présence : les candidats et ceux qui les accompagnent, de la séance initiale d'information à la décision d'octroi de dispense d'épreuves. Chaque catégorie d'acteurs, accompagnateurs et candidats, est dans une position réciproque d'accompagnement favorisant le repérage et l'identification des atouts et l'émergence d'identité.

Affirmer que les dynamiques langagières sont au cœur du processus de reconnaissance permet de replacer, pour chacun, le travail de validation dans le champ de l'écoute et l'expression de soi et de l'autre, au service de la démonstration et de l'attribution de valeurs, délimitées par la norme sociale que chaque sujet contribue en permanence à (re-)construire. L'articulation de la triple dynamique d'accompagnement, de langages et de valeurs confronte l'institution qui valide à la reconnaissance et dessine, pour tous les acteurs en présence, des pistes d'action, action au sens de transformation.

Mots-clés : accompagnement, activité, compétence, expérience, institution, langage, reconnaissance, valeurs, validation.

An Emic, Micro-Ethnography of the Assessment of Prior Learning in the Academy of Montpellier

By meanders and through locks, the recognition of experience follows its course...

The assessment and validation of prior learning offers the possibility of certification outwith formal education processes (Law of the 17th January 2002). The opportunity to obtain the whole or part of a certificate or diploma recognises the fact that experience is itself educative, on condition that the learning can be adequately identified and proven. Within the national education system, candidates and jury respectively are invited to elaborate and evaluate a portfolio which demonstrates clearly, by the description and analyse of concrete situations, the exploitation of competencies and the application of knowledge.

The present research is an ethnographic exploration by a counsellor involved directly in the validation process in Montpellier. This emic position throws light on the dynamic role of language in the different interactions between the candidates and the professionals who accompany them, from the first information session to the final delivery of the certificate. The research suggests that both candidates and counsellors are engaged in a dual accompaniment, which facilitates the identification and marshalling of the evidence to be validated, and leads to new forms of recognition.

In asserting that the dynamic role of language is at the heart of the processes of recognition, this research places the work leading to the validation of prior learning in the interactive domain of active listening and self expression, and this within a system of values reflecting social norms that each contributor is constantly involved in (re)formulating. This threefold dynamic, articulating accompaniment, languages and values, offers validating agencies a dialogue aimed at recognition and outlines for all those involved lines of action, where action is understood as transformation.

Key-words: accompaniment, activity, competency, experience, institution, language, recognition, values, validation.

UNIVERSITE RENNES II HAUTE BRETAGNE

Laboratoire de recherche sur l'éducation,
les apprentissages et la didactique
Section 70 E.A. n° 3875

Doctorat en Sciences de l'éducation

Véronique Yahiel-Eriksson

Une micro-ethnographie indigène au sein d'un dispositif
de validation d'acquis dans l'académie de Montpellier

A travers les méandres, franchissant les écluses, ainsi coule la reconnaissance de l'expérience...

Tome 2 - ANNEXES

Thèse dirigée par le Pr Paul Taylor
soutenue le 22 octobre 2007

Membres du jury : M. le Pr Jacques Aubret
Mme Anne-Marie Charraud
M. le Pr Marc Durand
M. le Pr Jean-Manuel de Queiroz
M. le Pr Paul Taylor

LISTE DES ANNEXES

ANNEXE I

- I.1. Evolution du nombre de candidats traités dans le dispositif VAE au DAVAM de Montpellier (1999-2006)
- I.2. Evolution du taux d'obtention de la certification totale et d'échec dans l'académie de Montpellier

ANNEXE II

- II.1. Liste des rubriques retenues pour répertorier les candidats que j'ai suivis de 2001 à 2004
- II.2. Tableau synoptique des 248 candidats que j'ai reçus et accompagnés de fin 2001 à fin 2004. Des séparateurs colorés permettent de rassembler les données par tranche de 28 candidats

ANNEXE III

Eléments d'évaluation statistique sur un échantillonnage de 248 candidats : profils et diplôme d'origine, délais d'attente dans l'accompagnement et, sur un échantillon de 35 candidats, délai de passage en jury

ANNEXE IV

Questionnaire envoyé aux 248 candidats reçus entre fin 2001 et fin 2004

ANNEXE V

- V.1. Liste des rubriques renseignées dans le questionnaire ayant fait l'objet d'une analyse
- V.2. Tableau synoptique des réponses recueillies (35 candidats). Des séparateurs colorés permettent de rassembler les données par tranche de 3 à 5 candidats selon la longueur des réponses fournies.

ANNEXE VI

- VI.1. Statistiques sur les candidats ayant obtenu tout ou partie du diplôme (dites Enquête 62 à renvoyer au ministère EN, annuellement), années 2002-2006
- VI.2. Bilan quantitatif des réussites partielles et totales par niveau de diplôme et par année (2003-2006)

ANNEXE VII

Transcription de l'entretien d'accompagnement enregistré de Mme M. en présence de l'enseignant de spécialité, 13 février 2002 (VAP)

ANNEXE VIII

Transcription de l'entretien enregistré avec L., 29 mars 2001 (VAP)

ANNEXE IX

L'annexe IX regroupe une grande partie des dossiers utilisés dans les procédures de VAE. Les procédures évoluant constamment, ils sont classés par phase d'utilisation (information, recevabilité, accueil personnalisé, accompagnement et jury) sans tenir compte des moments où ils sont utilisés.

Information

- IX.1. Imprimé dit 'A 3'
- IX.2. Feuille de renseignement (FR)
- IX.3. Pré-dossier
- IX.4. Livret d'accueil

Recevabilité

- IX.5. Livret 1 et livret 2 (ancienne formule)
- IX.6. Livret 1 (nouvelle formule)
- IX.7. Fiche de calcul
- IX.8. Notification de recevabilité

Accueil personnalisé

- IX.9. Dossier A
- IX.10. Livrets définitifs, selon les époques, pour les personnes non accompagnées
- IX.11. Imprimé de recouvrement des lois : demande expresse de la totalité des épreuves
- IX.12. Compte rendu à l'équipe d'accompagnement

Accompagnement

- IX.13. Fiche de proposition
- IX.14. Descriptif de l'emploi
- IX.15. Fiche de préconisation
- IX.16. Livrets définitifs, selon les époques, pour les personnes accompagnées

Jury

- IX.17. Relevé de conclusions
- IX.18. Rapport du jury VAE

ANNEXE X

- X.1. Suggestions de rédaction
- X.2. Conseils pour la rédaction du livret 2

ANNEXE XI

- XI.1. Localisation du DAVA et des centres de validation départementaux
- XI.2. Organigramme du DAVA avant 2002
- XI.3. Organigramme du DAVA à partir de 2003
- XI.4. Répartition des personnels en 2007 et procédures

ANNEXE XII

- XII.1. Sommaire du Guide du conseiller
- XII.2. Codification des documents du Guide

ANNEXE XIII

Compte rendu d'une réunion trimestrielle du DAVA

ANNEXE XIV

Utilisation des référentiels

ANNEXE XV

Enquête qualité

ANNEXE XVI

Formation à l'analyse du travail (VAP)

ANNEXE XVII

Diaporama sur l'analyse du travail et la VAE à l'attention des enseignants accompagnants et des enseignants (CD ROM)

ANNEXE I

- I.1. Evolution du nombre de candidats traités dans le dispositif VAE au DAVAM de Montpellier (1999-2006)
- I.2. Evolution du taux d'obtention de la certification totale et d'échec dans l'académie de Montpellier

VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE**Années 1999 à 2006**

ANNEES	Nombre de personnes informées	Nombre de candidats accueillis individuellement	Nombre de candidats accompagnés (1er entretien d'accompagnement réalisé)	Nombre de dossiers remis (candidats engagés dans la validation)	Nombre de dossiers étudiés en jury
1999	871 (a)	262	135	178	94
2000	1099 (a)	210	109 (d)	143	129
2001	1932 (a)	585	128 (d)	258	109
2002	3009 (a)	927	289 (d)	485	192
2003	3111 (b)	854 (c)	274 (e)	851 (c)	329
2004	2983 (b)	735	289 (e)	735	366 dossiers déposés 270 dossiers examinés
2005	3039 (b)	828	332 (e)	1160	458 dossiers déposés 413 dossiers examinés
2006	2993* (b)	603	501(E.N)+97(A.S) (e)	1104	507 dossiers déposés 456 dossiers examinés

*+127 entreprises, administrations, structures relais informées

Remarques :

Pour les années 1999 / 2000 / 2001 / 2002 : ancienne procédure VAP / VAE

A partir de 2003 : nouvelle procédure VAE

(a) Les réunions d'information VAP/VAE sont effectuées par groupes de 40 personnes environ et durent 1 heure 1/2

(b) Les réunions d'information VAE sont effectuées par groupes de 15 personnes et durent 3 heures

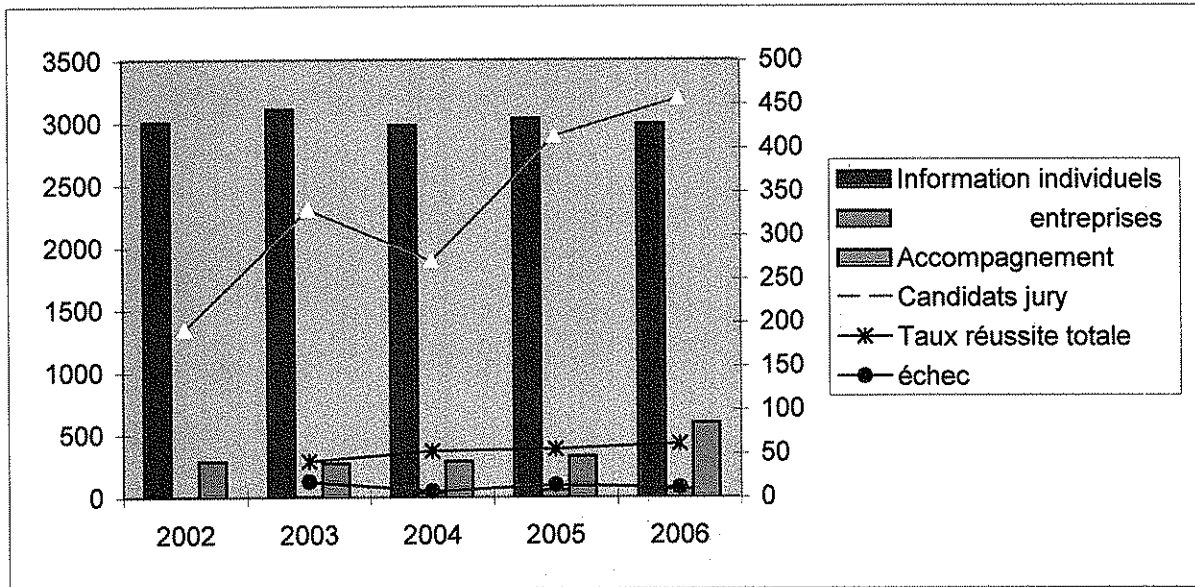
(c) Chiffres non significatifs (mélange ancienne et nouvelle procédure)

(d) Accompagnement gratuit ou 76,22 euros

(e) Accompagnement : 550,00 euros (580 depuis 09.06)

Evolution VAE depuis 2002

	2002	2003	2004	2005	2006
Information individuels	3009	3111	2983	3039	2993
entreprises	2	7	35	58	67
Accompagnement	289	274	289	332	598
Candidats jury	192	329	270	413	456
Taux réussite totale		41	53	55	61
échec		18	7	14	11



ANNEXE II

- II.1. Liste des rubriques retenues pour répertorier les candidats que j'ai suivis de 2001 à 2004
- II.2. Tableau synoptique des 248 candidats que j'ai reçus et accompagnés de fin 2001 à fin 2004. Des séparateurs colorés permettent de rassembler les données par tranche de 28 candidats

Liste des rubriques du tableau synoptique
Colonnes A-Z, AA-AE

A N° Enregistrement	Indique un ordre chronologique de passage dans la procédure : les premiers numéros indiquant les candidats de fin 2001, les derniers, de 2004
B Procédure d'accompagnement	Indique le type de procédure : personnes accompagnées (sans code) ou non (NA ou E1 lorsque j'ai fait le premier entretien)
C Prénom /sexe	Etat civil
D Sexe	En cas de prénom à la fois féminin et masculin
E Nom/Tel	Rubrique masquée
F âge	
G département	Au début les accompagnements des autres départements se réalisaient aussi à Montpellier
H dip. Déjà Acq.	Diplôme possédé par la personne à l'entrée de la procédure
I Spécialité	Cette rubrique indique les volontés de réorientation
J Niveau E.N. déjà acquis	Pour faire jouer l'équivalence sur les domaines généraux s'il y a besoin
K diplôme demandé	
L spécialités	
M date info	Date de l'information collective
N conseiller info	Prénom des conseillères assurant les informations
O date A3/prédossier	Date de retour par le candidat du support remis à l'issue de l'information
P délai 1	Temps écoulé entre l'information et le retour du support remis
Q date prédossier	Date de retour du prédossier
R date entr1	Selon l'époque entretien d'accueil personnalisé avec la conseillère ou entretien en présence de l'enseignant
S cons. entr.	Nom des enseignants assurant les accompagnements colonne masquée
T retour dossier A 2bis	Date de retour d'un écrit intermédiaireservant de support à l'entretien avec l'enseignant
U délai 2	
V date entr2	Date du second entretien, selon l'époque avec ou sans l'enseignant de spécialité
W enseignant	Colonne masquée
X épreuves demandées/+ réserves	Cette rubrique s'applique à la VAP où l'on ne demandait que des dispenses d'épreuves. Les réserves étant émises par l'équipe pédagogique d'accompagnement que dans le but d'alerter le candidat
Y observations	Cette rubrique qui contient du texte est en réalité mon carnet de bord lors des accompagnements
Z délai 3	Difficile à calculer en l'absence de retour des candidats
AA date jury	N'est pas connue de nos services
AB épreuves obtenues	Le résultat n'est donné que par les candidats qui veulent bien nous tenir informés
AC épreuves non obtenues	Selon les personnes nous sommes plutôt informés de ce qui n'a pas été obtenu mais l'absence de retour empêche une analyse sur les matières plus ou moins facilement obtenues
AD inscrit/réinscrit	Cette mention ne figure que sur les feuilles de restitution du temps de la VAP quand les personnes devaient s'inscrire personnellement à l'examen ponctuel
AE obt dip	Là encore un retour systématique aurait permis une analyse et des statistiques fines sur cet échantillon

LISTE COMPLETE ENQUETE

	D	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O
1	Sexe	âge	dpt	dip. déjà Acquis	spécialités	Niveau (EN) déjà Acquis	diplôme demandé	spécialités	date info	conseiller info	date A3/ ou prédoossier
2	F	38	34	niveau Bac		AUCUN	BTS	AD		E.O.	
3	F	26	30	BACPRO	bureautique	IV	BTS	AD	01/03/2001	F.M.	
4	F	48	34	niveau 1ère	G3	AUCUN	BTS	AD		F.L.+LDP	
5	F	38	34	CAP	bureautique	V	BACPRO	Comptabilité	01/04/2001	H.B.	
6	F	30	48	CAP BEP	Service administratif et commercial Commerce administratif et Secrétariat	V	BP	Bureautique	01/02/2001	F.L.+LPDP	
7	M	35	34	NSP		NSP	CAP	APS		H.B.	11/06/2001
8	M	33	30	CAP	agent de prévention et sécurité	V	BP	APS		F.M.	
9	F	41	66	CAP	employé en comptabilité	V	BTS	CGO		MC.D.	
10	F	43	30	Bac	D	IV	BACPRO	Comptabilité		F.M.	
11	F	44	30	NSP		NSP	BACPRO	Secrétariat		F.M.	
12	F	33	48	Bac	F8	IV	BTS	CGO	01/06/2001	F.L.+LPD	
13	F	45	66	Diplôme AFPA	Comptabilité ?	IV AFPA	BTS	CGO	01/05/2001	MC.D.	26/05/2001
14	F	44	30	CAP BEP	Cuisine	V	BACPRO	Restauration		F.M.	
15	F	30	66	CAP	Agn technique d'entretien	V	CAP	Cuisine	01/05/2001	MC.D.	31/05/2001
16	M	42	30	Bac	G8	IV	BTS	Informatique de gestion		F.M.	
17	M	41	34	NSP		NSP	BTS	Informatique de gestion		E.O.	10/05/2001
18	M	34	66	NSP		NSP	BEP	VAM		MC.D.	05/05/2001
19	M	38	34	BEPC		AUCUN	BEP	VAM	01/04/2001	E.O.	
20	M	33	34	NSP		NSP	BACPRO	Commerce		H.B.	
21	M	39	11	certificat d'études		AUCUN	BACPRO	Commerce	01/06/2001	E.O.	12/06/2001
22	M	27	30	Certificat d'études de fin d'études secondaires série ES 06/95	ES	AUCUN	BTS	Action commerciale	18/05/2001	F.M.	07.01
23	F	42	34	BEPC CAP BEP		V	BTS	Action commerciale	06/01/2001	H.B.	20/06/2001
24	M	35	30	BEPC CAT militaire n°2		AUCUN	BEP	Maintenance des véhicules automobiles	02/05/2001	F.M.	fin juin/01
25	M	44	34	BEES niveau 1ère	Sport	IV J&S	CAP	maintenence des véhicules option moto	01/05/2001	H.B.	10/07/2001
26	F	43	34/31?	CAFAD	Sanitaire et social	?	BEP	CSS	?	HB	11/05/2001
27	F	48	66	Brevet professionnel militaire		IV-militaire	CAP	Petite Enfance	?	MCD	25/08/2002
28	M	36	30	BACPRO (VAP)	Commerce	IV	BTS	Action commerciale	déjà informé	F M	04/10/2001
29	F	41	30	CAP BEP	Agent administratif	V	BTS	Action commerciale	01/10/2001	FM	16/10/2001

LISTE COMPLETE ENQUETE

	P	Q	R	S	T	U	V	X	Z
1	délai 1	date prédossier	date entretien 1	conseiller. Entretien	retour dossier A	délai 2	date entretien 2	épreuves demandées/+ réserves	Délai 3
2			28/05/2001	Edwige		127	02/10/2001	E1, E4,E5,E6	
3	75		15/05/2001	Françoise		140	02/10/2001	E1 (réserves),E4 (réserves), E5 (réserves) E6	
4			29/05/2001	Hélène		126	02/10/2001	E1 (réserves), E2, E4 (réserves), E5 (réserves) E6	
5	86		26/06/2001	Hélène		101	05/10/2001	E1A, C(réserves) E5A réserves E2, E3A, E3B (réserves)	
6	91		03/05/2001	Françoise L et Lucienne		155	05/10/2001	E1 A(réserves), B E3 A E5(réserves)	
7			19/06/2001	Hélène		118	15/10/2001	EP1 (réserves) EP2, EG1 (réserves)	
8			11/06/2001	Françoise		126	15/10/2001	E1 A et B, E2 A et B, E5	
9			03/05/2001	Marie-Claude		167	17/10/2001	Changement de diplôme?	
10			15/05/2001	Françoise		157	19/10/2001	E1 A, E2, E3 A et B(réserves)	239
11			07/06/2001	Françoise		134	19/10/2001	E1A réserves, Créserve, E2, E3A, E3B réserves E5 Aréserves	
12	47		18/07/2001	Françoise L et Lucienne		96	22/10/2001	E1A1 réserves, E4 réserves, E5 réserves E6	
13	62		02/07/2001	Marie-Claude		112	22/10/2001	E1A1 réserves E5 réserves, E6	
14			08/06/2001	Françoise		137	23/10/2001	E1A1, B1(réserves), C1, E3 E6 réserves	
15	55		25/06/2001	Marie-Claude		120	23/10/2001	EP1 (réserves) EP2 (réserves)	
16			04/07/2001	Françoise		127	08/11/2001	pas venu	
17			14/06/2001	Edwige		147	08/11/2001	à chercher	
18			29/06/2001	Marie-Claude		137	13/11/2001	pas venu	
19	89		29/06/2001	Edwige		137	13/11/2001	EP1,EP2(réserves)EG2 EF1	
20			09/05/2001	Hélène		195	20/11/2001	E1U11(R),E2,E3U31U32,E4 ,E5U51	
21	34		05/07/2001	Simone		138	20/11/2001	E1/U11,E2, E3/U31,U32, E6	
22	122		17/09/2001	Françoisz M.		66	22/11/2001	E3 (réserve), E4, E5, E6	
23	181		06/07/2001	Hélène		139	22/11/2001	E1(réserves, E3, E4, E5, E	
24	68		09/07/2001	Françoise M.		155	11/12/2001	EP1(r),EP2, EP	
25	24		25/05/2001	Hélène		200	11/12/2001	EP1, EP2, EG1 (R) EG3 (R)	
26	#VALEUR!		13/06/2001	Hélène		209	08/01/2002	EP1	
27	#VALEUR!		02/10/2001	LDP		98	08/01/2002	EP1, EP2, EP3	
28	#VALEUR!		19/10/2001	FM		83	10/01/2002	E1(réserves), E3 (réserves) E4, E5, E6	
29	37		07/11/2001	FM		64	10/01/2002	E1, E4,E5,E6	

LISTE COMPLETE ENQUETE

	AA	AB	AC	AD	AE
	date jury	épreuves obtenues	épreuves non obtenues	Inscripti on	obtention du diplôme
1					
2			E2E3	juin-02	
3				juin-02	
4				juin-02	
5				juin-02	
6				Session 2002	
7				juin-02	
8				juin-02	
9					
10	15/06/2002	E1U11,E2 E3 U31 U32		juin-02	MTB !
11				juin-02	
12				juin-02	
13				juin-02	
14				juin-02	
15				juin-02	
16				juin-02	
17					
18					
19				juin-02	
20					
21				juin-02	
22					
23					
24				juin-05	
25				juin-02	
26					
27					
28				juin-02	
29				juin-02	

LISTE COMPLETE ENQUETE

	D	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O
1	Sexe	âge	dpt	dip. déjà Acquis	spécialités	Niveau (EN) déjà Acquis	diplôme demandé	spécialités	date info	conseiller info	date A3/ ou prédossier
30	F	40	34	Bac CAP	A5 sténodactylo	IV	BTS	AD	01/06/2001	H.B.	01/07/2001
31	F	30	34	Bac	F8	IV	BTS	AD	17/09/2001	E.O.	17/09/2001
32	F	45	30	BEPC		AUCUN	BTS	AD	06/07/2001	FM	04/09/2001
33	F	42	66	BEPC CAP Certif FO PRO		V	BACPRO	Commerce	18/12/2000	MCD	04/09/2001
34	M	33	34	NSP		NSP	BACPRO	Commerce		H.B.	
35	F	43	34	NSP		NSP	BACPRO	Service	??/04/01	H.B.	
36	F	50	34	Bac 2 DU		IV	BTS	AG PME PMI	19/10/2001	H.B.	25/10/2001
37	F	37	34	Bac	B	IV	BTS	AG PME PMI	01/07/2001	E.O.	21/09/2001
38	M	38	34	BEPC BEP		V	BACPRO	Maintenance automobile/bateau de plaisance	01/05/2001	H.B.	19/05/2001
39	M	37	66	CAP BEP		V	BACPRO	Maintenance automobile véhicule particulier	08/10/2001	BM	17/10/2001
40	M	43	66	CAP		V	BACPRO	Maintenance automobile véhicule particulier		BM	05/10/2001
41	F	36	34	BEPC CAP BEP		V	BACPRO	Secrétariat		EO	01/10/2001
42	F	50	30	CEP CAP		V	BACPRO	Comptabilité	23/10/2001	FM	08/11/2001
43	F	42	30	CAP		V	BACPRO	Comptabilité	01/10/2001	FM	23/11/2001
44	F	32	30	CAP		V	BACPRO	Secrétariat		FM	28/08/2000
45	F	46	30	Bac	S	IV	BACPRO	Comptabilité	23/10/2001	FM	09/11/2001
46	F	32	34	Bac	L	IV	BACPRO	Secrétariat	19/10/2001	EO	26/10/2001
47	F	42	34	NSP		NSP	BACPRO	Secrétariat		EO	25/10/2001
48	F	31	34	Bac	B	IV	BTS	Assistant de gestion PME/PMI	28/09/2001	EO	25/10/2001
49	M	46	34	BP BP	Electrotechnique Gazier	IV	BTS	Assistant de gestion PME/PMI	07/11/2001	ST	début décembre
50	F	43	34	BEPC BEP	Sténodactylo	V	BTS	Action commerciale	26/11/2001	EO	06/12/2001

LISTE COMPLETE ENQUETE

	P	Q	R	S	T	U	V	X	Z
1	délai 1	date prédossier	date entretien 1	conseiller. Entretien	retour dossier A	délai 2	date entretien 2	épreuves demandées/+ réserves	Délai 3
30	34		05/07/2001	HB		194	15/01/2002	E1 (R), E4, E5(R), E6	
31	23		10/10/2001	EO		97	15/01/2002	E1, E2 (R) E4 (R) E5 E6	
32	66		10/09/2001	FM		127	15/01/2002	E1 (R), E2 (R), E4, E5, E6	
33	295		09/10/2001	ST		100	17/01/2002	E1U11U31, E2, E3 U31U32, E5U51, E6	
34			09/05/2001	Hélène	20/11/2001	253	17/01/2002	E1(R), E2, E3, E4 E5(R)	
35	#VALEUR!		27/09/2001	Hélène		118	23/01/2002	E1U11U13, E2, E3U31U32E 4E5U51	
36	34		22/11/2001	Hélène	10/12/2001	67	28/01/2002	E1(R), E4, E5, E6	
37	106		15/10/2001	Edwige	30/11/2001	105	28/01/2002	E1(R), E2(R), E4, E5, E6	
38	50		20/06/2001	Hélène		230	05/02/2002	E2, E3, E4(R)	
39	94		10/01/2002	LDP+B.M.	22/01/2002	26	05/02/2002	E1C1D1, E2, E3, E5 U51	
40			27/11/2001	LDP+B.M.	10/01/2002	77	12/02/2002	pas venu	
41			25/10/2001	Edwige	07/01/2002	111	13/02/2002	E1U11U13(R), E2, E3 U31U32	
42	29		21/11/2001	Françoise M.	22/12/2001	84	13/02/2002	E1U11(R)U13(R), E2, E3U31 U32	
43	65		05/12/2001	Françoise M.	17/12/2001	70	13/02/2002	E1U11(R)E2, E3U31U32(R)	
44			21/09/2000	Françoise M.	22/11/2001	511	14/02/2002	E1U11(R)U13(R), E2, E3U31 U32(R)E5U51(R)	
45	34		26/11/2001	Françoise M.	10/12/2001	80	14/02/2002	pas venue	
46	40		28/11/2001	Edwige	07/01/2002	78	14/02/2002	E1U11(R), E2, E3U31U32(R)	
47			27/11/2001	Edwige	07/01/2002	79	14/02/2002	E1U11(R)U12(R)U13(R), E2, E3U31U32(R)E5U51	
48	46		13/11/2001	Edwige	17/12/2001	98	19/02/2002	E1(R), E4, E5(R) E6(R)	
49	41		18/12/2001	Simone	08/01/2002	63	19/02/2002	E1(R), E3(R) E4(R), E5, E6	
50	42		07/01/2002	Edwige	06/02/2002	86	03/04/2002	E1(R), E2, E4, E5, E6	

LISTE COMPLETE ENQUETE

	AA	AB	AC	AD	AE
1	date jury	épreuves obtenues	épreuves non obtenues	Inscripti on	obtention du diplôme
30				Non Inscrite en juin 2002	
31				juin-02	
32				juin-02	
33				juin-02	
34				juin-02	
35				juin-02	
36				juin-02	
37				juin-02	
38				non inscrit	
39				juin-02	
40				juin-02	
41				juin-02	
42				juin-02	
43				juin-02	
44				juin-02	
45				juin-02	
46				juin-02	
47				juin-02	
48				juin-02	
49				non inscrit en Juin 02	
50					

LISTE COMPLETE ENQUETE

	D	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O
1.	Sexe	âge	dpt	dip. déjà Acquis	spécialités	Niveau (EN) déjà Acquis	diplôme demandé	spécialités	date info	conseiller info	date A3/ ou prédossier
51	M	32	30	Bac	B	IV	BTS	Action commerciale	01/10/2001	FM	06/11/2001
52	M	31	30	BEPC BEP CAP	VAM	V	BTS	Action commerciale	11/01/2002	FM	16/01/2002
53	M	37	34	BEPC CAP BEP	Cuisine	V	BACPRO	Restauration		ST	08/11/2002
54	M	39	30	BEPC BEP CAP	Cuisine Agent technique d'alimentation	V	BACPRO	Restauration	23/10/2001	FM	20/11/2001
55	F	40	34	CAP	employé en comptabilité	V	BACPRO	Secrétariat		HB	
56	F	45	34	BEP CAP CFP	stéodactylo agent technique d'administratio	V	BACPRO	Secrétariat		HB	12/10/2001
57	F	34	34	BEPC		AUCUN	BACPRO	Secrétariat		EO	15/10/2001
58	M	38	34	ERP1 CAP	agent de prévention et sécurité	V	BP	ATPS	19/11/2001	EO	30/11/2001
59	F	30	30	CAP	coiffure mixte	V	BP	coloriste permanentiste	01/10/2001	FM	05/11/2001
60	F	34	11	diplôme fin d'études BPA élevage polyculture CAP	coiffure mixte (partie pratique)	IV	CAP	Coiffure		ST	07/12/2001
61	F	36	34	BEPC CAP Certificat de formation complémentaire		V	BACPRO	Commerce	28/09/2001	HB	15/10/2001
62	F	36	34	NSP		NSP	BACPRO	Commerce	?	ST	16/10/2001
63	F	40	34	BEPC niveau Bac	A4	AUCUN	BTS	AD	28/10/2001	EO	23/01/2002
64	F	30	66	CAP mention complémentaire	Coiffure homme	V	BP	Coiffure Styliste visagiste	?	ST	02/11/2001
65	M	30	30	CAP mention complémentaire	Coiffure mixte Coloriste	V	BP	Coiffure coloriste permanentiste	reçu du CDV Lozère	?	28/01/2002
66	M	42	34	Diplôme fin d'études obligatoire		AUCUN	BEP	Construction Bâtiment Gros oeuvre		ST	11/01/2002
67	M	44	34	NSP		NSP	CAP	Construction, Maçonnerie, Béton armé	01/04/2001	HB	
68	M	49	34	CFP		AUCUN	BP	Peinture et revêtement	07/11/2001	ST	19/11/2001

LISTE COMPLETE ENQUETE

	P	Q	R	S	T	U	V	X	Z
1	délai 1	date prédossi er	date entretien 1	conseiller. Entretien	retour dossier A	délai 2	date entretien 2	épreuves demandées/+ réserves	Délai 3
51	53		23/11/2001	Françoise	07/01/2002	131	03/04/2002		
52	315		22/11/2002	Françoise	17/02/2003	132	03/04/2003		
53			25/01/2002	Simone	21/02/2002	69	04/04/2002	E1U11U12(R)U13,E2U22(R),E3	
54	49		11/12/2001	Françoise	10/01/2002	114	04/04/2002	E1U11U12U13,E2U21(R)U22(R)E3,E5U51(R)E6	
55			05/09/2001	Hélène		217	10/04/2002	E1U11E2E3U31U32(R)E5U51	
56			21/11/2001	Hélène	21/12/2001	140	10/04/2002	E1U11E2E3U31(R)U32(R)E5U51(R)	
57			07/11/2001	Edwige	25/01/2002	154	10/04/2002		
58	52		10/01/2002	Edwige	07/02/2002	#VALEUR!	0/8/04/02	E1U11U12,E2U21U22	
59	77		17/12/2001	Françoise	25/01/2002	129	25/04/2002		
60			08/01/2002	Simone	08/02/2002	107	25/04/2002	EP1,EP2,EP3,EP4	
61	53		20/11/2001	Hélène	07/02/2002	160	29/04/2002	E1U11U12,E2,E3U31U32,E6	
62	#VALEUR!		14/11/2001	Simone	15/01/2002	166	29/04/2002	E1U11(R),E2,E3U31U32	
63	102		07/02/2002	Edwige	30/03/2002	82	30/04/2002	E1(R),E4(R)E5(R)E6	
64	#VALEUR!		05/02/2002	Simone	02/03/2002	86	02/05/2002	E1U11B, U12B,E2U20B,E3(R),E4U41	
65	#VALEUR!		04/02/2002	Françoise	11/03/2002	87	02/05/2002	E1U11B, U12B,E2U20B	
66			08/02/2002	Simone	11/02/2002	87	06/05/2002	EP1, EP2, EG2(R), EG3(R)	
67	208		26/10/2001	Hélène	01/02/2002	192	06/05/2002	EP1,EP2, EG2(R)	
68	41		18/12/2001	Simone	08/01/2002	149	16/05/2002	E1,E2,E3,E4(R)	

LISTE COMPLETE ENQUETE

	AA	AB	AC	AD	AE
1	date jury	épreuves obtenues	épreuves non obtenues	Inscripti on	obtention du diplôme
51				non inscrit en Juin 02	
52					
53					
54					
55					
56					
57					
58					
59					
60					
61					
62					
63					
64					
65					
66					
67					
68					

LISTE COMPLETE ENQUETE

	D	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O
1	Sexe	âge	dpt	dip. déjà Acquis	spécialités	Niveau (EN) déjà Acquis	diplôme demandé	spécialités	date info	conseiller info	date A3/ ou prédoossier
69	M	54	30	CEP(?)		AUCUN	BACPRO	Maintenance automobile	01/10/2001	F.M.	16/11/2001
70	M	43	30	CAP BEP CAP		V	BACPRO	Maintenance automobile	29/01/2002	F.M.	22/02/2002
71	F	40	30	CAP BEP		V	BACPRO	Secrétariat	11/01/2002	F.M.	05/02/2002
72	F	40	30	CAP BEP		V	BACPRO	Secrétariat	29/01/2002	F.M.	22/02/2002
73	F	40	34	CAP BEP		V	BTS	AD	01/02/2002	E.O.	20/02/2002
74	F	36	30	BEP CAP	CSS employée de bureau	V	BTS	AD	11/01/2001	F.M.	22/02/2001
75	F	30	34	BACPRO	Comptabilité	IV	BTS	AD	03/03/2002	E.O.	22/03/2002
76	M	42	30	CAP	Transformation matières plastiques	V	BP	Cuisinier	23/10/2001	F.M.	20/11/2001
77	M	43	30	CAP BEP CAP	Cuisine employé de collectivité (AFPA*)	V	BP	Cuisinier	22/12/2000	F.M.	27/11/2001
78	F	44	30	Bac	G1	IV	BTS	AD	22/03/2002	F.M.	17/04/2002
79	F	35	34	BEP CAP DAEU	Secrétariat	IV	BTS	AD	06/03/2002	H.B.	01/04/2002
80	M	45	34	CAP	Electricité équipement industriel (AFPA)	V	CAP	Construction maçonnerie béton armé	?	S.T.	30/01/2002
81	M	31	48	NSP		NSP	CAP	Construction maçonnerie, béton armé	?	LD/FL	10/01/2001
82	F	26	34	NSP		NSP	BEP	Métiers du Secrétariat	24/04/2002	E.O;	25:04/02
83	F	48	11	certificat d'études primaires		AUCUN	BACPRO	Secrétariat	?	S.T.	05/07/1983
84	F	38	11	BEPC CAP DPAS	employé de bureau	V	BACPRO	Secrétariat	05/06/2002	S.T.	10/06/2002
85	M		34	BEPC		AUCUN	BTS	Action commerciale	26/11/2001	E.O.	23/01/2002
86	F	41	34	BEP CAP	Sténodactylo- correspondancier	V	BacPro BTS	Secrétariat AD	22/05/2002	?	19/06/2002
87	F	36	34	NSP		NSP	CAP	Petite Enfance	03/05/2002	?	17/05/2002
88	F	37	34	CAP BEP	Secrétariat	V	BACPRO	Secrétariat	14/06/2002	?	25/06/2002

LISTE COMPLETE ENQUETE

	P	Q	R	S	T	U	V	X	Z
1	délai 1	date prédossier	date entretien 1	conseiller. Entretien	retour dossier A	délai 2	date entretien 2	épreuves demandées/+ réserves	Délai 3
69	64		04/12/2001	Françoise	05/01/2002	182	04/06/2002	E1U11(R),U12,U13,U14,E2 U2E3U31U32U33U34U35(R) E5U51(R)	
70	48		18/03/2002	Françoise	30/04/2002	78	04/06/2002	E1U11(R),12(R),13(R),14(R) E2U2(R),E3U31,U32U33U 34U35E5U51(R)	
71	45		25/02/2002	Françoise	25/03/2002	105	10/06/2002	E1U11,U12(R),U13(R), E2,E3U31,U32(R),E5U51	
72	43		13/03/2002	Françoise	23/04/2002	89	10/06/2002	E1U11,E2,E3U31,U32(R),E 5, U51(R), E6	
73	46		19/03/2002	Edwige	29/04/2002	92	19/06/2002		
74	441		28/03/2002	Françoise	06/04/2002	83	19/06/2002	E1(R)E4(R)E5E6	
75	46		18/04/2002	Edwige	13/05/2002	62	19/06/2002		
76	51		13/12/2001	Françoise	?	193	24/06/2002		
77	307		25/10/2001	Françoise	?	242	24/06/2002	E1 U11,12E2 U20 E3 U31 E5 (R)	
78	52		13/05/2002	Françoise	13/06/2002	50	02/07/2002	E1(R), E3(R) E4(R), E5, E6	
79	72		17/05/2002	Hélène	07/06/2002	46	02/07/2002	E1(R), E2(R), E4(R), E5, E6	
80	#VALEUR!		12/03/2002	Simone	20/04/2002	113	03/07/2002	EP1,EP2,EG2(R)EG3(R)	
81	#VALEUR!		24/05/2002	Françoise ou Lucienne	18/06/2002	40	03/07/2002	EP1(R),EP2(R)	
82	70		03/07/2002	Edwige + véro		0	03/07/2002		
83	#VALEUR!		16/05/2002	Simone		53	08/07/2002	E1U11,U13(R),E2,E3 U31, U32, E5 U51	
84	9		14/06/2002	Simone	26/06/2002	24	08/07/2002	E1U11,U13(R), E2, E3U31,U32,E4,E5U51E6	
85	206		20/06/2002	Edwige/Véroni que					
86	61		22/07/2002	Véronique					
87	81		23/07/2002	Véronique					
88	39		23/07/2002	Véronique					

LISTE COMPLETE ENQUETE

	AA	AB	AC	AD	AE
1	date jury	épreuves obtenues	épreuves non obtenues	inscripti on	obtention du diplôme
69					
70					
71					
72					
73					
74					
75					
76					
77					
78					
79					
80					
81					
82					
83					
84					
85					
86					
87					
88					

LISTE COMPLETE ENQUETE

	D	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O
1	Sexe	âge	dpt	dip. déjà Acquis	spécialités	Niveau (EN) déjà Acquis	diplôme demandé	spécialités	date info	conseiller info	date A3/ ou pré dossier
89	M	44	34	DFEO CAP BM coiffure	Coiffure	V	BP	Coiffure	14/06/2002	?	28/06/2002
90	M		34	NSP		NSP	CAP	Cuisine		LDP	25/08/2002
91	F	38	34	BEPC		AUCUN	CAP	Cuisine	14/06/2002	?	24/06/2002
92	F	51	34	NSP		NSP	CAP	Cuisine	14/06/2002	?	24/06/2002
93	F	39	34	BEPC		AUCUN	BEP	Carrères sanitaires et sociales	22/05:02	?	19/06/2002
94	F		34	CAP BEP	employé de burea agent administratif et informatique	V	BACPRO	Comptabilité	16/04/2002	?	?
95	M	34	34	NSP		NSP	BTS	Action commerciale	?		04/02/2002
96	M	41	66	Bac	C	IV	BTS	Action commerciale	?	?	04/03/2002
97	F	29	34	BEPC CAP CAP	employé administratif et coomercial Pharmacie	V	BACPRO	Secrétariat	?		30/04/2002
98	F	34	66	BEPC		AUCUN	BACPRO	Secrétariat	?	?	12/03/2002
99	F	36	11	BEP	Sténodactylographe	V	BACPRO	Secrétariat	?	?	?
100	F	37	34	formation musicale		AUCUN	CAP	Petite enfance	19/10/2001	?	02/01/2002
101	F	41	34	CAP CAP	Secrétariat, comptabilité ESAC	V	BACPRO	Secrétariat	24/06/2002	?	04/07/2002
102	F	25	34	CAP	Coiffure	V	BP	Coiffure A	01/07/2002		09/07/2002
103	F	36?	34	BEPC Diplôme d'hotesse		AUCUN	BACPRO	Secrétariat	01/07.02		13/07/2002
104	F	35	34	CAP	Coiffure mixte	V	BP	Coiffure ?	05/07/2002		28/07/2002
105	M	25	34	BEP CAP	Comptabilité	V	BACPRO?	Comptabilité	22/05/2002		20/06/2002
106	F	54	34	NSP	Secrétaire bilingue option allemend	NSP	BACPRO	Secrétariat	15/07/2002		26/08/2002
107	F	33	34	BT BP	Tourisme Comptable	IV	BTS	AD	01/07/2002		12/07/2002
108	F	36	34	certificat d'étude BEPC		AUCUN	CAP	Petite enfance	14/06/2002		01/07/2002
109	M	41	30	BEPC CAP	Boulangier	V	BP	Boulangier	09/07/2002		30/07/2002

LISTE COMPLETE ENQUETE

	P	Q	R	S	T	U	V	X	Z
1	délai 1	date prédossier	date entretien 1	conseiller. Entretien	retour dossier A	délai 2	date entretien 2	épreuves demandées/+ réserves	Délai 3
89	80		02/09/2002	Véronique					
90			02/09/2002	Véronique					
91	#VALEUR!		03/09.02	Véronique					
92	81		03/09/2002	Véronique					
93	#VALEUR!		04/09/2002	Véronique					
94	141		04/09/2002	Véronique					
95	#VALEUR!		07/03/2002	Simone	04/04/2002	182	05/09/2002	VAE complete ou E1(R),E4 TGR,E5 TGR, E6	
96	#VALEUR!		17/05/2002	Simone	12/07/2002	111	05/09/2002	VAE complète	
97	#VALEUR!		29/05/2002	Simone	17/06/2002	112	18/09/2002	E1U11,E2,E3U31,U32(R),E 4 (R)E5(R), U51(R), E6	
98	#VALEUR!		03/05/2002	Lucienne et Bernadette	15/07/2002	138	18/09/2002	Demande du diplôme complet	
99	#VALEUR!		05/06.02	Simone	05/07/2002	#VALEUR!	18/09/2002	Demande du diplôme complet	
100	220		27/05/2002	Edwige	12/07/2002	115	19/09/2002	EP1(R),EP2(R)	
101	88		20/09/2002	Véronique					
102	81		20/09/2002	Véronique					
103	#VALEUR!		27/09/2002	Véronique					
104	87		30/09/2002	Véronique					
105	132		01/10/2002	Véronique					
106	78		01/10/2002	Véronique					
107	92		01/10/2002	Véronique					
108	110		02/10/2002	Véronique					
109	85		02/10/2002	Véronique					

LISTE COMPLETE ENQUETE

	AA	AB	AC	AD	AE
1	date jury	épreuves obtenues	épreuves non obtenues	Inscripti on	obtention du diplôme
89					
90					
91					
92					
93					
94					
95				session 2003	
96				session 2003	
97				session 2003	
98				session 2003	
99				session 2003	
100				session 2003	
101					
102					
103					
104					
105					
106					
107					
108					
109					

LISTE COMPLETE ENQUETE

	D	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O
1	Sexe	âge	dpt	dip. déjà Acquis	spécialités	Niveau (EN) déjà Acquis	diplôme demandé	spécialités	date info	conseiller info	date A3/ ou prédoossier
110	M	47	34	NSP		NSP	BACPRO	Restauration	15/07/2002		29/08/2002
111	M	34	34	CAP BEP	Service	V	BACPRO	Restauration	09/07/2002		30/07/2002
112	F	39	34	niveau BEPC		AUCUN	BTS	AD	29/03/2002		11/04/2002
113	F	29	34	BTS	Action commerciale	III	BTS	AD	03/06/2002		06/06/2002
114	F	33	34	Bac CAP BEP BEP	G3 ESAC CAS ACC	IV	BTS	AD	02/07/2002		17/07/2002
115	F	30	34	CAP	Coiffure mixte	V	BP	Coiffure A	02/07/2002		?
116	M	33	34	CAP BEP BT	opérateur géomètre topographe Topographe	IV	BTS	Topographie	29/03/2002		02/04/2002
117	F	41	34	Bac	G1	IV	BTS	AD	21/06/2002		01/07/2002
118	F	34	41	DPAS, diplôme de secourisme			BEP	CSS	28/05/2002		03/06/2002
119	M	28	34	BEPC Bac	A2	IV	BTS	Economie sociale et familiale	06/03/2002		20/05/2002
120	F	41	66	BEPC Brevet de secouriste		AUCUN	BTS	AD	18/03/2002		20/03/2002
121	F	29	66	CAP BEPA Bac DEUG	CC LEA 1ère année)	III	BTS	Assistane de direction	09/01/2002		14/01/2002
122	F	38	66	BEP CAP BEP CAP Capacité en droit	Agent de secrétariat Sténodactylographie Hôtellerie collectivité Employée de restaurant Droit	V	BTS	AD	22/04/2002		24/04/2002
123	F	46	66	Bac DU	B Naissance et société	IV	BTS	AD	21/10/2001		27/11/2001
124	F	35	34	CAP BEP	Vente Commerce	V	BACPRO	Secrétariat	03/05/2002		12/06/2002
125	M	?	30	BEP CAP BACPRO BAFA	Mécanique générale Mécanique générale MAVA	IV	BTS	MAVA	33/03/02	?	17/04/2002
126	F	28	34	Bac	Opérateur chimie organique (Roumanie)	IV	CAP	prothésiste dentaire			06/05/2001

LISTE COMPLETE ENQUETE

	P	Q	R	S	T	U	V	X	Z
1	délai 1	date prédossi er	date entretien 1	conseiller. Entretien	retour dossier A	délai 2	date entretien 2	épreuves demandées/+ réserves	Délai 3
110	86		09/10/2002	Véronique					
111	92		09/10/2002	Véronique					
112	39		07/05/2002	Edwige	04-juil	156	10/10/2002	Demande de toutes les épreuves moins l'anglais? Rappel le 18/12 au téléphone, conseil de demander tout et surtout rectification inscription sous	
113	16		19/06/2002	Hélène	21/06/2002	113	10/10/2002		
114	104		14/10/2002	Véronique					
115	104		14/10/2002	Véronique					
116	68		05/06/2002	Edwige	10/07/2002	132	15/10/2002	demande de toutes les épreuves	
117	117		16/10/2002	Véronique					
118	141		16/10/2002	Véronique					
119	224		16/10/2002	Véronique					
120	46		03/05/2002	Bernadette M	03/06/2002	168	18/10/2002		
121	111		30/04/2002	Bernadette M	30/05/2002	171	18/10/2002		
122	43		04/05/2002	Bernadette M	04/07/2002	136	18/10/2002		
123	150		20/03/2002	Bernadette M	20/04/2002	212	18/10/2002		
124	171		21/10/2002	Véronique					
125	#VALEUR!		07/05/2002	Françoise	10/05/2002	167	21/10/2002	E6 U61, U62, U63,U64	
126			29/08/2002	Hélène	29/08/2002	67	04/11/2002	EP1, EP2, EP3, EG2	

LISTE COMPLETE ENQUETE

	AA	AB	AC	AD	AE
1	date jury	épreuves obtenues	épreuves non obtenues	Inscripti on	obtention du diplôme
110					
111					
112					
113					
114					
115					
116					
117					
118					
119					
120					
121					
122					
123					
124					
125					
126					

LISTE COMPLETE ENQUETE

	D	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O
1	Sexe	âge	dpt	dip. déjà Acquis	spécialités	Niveau (EN) déjà Acquis	diplôme demandé	spécialités	date info	conseiller info	date A3/ ou prédoossier
127	M	34	41	CAP	Cuisine	V	BEP	Métier des industries chimiques, des bio-industries et du traitement des eaux	05/07/2002	Véronique	13/09/2002
128	F	47	34	CAP	Employée de bureau option commerce	V	BTS	Force de vente		Véronique	18/07/2002
129	M	34	39	NSP		NSP	CAP	Mécanicien en maintenance des véhicules option D	04/07/2002	Véronique	09/07/2002
130	F	25	34	BAFA		AUCUN	CAP	Petite Enfance	09/09/2002	Véronique	19/09/2002
131	F	39	30	CAP BE DEUG	Esthétique cosmétique et vente Educateur sportif Psycho (Brésil)		BTS	Esthétique-cosmétique	30/04/2002	Françoise	29/05/2002
132	M	37	34	CEPE			CAP	Construction maçonnerie béton armé	22/05/2002	Simone	03/06/2002
133	M	51	66	BEPC CAP TIFCC	Electricité	V	BTS	Fluides énergies environnement	?	Lucienr	?
134	M	39	34	Certificat d'études BEPC BEP BP	Froid et Climatisation	IV	BTS	Fluides énergies environnement		Bernadette	15/07/2002
135	M	28	30	CAP CAP BEP BP Diplôme de chef de chantier	Carreleur Maçon Maçon Maçon Gros œuvre Chef de chantier	IV	BTS	Bâtiment		Françoise	14/06/2002
136	M	45	34	BEP	Comptable mécanographe	V	BTS	CGO	22/05/2002	Simone	03/06/2002
137	M	54	66	CAP	Employé de bureau	V	BTS	CGO		Simone	04/02/2002
138	F	37	30	NSP		NSP	BTS	Communication des entreprises	22/03/2002	Françoise	02/05/2002
139	M	30	30	BEPC Niveau bac		AUCUN	BTS	Communication des entreprises	22/03/2002	Françoise	29/03/2002
140	F	51	34	BEPC CAP	employée de bureau	V	BTS	Assistant de gestion PME/PMI	année 2001	Simone	
141	M	45	30	CAP	Comptabilité et employé de bureau	V	BTS	Assistant de gestion PME/PMI	05/07/2002	Françoise	16/09/02
142	F	36	34	certificat d'étude, BEPC		AUCUN	CAP	Petite enfance	14/06/2002		01/07/2002
143	F	33	30	Bac et BAFA		IV	CAP	Petite enfance	10/07/2002	Françoise	02/09/2002
144	F	44	30	BEPC Examen professionnel d'agent de traitement		AUCUN	BTS	AD	30/05/2002		21/06/2002

LISTE COMPLETE ENQUETE

	P	Q	R	S	T	U	V	X	Z
1	délai 1	date prédossi er	date entretien 1	conseiller. Entretien	retour dossier A	délai 2	date entretien 2	épreuves demandées/+ réserves	Délai 3
127	123		05/11/2002	Véronique					
128			05/11/2002	Véronique					
129	124		05/11/2002	Véronique					
130	57		05/11/2002	Véronique					
131	49		18/06/2002	Françoise	11/07/2002	148	13/11/2002	Demande de toutes les épreuves	
132	99		29/08/2002	Simone	04/07/2002	82	19/11/2002	Demande de toutes les épreuves	
133	#VALEUR!		07/05/2002	Lucienne et Bernadette	10/06/2001	197	20/11/2002	Demande de la totalité du diplôme	
134			06/09/2002	Bernadette M	14/10/2002	75	20/11/2002	Demande du diplôme complet	
135			août 02	Françoise	12/09/2002	#VALEUR!	21/11/2002	E1 (R), E4 U 42, E6 U61(R), U62	
136	36		27/06/2002	Simone	02/09/2002	151	25/11/2002	Demande de la totalité du diplôme	
137			10/07/2002	Simone	02/09/2002	138	25/11/2002	Demande de la totalité du diplôme	
138	62		23/05/2002	Françoise	22/06/2002	188	27/11/2002	Demande de la totalité du diplôme	
139	34		25/04/2002	Françoise	30/05/2002	216	27/11/2002	Demande de la totalité du diplôme	
140	#VALEUR!		08/03/2002	Simone		269	02/12/2002	Demande de la totalité du diplôme	
141	87		30/09/2002	Françoise	18/10/2002	63	02/12/2002	Demande de la totalité du diplôme	
142	110		02/10/2002	Véronique		63	04/12/2002	Demande de la totalité du diplôme	
143	85		03/10/2002	Françoise	25/10/2002	62	04/12/2002	Demande de la totalité du diplôme (les épreuves générales sont déjà acquises, bac G1)	
144	39		08/07/2002	Françoise M.	06/09/2002	150	05/12/2002	Demande de la totalité du diplôme	

LISTE COMPLETE ENQUETE

	AA	AB	AC	AD	AE
1	date jury	épreuves obtenues	épreuves non obtenues	Inscripti on	obtention du diplôme
127					
128					
129					
130					
131					
132					
133					
134					
135					
136					
137					
138					
139					
140					
141					
142					
143					
144					

LISTE COMPLETE ENQUETE

	D	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O
1	Sexe	âge	dpt	dip. déjà Acquis	spécialités	Niveau (EN) déjà Acquis	diplôme demandé	spécialités	date info	conseiller info	date A3/ ou prédossier
145	F	37	30	BEPC BEP Bac	CSS F8 (SMS)	V	BTS	AD	15/11/2001		23/11/2001
146	F	41	34	NSP		NSP	BACPRO	Service accueil, assistance, conseil	22/05/2002		07/06/2002
147	F	27	34	Assistante de vie/employée familiale polyvalente		V	BEP	CSS	26/06/2002	?	16/08/2002
148	F	45	34	BEPC BEP		V	CAP	petite enfance		?	20/08/2002
149	M	30	34	Bac niveau BTS 2ème année productive	F1	IV	BTS	Productique	25/11/2002		25/11/2002
150	F	32	66	CAP BM	Esthécien Cosméticien		BTS	Esthécien-cosméticien			10/12/2001
151	M	42	30	CAP	Mécanicien d'entretien	V	CAP	Electrotechnique	10/07/2002	Françoise M.	22/08/2002
152	M	30		NSP		NSP					
153	F	36	11	BEPC		AUCUN	CAP	ETC (employée technique de collectivité)	10/10/2002	Chantal	29/11/2002
154	F	56	11	Certificat d'études primaires CAP repassage	Repassage	V	CAP	ETC (employée technique de collectivité)	10/10/2002	Chantal/Nathalie/Véro	29/11/2002
155	F	34	11	BEPC Brevet de dactylo	Dactylo	AUCUN	BEP	Métiers de la restauration et de l'hôtellerie	10/10/2002	Chantal/Nathalie/Véro	29/11/2002
156	F	54	11	CAP	Aide maternelle	V	CAP	Cuisine	28/11/2002	Chantal/Nathalie/Véro	16/12/2002
157	F	36	11	NSP		NSP	CAP	Cuisine puis ETC	10/10/2002	Chantal/nathalie/Véro	16/12/2002
158	F	38	30	certificat d'études primaires BEPC		AUCUN	CAP	Cuisine	08/10/2002	Chantal/Nathalie/Véro	03/11/2002
159	F	31	34	NSP		NSP	CAP	ETC (employée technique de collectivité)	?	?	02/07/2002
160	F	32	34	BEPC CAP	Employée de buerou	V	BTS	AD			02/07/2002
161	F	48	30	BEPC BEP niveau BTS	Sténo correspondance anglaise	V	BTS	AD		Fançoise	10/07/2002
162	F	32	34	CAP	Coiffure mixte	V	BP	Coiffure B		?	10/09/2002

LISTE COMPLETE ENQUETE

	P	Q	R	S	T	U	V	X	Z
1	délai 1	date prédossier	date entretien 1	conseiller. Entretien	retour dossier A	délai 2	date entretien 2	épreuves demandées/+ réserves	Délai 3
145	197		31/05/2002	Françoise M.	15/06/2002	188	05/12/2002	Demande de la totalité du diplôme	
146	51		12/07/2002	Edwige	20/08/2002	151	10/12/2002	Demande de la totalité du diplôme	
147	93		27/09/2002	Véronique	11/10/2002	75	11/12/2002	Demande de la totalité du diplôme	
148			26/09/2002	Edwige	24/10/2002	#VALEUR!	11/12/02	Demande de la totalité du diplôme	
149	17		12/12/2002	Véronique					
150			03/05/2002	Bernadette et lucienne	01/09/2002	227	16/12/2002	Demande de la totalité du diplôme	
151	68		16/09/2002	Françoise M.	12/10/2002	94	19/12/2002	Demande de la totalité du diplôme (épreuves du domaine général déjà obtenues par l'autre CAP)	
152									
153	#VALEUR!		09/01/03 et 14/01/03	Véronique		#VALEUR!	27/01/2003	Demande de la totalité du diplôme	
154	#VALEUR!		09/01/03 et 14/01/03	Véronique		#VALEUR!	27/01/2003	Demande de la totalité du diplôme (épreuves du domaine professionnel déjà obtenues par un précédent CAP)	
155	91		09/01/2003	Véronique		22	31/01/2003		
156	#VALEUR!		09/01/03 et 14/01/03	Véronique		#VALEUR!	31/01/2003		
157	#VALEUR!		09/01/03 et 14/01/03	Véronique		#VALEUR!	27/01/2003	Demande de la totalité du diplôme	
158	#VALEUR!		absente						
159	#VALEUR!		16/09/2002	Bernadette	23/09/2002	133	27/01/2003	Demande de la totalité du diplôme	
160			10/09/2002	Bernadette	22/09/2002	141	29/01/2003	Demande de la totalité du diplôme (peut-être sauf E2 et E3?)	
161			26/09/2002	Françoise	29/10/2002	125	29/01/2003	Demande de la totalité du diplôme	
162			05/02/2002	Véronique				Demande de la totalité du diplôme	

LISTE COMPLETE ENQUETE

	AA	AB	AC	AD	AE
1	date jury	épreuves obtenues	épreuves non obtenues	Inscripti on	obtention du diplôme
145					
146					
147					
148					
149					
150					
151					
152					
153					
154					
155					
156					
157					
158					
159					
160					
161					
162					

LISTE COMPLETE ENQUETE

	D	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O
1	Sexe	âge	dpt	dip. déjà Acquis	spécialités	Niveau (EN) déjà Acquis	diplôme demandé	spécialités	date info	conseiller info	date A3/ ou prédoossier
163	M	43	30	Bac DU	F1 Technicien en environnement	IV	BTS	Electrotechnique	12/03/2002	Françoise	15/05/2002
164	M	28	11	BEPC CAP BM BP	Electronique	IV	BTS	Electrotechnique		Lucienne	08/04/2002
165	M	32	30	BEPC CAP BEP		V	BTS	Electrotechnique	30/04/2002	Françoised	29/05/2002
166	F	46	34	NSP		NSP	CAP	Petite enfance	24/06/2002	Edwige	07/07/2002
167	F	26	66	CAP BEP		V	CAP	Petite enfance	08/07/2002	Bernadette	26/08/2002
168	F	40	66	BAFA BNS		AUCUN	CAP	Petite Enfance	19/06/2002	Bernadette	01/07/2002
169	F	42	34	BAFA BNS initiatrice tennis 1er degré		AUCUN	CAP	Petite Enfance	09/10/2002	Bernadette	11/10/2002
170	F	36	34	Bac	Philo-langues	IV	BTS	Action commerciale	10/10/2002	?	10/10/2002
171	F	36	34	CAP	Agent de collectivité	V	BEP	CSS	10/10/2002	?	10/10/2002
172	F	35	34	CAP CAP	Comptabilité Sténodactylo	V	BACPRO	Vente et représentation	30/09/2002	?	17/10/2002
173	F	34	44	BEPC BP CAP	Comptable	IV	BTS	CGO	?	?	18/09/2002
174	F	39	34	NSP		NSP	CAP	Fleuriste	21/10/2002		?
175	M	41	30	BEPC		AUCUN	BTS	CIRA contrôle automatisé régulation automatique	05/07/2002	Françoise	04/09/2002
176	F	43	34	Bac	A5	IV	BTS	Assistante trilingue	09/12/2002	?	06/01/2003
177	F	37	11	CAP	Esthéticien Cosméticien	V	BTS	Esthétique cosmétique	?	Simone	04/07/2002
178	F	40	34	BEP certif AFPA	Agent administratif	V	BTS	AD	06/03/2002	Edwige	19/03/2002
179	F	44	30	Bac	G1	IV	BTS	AD	27/09/2002	Françoise	05/11/2002
180	F	31	30	CAP CAP BEP	Esthétique cosmétique Vente relation clientèle Vente action marchande	V	BP	Esthétique-cosmétique	05/11/2002	Françoise	13/11/2002
181	F	29	30	CAP niveau BP	Esthétique cosmétique	V	BTS	Esthétique-cosmétique	06/09/2002	Françoise	09/10/2002
182	M	44	30	Bac CFP AFPA	A4	IV	BTS	MAVA	27/09/2002	Françoise	01/10/2002

LISTE COMPLETE ENQUETE

	P	Q	R	S	T	U	V	X	Z
1	délaï 1	date prédossi er	date entretien 1	conseiller. Entretien	retour dossier A	délaï 2	date entretien 2	épreuves demandées/+ réserves	Délaï 3
163	80		31/05/2002	Françoise	15/07/2002	257	12/02/2003	demande de la totalité du diplôme	
164			24/04/2002	Lucienne	23/09/2002	294	12/02/2003	Demande de la totalité du diplôme	
165	#VALEUR!		11/06/02	Françoise	30/08/2002	#VALEUR!	12/02/2003	Demande de la totalité du diplôme	
166	102		04/10/2002	Edwige	02/11/2002	132	13/02/2003	Demande de la -totalité du diplôme	
167	81		27/09/2002	Bernadette	01/11/2002	139	13/02/2003	Demande de la totalité du diplôme	
168	119		16/10/2002	Bernadette	29/11/2002	134	27/02/2003	Demande de la totalité du diplôme	
169	30		08/11/2002	Bernadette	20/12/2002	111	27/02/2003	demande de la totalité du diplôme	
170	153		12/03/2003	Véronique	?				
171	153		12/03/2003	Véronique					
172	163		12/03/2003	Véronique					
173	#VALEUR!		12/03/2003	Véronique					
174	157		27/03/2003	Véronique					
175	81		24/09/2002	Françoise	24/10/2002	181	24/03/2003	demande de la totalité du diplôme	
176	108		27/03/2003	Véronique					
177	#VALEUR!		06/11/2002	Simone	04/12/2002	141	27/03/2003	demande de la totalité du diplôme	
178	#VALEUR!		26/04/02 et 08/07/02	Edwige	15/11/2002	#VALEUR!	07/04/2003	E1(R), E4,E5, E6	
179	48		14/11/2002	Françoise	13/12/2002	144	07/04/2003	E1E4E5E6	
180	34		09/12/2002	Françoise	09/01/2003	122	10/04/2003	Demande de la totalité du diplôme	
181	63		08/11/2002	Françoise	10/12/2002	153	10/04/2003	Demande de la totalité du diplôme	
182	25		22/10/2002	Françoise	24/11/2002	196	06/05/2003	E1,E2,E5(R),E6	

LISTE COMPLETE ENQUETE

	AA	AB	AC	AD	AE
	date jury	épreuves obtenues	épreuves non obtenues	Inscripti on	obtention du diplôme
1					
163					
164					
165					
166					
167					
168					
169					
170					
171					
172					
173					
174					
175					
176					
177					
178					
179					
180					
181		E1 U42U52U62			
182					

LISTE COMPLETE ENQUETE

	D	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O
1	Sexe	âge	dpt	dip. déjà Acquis	spécialités	Niveau (EN) déjà Acquis	diplôme demandé	spécialités	date info	conseiller info	date A3/ ou prédossier
183	F	41	30	CAP	Comptabilité	V	BACPRO	Comptabilité	06/09/2002	Françoise	12/09/2002
184	F	32	30	BEP ACC		V	BACPRO	Service	06/09/2002	Françoise	03/10/2002
185	M	51	34	CAP	mécanique auto-moto	V	BACPRO	Maintenance des véhicules automobile	?	Edwige?	28/10/2002
186	M	49	11	CFP	Réparation machine agricole et cntrôle mécanique auto	NSP	BACPRO	Maintenance des véhicules automobiles	?	Simone	12/07/2002
187	M	?	34	NSP		NSP	CAP	Maintenance et hygiène des locaux	19/03/2003	Véronique	19/03/2003
188	F	34	11	CAP BEP BACPRO	Employée de bureau ASAI Bureautique	IV	BTS	Assoistante PME PMI	18/02/2003	Françoise	08/11/2003
189	F	49	11	BEPC CAP	Employée de bureau	V	BEP BACPRO	Métier de la comptabilité comptabilité	19/03/2003	Véronique	19/03/2003
190	F	46	11	BEPC BAC		IV	Bac techno	SMS	22/11/2002	Nadège	17/12/2002
191	F	46	11	BEPC CAP	Sténodactylo	V	BTS	AD	??	Nadège	13/12/2002
192	F	39	11	DAPA		NSP	BTS	Force de vente	18/12/2002	Nadège	19/12/2002
193	M	26	11	CAP	Coiffure	V	BP	coiffure	22/11/2002	Nadège	10/02/2003
194	M	52	34	4 CAP	Dans le bâtiment	V	BTS ou BACPRO?	aménagement finition	25/09/2002	?	17/10/2003
195	F	38	34	AFPS		AUCUN	CAP	Services hôteliers, spécialité femme de chambre	19/11/2002	?	25/11/2002
196	F	30	34	BEP Bac	Acc Comptabilité	IV	BTS	AD	24/09/2002	?	04/11/2002
197	F	31	34	CAP	Coiffure	V	BP	Coiffure	?	?	06/11/2002
198	F	30	30	Bac Certif AFPA	F8 Technicien de secrétariat	IV	BTS	Assistant PME PMI	18/10/2002	Françoise	21/11/2002
199	F	40	30	niveau 1ere G2	G2	AUCUN	BACPRO	Secrétariat	18/09/2002	françoise	04/11/2002
200	F	48	30	NSP		NSP	BACPRO	Secrétariat	30/05/2002	Françoise	27/06/2002
201	F	39	34	BEPC BAC DEUG TBIG		III	BACPRO	Métiers de la sécurité Option Police	07/05/2003	?	03/04/2003
202	F	33	34	NSP		NSP	BTS	Transport	15/04/2003	?	04/03/2003

LISTE COMPLETE ENQUETE

	P	Q	R	S	T	U	V	X	Z
1	délai 1	date prédossier	date entretien 1	conseiller. Entretien	retour dossier A	délai 2	date entretien 2	épreuves demandées/+ réserves	Délai 3
183	25		01/10/2002	Françoise	04/11/2002	220	09/05/2003	Demande de la totalité du diplôme	
184	34		10/10/2002	Françoise	13/11/2002	211	09/05/2003	Demande de la totalité du diplôme	
185	#VALEUR!		13/12/2002	Bernadette M	13/01/2003	151	13/05/2003	E1E2E3E5E6	
186	#VALEUR!		06/11/2002	Simone	13/12/2002	188	13/05/2003	E3,E4,E5,E6	
187	70		28/05/2003	Véronique	??				
188	282		27/11/2003	Françoise	06/01/2004	189	03/06/2004	ABANDON	
189	77		04/06/2003	véronique	20/06/03?				
190	201		11/06/2003	Véronique					
191	#VALEUR!		11/06/03	Véronique					
192	175		11/06/2003	Véronique					
193	201		11/06/2003	Véronique					
194	267		19/06/2003	Véronique					
195	212		19/06/2003	Véronique					
196	268		19/06/2003	Véronique					
197	#VALEUR!		19/06/2003	Véronique					
198	94		20/01/2003	Françoise	07/03/2003	158	27/06/2003	Totalité du diplôme	
199	57		14/11/2002	Françoise	14/12/02	228	30/06/2003	Totalité ou tout moins E4(anglais)	
200	33		02/07/2002	Françoise	02/09/2002	363	30/06/2003		
201	57	12/06/2003	03/07/2003	Véronique					
202	79	13/06/2003	03/07/2003	Véronique					

LISTE COMPLETE ENQUETE

	AA	AB	AC	AD	AE
1	date jury	épreuves obtenues	épreuves non obtenues	Inscripti on	obtention du diplôme
183					
184					
185					
186					
187					
188					
189					
190					
191					
192					
193					
194					
195					
196					
197					
198					
199					
200					
201					
202					

LISTE COMPLETE ENQUETE

	D	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O
1	Sexe	âge	dpt	dip. déjà Acquis	spécialités	Niveau (EN) déjà Acquis	diplôme demandé	spécialités	date info	conseiller info	date A3/ ou prédossier
203	M	31	34	Bac DEUG sce éco (1ère année) DU	D	IV	BTS	Professions Immobilières	15/04/2003	?	05/03/2003
204	M	45	34	BEPC DPAE 2UV CNAM			BTS	Force de vente	15/05/2003	?	11/04/2003
205	F	34	34	Niveau Bac A1		AUCUN	BTS	Tourisme option vente et production touristiques	15/05/2003	?	13/06/2003
206	F	31	34	BEPC niveau bac		AUCUN	BTS	Assistant PME/PMI	16/06/2003	Véronique	05/05/2003
207	F	28	66	BTS Bac BAFA	Comptabilité ES	III	CAP	petite enfance	?	?	03/09/2002
208	M	38	34	NSP		NSP	BACPRO	commerce	31/01/2003	véronique	10/02/2003
209	F	32	34	Bac CAP BEP BEP	G3 ESAC CAS ACC	IV	BTS	Action commerciale	31/01/2003	véronique	17/05/2003
210	F	34	34	Bac	G2	IV	BTS	Assurance	29/03/2002	véronique	23/05/2002
211	M	33	34	BEP CAP	Electronique	V	BACPRO	MAVELEC	?	Véronique a	14/06/2003
212	M	30	30	BACPRO	MSMA	IV	BTS	MAI	?	Véronique	24/02/2003
213	M	44	34	CEP			BTS	Action commerciale	09/09/2002	Véronique	29/09/2002
214	F	50	34	CAP	Sténodactlo	V	BTS	AD	?	Véronique	25/03/2003
215	F	37	34	CAP	Coiffure mixte	V	BP	coiffure	22/05/2003	Véronique	01/04/2003
216	F	38	34	BT	Vêtement, création sur mesure	IV	BACPRO	restauration	24/03/2003	Véronique	16/08/2003
217	F	35	34	CAP	Esthétique (la pratique)	AUCUN	BP	Esthétique-cosmétique	?	véronique	27/03/2003
218	M	28	34	BACPRO	Commerce obtenu en VAP	IV	BTS	Professions immobilières	10/03/2003	Véronique	11/06/2003
219	M	45	34	BAC 2ème cycle marketing et com. niveau DEUG Arts plastiques	Marketing et communication Arts plastiques	IV	CAP	Arts de la broderie	16/06/2003	Véronique	28/08/2003
220	F	48	34	BEPC BAC		IV	CAP	Coiffure	24/02/2003	Véronique	12/06/2003
221	F	29	34	Bac DEUG	A2 Sciences du langage	IV	CAP	Petite Enfance	17/04/2003	Véronique	24/04/2003
222	M	?	11	NSP		NSP	BACPRO	Logistique	15/05/2003	Isabelle Lavyssière	
223	M	46	34	BEP	Messageie, distribution et gestion des stocks	V	BACPRO	Logistique	15/10/2002	Bernadette Moret	13/11/2002

LISTE COMPLETE ENQUETE

	P	Q	R	S	T	U	V	X	Z
1	délaï 1	date prédossi er	date entretien 1	conseiller. Entretien	retour dossier A	délaï 2	date entretien 2	épreuves demandées/+ réserves	Délaï 3
203	83	24/06/2003	07/07/2003	Véronique					
204	55	23/06/2003	09/07/2003	Véronique					
205	55	13/06/2003	09/07/2003	Véronique					
206	24	30/06/2003	10/07/2003	Véronique					
207	#VALEUR!		15/01/2003	Bernadette	15/02/2003	176	10/07/2003		
208		19/08/2003							
209		19/08/2003							
210		20/08/2003							
211		20/08/2003							
212		20/08/2003							
213		21/08/2003							
214		21/08/2003							
215		25/08/2003							
216		25/08/2003							
217		27/08/2003							
218		27/08/2003							
219		28/08/2003							
220		11/09/2003							
221		01/10/2003							
222	144	?	06/10/2003	Mme Aillali+Véronique +Isabelle Lavayssière		#VALEUR!	RV Isabelle le ?	Tt le diplôme	
223	52		06/12/2002	Bernadette Moret	03/02/2003	304	06/10/2003	tt le diplôme, épreuves déjà obtenues	

LISTE COMPLETE ENQUETE

	AA	AB	AC	AD	AE
1	date jury	épreuves obtenues	épreuves non obtenues	Inscripti on	obtention du diplôme
203					
204					
205					
206					
207					
208					
209					
210					
211					
212					
213					
214					
215					
216					
217					
218					
219					
220					
221					
222					
223					

LISTE COMPLETE ENQUETE

	D	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O
1	Sexe	âge	dpt	dip. déjà Acquis	spécialités	Niveau (EN) déjà Acquis	diplôme demandé	spécialités	date info	conseiller info	date A3/ ou prédossier
224	F	37	34	Bac	A	IV	BTS	AD	10/02/2003	Edwige	17/02/2003
225	F	40	30	BEPC Bac	A2	IV	BTS	AD	01/10/2001	Françoise	23/02/2003
226	M	47	34	NSP		NSP	BACPRO	Restauration	15/07/2002		29/08/2002
227	F	47	34	BEPC		AUCUN	CAP	Cuisine	31/01/2003	Bernadette?	16/07/2003
228	F	49	11	BEPC CAP	Employéede bureau	V	BEP	Métier de la comptabilité/co mptabilité	19/03/2003	Véronique	19/03/2003
229	F	47	34	BEPC		AUCUN	CAP	Cuisine			
230	M	26	34	Bac	STT compta-gestion	IV	BTS	CGO	14/10/2003	Véronique	03/11/2003
231	F	41	34	BEPC CAP BEP		V	BACPRO	Comptabilité	?	Véronique	07/07/2003
232	F	36	11	BEPC		AUCUN	CAP	ETC (employée technique de collectivité)	10/10/2002	Chantal	29/11/2002
233	F	34	11	BEPC Brevet de dactylo	Dactylographie	AUCUN	CAP	APR agent polyvalent de restauration	10/10/2002	Chantal/Nathalie/Véro	29/11/2002
234	M	53	34	DUT DU	Chimie Gestion des entreprises artisanales	III	BTS	CGO	20/05/2003	Véronique	15/09/2003
235	F	34	34	CAP BEP	Comptabilité	V	BTS	Compta gestion des organisation	?	Christine	18/11/2002
236	F	38	34	BEP	Vente Action Marchande	V	BACPRO	Vente	14/10/2003	Véronique	?
237	F	39	34	NSP		NSP	BTS	Action CO	?	Véronique	03/11/2003
238	M	46	34	Bac	B	IV	BTS	Communication visuelle (option multimédia)	14/10/2003	Véronique	14/11/2003
239	F	40	34	NSP		NSP	CAP	Petite enfance	14/10/2003	Véronique	06/11/2003
240	M	?	66	NSP		NSP	BP	Coiffure (A)	17/04/2003	?	05/06/2003
241	M	32	13	2preuves pratiques du CAP et du BP	Coiffure	V	BP	Cioiffure (A)	04/09/2003	Bernadette	07/10/2003
242	M	39	34	NSP		NSP	CAP	Menuiserie aménagement	?	Véronique	30/09/2003

LISTE COMPLETE ENQUETE

	P	Q	R	S	T	U	V	X	Z
1	délaï 1	date prédossi er	date entretien 1	conseiller. Entretien	retour dossier A	délaï 2	date entretien 2	épreuves demandées/+ réserves	Délaï 3
224	239		07/10/2003	Mme Sandor+ Véronique		#VALEUR!	RV véronique 20/11 à 9h	tt le diplôme	
225	550		04/04/2003	Françoise	22/05/2003	186	07/10/2003	tt le diplôme	
226	86		09/10/2002	Véronique	27/11/2002	369	13/10/2003	tt le diplôme	
227	255	?	13/10/2003	Mr Peugnet +véronique		#VALEUR!	RV Véronique 12/11 à 9h		
228	77		04/06/2003	véronique	20/06/03?	#VALEUR!	RV 1 J.P.Lopez 03/11/03	tt le diplôme	
229				Véronique			12/11/2003		
230	30		13/11/2003	Véronique					
231	#VALEUR!		13/11/2003	Véronique					
232	#VALEUR!		09/01/03 et 14/01/03	Véronique		#VALEUR!	27/01/2003	Demande de la totalité du diplôme	
233	#VALEUR!		09/01/03 et 14/01/03	Véronique		#VALEUR!	14/11/2003	Demande de la totalité du diplôme	
234	181		17/11/2003	Véronique Christine, Nicole marquilly		#VALEUR!	fin janvier	Demande de la totalité du diplôme	
235	#VALEUR!		17/11/2003	Véronique Christine, Nicole marquilly		#VALEUR!	?	Demande de la totalité du diplôme	
236	41		24/11/2003					Demande de la totalité du diplôme	
237	#VALEUR!		24/11/2003					Demande de la totalité du diplôme	
238	43		26/11/2003					Demande de la totalité du diplôme	
239	43		26/11/2003					Demande de la totalité du diplôme	
240	224		27/11/2003	Véronique et Antonia Carillo		#VALEUR!	RV à fixer peut-être à Perpignan avec Annie piedvache	Demande de la totalité du diplôme	
241	84		27/11/2003	Véronique et Antonia Carillo		#VALEUR!	Voir avec DAVA de Marseille avant de fixer le 2ème RV	Demande de la totalité du diplôme	
242	#VALEUR!		01/12/2003	Véronique				Demande de la totalité du diplôme	

LISTE COMPLETE ENQUETE

	AA	AB	AC	AD	AE
1	date jury	épreuves obtenues	épreuves non obtenues	Inscripti on	obtention du diplôme
224					
225					
226					
227					
228					
229					
230					
231					
232					
233					
234					
235					
236					
237					
238					
239					
240					
241					
242					

LISTE COMPLETE ENQUETE

	D	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O
1	Sexe	âge	dpt	dip. déjà Acquis	spécialités	Niveau (EN) déjà Acquis	diplôme demandé	spécialités	date info	conseiller info	date A3/ ou prédossier
243	F	39	30	CAP	Employée de bureau	V	BTS	AD	?	françoise	?
244	F	51	34	2 CAP		V	CAP	petite enfance	14/10/2003	Véronique	12/11/2003
245	F	34	34	CAP BEP		V	BTS	AD	08/09/2003	Véronique	03/11/2003
246	M	?	34	NSP		NSP	BACPRO	Hygiène et environnement		Bernadette	
247											

LISTE COMPLETE ENQUETE

	P	Q	R	S	T	U	V	X	Z
1	délai 1	date prédossier	date entretien 1	conseiller. Entretien	retour dossier A	délai 2	date entretien 2	épreuves demandées/+ réserves	Délai 3
243	#VALEUR!		03/12/2003	Véronique Mme Pit Absente	Il faut refixer un accompagnement avec mme pit	#VALEUR!	C'est Françoise qui la revera?	demande de la totalité du diplôme	
244	50		03/12/2003	Véronique				demande de la totalité du diplôme	
245	98		15/12/2003	Véronique				demande de la totalité du diplôme	
246			17/12/2003	Véronique					
247									

LISTE COMPLETE ENQUETE

	AA	AB	AC	AD	AE
1	date jury	épreuves obtenues	épreuves non obtenues	Inscripti on	obtention du diplôme
243					
244					
245					
246					
247					

ANNEXE III

Eléments d'évaluation statistique sur un échantillonnage de 248 candidats :
profils et diplôme d'origine, délais d'attente dans l'accompagnement et,
sur un échantillon de 35 candidats, délai de passage en jury

Eléments d'évaluation statistique

Le tableau synoptique du suivi des candidats que j'ai reçus, durant trois ans (2002-2004), s'il comporte un échantillon relativement large de personnes (248 candidats), se prête néanmoins difficilement à une réelle exploitation statistique pour deux raisons :

- de nombreuses rubriques ne sont pas renseignées, notamment celles qui concernent le segment de procédure sous la responsabilité de la DEC
- la période considérée recouvre l'application de deux lois VAP et VAE

Néanmoins sur cet échantillon incomplet il est possible

- de dégager un profil moyen des candidates et candidats reçus en terme d'âge, de sexe, de qualification de départ avant demande de validation
- de suivre les aléas de la procédure et notamment en terme de délai d'attente
 - délai 1 : entre la première information collective et la première phase de l'accompagnement
 - délai 2 : entre les deux rendez-vous individuels d'accompagnement
 - délai 3 : entre le deuxième rendez-vous d'accompagnement et le passage devant le jury les personnes qui ont renvoyé le questionnaire renseigné

Sur le tableau synoptique complet des 248 candidats j'ai accompagné 144 personnes, reçu en accueil personnalisé ou accompagné selon une procédure spécifique 101 personnes

Profil	Femmes	Hommes	Données comparatives en LR ¹	Commentaires
Répartition par sexe	160 (65,3%)	85 (34,7%)	Femmes 77% Hommes 23%	Les femmes représentent toujours la catégorie majoritaire
Age	25→56 ans moyenne 38 ans	25→54 ans moyenne 38,5 ans	31-35 : 14,1% 36-40 : 18,7% 41-45 : 24,3% 46-50 : 10,4%	L'âge moyen est similaire pour les deux sexes

Sur l'échantillon total, pour 97 demandes de BTS, 30 personnes ont déjà un bac

Intervalle (en nombre de jours)	Minium	Maximum	Moyenne
Délai 1 (144 personnes)	9	550	98
Délai 2 (144 personnes)	22	511	139
Délai 3 (23 personnes)	63	1042	228

¹: Les parcours individuels de VAE en Languedoc-Roussillon 2003-2005 [Bouazza, Khelfaoui, Michun (2007)].

ANNEXE IV

Questionnaire envoyé aux 248 candidats reçus entre fin 2001 et fin 2004

Enquête sur le vécu de la procédure de validation des acquis de l'expérience

Madame, Monsieur, bonjour !

Nous avons eu, peut-être, l'occasion d'échanger au téléphone au sujet des 'résultats' au jury de validation des acquis professionnels (ou de l'expérience désormais depuis 2002). Vous avez bien voulu alors, et je vous en suis très reconnaissante, accepté de répondre à un questionnaire sur le vécu de la procédure, questionnaire que je vous adresse et qui sera bien entendu *traité de façon complètement anonyme*.

Je n'ai pas retrouvé tous les téléphones depuis 2001, aussi cette missive vous parvient elle peut-être sans que nous ayons eu un contact téléphonique au préalable

Quelques mots pour expliquer ma demande.

Je suis inscrite en thèse de sciences de l'éducation à l'Université de Rennes depuis novembre 2001 ; mon champ d'exercice professionnel est celui de l'Académie de Montpellier et particulièrement le DAVAM (Dispositif Académique de Validation des Acquis de Montpellier) situé dans les locaux de la DAFCO et du CAFOC au Parc du Millénaire à Montpellier.

J'envisage d'orienter mon travail sur la reconnaissance. *Pour voir en quoi les procédures de validation apportent non seulement une validation de l'expérience notamment professionnelle mais aussi un sentiment de reconnaissance (personnelle et sociale), j'ai besoin de votre aide, et des mots qui traduisent votre ressenti.*

Depuis la première étape, le premier contact souvent téléphonique, lorsque vous avez fait les démarches de demande d'informations jusqu'à la fin de l'accompagnement, j'ai participé avec vous à la procédure et je peux donc comparer vos ressentis aux miens.

En revanche, même si j'ai quelques contacts avec des jurys et si j'ai pu récupérer quelques dossiers finaux renseignés, à partir de la remise des dossiers au rectorat c'est la division des examens et concours (la DEC) qui prend le relais du DAVAM et, par souci de déontologie, nous n'avons pas accès aux documents définitifs ni aux retours commentés systématiques des jurys. Parmi les éléments que j'aimerais recueillir pour cette étude, *c'est précisément votre appréciation sur ce segment de procédure.*

J'ai conscience de vous demander un effort supplémentaire de remémoration.

Cette recherche-action, veut mettre en évidence, au-delà ou en deçà de l'obtention d'une certification, les conditions et les effets (ou leur absence) de valorisation de la personne. Votre vécu, les critiques et suggestions peuvent faire évoluer la procédure de demain, procédure qui a déjà changé, suite au passage VAP/VAE et pour laquelle nous engageons désormais une démarche qualité.

Je m'engage à vous faire parvenir un résumé de mon travail (quand j'en verrai le bout !), ou à vous indiquer dans quelle mesure votre contribution a servi à l'argumentation, si vous m'en faites la demande.

Merci vraiment de m'accorder de votre temps.

Véronique Eriksson

Coordonnatrice pédagogique régionale
Conseillère validation DAVAM

Critères pouvant faire l'objet d'une analyse statistique anonyme

Nom :

Nom de jeune fille :

Age (au moment de la demande de validation) :

Sexe :

Enfant(s) (nombre et âge des enfants au moment de la validation) :

Situation (salarié, non salarié, demandeur d'emploi, autre...):

Motivation (reconnaissance personnelle (revanche sur un parcours scolaire qui n'a pas conduit à un diplôme) et/ou évolution au sein de la société, augmentation de salaire, d'indice, titularisation, évolution hors entreprise, anticipation de problème de précarisation des emplois, chômage...):

Diplôme possédé : (celui de plus haut niveau)

Diplôme postulé :

Accompagnement : (oui ou non, si oui financé ou pas et comment)

Date d'entrée dans la procédure, (première information) :

Critères sur le vécu de la démarche pouvant faire l'objet d'une analyse de contenu traitée de façon anonyme

(Les indications entre parenthèses se veulent une aide pour renseigner les rubriques mais ne constituent absolument pas un cadre de réponse obligatoire ou exhaustif, c'est votre expérience de la validation qui est au centre)

ATTENTION

LA VAP (validation des acquis professionnels) EST DEVENUE VAE (validation des acquis de l'expérience) A PARTIR DU PRINTEMPS 2002 (possibilité de demande du diplôme complet/3ans minimum d'expérience requis, droit au congé validation...)
LA PROCEDURE DAVAM A CHANGE A PARTIR DU PRINTEMPS 2003 (réunion d'information de 3h au lieu d'1h30, suivi par une référente au plus près de la résidence accompagnement avec intervention du professeur en premier entretien, possibilités de financement...)

PHASE DAVAM : de l'information à la fin de l'accompagnement

1. **Comment avez-vous vécu la première étape : l'information sur la procédure ?**
(temps, nombre de personnes, réponses aux questions posées, pistes non envisagées auparavant, degré de précision sur la suite de la procédure, disponibilité des animatrices, possibilité d'échange avec les participants, support remis avant la procédure (fiche de renseignements), à l'issue de la procédure 'A3', pré dossiers, conventions...)

2. **Difficulté pour remplir les supports envoyés ou remis fiche de renseignement, 'A3' prédossier** (difficulté de se représenter la suite des opérations, questions mal formulées, date de renvoi demandée trop rapprochée...)

5. Comment avez-vous vécu l'accompagnement VAP ?

(rédaction des trois activités demandées dans le dossier A, délais de réception après l'envoi du dossier, adéquation entre le discours de la conseillère généraliste et le professeur accompagnant, opinion du spécialiste sur un travail déjà conséquent (dossier A), compréhension sur l'attendu, piste de formation complémentaire, correction du travail de rédaction, réception et compréhension de la fiche de restitution, conseils de formation (auto formation, livres, organisme de formation, contacts ...)

Comment avez-vous vécu l'accompagnement VAE ? (compréhension de l'attendu, rédaction du pré dossier positionnement et aide du professeur, disponibilité du professeur pour aide complémentaire, frustration de ne pas avoir un regard sur du déjà rédigé, facilité ou difficulté à suivre la fiche de préconisation, difficulté de tenir les délais entre le 1er et le deuxième entretien où il faut avoir produit une description/analyse de trois activités, changement de référente généraliste si c'est le cas, conseils de formation (auto formation, livres, organisme de formation contacts...)

Critères pouvant faire l'objet d'une analyse statistique anonyme

Nom :

Nom de jeune fille :

Age (au moment de la demande de validation) :

Sexe :

Enfant(s) (nombre et âge des enfants au moment de la validation) :

Situation (salarié, non salarié, demandeur d'emploi, autre...):

Motivation (reconnaissance personnelle (revanche sur un parcours scolaire qui n'a pas conduit à un diplôme) et/ou évolution au sein de la société, augmentation de salaire, d'indice, titularisation, évolution hors entreprise, anticipation de problème de précarisation des emplois, chômage...):

Diplôme possédé : (celui de plus haut niveau)

Diplôme postulé :

Accompagnement : (oui ou non, si oui financé ou pas et comment)

Date d'entrée dans la procédure, (première information) :

Date du jury (VAP ou VAE à préciser VAP jusqu'au printemps 2002, VAE ensuite) :

Résultats au jury de validation : (épreuves ou unités obtenues, épreuves restant à passer par le mode de l'examen, diplôme obtenu dans son entier dans le cas des jurys VAE)

Formation suivie : (avant l'examen, préparation via l'auto formation, avec quels ouvrages conseillés par qui, avec un organisme de formation, lequel...)

Date examen ponctuel :

Résultats à l'examen ponctuel : (épreuves ou unités obtenues, épreuves à repasser par l'examen ou par validation supplémentaire, diplôme obtenu dans son entier...)

Décision prise à la suite de cela : (poursuite de la validation si nécessaire, abandon, essai à l'examen l'an d'après...)

**Critères sur le vécu de la démarche pouvant faire l'objet d'une analyse de contenu
traîtée de façon anonyme**

*(Les indications entre parenthèses se veulent une aide pour renseigner les rubriques mais ne
constituent absolument pas un cadre de réponse obligatoire ou exhaustif, c'est votre
expérience de la validation qui est au centre)*

ATTENTION

**LA VAP (validation des acquis professionnels) EST DEVENUE VAE (validation des
acquis de l'expérience) A PARTIR DU PRINTEMPS 2002 (possibilité de demande du
diplôme complet/3ans minimum d'expérience requis, droit au congé validation...)
LA PROCEDURE DAVAM A CHANGE A PARTIR DU PRINTEMPS 2003 (réunion
d'information de 3h au lieu d'1h30, suivi par une référente au plus près de la résidence
accompagnement avec intervention du professeur en premier entretien, possibilités de
financement...)**

PHASE DAVAM : de l'information à la fin de l'accompagnement

- 1. Comment avez-vous vécu la première étape : l'information sur la procédure ?**
(temps, nombre de personnes, réponses aux questions posées, pistes non envisagées auparavant, degré
de précision sur la suite de la procédure, disponibilité des animatrices, possibilité d'échange avec les
participants, support remis avant la procédure (fiche de renseignements), à l'issue de la procédure 'A3',
pré dossiers, conventions...)

- 2. Difficulté pour remplir les supports envoyés ou remis fiche de renseignement,
'A3' prédossier** (difficulté de se représenter la suite des opérations, questions mal formulées, date
de renvoi demandée trop rapprochée...)

3. **Renseignement du dossier A (VAP) ou du pré dossier (VAE)** (sentiment développé en face de ces questions, délai de renvoi, difficulté de rédaction, pas d'idées ou trop d'idées représentation de l'utilité de ces supports ou en revanche facilité pour répondre aux questions, bonne lisibilité des documents...)

4. **Comment avez-vous vécu l'accueil personnalisé (remise et explicitation des dossiers finaux lorsque vous n'avez pas été accompagnés)?** (dans le cas où vous n'avez pas pris l'accompagnement date de réception en entretien par rapport à la date de renvoi du dossier A ou pré dossier, prise en compte de votre première rédaction, de votre premier choix de diplôme, si un autre diplôme vous est proposé, temps consacré, précision dans la vision de la suite à donner, compréhension sur ce qui est demandé – avant le passage devant le jury, ce sentiment peut se modifier après jury- espoir ou découragement devant la tâche à réaliser ou à l'issue du jury....)

5. Comment avez-vous vécu l'accompagnement VAP ?

(rédaction des trois activités demandées dans le dossier A, délais de réception après l'envoi du dossier, adéquation entre le discours de la conseillère généraliste et le professeur accompagnant, opinion du spécialiste sur un travail déjà conséquent (dossier A), compréhension sur l'attendu, piste de formation complémentaire, correction du travail de rédaction, réception et compréhension de la fiche de restitution, conseils de formation (auto formation, livres, organisme de formation, contacts ...)

Comment avez-vous vécu l'accompagnement VAE ? (compréhension de l'attendu, rédaction du pré dossier positionnement et aide du professeur, disponibilité du professeur pour aide complémentaire, frustration de ne pas avoir un regard sur du déjà rédigé, facilité ou difficulté à suivre la fiche de préconisation, difficulté de tenir les délais entre le 1er et le deuxième entretien où il faut avoir produit une description/analyse de trois activités, changement de référente généraliste si c'est le cas, conseils de formation (auto formation, livres, organisme de formation contacts...)

6. **Comment avez-vous vécu ou vivez-vous l'étape de la rédaction définitive ? Quel est votre ressenti par rapport à vos attentes, à vos désirs... ?** (sentiment de solitude, contact ou pas avec la référente, avec le rectorat, date de réception du récépissé d'envoi de dossier lorsque la rédaction est terminée, interrogations face au déroulement du jury...)

PHASE DEC, Cellule VAE et Rectorat : recevabilité des dossiers, planification et tenue des jurys, délivrance des résultats

1. **Comment avez-vous vécu l'entretien avec le jury ?** (date de convocation, premier contact, disposition des membres du jury présentation ou pas, mise en confiance, type de questions, impression que l'on a lu ou pas votre travail, position des professeurs disciplinaires et des professionnels...)

2. **Avez-vous réclamé des explications au reçu de vos résultats ?** (téléphone au rectorat, contact avec un(e) président(e) de jury et, si oui, vous ont-ils éclairé sur la marche à suivre pour poursuivre ? Vous-êtes-vous présenté à l'examen, vous y êtes-vous préparé et comment ?...)

3. **Quel a été l'impact des résultats ?** (sur vos objectifs de départ, sur votre positionnement face à votre entourage personnel et professionnel, sur la poursuite de demande de validation...)

4. **Quel a été ou quel est l'effet de la démarche ?** (sur la connaissance de vous-même, la prise de conscience de vos atouts, de vos compétences, de leurs limites éventuelles, sur votre positionnement au travail notamment mais plus généralement dans la société, sur le développement d'une confiance en soi, d'une capacité à dire, à organiser, à rendre lisible votre travail, sentiment de sécurité face à la précarité des emplois...)

Questionnaire renseigné le :

Si vous me répondez par mail, pouvez-vous, s'il vous plaît, enregistrer le fichier renseigné sous : votre nom.doc avant de me le renvoyer à v.eriksson@ac-montpellier.fr

Si vous me répondez par envoi postal il faut l'adresser à Véronique Eriksson GIP FORMAVIE
Département DAVAM BP 83 465, rue Alfred Nobel 34935 Montpellier cedex 9

MERCI

ANNEXE V

- V.1. Liste des rubriques renseignées dans le questionnaire ayant fait l'objet d'une analyse

- V.2. Tableau synoptique des réponses recueillies (35 candidats).
Des séparateurs colorés permettent de rassembler les données par tranche de 3 à 5 candidats selon la longueur des réponses fournies.

Liste des rubriques du tableau synoptique
Colonne AF-AR

AF <i>Année du contact pour l'enquête qualitative</i>	rubrique non renseignée systématiquement
AG <i>motivations</i>	La question du questionnaire d'enquête a induit les réponses
AH	A partir de la rubrique précédente c'est un contenu de texte qui alimente ces colonnes vécu sur l'information
AI	difficultés remplissage des 1er supports
AJ	réactions devant les prédossier (ou dossier A)
AK	vécu accueil personnalisé
AL	Vécu accompagnement VAP
AM	Vécu accompagnement VAE
AN	Vécu rédaction définitive
AO	Vécu entretien avec jury
AP	Demande d'explications des résultats
AQ	Impact des résultats
AR	<i>Effets de la démarche</i>

ANALYSE QUALITATIVE

	Y	AH
	observations	vécu sur l'information
1		
	<p>Ce candidat présente un mélange de sûreté et de peurs de l'examen. C'est sans contexte un bon professionnel et sa description pourrait relever de plus que le CAP. Assez pincailleur sur les question de droits</p>	<p>Au préalable, je dois vous dire que je n'ai gardé aucun document. Donc je vous réponds de mémoire (qui est parfois aléatoire).L'accueil fut bon et clair, avec le sentiment que l'on ne sera pas seul et que la procédure sera simple</p>
2		
	<p>Travail très sérieux déjà effectué, prête à faire et refaire selon les conseils; Se donne deux ans pour y arriver</p>	<p>Au niveau de l'information je trouvais cela raisonnable, et suffisant ne sachant pas ce qu'était réellement le passage devant le jury. Avec le recul je trouve l'information insuffisante, car je pense qu'il est difficile de présenter une validation sans un minimum de connaissances scolaires. Au niveau des trois heures passées en votre compagnie ainsi qu'avec le professeur, j'ai apprécié cette rencontre, pour moi, cela était convivial mais je pense que le professeur n'a pas assez insisté sur le point commercial et scolaire de mon dossier.</p>
3		
	<p>je ne me souviens plus il faut absolument rentrer les info en temps réel personne vue en troisième position l'après midi après deux dossiers très longs</p>	<p>Avant d'entamer cette démarche, j'ai effectué un bilan de compétence qui m'a bien aidé à entreprendre la construction de mon dossier de VAP. Les personnes rencontrées m'ont agréablement surprise par leur professionnalisme et leur implication dans ma démarche. Ce qui n'est pas négligeable pour une personne comme moi confrontée à un « complexe » de diplôme. La construction de mon dossier de VAP a grandement été facilitée par le fait d'avoir effectué ce bilan de compétence, ce qui m'a permis de finaliser le travail déjà commencé lors de ce bilan. J'ai également demandé la possibilité d'avoir un suivi personnalisé pour connaître l'avis de personnes compétentes sur la construction et la présentation de mon dossier ainsi que sur la recevabilité de ma demande de validation. Je n'ai donc pas été surprise par le résultat obtenu, car toutes les personnes rencontrées lors de ma démarche m'avaient informées sur le possible résultat de mon dossier (l'obtention de 4 UV sur 6)</p>
4		
	<p>Contexte d'action particulier (Formation Kiné)</p>	<p>Je me suis sentie très bien encadrée et bien informée sur place. Les documents remis à l'issue de chaque entretien soit d'information soit d'orientation sur les activités et recherches à fournir) permettaient de bien orienter le travail personnel à préparer pour le RV suivant. Sur le plan pratique j'ai eu également le sentiment d'être écoutée, pour chaque entrevue je pouvais choisir la date sans avoir à déplacer mes propres impératifs (la garde de mon enfant ou mon activité professionnelle)</p>
5		

ANALYSE QUALITATIVE

	AI	AJ	AK
	difficultés remplissage des 1er supports	réactions devant les pré-dossier (ou dossier A)	vécu accueil personnalisé
1			
2	<p>Pour moi la difficulté a résidé dans la capacité à se plonger dans la rédaction de dossier administratif et d'expérience et que le jury qui le lit est apparamment très scolaire dans sa demande</p>	<p>J'ai choisi, comme on nous le conseille, l'accompagnement. A partir de ce moment là, je me suis senti très à l'aise. J'ai eu beaucoup d'idées qu'il a fallu canaliser et mettre en ordre. J'avais très peu l'habitude de remplir des dossiers surtout si personnels. Je me suis fait violence. J'y étais, à quasi, arrivé</p>	<p>J'avais l'impression que les personnes qui m'ont reçu s'intéressaient à mon cas et me connaissaient suffisamment pour me conseiller concrètement</p>
3		<p>Le dossier A m'est apparu professionnel, avec une analyse certes peut-être peu approfondi de mon travail, mais constructif.</p>	
4	<p>Je n'ai pas eu à subir ce genre de tracas.</p>	<p>Comme je l'ai précédemment indiqué, mon bilan de compétence m'a grandement aidé.</p>	<p>Bien, j'ai eu quelques remarques sur des points que je devais retravailler et un accueil agréable sur le devenir de mon dossier.</p>
5			

ANALYSE QUALITATIVE

	AL	AM	AN
	Vécu accompagnement VAP	Vécu accompagnement VAE	Vécu rédaction définitive
1			
2	J'ai eu l'impression d'une bonne prise en main, sans être infantilisé, j'étais bien recadré dans mes manques ou mes débordements. Le tout dans une ambiance studieuse (pour moi) et conviviale		C'est à partir de là et, avec du recul sur la particularité de mon dossier, que j'ai commencé à me planter. J'étais confiant, même très confiant. Selon les dires de mes accompagnateurs et de mes expériences (succès important de mes élèves au même diplôme, expérience importante en sécurité et droit du travail, passion du français de la littérature (malgré les fautes d'orthographe)etc...., j'avais l'impression que mon dossier était nettement bien fait, vu le niveau du diplôme (CAP) et que l'entretien ne serait que l'étape la plus facile. je pensais me planter en maths.
3	Le 2nd dossier a été très fastidieux à réaliser, les questions sont trop générales en fait, elles sont les mêmes pour tous les secteurs d'activités, j'ai eu la nette impression de me répéter sans arrêt. Il a fallu que je lise et relise les questions plusieurs fois pour savoir exactement se que l'on attendait. En ce qui concerne l'envoi du dossier je l'avais expédié fin février, soit un mois après que vous me l'ayez confié, (délai correct à mon goût). Ce que je trouve inadmissible, c'est que mon entretien final a eu lieu le 29 AVRIL, soit 2 mois après et surtout 15 jours avant le début des examens ce qui est très gênant pour se motiver pour la suite de l'examen. Aucune formation n'est possible. Pour cette année mon dossier a été envoyé fin décembre on est début mars je ne suis toujours pas convoquée.		C'est sûr que l'on se sent très seul, pour ma part je ne savais pas du tout à qui m'adresser pour éventuellement voir si je n'étais pas hors sujet. Pour le reçu de récépissé d'envoi du dossier, celui-ci est arrivé très vite.
4	Bien également, je n'ai pas de remarque particulièrement à formuler.		Je n'ai pas de points particuliers à soulever sur ce point là. La seule chose qui m'a paru un peu long, c'est le rendez-vous avec le jury pour leur présenter mon dossier.
5			

ANALYSE QUALITATIVE

	AO	AP
	Véçu entretien avec jury	Demande d'explications des résultats
1		
2	<p>Un inspecteur (Mr Béchard) était là, s'est présenté et m'a dit ne pas être là pour moi. Ce fut quand même lui qui dirigea l'entretien. Entretien très convivial où, j'en suis encore persuadé aujourd'hui, j'avais répondu très correctement aux questions posées. Mais vous connaissez mon histoire, l'affaire était jouée d'avance, je me suis fait manipuler pour d'obscures raisons de jalousie mais....de ma part sans aucun doute....Comment aurais-je pu ouvrir plusieurs entreprises (sans aide), conseiller des gens, aider d'autres à leur création et être recalé dans ce domaine. Etre passionné de lecture, de mots (quand je vois le niveau des élèves en CAP....) Former des élèves seul et de A à Z en mécanique, les amener au diplôme sans souci et même être une référence (encore aujourd'hui...ouf!) où les chefs d'ateliers de concession viennent parfois discuter avec moi de difficultés et ne rien obtenir dans ce domaine....etc....mais je le redis, vous connaissez mon affaire</p>	
3	<p>Cela a été une catastrophe, j'ai tourné dans la Paillade pendant plus d'une heure, Montpellier étant une ville très compliquée quand on ne connaît pas. J'avais pourtant téléphoné au lycée qui me recevait pour m'indiquer la direction à prendre, mais cela ne m'a pas empêchée de me perdre. Je suis quand même arrivée au lycée à l'heure, en même temps que l'une des membres du jury qui a été plus que désagréable. Elle m'a demandé d'attendre (c'est très long quand on doit attendre je dirai presque 20 mn) en dehors de la salle le temps que l'ensemble du jury se réunisse pour dialoguer de mon cas. Je suis donc rentrée dans une salle austère, où se trouvaient quatre personnes. Les tables étaient mises en carré avec un grand vide au centre les membres du jury bien inaccessibles. L'accueil a été très froid ils se sont quand même présentés, c'est comme cela que j'ai su qu'il n'y avait que des professeurs et aucun professionnel, le professionnel s'étant excusé car il était en retard ; il était bloqué dans les embouteillages. Ma prestation a été des plus mauvaises, je ne savais même plus ce que je faisais depuis 18 ans dans mon emploi, je sentis une antipathie de la part notamment d'une membre du jury, j'avais l'impression de déranger. Avec le recul, je pense qu'ils sentent leur travail décrédité si les salariés avec un certain nombre d'année de travail peuvent présenter un diplôme qu'ils enseignent. Maintenant je sais combien leur rapporte un entretien avec un candidat et je trouve cela honteux qu'ils ne soient pas conviviaux, on est plus des lycéens et on ne voit rien on veut juste évoluer. Le type de question posé ? La concurrence, l'évolution de mes prestations lors des stages représentants à ce que je me souviens. Je languissais tellement de sortir que j'ai du mal à me souvenir.</p>	<p>Non, j'ai juste téléphoné au rectorat pour que me soit faxé les résultats car à la veille du début des épreuves, le 16 MAI pour l'éco-droit, je n'avais toujours reçu aucun résultat, quoique je ne me faisais pas trop d'idée.</p>
4	<p>C'est l'étape la plus stressante, car il faut devant eux répondre à des questions tout en étant le plus clair possible et gérer son émotivité.</p>	<p>Non</p>
5		

ANALYSE QUALITATIVE

	AQ	AR
	Impact des résultats	Effets de la démarche
1		
2	<p>Pour moi ce fut simple. je ne pouvais plus enseigner donc en septembre suivant j'ai repris à temps plein mon atelier. Je n'ai pas relancé de démarches. J'ai cherché à ne pas être trop aigri sur la connivence des gens dans un même service et la capacité de l'administration à casser des gens pour des intérêts personnels. L'obtention de ce diplôme m'aurait permis de mieux gagner ma vie et d'avoir une certaine sécurité dans le travail voir postuler à d'autres places (chef d'atelier...). J'en ai conclu que je devais continuer à me débrouiller seul et j'ai vraiment regretté d'avoir fait cette démarche qui m'avait amené espoir et bonne humeur pour bien vite retomber.</p>	
3	<p>Après une certaine déception, j'avais l'impression d'avoir perdu 9 mois de ma vie pour rien. J'ai décidé quand même, de me présenter à l'examen pour voir et surtout pour aller au bout de mon projet. Là, aussi je me suis retrouvée dans un autre univers non adapté à mon cas. J'ai quand même persévéré. Avec les résultats que j'ai obtenu, cités plus haut, je pense ne pas avoir été ridicule car en fait la plupart des jeunes qui obtiennent leur diplôme c'est grâce au dossier de TTC, ainsi que des ACA, 2 épreuves en oral d'après des dossiers faits en cours avec l'aide de leur professeur de mercatique et ou les notes sont généralement de 12 à 17 / 20.</p>	<p>Il n'y a eu aucun impact sur mon travail car la démarche venait d'une demande personnelle et non professionnelle. Je n'ai ni plus ni moins confiance en moi, je ne suis ni plus ni moins organiser qu'avant. Le seul impact que cet expérience a eu sur moi c'est que j'ai trouvé que j'avais tout à fait le niveau BTS, que j'ai remis cet expérience à l'ordre du jour à savoir que je suis une formation pour être prête à présenter l'examen comme mes petits camarades, en MAI et JUIN prochain, que je conserve mes deux épreuves acquises français et ACCA, et que je présente un autre dossier de VAE en espérant avoir un maximum de dispenses. Je pense maintenant parler le même langage que ces chers professeurs, membres du jury, et j'espère que cette fois je ne vais pas tomber sur un jury uniquement de professionnel. Je déplore quand même qu'il n'y ai pas des jurys dans des lycées de Nîmes ou d'Alès.</p>
4	<p>J'ai ensuite fait une demande de CIF auprès de mon entreprise, qui me l'a refusé une fois et accepté la deuxième. Le FONGECIF a financé ma formation ainsi que la prise en charge pécuniaire lors de mes absences à mon poste de travail. J'ai malheureusement dû interrompre cette formation pour des raisons de santé (hospitalisation). J'ai cette année demandé à mon entreprise de reprendre ma formation afin de pouvoir me présenter à l'examen de 2004, ce qui ne m'a pas été accordé.</p>	<p>Cette démarche m'a permis de me décomplexer professionnellement et de prendre confiance en moi et en mes aptitudes professionnelles.</p>
5		

ANALYSE QUALITATIVE

	Y	AH
1	observations	vécu sur l'information
6	<p>Personne très bavarde, qui veut absolument arriver à son but, a fait un très bon descriptif, le professeur lui a demandé son adresse pour la faire intervenir en cours : elle est très bonne commerciale. Le compte rendu est dur à faire car d'une part le professeur n'aide pas à structurer et d'autre part la personne veut trop en dire</p>	<p>Dans un premier temps c'est une brochure au CIO de Perpignan qui a tout déclenché. Je préparais un CAP pour tester mon aptitude à reprendre un cursus scolaire. J'ai obtenu mon diplôme avec mention ce qui m'a d'autant plus motivée. C'est dans ces conditions que j'ai pris contact avec Mme Delpech. Très rapidement j'ai reçu un courrier me fixant RV pour une réunion d'information au Lycée Maillol portant sur la politique de la procédure à suivre ainsi que sur la réglementation. Suite à la réunion du 18.12/2000, mes priorités ont changé. Mon plan de formation pouvait être autre puisqu'on m'en donnait les moyens, je décidais de m'engager à fond sur cette nouvelle chance. Je remis ma fiche de renseignement le 19/09-2001, j'ai reçu une convocation pour un entretien le 9/10-2001 avec Mme Murchaux</p>
7	<p>Personne un peu déçue et aigrie, possède déjà plusieurs diplômes, semble avoir compris le travail de restructuration et d'explicitation demandé. Très agréable de travailler avec C.Naro. A proposé de rédiger le compte rendu activité par activité (stratégie à peaufiner)</p>	<p>Ayant engagé cette procédure il y a plus de 2 ans je ne pourrai pas en fournir les détails Affiche pour la réunion 'info vue à l'ANPE</p>
8	<p>personne de grande expérience dans l'hôtellerie qui souhaite se reconvertir. Semble avoir bien saisi comment mettre encore plus en valeur son action. Plaisir de travailler avec C.Naro</p>	<p>L'information m'a semblée légère quant à la manière dont on devait rédiger les dossiers. Cela c'est amélioré par la suite pendant l'accompagnement, mais je pense que celui ci devrait être systématique, car en fait je l'avais demandé sans penser en avoir réellement besoin. Concernant la possibilité d'échange avec les autres participants elle est inexistante. Je n'ai pu discuter avec d'autres personnes préparant une VAP, que le jour du Jury en attendant mon tour.....</p>
9		

ANALYSE QUALITATIVE

	AI	AJ	AK
	difficultés remplissage des 1er supports	réactions devant les prédossier (ou dossier A)	vécu accueil personnalisé
1			
6	<p>J'ai revu la procédure 'A3' avec fiche à l'appui, Mme Murchaux m'a aidée à affiner et à.....mes besoins, appuyer sur les points exigés pour accéder au diplôme. Cela a été pour moi la juste formation dans le juste temps Les questions posées permettent de restituer un 'savoir faire'. Je n'ai pas jugé stressant oppressant les temps impartis pour rendre le travail. Ce dispositif a été un entraînement qui m'a été profitable par la suite</p>	<p>Face aux questions posées, j'ai ressenti un sentiment de liberté et de souplesse malgré les dates de renvoi proposées. Ces conditions m'ont permis d'organiser mon travail, de le faire selon un plan préétabli avec l'aide de Mme Murchaux. La compréhension la lisibilité faisait partie intégrante du dispositif. A aucun moment, je n'ai ressenti de contraintes</p>	<p>J'ai eu le plaisir de choisir l'accueil personnalisé étant salariée, ma contribution été de 76,22 euros [Mme Gimenez veut parler de l'accompagnement et donc a renseigné à tort cette rubrique] Le jeudi 17/1/02 j'ai participé à l'entretien concernant l'accompagnement de ma demande de VAP, cette demande est venue compléter et me donner les éléments de synthèse qui ont facilité l'élaboration de mon dossier. Mme Dalmas professeur du domaine professionnel et Madame Eriksson, praticienne en reconnaissance des acquis m'ont aidée à faire ressortir la connaissance de mon travail. La fiche de proposition m'a été d'une grande utilité même si elle n'était qu'une valeur d'indication, elle sensibilise et informe sur le contenu de l'entretien qui a été conduit. Elle facilite la prise en main de l'environnement de travail, reformule certains contenus et explicite les savoir-faire. Cet entretien individuel m'a permis ainsi de faire le point sur les unités des épreuves restant à passer qui ne seraient pas à même de faire l'objet d'une dispense</p>
7	non	RAS	Entretien constructif [ici encore la personne n'aurait pas dû remplir cette rubrique puisqu'elle a été accompagnée]
8	<p>Il n'était pas évident de détailler la suite des opérations, c'est là que l'accompagnement est nécessaire pour bien comprendre ce que l'on attend de nous. Certaines questions étaient très similaires, ou revenaient sur des aspects déjà évoqués.</p>	<p>Le dossier A était une bonne ébauche du travail à faire par la suite, et permet d'avoir une base de travail pour l'accompagnement, mais je ne vois pas son intérêt hors accompagnement. Les questions étaient pertinentes et la méthodologie qui l'accompagnait compréhensible pour les personnes ayant suivi des formations régulièrement.. Je veux dire par là que c'est un langage de théorie pas de pratique, hors les VAP et VAE s'adressent en priorité aux personnes qui n'ont pas pu continuer ou finir leurs études ; et qui donc ne sont plus habitués au langage scolaire. Quand je les reils maintenant elles me paraissent parfaitement claires et compréhensibles, sur le moment ce n'était vraiment pas le cas, mais entre temps j'ai suivi une formation d'un an qui m'a complètement replongée dans le milieu scolaire.</p>	
9			

ANALYSE QUALITATIVE

	AL	AM	AN
1	Vécu accompagnement VAP	Vécu accompagnement VAE	Vécu rédaction définitive
6	<p>La rédaction des trois activités demandées dans le dossier A est un travail personnel assez important mais qui n'est que l'analyse des situations de travail et de mon activité. Le contenu de ces activités a été abordé lors de l'entretien d'accompagnement mais nous avons abordé plusieurs choix possibles. J'en ai retenu 5 qui sont les suivants 1 la vente, 2 la gestion et l'approvisionnement, 3 l'organisation d'une promotion, 4 remodelage de l'assortiment, 5 formation des saisonniers. Le rôle de l'accompagnateur a été déterminant, à aucun moment je ne me suis sentie isolée, en difficulté. Pour être informée ou avoir une réponse explicative, il me suffisait de téléphoner à Mme Murchaux ou Mme Eriksson. J'insiste sur le fait que l'investissement personnel est très important. J'ai choisi de travailler les autres épreuves avec les annales que j'ai achetées (histoire/géographie – espagnol – cadre économique et juridique)</p>	<p>Un plan de rédaction accompagnait mon projet, mon travail devenait plus facile puisqu'orienté au départ. Je ne pense pas que l'on puisse parler de difficultés ou de facilités, puisqu'à ce stade mon travail s'articule selon une stratégie établie au départ et qui traduit le contenu de mon travail depuis quatorze ans. Le savoir faire est pour moi un acquis dans l'entreprise en matières générales. J'ai complété mes besoins individuels avec des annales. Le fait de lire la rédaction d'un autre travail ne m'aurait pas aidée, le vécu de chacun est différent, en parler par la suite peut-être intéressant. Mais dans chaque demande de validation des acquis, le projet de chacun est unique et chaque personne n'a pas les mêmes interrogations. Cela offre une liberté d'organisation à notre convenance, sans aucune interférence.</p>	<p>La rédaction définitive a été pour moi la reconnaissance noir sur blanc de 14 ans de travail dans le même domaine. De là est née une nouvelle interrogation. Cette initiative m'encourageait et me donnait envie de progresser. Sans même connaître les résultats, mon but était de poursuivre. Pour moi le jury n'était qu'une étape qui confirmerait mes écrits sur la connaissance de mon entreprise et sur ce que j'étais susceptible d'améliorer</p>
7	<p>Bons conseils pour structurer mon dossier et mettre en exergue les éléments importants Mais en revanche :Aucune aide pour la formation concernant les matières à passer en examen. J'ai dû prendre seule contact avec des professeurs de BTS qui ont eu la gentillesse de m'indiquer le programme et de me prodiguer quelques conseils</p>		<p>Travail intéressant qui permet outre de postuler à un diplôme national, de remettre à jour la liste de nos compétences savoir et savoir faire ; donc enrichissant et valorisant à titre personnel au moins.(côté concret, j'ai éprouvé certaines difficultés à rassembler les pièces et documents justificatifs des tâches que j'avais accomplies à mon poste d'administratrice dont j'avais été licenciée économique plus de deux ans auparavant et qui venait de changer de directrice)</p>
8	<p>Délai très long : renvoi du dossier pour le 15 Novembre ; Rendez vous d'accompagnement le 28 janvier J'ai apprécié cet accompagnement car les personnes que j'avais en face de moi m'ont donné le sentiment qu'elles s'intéressaient vraiment à mon dossier, qu'elles l'avaient lus, et qu'elles essayaient réellement de faire le maximum afin que je puisse réussir au maximum mon passage devant le jury. Leurs conseils m'ont aidés à ne pas me décourager devant le dossier final Par contre elles m'ont convaincus que je devrais passer certaines épreuves qui m'ont été validés, alors que celles qu'elles me donnaient pour acquies m'ont été refusés.... ce qui ne m'a pas aidé pour mon premier passage à l'examen.</p>		<p>Je n'ai pas eu de contact avec la référente hors ceux prévus à l'avance. Heureusement que je ne travaillais pas et que j'ai pu me consacrer totalement à la rédaction du dossier final car cela représente beaucoup de travail. Vu les délais je pense qu'il est préférable que les candidats ne passent pas l'examen la même année que la VAP, surtout ceux qui continuent à travailler en la préparant.</p>
9			

ANALYSE QUALITATIVE

	AO	AP
1	Véçu entretien avec jury	Demande d'explications des résultats
6	<p>L'entretien avec le jury a eu lieu le 3/4/02 au lycée Jean Moulin 0 BEZIERS Cette épreuve visait à apprécier mon attitude, mon aptitude à mobiliser des connaissances et à analyser des situations à caractère professionnel, ayant comme appui mon dossier VAP. Le jury connaissait mon dossier, les questions tendaient à apprécier mon vocabulaire, vérifier mes raisonnements et l'exactitude de mes connaissances ainsi que l'analyse de mon dossier En ce qui concerne la position des professeurs disciplinaires et des professionnels, tous visés (sic) à apprécier mon aptitude à m'exprimer oralement, à expliquer, à convaincre, à argumenter, à informer..</p>	<p>Je n'ai pas demandé d'explications sur mes résultats. En parallèle à mon dossier, je me suis inscrite au rectorat de Montpellier par écrit le 17/7/01 en candidat libre. Dans un premier temps j'ai travaillé toutes mes matières à présenter au bac pro et pour l'entretien d'accompagnement j'ai pu réduire les matières et donner la priorité aux matières qui semblaient ne me seraient pas accordées. Dans un premier temps j'ai travaillé toutes mes matières à présenter au bac pro et pour l'entretien d'accompagnement j'ai pu réduire les matières et donner la priorité aux matières qui semblaient ne me seraient pas accordées. Le 29/3.02 j'ai reçu la circulaire de la DEC ce qui m'a permis de m'organiser encore mieux. Le 29/3.02 j'ai reçu la circulaire de la DEC ce qui m'a permis de m'organiser encore mieux. Au mois de juillet 2002 j'ai obtenu le diplôme avec mention AB au lycée Aristide Maillol à Perpignan 13,50 de moyenne.</p>
7	correct	non
8	<p>La date de convocation était très tardive par rapport au début des examens : Jury fin avril , résultat le 10 mai, 1er examen le 15 mai</p> <p>J'ai eu l'impression que plus de la moitié du jury aurait préféré être ailleurs, seule la présidente du jury semblait s'intéresser réellement à mes réponses. Même le professionnel avait l'air d'être là en touriste et non en tant qu'intervenant</p> <p>Les questions posées étaient vraiment très théoriques, la vie en entreprise est loin d'être identique à ce qui est décrit dans les manuels scolaires.</p>	<p>Non car après être passé devant le jury j'avais vraiment l'impression qu'ils n'allaient rien m'accorder, et donc j'ai été agréablement surprise. Je me suis présentée à l'examen puisque je m'étais inscrite, mais uniquement pour 'voir' comment cela ce passait car j'étais sur de ne pas réussir. Je pouvais difficilement préparer des épreuves inconnues pour moi en 5 jours.</p>
9		

ANALYSE QUALITATIVE

	AQ	AR
1	Impact des résultats	Effets de la démarche
6	<p>Au départ mes objectifs étaient les suivants : passer chef de secteur et pouvoir justifier de mon niveau. Notre société a mis en place en rachetant en 1005 les magasins supermarchés, un plan de changement de niveau tout en maintenant le statut de chacun. Un hyper marché devant être créé en 2005 je décidais de conjuguer les nouveaux besoins de l'entreprise et mes besoins dans une formation.</p>	<p>Plus d'assurance dans ma situation professionnelle, plus de confiance en soi et je peux mettre maintenant un niveau à mes atouts et mes compétences. Dans l'année j'ai eu un accident de travail qui a occasionné de gros problèmes de santé. Grâce à mon diplôme, la crainte de reconversion --ci cela s'avère nécessaire, est moins forte. Maintenant en plus de l'expérience je justifie d'un niveau reconnu. Je me sens capable de poursuivre mes études et d'entamer une autre voie si nécessaire. Je trouve formidable que L'éducation nationale est (sic) ouvert cette nouvelle voie.</p>
7	<p><input type="checkbox"/> Un diplôme de plus à inscrire sur le CV que les employeurs ne lisent pas. Mais à défaut d'améliorer mon sort professionnel, ça a ravivé mon goût pour mes études, pour l'espagnol en particulier auquel j'ai obtenu excellents résultats. <input type="checkbox"/> Plus qu'une reconnaissance professionnelle ou sociale, cette démarche m'a permis une remise en cause et une valorisation personnelle.</p>	<p>N'exagérons pas! Deux ans après avoir obtenu le BTS je suis toujours sans emploi.</p>
8	<p>J'ai décidé de continuer et de chercher une formation complémentaire pour les 2 épreuves qu'il me restait à passer.</p>	<p>J'ai eu confirmation que mon expérience professionnelle peut me servir dans d'autres secteurs que l'hôtellerie, mais maintenant il me reste à en convaincre les autres. Quand à la connaissance de moi-même j'avais effectué un bilan de compétence avant de penser à faire une VAP, dont je n'avais jamais bien le sujet. Mais je pense que c'est une très bonne chose pour toutes les personnes qui n'ont pas pu continuer des études..</p>
9		

ANALYSE QUALITATIVE

	Y	AH
1	observations	vécu sur l'information
10		
11	<p>Le candidat que l'on a fait pas mal attendre semble découvrir l'ampleur d'un travail dont il n'a pas pris la mesure. En revanche les tâches qui lui incombent sont d'un niveau d'encadrement et correspondent aux BTS. Nous avons repris pas à pas une conduite de projet puis beaucoup discuté sur la nécessité de dire de désenvelopper les activités. Je suis restée enfermée après 8h 30 le soir! Le compte rendu est envoyé 1 mois après l'entretien d'accompagnement : quel poids puis-je avoir sur la rapidité de frappe des fiches de proposition...?</p>	Information d'ensemble correcte pour le pre dossier
12	<p>Mr Deneu connaît un des candidat, c'est un peu difficile de travailler : il faut dans la préparation beaucoup insister sur ce que l'on va chercher à préciser et pourquoi. Du mal à synthétiser des notes abondante ensuite</p>	<p>Je pense que pour beaucoup de personnes, la première réunion d'information de la procédure VAP fait l'objet d'une simple curiosité sur son fonctionnement. Je trouve cette première étape nécessaire, de nombreuses questions sont posées, les réponses arrivent aisément au cas par cas, du fait de la diversité des candidats</p> <p>En résumé et personnellement cette étape m'a fait prendre conscience que ce qui était acquis (à ce stade là) c'était ma volonté d'obtenir un diplôme supérieur et que j'avais libre choix de m'engager ou non.</p>

ANALYSE QUALITATIVE

	AI	AJ	AK
	difficultés remplissage des 1er supports	réactions devant les prédoossier (ou dossier A)	vécu accueil personnalisé
1			
10			
11	aucune	<p>Je ne me rappelle plus trop bien car cela fait 3 ans !</p> <p>Je ne pense pas avoir rencontré de grosses difficultés</p>	
12	Aucune difficulté	<p>Dans ma spécialité, il est vrai que certaines questions à développer sont quelque peu similaires. La difficulté est souvent de formuler ses idées en actions en étant le plus pointu possible.</p> <p>Le fait d'exercer depuis plusieurs années, avec des gestes techniques réguliers et machinaux, je me suis trouvé un peu à court d'arguments face au développement de certaines questions. Les délais de renvoi de dossier sont appréciables car ils laissent suffisamment de temps et d'analyse</p>	

ANALYSE QUALITATIVE

	AL	AM	AN
	Vécu accompagnement VAP	Vécu accompagnement VAE	Vécu rédaction définitive
1			
10			
11		<p>L'accompagnement était dans l'ensemble correct. Le problème est qu'ensuite, je me suis retrouvé 'tout seul' avec plus aucune aide, il manque cette proximité de vous joindre pour des aides complémentaires</p>	<p>voir chapitre précédent Plus aucun contact avec qui que ce soit ! Une impression d'être abandonné, on ne sait plus qui contacter. j'ai l'impression que cette démarche VAE n'intéresse pas trop l'éducation nationale. Obtenir un diplôme par cette démarche là (VAE*, à mon sens, n'est peut-être pas trop appréciée des enseignants.</p>
12	<p>L'accompagnement me semble nécessaire car outre le fait d'avoir eu des difficultés dans la rédaction de certaines questions, j'avais le sentiment de m'être complètement désordonné dans le récit de mes trois activités. L'intervention d'un professeur suppléée par une conseillère remet de l'ordre dans l'élaboration du dossier final et je peux même dire de reprendre un peu plus confiance en soi. Cela m'a permis de mieux appréhender le dossier final de bien cibler les différentes questions</p>		<p>N'ayant rencontré aucune difficulté à ce niveau là, ma seule inquiétude se situait juste au niveau du déroulement du dernier entretien avec le jury. Pour revenir sur la rédaction définitive, l'accompagnement y joue un rôle très important : régulateur, structurant et précis. Je pense qu'à ce stade de la validation, je me suis senti bien imprégné du système et une fois de plus, l'appui de l'accompagnement m'a conforté dans l'élaboration du dossier final.</p>

ANALYSE QUALITATIVE

	AO	AP
1	Véçu entretien avec jury	Demande d'explications des résultats
10	<p>J'ai du me rendre à Béziers pour passer devant un jury, qui a étudié le dossier présenté (j'ai compté environ 8 membres du jury de formations différentes ainsi qu'un employeur) J'étais angoissée compte tenu de mon âge, mais aussi de ce trouver en position d'étudiante, sensation que j'avais oubliée depuis très longtemps. L'accueil était correct, j'étais tendue et à l'aise en même temps, et j'ai répondu au mieux à chacun des intervenants lors de l'entretien. (Mon objectif premier était de réussir).</p>	
11	<p>J'ai eu le sentiment d'être devant un tribunal ! Une grande froideur dans la salle, j'ai eu l'impression que ces professeurs (ou parmi eux des professionnels) , environ 8,10, étaient là pour me faire subir un échec. J'avais préparé de gros dossiers (4 exemplaires!), beaucoup de jours de travail, et au final j'ai senti que ce travail, ces dossiers n'avaient pas été évalués à leur juste valeur.</p>	<p>A la fin de l'entretien, le responsable du jury s'est levé et m'a demandé de partir, c'était fini!!! Aucune explication sur ma prestation. Lorsque j'ai reçu quelques semaines après le résultat, j'ai été surpris de ne pas avoir obtenu l'épreuve E5, celle qui justement occupe la majeure partie de mon emploi dans l'entreprise où j'exerce. C'est là que j'ai eu le sentiment que mon dossier volumineux, n'avait pas été regardé, analysé correctement. J'ai donc téléphoné à Montpellier pour essayer d'avoir des explications, pour essayer d'être reçu par le président du jury, pour essayer d'avoir les remarques notées sur mon dossier, mais hélas en vain, impossible. (A croire que c'est du secret défense !) Ce n'est pas normal, à l'époque actuelle ne ne pas pouvoir rencontrer une personne (président de jury) lorsque c'est demandé ! Quel mépris vis à vis du candidat, adulte et non élève, proche de la cinquantaine !! Heureusement que dans les entreprise nous encadrant, nous n'avons pas le même comportement. J'ai donc écrit une lettre à l'académie sur ce refus de pouvoir consulter mon dossier. Quelque temps après, j'ai reçu une réponse de l'académie.....Bref, je n'ai pas pu consulter mon dossier, je n'ai pu rien dire. J'en déduis que ces personnes ne sont sûrement pas très compétentes. Il y a chez certains, des progrès à faire.....</p>
12	<p>De suite mis en confiance par les différents membres du jury, l'entretien bien qu'impressionnant vu le nombre de professeurs présents (12), s'est bien déroulé. Le dossier, à mon point de vue, a été lu par les professeurs de matières technique, sans dénigré les autres ou (?) un rapport de confiance s'installe au fur et à mesure des questions et des attentes de chacun d'eux faisant ressortir le professionnalisme du candidat. Tout cela dans un climat détendu où les professeurs ont bien conscience de la difficulté et de l'investissement personnel du candidat</p>	<p>Oui, le diplôme étant obtenu intégralement sans avoir à passer d'épreuves m'avait agréablement surpris, donc je vous avais personnellement passé un coup de téléphone pour vous annoncer le résultat. Vous m'aviez aiguillé sur un BTS, chose faite cette année avec la fiche de renseignement ci-jointe. Je vous en remercie</p>

ANALYSE QUALITATIVE

	AQ	AR
1	Impact des résultats	Effets de la démarche
10		<p>Les notes que je vais vous donner sur mon vécu pendant cette expérience, ne sont en aucun cas des reproches seulement pour vous comme pour les candidats un plus à l'amélioration des procédures et des aides qui sont possible de prévoir.</p> <p>Mon impression</p> <ul style="list-style-type: none"> * 1er temps Une impression du style le parcours de combattant, à la fois sur l'information, le montage du dossier, l'inscription, etc.. Déplacement à Nîmes, pour des conseils afin d'établir une préparation personnelle que l'on expédie pensant que c'est bon. * 2ème temps, cette prépa personnelle du dossier qui ne correspond pas à ce que vous demande l'Académie de Montpellier, une participation financière est demandée si vous souhaitez un accompagnement afin de comprendre il vaut mieux prendre l'accompagnement, un nouveau déplacement à Montpellier ou l'on vous remet deux dossiers à remplir en vous questionnant sur votre vécu professionnel, et la façon de remplir ces deux dossiers. Le délai étant de 15 jours m'a paru très court. (l'inscription était le 20 novembre et ces démarches sont effectuées en février une perte de temps) * 3ème temps Un déplacement à BÉZIERS, devant un jury pourquoi si loin ?, d'autre part le non suivi du dossier m'a amené * 4ème temps Je suis domiciliée à 75 km de Nîmes, vous comprendre que tous ces déplacements sont des dépenses, tant s * 5ème temps : J'ai constaté que de nombreuses personnes étaient à la première réunion au CIO, et en définitive je me suis * Ma conclusion: le découragement peut intervenir si l'on ne possède pas de poste informatique, de connexion à Internet, de Je suis ravie d'être arrivée au terme de cette expérience et je remercie tous les intervenants que j'ai rencontré. Veuillez noter
11	Malgré la 'cinquantaine' toute proche, je persévère et je me suis inscrits à nouveau pour présenter un nouveau dossier....mais je connais d'avance le résultat.	Je remarque que malgré les lois, certains 'prof' n'acceptent pas la VAE ; autant alors d'avertir le candidat, cela lui éviterait après sa journée de travail bien remplie de travailler plusieurs semaines durant pour essayer d'obtenir un diplôme....finalement inaccessible
12	Je pense que le fait d'obtenir un diplôme supérieur génère toujours le souhait d'en essayer un autre. A mon âge, près de 40 ans, le fait de se remettre aux études n'est vraiment pas évident, par rapport aux responsabilités quotidiennes professionnelles et extra professionnelles et obtenir un résultat positif fait que l'on soit fier de soi. Cette sensation de reconnaissance, on la ressent de la part de ses proches de la part de la direction de l'Etablissement dont je dépends. Au quotidien, travaillant en collectivité avec beaucoup d'agents, c'est au contraire une sensation de jalousie et de bêtises qui s'installe. Je suis passé outre, mon objectif était atteint.	L'effet d cette démarche, a été pour moi, mis à contribution rapidement car la Direction a décidé de me grader au rang de Maître Ouvrier, sur ce, le responsable de production a demandé une disponibilité donc je me retrouve à mon tour, responsable de production. Rôle que je prends au sérieux avec certaines limites au niveau informatique car entre protocoles, plan de production, de nettoyage et autres....j'avoue que cela fait beaucoup de choses à gérer mais cela est une gymnastique avec l'expérience on s'y retrouve. La démarche + le poste de responsable font en sorte d'avoir hyper confiance en soi.

ANALYSE QUALITATIVE

	Y	AH
1	observations	vécu sur l'information
13	difficile de faire un résumé après-coup	<p>En 1998, j'ai passé un CAP d'agent technique d'alimentation en candidat libre et une qualification en 'Technique de restauration, hygiène alimentaire, Langues étrangères' d'une durée de 4 mois auprès du GRETA. La formatrice m'a conseillé de passer une 'validation des acquis professionnels', m'informant que cette validation permettait une valorisation personnelle.</p> <p>En octobre 2001, j'ai obtenu un premier RV à Bagnols/Cèze : cette réunion avait pour but d'informer les candidats intéressés par la démarche VAP. Une cinquantaine de candidats était présente. A l'issue de cette réunion, les deux animatrices ont distribué un dossier de recevabilité (dossier A et dossier 1 expliquant brièvement la démarche à suivre.</p>
14	Le candidat ne correspond pas à l'idée que je m'en étais faite de part le dossier (salon très chic à Nîmes). Il semble bien avoir compris l'attendu et a noté des éléments. C'est un des rares candidats qui a fourni des gabarits. Il n'a que la partie professionnelle à passer.	Une amie travaillant à l'inspection académique m'a donné l'information sur l'existence du VAP (sic), orientation vers le GRETA pour la procédure A3 et pre dossier
15	Difficulté de travailler avec un prof qui n'a pas complètement l'esprit VAP et qui 'interroge' le candidat en lui disant voilà les questions que le jury va poser. Très difficile de faire un compte rendu structuré à partir des indications du prof. Mais mr Molina semble avoir compris les éléments à dire en dehors de la description de son action et sait analyser ce qu'il fait. a pris peu de notes. Son employeur n'est pas au courant de sa démarche VAP	J'ai été accueilli par deux personnes pour une durée d'environ une heure. J'ai été bien renseigné sur l'établissement du dossier et sur le déroulement de la procédure. Si toutefois je rencontrais des difficultés à l'élaboration de mon dossier, je devais bénéficier d'un accompagnateur. Après quoi ces personnes m'ont remis les formulaires à remplir.
16	Pour madame Marchenay, le dossier est agréable mais il y a beaucoup de description racontée et peu d'analyse derrière. La candidate semble avoir compris la différence de ton et de mode de description attendu. Madame Chirouze me quitte en disant : tu souhaites que je sois plus directive? OUI peut-être une autre façon de travailler va s'installer? Je n'ai pas encore réussi à faire les comptes-rendus dans la foulée, mais j'ai fait des récapitulatifs par activité, faut que je prenne le temps de les écrire en présence du candidat. petit progrès	Cette réunion remonte à plus de 2 ans, d'où une difficulté à me souvenir précisément. Réunion d'1h30 purement administrative, concernant les différentes étapes de la procédure et la remise de documents. Ce ne fut pas un moment propice à l'échange avec les animateurs ou participants (trop nombreux). C'est un peu dommage car il pourrait être profitable et motivant d'échanger à cette occasion avant d'entamer la démarche.

ANALYSE QUALITATIVE

	AI	AJ	AK
	difficultés remplissage des 1er supports	réactions devant les pré-dossier (ou dossier A)	vécu accueil personnalisé
1			
13	Le délai entre la date de remise des dossiers et la date de renvoi était trop court (1 mois), le travail à fournir pour ces dossiers était conséquent. De plus certaines questions étaient trop répétitives	Mon parcours en restauration était long et varié, il m'a été difficile de choisir trois activités professionnelles relatives à l'intitulé du diplôme (souci de répétition)	
14	Difficultés rencontrées pour remplir le dossier (dossier beaucoup trop volumineux, questions répétitives) et manque de temps suite à l'information tardive de l'existence du VAP (15 jours avant la date limite d'inscription)	Délais de renvoi trop court Beaucoup de demandes d'information inutiles sans rapport avec la profession. (dossier plus spécifique pour chaque profession) Trop de détails. Dossier trop volumineux (95 pages) Très peu de support d'idées	
15	Je n'ai pas rencontré de difficultés particulières pour constituer mon dossier ; le délai était raisonnable	Je n'ai pas rencontré de difficultés particulières	
16	Désolée, je ne m'en souviens plus.	Cela représentait une charge importante de travail nécessitant un gros effort de mémoire. Mon expérience remontait à 4 ans, j'ai dû refaire appel à des anciens collègues pour m'adresser des documents précis ou m'aider à me souvenir des événements dans leur chronologie. Difficile de remettre sous forme d'écrit le vécu, surtout lorsque l'on sait qu'il doit plus ou moins rentrer dans « les cases » d'un examen théorique.	10/05/02 : 1er Rdv personnalisé pour préparation du dossier A 2/07/02 : entretien d'accompagnement suite à la remise du dossier A et remise des dossiers 1, 2 et 2bis

ANALYSE QUALITATIVE

	AL	AM	AN
	Vécu accompagnement VAP	Vécu accompagnement VAE	Vécu rédaction définitive
1	<p>Ici la personne confond accompagnement VAP et VAE avec 1er et 2ème entretien d'accompagnement qui selon la date a dû se dérouler selon l'ancienne procédure même si Mr Chabine s'est placé en VAE en demandant la dispense totale</p> <p>Accompagnement VAP Le 11/12/01, j'ai rencontré Mme F.Mathieu la responsable du CDV du Gard au lycée Diderot à Nîmes pour une analyse de ma demande. Elle a étudié mon parcours professionnel en m'indiquant que le diplôme que je souhaitais obtenir (bac pro restauration correspondait à mon profil professionnel et m'a remis le dossier A&</p> <p>Le 14/01/02 j'ai restitué à Mme Mathieu le dossier A et le dossier 1 de validation avec la demande de dispense, l'attestation sur l'honneur, la description de l'activité, la situation du poste dans l'entreprise, la description de l'activité 12,3 ma lettre de motivation, mon projet.</p> <p>Elle me conseilla de prendre une tutrice qui me permettait de définir plus clairement mon projet, de présenter quelques matières telle la géographie, l'histoire et l'italien, les matières restantes pouvant m'être dispensées. Nous avons discuté de mes activités professionnelles diverses. Les entretiens avec Mme Mathieu ont permis d'éclaircir la procédure longue. Cependant les conseils donnés concernant les matières à présenter (histo</p>	<p>Accompagnement VAE Le 04/04/02, j'ai rencontré l'équipe d'accompagnement : Mme Eriksson et Mr Deneu (professeur du domaine technique) pour redéfinir mon projet, analyser les points professionnels que je pouvais mettre en avant.</p> <p>Le 15/04/02, j'ai reçu une fiche de proposition élaborée par l'équipe d'accompagnement pour recentrer mon projet.</p> <p>Cet accompagnement a été bénéfique puisqu'il concernait uniquement le domaine professionnel</p>	<p>Je n'ai rencontré aucun problème lors de la rédaction définitive du dossier, restitué le 29 août 2002 (dossier 2 et 2bis)</p> <p>Le délai entre la date d'envoi du dossier et la date de convocation à l'entretien était trop long. J'ai pris l'initiative de demander dispense de toutes les matières pour l'obtention du diplôme (dispense que j'ai obtenue)</p>
13			
14	Dossier déjà très complet (photos et documents complémentaires spécifique à la profession), d'après l'accompagnateur seulement correction de formulations de la rédaction		
15		J'ai très mal vécu l'accompagnement VAE. En effet, lorsque j'ai eu besoin de plus de précision après mon premier entretien, je ne suis jamais arrivé à joindre la personne affectée à mon dossier. De plus je n'ai jamais eu aucune information relative à mon auto formation (brochures...)	J'ai éprouvé un sentiment de solitude surtout après retour de mon dossier jugé incomplet et mal intitulé. En effet ce dernier m'a été retourné deux fois. La première fois, j'ai rectifié le diplôme que je désirais obtenir. Pour cela j'ai essayé de joindre mon accompagnateur en vain. C'est donc un employé de la division des examens et concours qui m'a conseillé de me renseigner auprès de l'école Jean Jaures pour obtenir une brochure avec l'intitulé exact de l'examen demandé. J'ai eu des difficultés à obtenir cette dernière car l'examen n'avait plus cours. De plus il manquait un formulaire de dispenses à mon dossier. N'arrivant toujours pas à joindre mon accompagnateur, c'est finalement l'employé de l'académie de Montpellier qui me l'a fait parvenir
16		RDV accompagnement du 2 juillet 2002. Le dossier A représentait 13 pages A4 dactylographiées. De façon générale, l'opinion et les conseils prodigués sur ce dossier par le professeur accompagnant et la conseillère généraliste m'ont beaucoup guidé pour élaborer le dossier 2bis. La fiche de restitution de l'entretien était précise et a finalement constitué un « sommaire » des points à aborder pour le dossier final en faisant ressortir la qualité d'assistante. Cette restitution écrite m'a permise de comprendre un peu mieux l'attente du jury. Je n'ai pas le souvenir que l'on m'ait transmis des corrections concernant la rédaction dossier A.	

ANALYSE QUALITATIVE

	AO	AP
1	Véçu entretien avec jury	Demande d'explications des résultats
13	L'entretien final avec le jury s'est déroulé 'normalement', le dit jury étant constitué équitablement de 6 professeurs d'enseignement théorique et 6 professeurs d'enseignement technique. Le jury a vraisemblablement étudié mon dossier car les questions ont été directes et précises	L'obtention du baccalauréat professionnel m'incite à passer divers diplôme comme le BTS restauration et le concours d'agent de maîtrise (fonction publique territoriale), le bac étant nécessaire pour passer ce concours.
14	Jury ne se mettant pas à la portée des candidats. Questions insidieuses visant à déstabiliser le candidat et lui faire ressortir sa position d'infériorité, pour certains examinateurs	Non, je n'ai pas réclamé des explications, sachant par expérience lors du BP que les résultats sont donnés par un jury partial qui ne tient pas compte du travail réalisé, mais se laisse influencer par des professionnels soucieux de préserver leur monopole
15	J'ai eu un seul contact avec le jury qui m'ont très bien reçu et mis en confiance. J'ai trouvé les questions un peu trop pointilleuses. J'avais l'impression qu'il cherchait 'la petite bête' Le jury avait pris connaissance de mon travail et était disposé en demi lune	Je n'ai réclamé aucune explication
16		

ANALYSE QUALITATIVE

	AQ	AR
1	Impact des résultats	Effets de la démarche
13	<p>L'obtention du diplôme a permis :</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> une reconnaissance personnelle <input type="checkbox"/> une reconnaissance professionnelle : je valorise vingt années d'expérience professionnelle peu reconnues, ingrates et souvent mal rémunérées <input type="checkbox"/> une possible promotion au grade supérieur (promotion refusée à ce jour) 	
14	<p>Comme beaucoup d'autres candidats, j'ai renoncé au BP et à la demande de validation</p> <p>J'ai pris conscience qu'un bout de papier ne donnait pas à la personne plus ou moins de qualification</p> <p>Mon travail et la fidélité de mes clients sont les seuls garants de ma valeur professionnelle.</p> <p>De nos jours combien de salons sont dirigés par des patrons ne possédant aucun diplôme et malgré cela ont 'pignon sur rue'</p>	<p>Les professionnels qui maintenant se plaignent de ne pas pouvoir vendre leur salon (liste importantes sur les revues spécialisées) peuvent réfléchir à leur méthode pour bloquer les candidats et la part de responsabilité qui leur incombe dans la situation actuelle.</p> <p>Quant à moi, je suis maintenant tout à fait serein quant à mon avenir dans la coiffure</p>
15	<p>Je me suis senti humilié car mon expérience acquise tout le long de mon activité professionnelle n'a pas été reconnue.</p> <p>J'ai débuté en tant qu'apprenti en 1974 et à la date de convocation devant le jury j'avais atteint le niveau d'ouvrier responsable de Chantier</p> <p>J'ai donc tout abandonné</p>	<p>Je me suis senti humilié car mon expérience acquise tout le long de mon activité professionnelle n'a pas été reconnue.</p> <p>J'ai débuté en tant qu'apprenti en 1974 et à la date de convocation devant le jury j'avais atteint le niveau d'ouvrier responsable de Chantier</p> <p>J'ai donc tout abandonné</p>
16		<p>Cela m'a fait réaliser la richesse et la diversité du milieu dans lequel j'évoluais professionnellement.</p> <p>J'ai réalisé mes difficultés et limites à organiser et exprimer clairement mes réalisations professionnelles (en parti lié à la confiance en soi). Cela m'a permis d'avoir « une vue d'avion » de mon profil, de mes qualités et des compétences que j'ai développé autour de ce poste.</p> <p>Malheureusement je n'ai pas été au bout (remise du dossier, présentation au jury) ce qui m'aurait demandé de développer davantage de confiance en moi en affirmant ce vécu. Aussi, la délibération du jury m'aurait permis de me situer sur ce qu'il aurait considéré comme « acquis » (dispense de modules) et je pense que j'aurais acquis une confiance liée à la reconnaissance personnelle et sociale. Je me repose actuellement la question de reprendre ce travail si les modalités en ont été simplifiées.</p>

ANALYSE QUALITATIVE

	Y	AH
1	observations	vécu sur l'information
17		<p>Pour tout vous dire, j'ai envoyé quelqu'un à ma place. J'ai été convoquée pour une réunion d'information le 24 juin 2002, et j'étais en déplacement professionnel ce jour là. Je ne pouvais décaler ni la réunion, ni mon déplacement, et de peur de ne pas pouvoir entamer dans les délais les démarches pour la validation de mon diplôme, j'ai demandé à une personne de mon entourage de s'y rendre à ma place. Cette personne m'a remis tous les documents et m'a fait un topo de la réunion à mon retour.</p>
18		Clair et très bien expliqué
19	Mr Rogier est assez septique quant à la validation d'acquis et conseille au candidat de ne pas demander beaucoup d'épreuves. Le candidat au vu des attendus du BTS très bien expliqué par Mr Rogier s'est rangé sans aucune réticence au conseil du professeur qui a aidé le candidat à tirer le maximum de son expérience professionnelle également	R.A.S
20	Première fois que j'aborde ce diplôme, professeur très ouvert mais qui fait presque un cours aux candidats. Difficile de faire le compte rendu. J'ai envoyé le compte rendu après coup pour validation par mail à Mr Garrido, j'espère que cela conviendra	<p>J'ai assez mal vécu la première réunion d'information. Cela se passait dans un lycée, la salle était pleine (certaines personnes debout), l'animatrice très scolaire...</p> <p>3 mois plus tard, j'ai eu un rendez-vous individuel avec cette même animatrice. Le contact a été assez mauvais, très scolaire, condescendant, pas encourageante du tout... Elle ne connaissait absolument pas la communication mais était très directive dans ses suggestions. J'ai failli abandonner la démarche.</p>
21	J'ai toujours peur de n'avoir pas bien réalisé l'entretien d'accueil. La candidate n'a pas vraiment détaillé ses activités, restant très impersonnelle. De plus les conditions de travail ne sont pas idéales et donc elle ne veut pas 'mentir'. Elle se raidit pendant l'entretien et pauvette est un peu septique quant aux chances de bien passer au jury (en hygiène etc...) en revanche elle a travaillé avec un large éventail de public faire taper et surtout photocopier en 3 exemplaire le dossier semble difficile à Mme Eschinard	<p>A la suite de plusieurs informations concernant le dossier VAE, un manque ou un oubli précisant que les attestations d'activités professionnelles en entreprise ne doivent pas excéder 5 mois à temps plein dans l'année précédant l'examen ou 1 an à mi-temps dans les deux années précédant l'examen.</p> <p>Mon activité en structure en tant qu'agent de service hospitalier était trop ancienne ce qui fait que je n'ai pas pu passer l'épreuve EP1 (techniques sanitaires et sociales)</p>

ANALYSE QUALITATIVE

	AI	AJ	AK
1	difficultés remplissage des 1er supports	réactions devant les pré-dossier (ou dossier A)	vécu accueil personnalisé
17	<p>J'ai rendu la fiche d'engagement 10 jours après l'avoir reçue, mais je ne me souviens plus du délai qui était accordé. Disons que même si ce délai était un peu court, dans la mesure où j'avais tous les documents en ma possession, cela ne m'a pas posé problème. La seule remarque que je peux faire à ce sujet est qu'il est dommage que ce A3 n'est pas été envoyé par mail comme les trois dossiers terminaux, car cela facilite et accélère vraiment son renseignement.</p>	<p>Face aux questions posées j'ai développé une sorte de crainte de ne pas y arriver, de ne pas être à la hauteur. D'autre part, la demande de dispense d'épreuve ne me semble pas très claire. J'ai eu du mal à comprendre comment la remplir et comment faire pour demander une validation globale du diplôme. J'ai assisté à un entretien le 20 septembre à la DAFCC, afin de déterminer si je remplissais les conditions pour prétendre à une demande de VAE. Cet entretien a été une aide précieuse qui m'a aidé à remplir le dossier « A » de façon cohérente. Nous avons établi un plan qui m'a servi de fil conducteur tout au long de la rédaction.</p> <p>Délais de renvoi : J'ai renvoyé le dossier « A » le 30 octobre 2002. Ce mois de délai après l'entretien m'a paru suffisant dans la mesure où j'ai pu remplir le dossier pendant mes heures de travail dans le cadre de la formation. Si je n'avais pas eu cette chance, je suppose que le délai m'aurait paru bien court. Cette démarche s'adresse à des adultes. Pour ma part j'ai commencé les démarches à 40 ans, avec un travail à plein temps et deux enfants à charge.</p> <p>Difficultés de rédaction : Je n'ai pas de réelle difficulté de rédaction. La difficulté me semble résider dans le choix des documents.</p> <p>Lisibilité des documents : Trop schématisés.</p>	
18	Retrait du soutien financier de l'académie et dte de renvoi demandée beaucoup trop rapprochée	Mise en évidence de l'impossibilité pour l'accession à un diplôme pour beaucoup de raisons	Je souhaitais obtenir un bac pro et tout ce que l'on m'a proposé c'est u BEP cela m'a quelque peu démotivé
19	R.A.S	R.A.S.	très bien
20	Le délai donné pour retourner le dossier complété m'a paru suffisant. J'ai regretté de n'avoir aucun contact afin de me faire préciser tel ou tel point.	J'ai été satisfaite par l'accompagnement, notamment par le fait d'avoir un professionnel comme interlocuteur. Il a pu me préciser quelles étaient les attentes du jury et me conseiller efficacement quant à la formulation. J'ai été satisfaite également du changement de référente.	
21		Quelques difficultés à rédiger. Idées et souvenirs lointains Un rappel à la mémoire m'a demandé beaucoup plus de concentration pour mener au mieux ma rédaction.	

ANALYSE QUALITATIVE

	AL	AM	AN
1	Vécu accompagnement VAP	Vécu accompagnement VAE	Vécu rédaction définitive
17	<p>L'accompagnement VAP m'a aidé à comprendre comment m'y prendre pour remplir le dossier A, et m'a éclairé sur le déroulement de la procédure. Cela m'a également permis d'être rassurée quant à ma capacité à mener à bien la validation de ce diplôme. Le discours était clair, nous avons posé sur papier les grandes lignes.</p> <p>Je pense que toute la difficulté pour moi a résidé dans le fait que j'ai entamé cette procédure tardivement. J'ai du faire appel à ma mémoire pour développer les activités de deux des trois entreprises choisies. J'ai travaillé dans l'entreprise n°2 de 1979 à 1988 et dans l'entreprise n°3 de 1994 à 1995. Pour l'entreprise n°1 qui est mon employeur actuel depuis 10 ans, il m'a été facile de me documenter.</p> <p>J'ai envoyé le dossier A le 30/10/2002 et j'ai été convoquée pour l'entretien d'accompagnement le 18/02/2003, soit 4 mois plus tard. Je n'avais aucune idée des délais, et mon emploi du temps est assez chargé. J'a donc attendu patiemment la suite des événements. Vous trouverez ci-dessous le calendrier du déroulement jusqu'à la validation finale.</p>	<p>L'entretien s'est déroulé le 19 mars 2003. Les conseils qui m'ont été donnés m'ont permis de construire un plan de travail et de mieux comprendre l'attendu du dossier final. Je crois me souvenir d'avoir téléphoné une fois pour avoir une réponse à une difficulté rencontrée dans la construction du document. J'ai eu une réponse le lendemain.</p> <p>Personnellement je trouve que de ne pas avoir eu sous les yeux un dossier déjà rédigé a été un atout. Au lieu de bêtement recopier un document je me suis trouvée dans l'obligation d'en inventer un de toutes pièces. Même si cela m'a paru insurmontable au tout début, je suis assez satisfaite du résultat final. Par contre, j'aurais souhaité avoir plus de temps pour approfondir certains thèmes. Entre le début de la rédaction et la remise du dossier le 1er septembre, il y a eu les congés d'été... J'ai rédigé l'essentiel du document sur mon lieu de travail, après un mois de congés j'ai dû travailler dans l'urgence.</p>	<p>Bien entendu lorsqu'on rédige ce type de document on se sent seul au monde. J'ai l'habitude de travailler seule, et une fois le plan monté il m'a suffi de le suivre. J'ai eu la chance de pouvoir y consacrer pratiquement tout le mois d'août car la grande majorité de mes collègues étaient en congés et ma charge de travail avait donc considérablement baissé. Mes principales interrogations se sont portées sur la présentation, l'esthétique, les couleurs, les tableaux, dessins et autres schémas. Il m'a manqué du temps pour la relecture.</p>
18			<p>Au pied du mur, nous prenons 'la' réalité en plein visage : fin du soutien financier de l'académie et accueil tiède de la direction de mon entreprise</p>
19	très bien		
20			<p>La réunion d'accompagnement et la fiche de préconisation m'ont aidé pour la rédaction du dossier définitif. Mon seul regret est d'avoir reçu la fiche de préconisation (que je souhaitais rapprocher de mes notes personnelles) plus de 2 semaines après l'entretien.</p> <p>C'est un délai assez long (il vaut mieux faire ce travail immédiatement quand « c'est encore frais ») qui réduit d'autant le délai de réflexion et de rédaction définitif.</p>
21		<p>L'aide d'un professeur a pu me permettre de cibler directement les activités demandées et de corriger ensemble le travail de rédaction, tout cela dans un délai de 2h ce qui m'a paru court mais quand même profitable</p>	

ANALYSE QUALITATIVE

	AO	AP
1	Véçu entretien avec jury	Demande d'explications des résultats
17	<p>J'ai été convoquée le 21 janvier 2004 à 13h30 au Lycée Georges Pompidou de Castelnau le Lez. C'est terrible ce sentiment de peur de ne pas être à la hauteur. Le doute de ne pas avoir bien fait, d'être passé à côté... Cela faisait bien longtemps que je n'avais pas été confrontée à ce genre d'épreuve. Le jury était vraiment très nombreux. Si mes souvenirs sont exacts il devait y avoir au moins une dizaine de personnes. En majorité des femmes. Une grande salle, moi en bout de table... J'ai su ce jour là qu'il m'aurait été possible de venir avec un vidéo projecteur et faire une présentation. Dommage, j'aurais pu dans ce cas construire mon document différemment.</p> <p>J'ai été mise en confiance dès le départ. Les questions ont porté sur mes choix de rédaction, de logiciels, sur les raisons qui m'ont amené à faire cette démarche, et si j'avais construit et rédigé ce document toute seule. L'entretien a duré 40 minutes environ, le jury paraissait satisfait, mais mon nœud à l'estomac n'a pas disparu pour autant.</p>	<p>J'ai reçu les résultats quelques temps plus tard, et toutes les unités étaient validées. J'ai donc réussi à obtenir la validation de mon diplôme dans son entier. J'étais soulagée et très heureuse.</p>
18	aucune convocation	J'ai téléphoné sans obtenir une quelconque explication alors je préfère renoncer
19		
20	<p>J'ai été convoquée suffisamment à l'avance pour me préparer correctement. Le jury était dans son ensemble cordial et professionnel.</p> <p>J'ai eu le sentiment que mon dossier avait été traité et étudié correctement par les membres du jury qui ont posé des questions pertinentes.</p>	<p>OUI,</p> <p>J'ai appris par courrier que toutes les épreuves m'avaient été accordées. Mais rien ne m'indiquait la marche à suivre pour obtenir mon diplôme. En fait, il me suffisait d'attendre de le recevoir par courrier.</p>
21	<p>Certaines de mes réponses (je pense) n'ont pas été prises en considération, surtout dans le domaine général. Ex : langue étrangère qui de ce jour dans mon domaine n'a pas à être utilisée.</p> <p>Quelques questions m'ont fait ressentir que j'étais dans une position 'scolaire'</p>	non

ANALYSE QUALITATIVE

	AQ	AR
	Impact des résultats	Effets de la démarche
1	<p>Professionnellement cela n'a pas servi à grand chose. J'ai eu une augmentation de salaire en obtenant un avancement « au choix », qui m'aurait peut-être été accordé sans ce diplôme.</p> <p>Par contre, sur le plan familial, l'impact a été bien plus grand. Ma famille a trouvé très courageux de ma part d'avoir fait cette démarche et ils ont été très fier de ma réussite. J'ai eu mon BAC la même année que ma fille aînée !</p> <p>Mes parents ont commencé à travailler très jeunes, et mon frère et ma sœur aussi. J'ai trouvé émouvant leur regard sur l'obtention de ce diplôme qui leur semble inaccessible.</p> <p>Mon frère est maçon, ma sœur couturière. Ils ont des dizaines d'années d'expérience et personnellement je suis incapable de construire une maison ou d'inventer et de créer un modèle de couture. J'ai juste la chance de faire ce métier là. Je sais me servir d'un ordinateur, j'ai l'habitude de rédiger des documents et je connais un grand nombre de logiciels. C'est tout.</p> <p>Mon frère habite dans un magnifique mas provençal qu'il a restauré lui-même, entouré de 14 hectares de garrigue. Ma sœur, plus âgée que moi, va bientôt être. Pour la suite de mes études je m'interroge. Au début, l</p>	<p>Après avoir été femme au foyer pendant trois ans, cette année d'étude m'a permis de me remettre à niveau en enseignement général, mais surtout sur les nouvelles pratiques professionnelles que j'avais perdues de vue, et aussi d'avoir un CV mieux étoffé pour repartir à la recherche d'un emploi. J'ai quitté l'enseignement général en troisième pour faire ce qu'on appelle aujourd'hui un contrat en alternance à l'école de commerce de Montpellier. J'y ai appris le secrétariat, pour avoir un CAP.</p> <p>L'année suivante, je me suis payé une formation en comptabilité, en cours du soir, toujours à l'école de commerce pour acquérir un CAP en comptabilité. Des années plus tard j'ai appris que ces deux diplômes ne pouvaient être validés parce que non reconnus. Cela n'a en rien gêné mon parcours professionnel. Jusqu'à ce que j'entame cette démarche je n'avais aucune idée de ma valeur sur le marché de l'emploi par rapport à mes compétences. J'ai toujours travaillé seule, et depuis dix ans que j'occupe mon poste, je suis la seule secrétaire de l'antenne de Montpellier. Il semble que mon parcours m'a énormément enrichi et que j'ai une grande compétence professionnelle. C'est du moins. Ces réactions m'ont permis de mieux me situer, et m'ont aidé à passer le pas pour me diriger vers d'.</p> <p>Je vous remercie pour tout, votre aide m'a été précieuse.</p> <p>Il y a quand même une chose qui m'ennuie beaucoup : certes mon diplôme est validé et je suis donc. Voilà ce questionnaire est rempli avec un très grand retard dont je vous prie de m'excuser. Si vous a</p> <p>Merci pour votre aide,</p>
17		
18	Les promesses rendent les enfants 'joyeux'	Des structures existent mais elles sont réservés pour d'autres...
19		
20	Cette validation m'a donné plus d'assurance.	Cette démarche m'a donné conscience de mes compétences, et m'a permis de faire le point sur mon avenir professionnel.
21	Je n'étais pas assez préparée pour passer l'examen BEP CSS	Actuellement je me dirige sur le diplôme d'auxiliaire de vie sociale qui est plus en accord avec l'expérience professionnelle que je poursuis dans l'aide à domicile depuis 1997

ANALYSE QUALITATIVE

	Y	AH
	observations	vécu sur l'information
1		
22	<p>Mme Bel semble un très bonne professionnelle ce qui manque serait des activités de groupe avec les enfants mais peut-être peut-elle se servir de l'atelier peinture. Paulette trouve qu'à la différence de la personne précédente elle passe très bien auprès d'un jury (écoute, respect...) mais elle a vraiment pris du temps pour réellement corriger mot à mot son premier écrit</p>	<p>Première réunion d'information, beaucoup de monde, très bien renseignée, je repars avec les feuilles m'indiquent la marche à suivre. Je m'inscris en faisant connaître mes motivations et tous les renseignements demandés. Tout se passe bien. Ensuite je suis convoquée toute seule, là j'ai plus de détails sur le travail que je devais faire</p>
23	<p>Il n'y a pas de diplôme correspondant exactement à cette activité de serveuse, si la candidate est inscrite rester sur le BEP en sachant que l'on axera plus sur les activités CAP cuisine mais sans production ou alors le cap agent polyvalent de restauration</p>	<p>Trop nombreuses à la première réunion, il fallait savoir où on allait aller avec ce diplôme....pas évident avec autant de nombre. Le dossier bien expliqué par les animatrices. Très lourde cette journée avec autant de monde avec des branches différentes</p>
24	<p>Mme Belda est venue avec sa maman, elle paraît assez sûre d'elle, m'a rappelé dès le lendemain. Mme Commeaux a trouvé le dossier bien fait et notamment en ce qui concerne l'aide aux personnes. La présentation des entreprises est très soignée. Un souci demeure pour les matières générales</p>	<p>Informations claires Animatrice disponible, répondant avec précision aux questions posées.</p>
25	<p>Mr Loup ne pense pas qu'il soit possible de demander maths et sciences physique par VAE et il est très content que le candidat pense la même chose donc il a essayé de creuser et a trouvé un exemple qui permettrait de demander E5 (méca appliquée avec réserves. Le compte rendu n'a pas trop été difficile à faire mais j'ai donné une copie d'un brouillon très raté. J'aimerais bien travailler aussi avec un autre prof qui pourrait expliquer plus comment retrouver des maths et physique dans l'expérience (cf BTS fluide, énergie, environnement) Mr Berchoud était très en colère du délai pris pour le recevoir mais semble désormais avoir modelé sa stratégie en fonction de ce fait (n'ira pas à l'examen)</p>	<p>réunion de deux heures à Nîmes environ 60 personnes, bonnes réponses aux questions</p>
26	<p>Journée de greve mais aujourd'hui j'ai trouvé plus facile de travailler avec Mr Teyssedoux. Au CDV Mr Pfeiffer devra axer son dossier plus sur la moto puisqu'il est en contact avec des collègues qui peuvent le mettre au courant des derniers outillages sophistiqués etc... Mr Teyssedoux ne conseille pas les math sciences car il trouve difficile de les décrire à travers les activités développées</p>	<p>Procédure complexe au départ, difficile de repérer quel est le lien réel pour s'informer (académie, rectorat ou le LEP) chacun renvoie à l'autre pour les documents ou si l'on demande un complément d'info, faut 's'accrocher' il me semble qu'il n'y a pas assez de référents accompagnateurs au départ pour bien démarrer la procédure. Si l'on a pas de temps suffisant, l'on peut se décourager facilement. Etre demandeur d'emploi offre une liberté de temps indispensable pour la VAE</p>

ANALYSE QUALITATIVE

	AI	AJ	AK
1	difficultés remplissage des 1er supports	réactions devant les pré-dossier (ou dossier A)	vécu accueil personnalisé
22	Pas de problème particulier pour remplir les dossiers mais peu de temps, à mon avis pour élaborer notre dossier d'étude, tout en étant salariée	Mon seul problème a été le temps comme je viens de le dire à la question 2. J'ai fait mon dossier 2bis en plusieurs étapes pour décrire mon travail en détail, je devais le lire et le relire plusieurs fois. Les tâches accomplies tous les jours sont si répétitives que parfois on oublie d'écrire des gestes importants. Pas de problème pour les dossiers 1 et 2 tout de même, beaucoup de papiers pour le n°2	J'ai été accompagnée Cela m'a aidé surtout pour décrire dans les moindres détails. J'ai été très bien guidée pour le choix et la présentation du dossier 2bis Pour moi c'était facile, j'étais dispensée des épreuves générales. Puis le passage devant le jury s'est bien passé (8 pers. si mes souvenirs sont bons) Après des questions complémentaires sur le dossier 2bis, discussion de culture générale questions sur mes motivations, sur mes ambitions futures (si CAP) Compliments du jury pour mes démarches sans aucune aide au début ET surtout la première A.M. à demander la VAE pour l'académie de Montpellier
23	Dossier très très très lourd à faire Beaucoup de photocopies à faire Dossier à établir en peu de temps à cause de la date	beaucoup de questions sont posées, des fois elles se ressemblent	La première fois aucun accompagnement et j'ai été très en colère, j'en ai eu un à la fin mais bon comme il est annulé ce diplôme. Pour le second j'ai été accompagnée et c'était très bien. Mais je n'ai pas été motivée pour continuer ce deuxième dossier car on demande trop de papiers trop de choses à faire, cela prend beaucoup de temps personnel
24	Pas de difficultés pour remplir le pré-dossier mais délai un peu court	Trop peu de temps pour répondre aux questions souvent trop générales ou trop vagues (surtout lorsqu'on travaillait et que l'on est mère de famille) et pour rédiger au propre	Bonnes explications données lors de l'accueil personnalisé
25	Aucune	Facilité de rédaction étape motivante	découragement devant la tâche à réaliser renvoi du dossier A le 25/11/02 convocation entretien le 06/05/03 (!!!) après plusieurs appels téléphoniques pour demander le RV non aboutis puis lettre recommandée de ma part réclamant des nouvelles de mon dossier le 10/04/03 pas d'autres diplômes proposés = un bac pro aurait pu me motiver pour une première étape
26	Questions qui paraissent quelques fois répétitives Nécessité d'être persévérant Au début difficile de saisir la différence entre le pré-dossier et ceux qui par la suite constituent la VAE	Quelque fois difficile de saisir le sens des questions – questions vastes qui donnent l'impression de se répéter dans les réponses Utilité et intérêt de donner des exemples dans les parenthèses, quelquefois ; cela aide à développer et à comprendre le sens demandé	Pas de sentiment d'avoir eu l'accueil personnalisé. On se sent assez seul devant l'immensité du travail qui paraît sérieux en revanche quand on voit le dossier. Faut vraiment être motivé, avoir du temps et surtout un ordinateur car on nous demande de transmettre par le net, cela n'est pas forcément possible pour tous. Vous seule Mme Eriksson avait été disponible au téléphone pour aider à poursuivre comprendre répondre à des questions

ANALYSE QUALITATIVE

	AL	AM	AN
1	Vécu accompagnement VAP	Vécu accompagnement VAE	Vécu rédaction définitive
22		<p>Les activités demandées sont mon quotidien, le tout est de les décrire sans oublier un détail. faire et écrire ce n'est pas pareil. La première conseillère guide sur le choix des activités et leur description ensuite le prof. accompagnant m'a aidée à affiner ces écrits, fait remarquer quelques oublis et conseillée. mais le travail c'est moi qui due le faire Je n'ai pas eu besoin d'autre aide. L'accompagnement est très utile et complet</p>	<p>La rédaction définitive m'a demandé beaucoup de travail, j'ai tout sorti à l'ordinateur questions réponses pour un travail propre et facile à lire Oui j'étais en contact téléphonique en cas de besoin Le rendez-vous avec le jury, c'est vrai je ne savais pas trop où j'allais mais bon, avec l'âge, je m'inquiète moins</p>
23	<p>Le premier dossier ne m'a pas été corrigé Le 2ème pas fait encore J'ai été très frustrée la première fois</p>	<p>Disponibilité du professeur et de l'animatrice. Mieux la deuxième fois, accessible encourageant, motivant...</p>	<p>Ouf ! fini le dossier, car alors on en demande de l'écrit et de la doc. Contact avec la référente par nos soins (à chacun de l'appeler) Le jury au 1er diplôme m'a félicité sur mon dossier non corrigé... alors Je vous répondrai pour le second</p>
24		<p>Bon accompagnement et disponibilité du professeur pour aide complémentaire (par téléphone)</p>	<p>Bon contact avec la référente. Des difficultés pour joindre le rectorat au téléphone pour renseignements administratifs</p>
25		<p>aide du professeur nulle ! Sur Nîmes très bon accompagnement par Mme Mathieu Sur Montpellier, suivi catastrophique, lent, démotivant, démoralisant</p>	<p>Découragement Abandon pas de contact avec la référente Délais pour rédiger court (je travaillais 4Sh/semaine dans un garage à cette époque...) Sentiment de devoir rédiger un dossier qui complique volontairement les choses...</p>
26	<p>Travail effectué essentiellement seul, hormis les quelques communications avec Me Eriksson. Pas de sensation d'avoir bénéficié d'un accompagnement spécialiste, tout au long de la VAE Personnellement j'avais le temps de m'y consacrer car j'étais libre (chômeur)</p>	<p>Travail intéressant qui m'a permis de me replonger dans les livres techniques de réapprofondir certaines matières de de réévaluer mes connaissances</p>	<p>Les interrogations portaient surtout sur les 'retours' du rectorat. Difficile d'avoir la même personne pour information ; problème de retard de réépissé d'envoi de dossier; Tantôt on me demandait de me présenter au LEP ciémenceau à telle date, tantôt je recevais un autre courrier avec une date différente...Difficile de s'y retrouver, obligation de téléphoner au rectorat avec le souci qu'ils aient bien reçu le dossier...ou à quoi correspondaient ces différentes dates. Certains courriers me laissaient entendre que je devais m'inscrire pour les épreuves du bac alors que j'avais choisi la VAE parce que je n'étais pas dans un cursus scolaire ordinaire.. Chaque fois il faut appeler pour un complément d'info</p>

ANALYSE QUALITATIVE

	AO	AP
1	Véçu entretien avec jury	Demande d'explications des résultats
22	je rentre au rendez-vous avec le jury, je suis assise en face d'eux tous (8-10~). D'entrée ils m'ont mise à l'aise. Oui je pense qu'ils ont lu mon travail, au moins en partie. je regrette mais je ne me souviens pas des questions	Dispensée des épreuves générales J'ai obtenu le CAP J'étais très satisfaite de mon travail je l'a annoncé tout de suite au prof accompagnant (et aussi à moi !)
23	date de convocation par téléphone et du jour au lendemain, rapidement l'entretien avec le jury au 1er dossier Bien car ils m'ont mis à l'aise	Non je savais que je n'étais pas dans le bon diplôme alors j'étais très en colère contre vous, car j'avais espoir je me suis sentie frustrée et tout ce temps passé au dossier pour rien car il a fallu le faire rapidement
24	Date de convocation devant le jury le 12 mai 2003 à 16h (Lycée Loubatières Agde) Jury sympathique pas impressionnant ne cherchant pas à me mettre en difficulté	Non
25		Découragement face à la lenteur de la procédure, face au peu d'aide lié à l'accompagnement, face au côté kafkaïen du dossier final
26	Impression de sérieux ; bon accueil et simplicité pour mettre à l'aise. Impression qu'ils avaient réellement lu le travail. Bons échanges professionnels Ce n'était pas du 'théâtre'	Satisfait et fier d'avoir obtenu le diplôme, j'ai juste demandé quand j'obtiendrais le vrai document (diplôme du bac) pour pouvoir le présenter dans mes demandes d'emploi Il m'est exigé dans toutes mes recherches

ANALYSE QUALITATIVE

	AQ	AR
1	Impact des résultats	Effets de la démarche
22	<p>Ma directrice de crèche l'annonce aux parents, je suis la seule A.M. de crèche à avoir le CAP petite enfance Au quotidien ça ne change rien J'attends la mise en place du concours d'ATSEM pour postuler à un changement de service. Actuellement je travaille en crèche familiale municipale. je voudrais travailler en école maternelle, toujours avec des enfants</p>	<p>J'ai confiance en moi, je suis toujours partante pour de nouveaux défis. Il faut s'intéresser à tout pour élargir les compétences, je lis beaucoup, je voyage, je rencontre des gens différents, tous ces échanges sont très enrichissants, Je ne me limite pas trop. Ma position au travail, tout comme celle de mes collègues, pas reconnue. Dans la société, je me sens bien, j'ai beaucoup de centres d'intérêts autres que professionnels, je refuse de m'enfermer dans une catégorie. Je n'ai pas de problème d'organisation avec deux enfants en accueil et un enfant de 11ans à moi, une famille et tout le quotidien, je n'ai pas le temps de trainer. j'espère que mon travail est lisible pour vous, sans trop de fautes car nous sommes mercredi après midi et je profite de la sieste des petits pour remplir ces lignes. Nous avons de beaux jours devant nous des enfants à accueillir, il n'en manque pas. Par contre j'espère que notre profession va évoluer depuis que les politiques nous en parlent. 10h par jour pour 3h de SMIC horaire brut pour un enfant, c'est loin des 35h. Heureusement j'aime mon travail, sinon depuis 17 ans j'aurais changé J'ai encore un peu de temps pour faire du sport.</p>
23	A refaire!!! J'ai du mal à m'y remettre	
24	résultats positifs, valorisants, récompensant mes efforts personnels	L'obtention de mon CAP a apporté un plus à mon CV. J'ai postulé sur un poste d'agent d'entretien au CCAS de la mairie d'Agde. Je pense que la possession de ce diplôme a été un plus pour l'obtention de ce poste que j'occupe à mi-temps depuis le 01/12/03
25	<p>Renoncement à travailler dans l'éducation nationale vu la difficulté à faire aboutir la procédure VAE. Prise de conscience des limites de mes compétences Retour au travail dans une entreprise capable de m'offrir une vraie formation</p>	
26	<p>Satisfaction et encouragement personnel par rapport à mon désir d'obtention du bac pro (MVA) afin de retrouver un emploi à plus de 50 ans Objectif atteint. La persévérance des efforts, la motivation ont gagné. Je pense avoir mérité le résultat obtenu face aux efforts y compris au temps consacré</p>	<p>Réassurance, satisfaction, approfondissement de certaines matières et espoir de retrouver du travail grâce à un diplôme 'monnayable'. Plus de diversité possible dans la recherche. Sentiment de promotion sociale, de progression professionnelle</p>

ANALYSE QUALITATIVE

	Y	AH
1	observations	vécu sur l'information
27		<p>Rencontre lors des réunions à Beziers au lycée technique Jean Moulin (environ 40 personnes)</p> <p>Disponibilité des animatrices au téléphone, par internet</p> <p>Aide pour remplir les dossiers</p> <p>Débats et questions lors des réunions</p>
28	<p>L'expérience de mme Frontere demandait à être bien développée. Il y a très peu de compte et pas d'utilisation d'anglais. L'absence de la candidate suivant permet d'expliquer très longement le système qui n'avait pas été compris par la candidate au niveau des dispenses. mme Chaliès a été jury et apporte son expérience de ces jurys</p>	<p>Trop de monde (70 personnes environ)</p> <p>Manque de clarté dans présentation du processus VAE</p> <p>L'animatrice ne parlait pas assez fort</p> <p>absence d'une ou deux personnes ayant réussi le parcours VAP ou VAE pour un échange concret</p>
29		<p>Procédures claires, étapes précises conseils avisés</p> <p>Les personnes postulantes ne savent pas toujours pourquoi elles sont là</p> <p>Information rapides</p>
30		<p>J'ai été étonné par le délais nécessaire pour obtenir un rendez vous et suivre la première réunion d'information. Ma demande à l'Anpe date de début mars, la première réunion courant juin. Il faut plus de monde pour accueillir les personnes intéressées par la VAE !</p> <p>Sur la qualité de la prestation, elle fut de qualité puisque j'ai pu me procurer le référentiel et comprendre ce qui était en jeu.</p> <p>Cela m'a permis de me mobiliser pour la suite du travail. J'ai vu quelques candidats dont la motivation n'était, semble-t-il, pas suffisant pour passer aux phases suivantes.</p>
31		<p>J'ai très mal vécu cette première rencontre car je partais en vainqueur et suis ressortie complètement dépassée par les événements ! Je ne m'attendais pas à tous ces dossiers, ces papiers, même si l'animatrice a été très explicite, à l'écoute, patiente, j'ai failli tout abandonner dès le premier rendez-vous. Je me suis rattachée au fait que j'estime que l'éducation nationale me doit ce CAP !</p> <p>Je trouve par contre que les personnes demandant des VAE n'auraient pas du être mélangées car elles venaient de tout horizon et de demandaient pas du tout la même chose entre elles , ni même le niveau du diplôme !</p>

ANALYSE QUALITATIVE

	AI	AJ	AK
1	difficultés remplissage des 1er supports	réactions devant les pré dossier (ou dossier A)	vécu accueil personnalisé
27	Les fiches de renseignements et les pré dossier sont compliqués à remplir pour des personnes n'ayant reçu qu'une éducation de base. Il y a par exemple peu de personne possédant seulement le certificat d'études qui savent ce qu'est un organigramme	Il fut nécessaire de recourir aux archives de travail ainsi qu'à de longs questionnaires avec mon mari. La rédaction fut assurée par lui sous mon contrôle. La numération des dossiers n'est pas très claire	Excellent suivi, réponses et transferts de communications sans problèmes Rainer Wannecke était quand même une personne beaucoup trop chargée
28		1 délai de renvoi un peu court un mois et demi serait bien 2 pour ma part j'ai du faire un effort de mémoire important puisque j'avais quitté mon dernier emploi plusieurs mois auparavant (30/06/02) 3 j'ai dû développer deux emplois pour avoir 3 ans requis, le deuxième emploi remontait à 195 dans les hautes pyrénées 4 difficulté voire impossibilité d'étoffer mon travail par des annexes, car difficultés de me les procurer	
29	aucune, à chacun de devoir se renseigner	Une bonne remise en question de soi : il faut clairement savoir ce qu'on a fait mais si on le fait vraiment aucun problème de rédaction	remise de dossier : accueil et renseignement très clairs et sympathique la vision long terme n'est pas toujours très claire mais il faut bien un peu d'imprévu Il faut se consacrer du temps pour remplir correctement le document et pour rassembler les documents annexes
30		La difficulté principale est d'être confronté à un questionnement extrêmement précis. Et en particulier sur son propre travail. J'avais l'impression d'avoir déjà répondu d'une manière ou d'une autre à la question précédente. C'est paradoxal mais comme il s'agit d'un examen professionnel, je devais sans cesse faire attention à « oublier » que le lecteur serait un professionnel (donc il comprend) pour aller dans le détail des gestes professionnels. Il y a une difficulté de rédaction mais là, la précision du questionnement est une aide.	Très bon accueil et c'est 50% du diplôme car les tournures de phrase la construction doit être examinée de près. Rendez-vous pris en septembre pour une remise de dossier le 17 octobre. J'ai consacré un mois de travail à temps plein pour le dossier (rédaction, édition).
31	Le pré dossier a été assez facile à remplir, pas de difficultés particulière mais peut-être est-ce du au fait que ma validation ne se portait que sur une expérience	J'ai trouvé le dossier final très long à remplir et assez compliqué mais je me suis pris un gros mois pour y travailler tous les jours dessus. Je l'ai fait lire à l'équipe avec laquelle je travaillais, les 10 personnes (professeurs des écoles et ATSEM) ont trouvé mon dossier très complet, bien illustré, bien explicite. Au début, j'ai trouvé que toutes les questions se ressemblaient mais en y prenant du temps et la patience, le dossier m'est apparu très clair, très précis et les questions facilitaient les réponses	L'accueil personnalisé a vraiment éclairé ma lanterne, les questions du dossier en sont ressorties très explicites. J'ai envoyé mon dossier le 23 décembre 2003, la décision de recevabilité est arrivé le 16 janvier 2004. En revanche, je n'avais pas compris lors de l'accueil que je passerais devant un vrai jury pour défendre mon dossier, je pensais que l'on me poserait quelques questions sur des sujets non complets ou pas assez explicites ! Je suis donc partie gagnante car pour moi mon dossier était parfait, mais dès mon entrée dans la salle je me suis rendue compte que j'avais à faire à un vrai jury de 5 personnes et la première question posée de la part de l'un d'entre eux : « pourquoi une diplômée d'université veut une VAE pour un CAP petite enfance ? » J'ai compris que les questions ne se porteraient pas sur mon dossier mais sur mon savoir sur ce diplôme. Je suis ressortie perdante et le résultat de la VAE me confortera dans mon sentiment .

ANALYSE QUALITATIVE

	AL	AM	AN
1	Vécu accompagnement VAP	Vécu accompagnement VAE	Vécu rédaction définitive
27		<p>J'eus peu recours au service des professeurs ou des livres</p> <p>Les récits de ma longue pratique dans différents établissements suffirent</p> <p>Les questions spécifiques des dossiers furent un guide pour la rédaction de chaque livret.</p> <p>Un retour sur les lieux de travail m'apporta aussi une aide salutaire</p>	<p>La remise des dossiers à l'université à Montpellier fut une course contre la montre. La réceptionniste refusa de nous donner une preuve de notre dépôt. Mr Wannecke confirma quand même leur réception trois semaines plus tard. La mise en page des cinq dossiers (est-ce vraiment nécessaire avec une telle quantité??), les lectures de dernières minutes et les contrôles devinrent un challenge. L'attente de la convocation à l'examen fut un supplice. La composition du jury m'inquiétait. Elle arriva plus tôt que prévu : une délivrance.</p>
28		<p>J'avoue que je n'avais pas assez bien saisi le mot accompagnement. Dans ma tête, je pensais qu'il s'agissait d'un pré jury</p> <p>La référente devrait davantage expliciter ce qu'est l'accompagnement</p> <p>Sur le fond pourrait-on consulter des dossiers VAE déjà rédigés dans les années précédentes?</p>	<p>Sentiment de solitude</p> <p>Manque de compréhension de certaines questions dans le dossier final 2bis</p> <p>Ne pourrait-on pas réunir 3 ou 4 personnes préparant le même diplôme et les faire travailler ensemble?</p> <p>Difficulté à travailler seule chez soi</p>
29	aucun problème et délais raisonnables		<p>sentiment de répétition et de radotage sur diverses questions. dossier très clair retour dossier par rectorat très rapide et gestion OK</p> <p>interrogation sur jury : pas beaucoup de renseignements mais en fait les questions ne sont pas nécessaires</p>
30			<p>Aucun contact avec le Rectorat sinon un sentiment de dépossession puisqu'on remet un document, qu'il faut attendre en vain une réaction du correspondant. Un sentiment de jeter une bouteille à la mer sauf qu'il s'agit d'un dossier, que l'on vient de passer un mois de travail dessus et qu'il faut attendre les dates de jury et d'examen.</p>
31			<p>J'ai trouvé le dossier final très long à remplir et assez compliqué mais je me suis pris un gros mois pour y travailler tous les jours dessus. Je l'ai fait lire à l'équipe avec laquelle je travaillais, les 10 personnes (professeurs des écoles et ATSEM) ont trouvé mon dossier très complet, bien illustré, bien explicite.</p> <p>Au début, j'ai trouvé que toutes les questions se ressemblaient mais en y prenant du temps et la patience, le dossier m'est apparu très clair, très précis et les questions facilitaient les réponses</p>

ANALYSE QUALITATIVE

	AO	AP
1	Véçu entretien avec jury	Demande d'explications des résultats
27	<p>La convocation fut à Carcassonne. Mr Wannecke m'avait prévenu.. Partie la veille du 25 mai de Paris, Je dormis sur place. L'accueil du jury me mis en confiance, l'attitude sécurisante et l'amabilité des examinateurs me surpris agréablement Le jury était composé de véritables professionnels. Le détail de leurs questions montraient qu'ils connaissaient très bien mes dossiers Une particularité comme la cérémonie de la couverture dans un quatre étoiles éveilla leur intérêt et leur curiosité</p>	<p>Au reçu de mes résultats, je me suis inquiété de la délivrance d'un diplôme que je puisse présenter à un employeur. Je ne l'ai toujours pas reçu</p>
28	<p>L'entretien a duré une vingtaine de minutes l'accueil a été très courtois La présidente du jury m'a demandé de me présenter ensuite ce fut au tour de chacun des membres de se présenter à moi Je pense que le jury devrait tenir compte du fait que la personne qui ne travaille plus depuis plusieurs mois, ne possède plus les automatismes pour répondre aux questions d'ordre pratique (comme l'informatique...)</p>	<p>non Je prévois de présenter l'examen en 2005 et donc de m'y préparer</p>
29	<p>On doit se plier à la date et au lieu Mise à l'aise du candidat et contact déstressant questions réparties entre chaque personne OK connaissance du dossier = oui manque d'intervention des professionnels</p>	<p>Pas exam absence d'info quant à l'attitude à tenir lors de la réception de convocation d'exam rectorat peu au courant de la délivrance du diplôme et des conditions de validation</p>
30	<p>Déjà décrit dans un mail suite au premier jury.</p>	<p>Aucun contact par la suite puisque toutes les indications de la présidente du jury étaient fausses (possibilité de trouver des documents, soutien de la part de la profession).</p>
31	<p>J'ai très mal vécu l'entretien, il y avait 5 personnes mais durant l'entretien, l'une a répondu au téléphone et ne s'est pas gênée de parler pendant mon entretien sans sortir de la pièce et une autre s'est levée et est partie sans rien dire (elle est revenue à la fin et m'a posée une question). 3 personnes se sont occupées réellement de moi. Elles se sont présentées dès le début avec leur nom et leur profession et je me suis présentée. Puis est arrivée de suite la question sur mon diplôme d'université ! les questions fusaient de nulle part, et sans lien les unes avec les autres jusqu'à la constitution exacte du liquide vaisselle ! Mon travail a été lu par une seule personne professionnelle, je pense, car quand celle-ci posait des questions en rapport avec mon dossier, les autres n'en comprenaient pas le sens ! les 4 autres personnes étaient des professeurs. Les deux femmes étaient placées au milieu face à moi et les hommes de chaque côté.</p>	<p>Je n'ai encore rien contesté car à l'époque je passais en même temps le CRPE Je ne me suis consacrée qu'après aux résultats, je vous ai eu au téléphone, et vous m'avez conseillé d'écrire mais d'attendre septembre car au mois d'août le rectorat était fermé. Je ne me suis pas présentée à l'examen.</p>

ANALYSE QUALITATIVE

	AQ	AR
1	Impact des résultats	Effets de la démarche
27	<p>J'ai évidemment changé le contenu de mon CV. Ensuite j'ai pris contact avec diverses organisations d'aide aux personnes (ADMR) etc...me sentant plus qualifiée pour postuler dans ces métiers. Mes anciennes collègues me congratulèrent pour ma réussite</p>	<p>Ces deux années je n'ai pas travaillé. La combinaison des devoirs de l'AFPA et la préparation de ce CAP ne le permettait pas. je relevais aussi de deux opératins graves, ma convalescence fut ainsi bien utilisée.</p> <p>Forte de cette récapitulation de mes connaissances, j'en ressens une meilleure maîtrise des situations. Il est évident que je suis plus préparée dans la concurrence de l'emploi.</p> <p>Il me manque encore la maîtrise de l'anglais. je travaille sur la question</p>
28	<p>un peu déçue. mais je n'ai sans doute pas été assez convaincante et/ou précise dans mes réponses</p> <p>Peut-être faudrait-il que les équipes d'accompagnement nous revolent avant le jury afin de préparer ce passage</p>	<p>L'effet de la démarche a été bénéfique puisqu'il m'a permis de présenter un dossier dans les temps, d'organiser mon travail et de reprendre confiance en moi</p> <p>J'ai pu également acquérir une bonne formation en comptabilité, ce qui va m'aider à retrouver un emploi</p> <p>PS : j'ai eu le sentiment d'avoir été infantilisée par moment</p>
29	<p>content</p> <p>envie d'en faire un autre</p>	<p>content pour moi</p>
30	<p>Un sentiment de dépense d'énergie et d'argent démesuré par rapport avec le diplôme obtenu (dans mon cas une obligation pour poursuivre ma formation).</p>	<p>Je continue ma formation de moniteur d'atelier, dégagé du soucis de ne pas posséder un diplôme professionnel.</p>
31	<p>J'en veux à l'éducation nationale, je trouve qu'elle s'est bien servie de nous, et en a oublié les promesses faites : nous former je ne lâcherai pas l'affaire comme ça !</p>	<p>Le dossier résume très bien mes 5 ans et 7mois de travail, je le garderai en souvenir et vais l'envoyer au rectorat voir au ministère ! Je vais me battre, cette VAE m'a donné de la rage !</p>

ANALYSE QUALITATIVE

	Y	AH
1	observations	vécu sur l'information
32	<p>Cette dame, qui a occupé des postes justifiant de plus d'un CAP fait le choix de ce diplôme pour se réserver du temps sur une formation qu'elle suit. Elle semble parfaitement à l'aise à chaque question du professeur et semble avoir compris qu'il faut renseigner le dossier en rapport avec le diplôme demandé. Mis beaucoup beaucoup de temps ~ 3h (premier entretien 2 NP) car je n'ai pas pu lire en avance le brouillon 2bis faxé mais écrit au crayon papier. Le problème de cette dame est de ne pas décrire des tâches de responsable cuisine (qu'elle est) qui excèdent les attendus du CAP</p>	<p>L'information était juste, les réponses de l'animatrice permettent réellement de se situer sur un niveau professionnel</p>
33	<p>Les premiers écrits ont été lus par le professeur, le matin même de l'entretien et des indications ont été délivrées complétement attendu pour le 31/1, pour Muriel Mme Commeaux a restructuré la description en déplaçant des éléments d'information du déroulement de l'activité dans la présentation générale, en insistant sur le côté éducation/relation et en allégeant le contenu des activités 1 et 2 (l'aide aux personnes et l'entretien linge locaux (voir notes manuscrites données à la candidate en photocopie)</p>	<p>Information complète, dossier bien formulé nombre de personnes dans le groupe OK, Echange avec ces personnes sur un métier. Je pense que j'aurai dû choisir un autre CAP/BEP après réflexion là le nombre de personnes dans le groupe a pesé car il fallait que l'animatrice passe du temps avec chacune</p>
34	<p>je suis restée très (trop longtemps avec ce candidat car je ne connaissais absolument pas ce diplôme, ni ce métier et je n'avais que peu d'info à lui fournir sur de la formation potentielle. J'ai complété l'info en présentiel par des recherches sur l'atlas de formation ONISEP et l'envoi de mail, le candidat doit se rendre dans d'autres académies pour valider ce diplôme</p>	<p>L'information sur la procédure était claire et une documentation m'a été remise en soutient des notes que j'avais prises. Cependant nous étions assez nombreux et je n'ai pas vraiment eu le temps de discuter avec l'animatrice de la concordance entre mon expérience et le diplôme que je visais ; ce vide a été comblé lors d'un rendez-vous au cours duquel nous avons examiné en détail le dossier 1, 2 et 2 bis.</p>
35	<p>Ne se sent pas d'envoyer son dossier avant le 2/01/04, pense à changer pour le bac pro et de mon point de vue n'a peut-être pas assez d'initiative dans les entreprises où elle est intervenue. Je l'ai gardé 2h (1h de trop). Les référentiels ne sont plus téléchargeables sur cndp</p>	<p>Un entretien avec une quinzaine de personnes pour une durée d'environ 4 heures, qui a commencé par une information générale et succincte et des réponses précises à toutes les questions posées par les différents participants. Ensuite nous sommes passés dans une salle de cours avec des bureaux pour nous réunir par type d'activité sur une même table, afin de rechercher des renseignements sur le diplôme concerné et de nous permettre d'établir si le diplôme visé correspondait bien à l'expérience acquise. Un premier document a été demandé pour le pré-dossier qui déterminait si la VAE pouvait être faite en fonction des années travaillées dans le domaine concerné et de l'expérience acquise lors de ces années. Suite à la réception de ce document par le service concerné, un rendez-vous individuel m'a été proposé.</p>

ANALYSE QUALITATIVE

	AI	AJ	AK
1	difficultés remplissage des 1er supports	réactions devant les pré dossier (ou dossier A)	vécu accueil personnalisé
32	aucune difficulté	sans difficulté	
33	date de renvoi demandée trop rapprochée surtout quand on est salarié, le temps manque mais c'est faisable	R.A.S.	R.A.S.
34	Aucune difficulté	En ce qui concerne le pré dossier, je n'ai pas eu trop de difficultés à exposer mes motivations et à décrire mes activités. Par contre je crois que je n'aurais pas eu le temps de remettre le dossier 2 bis avant le 2 janvier 2004.	S'il s'agit du rendez vous au cours duquel vous m'avez remis et expliqué le dossier 1, 2 et 2 bis, je peu dire qu'il s'est bien passé même si le temps nous est toujours compté. J'ai aussi réalisé l'importance de ce dossier et du soin qu'il fallait apporter à sa rédaction ce qui me fait regretter que l'accompagnement soit devenu payant. Ceci dit je n'ai pas fini de remplir le dossier 2 bis, en fait le BTS communication visuelle n'existant pas encore à Montpellier je dépose un nouveau dossier au DAVA de grenoble.
35	Je n'ai rencontré aucune difficulté pour remplir le pré dossier, l'explication était très claire et cela permet de rentrer « tranquillement » dans le sujet.	Un dossier a été constitué et renvoyé rapidement, comme je l'explique dans la question précédente.	Cet entretien s'est très bien déroulé, tous les points un peu flous ont été revu les uns après les autres. Des conseils m'ont été donnés.

ANALYSE QUALITATIVE

	AL	AM	AN
1	Vécu accompagnement VAP	Vécu accompagnement VAE	Vécu rédaction définitive
32		L'accompagnement fut excellent. Aide concrète à rédiger	Le contact avec la référente fut de très bonne qualité, par contre je me suis sentie un peu isolée face au document final car il faut manier l'informatique et cela ne doit pas être évident pour certains des candidats
33		Pour ma part je n'ai pas eu de soucis j'ai pu remplir mes dossiers avec l'aide du professeur Commeaux. A la 1ère VAE j'ai vu le prof qu'une fois, la 2ème fois elle a eu un empêchement familial (accident de son fils). J'ai passé la VAE à Quillan. La 2ème fois au vu des résultats je l'ai revue une fois, pour arranger le dossier et j'ai repassé ma VAE à Agde . Je l'ai eue Merci à vous eux	Je ne peux pas dire grand chose car j'ai vécu ces étapes très sereine. Cette VAE je voulais la faire elle ne m'a pas été imposée. Faire le dossier, l'écrire m'a permis de me rendre compte sur mon métier de bien des choses. De l'investissement ou du trop d'investissement de ma part, cela m'a permis de me remettre à ma place en douceur. Ma seule déception sur le chemin de cette VAE, c'est de ne pas l'avoir eu à Quillan la 1ère fois, car mon dossier était parfait. Dans mon amour propre j'ai été déçue car je m'y étais investie. Avec un dossier identique, votre encouragement à ne pas baisser les bras, votre motivation, je suis repartie vers Agde pour passer la VAE et je l'ai eue. Je vous remercie encore, car c'est votre encouragement qui m'a convaincue à continuer
34			en cours
35			Le dossier a été envoyé par mail, cela est très pratique, par contre les paramètres sont différents il a fallu refaire toute la mise en page. Ensuite, je n'ai pas su vraiment par où commencer (il me semble que le dossier est trop généralisé et pas spécifique par rapport au diplôme désiré). Je ne sais pas vraiment sur quelle expérience (société) je dois me baser, car dans certaines entreprises, je faisais des tâches précises et d'en d'autre, je faisais d'autres tâches qui pourraient me servir pour remplir mon dossier. J'ai du mal à jongler avec les différentes sociétés dans lesquels j'ai travaillé, car mon expérience a été acquise sur différentes sociétés, voir même de l'intérimaire. De plus il faut que je sollicite sans arrêt ma mémoire, ce qui n'est pas mon fort. Evidement je pourrais me baser sur mon expérience actuelle, mais cela ne correspondrait plus avec mon pré dossier.

ANALYSE QUALITATIVE

	AO	AP
1	Véçu entretien avec jury	Demande d'explications des résultats
32	l'entretien s'est très bien déroulé même si le nombre de personnes était impressionnant. Ayant fait 5 dossiers, j'imaginai qu'il y avait 5 membres de jury alors qu'ils étaient 8. Mais l'accueil s'est avéré très positif et les personnes ont su me mettre en confiance	J'ai pris contact par téléphone et ce fut laborieux de les obtenir. J'y suis quand même parvenue
33	Convoc avril 2003 à Quillan On nous a mis dans une salle (nous étions 4). Le jury (11 professionnel) était disposé en et moi en face. Les professeurs se sont tous présentés, un par un puis moi-même. Le président du jury m'a expliqué comment ça allait se passer. J'ai commencé à présenter ma structure de travail, lieu puis mon travail. Chaque prof a posé des questions, j'ai répondu au mieux. Je pense que certains prof ont lu le dossier mais d'autres non. J'étais sereine, en confiance, trop car un prof m'a fait dériver sur le côté éducatif du métier et moi j'ai été prise d'un enthousiasme trop démonstratif et je suis sortie du cadre du CAP que je passais. C'est ce qui m'a perdu je pense	J'ai appelé le rectorat, vous-même. Vous m'avez conseillé d'aller à l'examen pour passer les épreuves manquantes, mais j'étais trop déçue, je n'ai pas voulu me présenter. En Sept 2003 avec du recul je vous ai recontactée pour m'inscrire une deuxième fois à la VAE. Convoc avril 2004 à Agde. J'ai été très bien reçue, il y avait moins de professeurs nous étions assis regroupés. Les tables étaient en rond, pas de sentiment d'être face à un jury. Les professeurs se sont présentés puis moi-même. J'ai enchaîné sur la présentation de la structure, du métier, en restant bien dans le cadre de mon travail. Ils m'ont posé des questions, donné leur avis sur le comment se déroule le travail dans mon centre. Ils conversaient entre eux aussi. C'était plus cool et je l'étais également. En sortant de la salle un professeur m'a quand même dit qu'ils ne comprenaient pas pourquoi je ne l'avais pas eu en intégralité à Quillan, cela m'a réjoui, car je me suis dit que cela ne venait pas complètement de moi, qu'ils ne m'ont pas compris à Quillan et que pour Agde c'était bon, j'avais passé la VAE avec succès. Ca a été confirmé 15 jours après avec la réception du Seul regret dans tout cela c'est que l'Aide n'est pas
34		
35		

ANALYSE QUALITATIVE

	AQ	AR
1	Impact des résultats	Effets de la démarche
32	Grande satisfaction personnelle, félicitations de mes proches et de mes employeurs. Cela m'a permis de continuer ou de recommencer mes études	J'ai été ravie d'être reconnue professionnellement même si depuis le début de ma carrière, j'étais consciente d'effectuer un bon travail
33	Professionnellement très contente car sur 7 inscrites, nous sommes trois à avoir eu un CAP puis 1 abandon 2 qui ne l'ont pas eu en entier et 1 qui a eu un mauvais guidage d'entrée sur le métier à choisir. Donc sur 7 3 qui l'ont eu (sur les 3 mpoi c'est OK° mes collègues très fiers de moi j'ai eu un petit cadeau Dans le privé très fière pour moi d'abord puis mes filles très contentes de leur mère Et enfin une motivation pour continuer et faire un autre métier...!	Je me suis rendue compte à quel point je m'investissais dans ma profession, un peu trop, je dépassais ma fonction mais cela allait bien à certaines personnes, donc on ne me le faisait jamais remarquer. Financièrement j'étais payée agent hôtelier, or que j'étais auxiliaire éducatrice à 70% de mon temps travaillé. Donc il m'a fallu apprendre à me poser des limites. Depuis le directeur m'a changé de statut et grille de salaire de ce fait car je lui ai parlé de ma situation de travail. Je vais certainement attaquer une formation d'auxiliaire éducatrice en 2005. L'écriture des dossiers m'ont permis de mieux écrire les pièces du projet établissement concernant notre métier, expie fiche de poste la fiche de fonction principale.
34		Pour le moment alors que je suis en cours de VAE , le fait de décrire mon activité et de mettre à jour mes compétences, débouche effectivement sur une prise de conscience du chemin parcouru, des efforts développés et de la valeur du travail produit. J'ai aussi le sentiment qu'il n'est pas facile d'évoluer, qu'une fois la journée de travail effectuée ainsi que les différentes tâches ordinaires et extraordinaires, il ne reste pas beaucoup de temps et d'énergie pour autre chose. Remplir un simple dossier peu prendre pas mal de temps.
35		J'ai décidé de faire cette validation pour les raisons expliquées en début du questionnaire. L'information de son existence m'a été communiquée par une personne faisant partie de l'APIJ de La Grande-Motte, par la télévision et par un article sur un magazine. Mon avis un peu plus personnel est que l'expérience prime plus que les « bagages », il m'est arrivé à plusieurs reprises de travailler avec des personnes beaucoup plus diplômées que moi et pourtant leurs capacités étaient bien en dessous des miennes. La facilité d'adaptation, le relationnel, le sens des initiatives, l'envie de progresser, d'évoluer et de faire évoluer l'entreprise avec toujours le même dynamisme, ne peut pas s'apprendre sur des livres ou par une tierce personne qui n'a jamais été dans ce cas (les enseignants). Cela s'apprend en pratiquant et en se servant de ses erreurs passées, pour progresser dans l'avenir. Aujourd'hui j'ai 35 ans, j'ai passé mon BEP il y a plus de 15 ans, il n'a plus aucune valeur, ce serait la même chose si j'avais un BAC ou un BTS. Je connais une personne qui est secrétaire de direction et qui a été obligée d'apprendre la dactylographie sur le « terrain » lors de son premier emg. Vous me direz, « il ne faut pas être très dégourdi pour taper sur un clavier », mais la présentation d'u Même dans des courriers officiels ces fautes apparaissent très souvent !

ANNEXE VI

- VI.1. Statistiques sur les candidats ayant obtenu tout ou partie du diplôme (dites Enquête 62 à renvoyer au ministère EN, annuellement), années 2002-2006
- VI.2. Bilan quantitatif des réussites partielles et totales par niveau de diplôme et par année (2003-2006)

Répartition des candidats à la VAP en 2002 par diplômes souhaités

code	Intitulé	Candidats	Candidats ayant bénéficié d'au moins une dispense
50034401	CAP 34401 AGENT PREVENTION ET SECURITE	4	4
50023430	CAP 23430 ARTS BOIS OP_A: SCULPTEUR ORNEMA.	1	1
50022111	CAP 22111 BOULANGER	1	1
50022123	CAP 22123 CUISINE	3	1
50031204	CAP 31204 FLEURISTE	1	1
50025518	CAP 25518 INSTAL.TELECOM.& COURANTS FAIBLES	1	1
50023002	CAP 23002 MAINTENANCE BATIMENTS DE COLLECT.	1	1
50025205	CAP 25205 MECA.MAINT.OP_A: VEHICULES PARTIC	1	1
50033202	CAP 33202 PETITE ENFANCE	11	9
	CAP Agent d'entrepotage et de messagerie	1	1
	CAP Agent polyvalent de restauration	2	2
	CAP Peinture vitrerie revêtement	1	1
51033402	BEP 33402 HOTELLERIE RESTAURATION	1	1
51032403	BEP 32403 METIER DU SECRETARIAT	2	2
51023103	BEP 23103 TRAVAUX PUBLICS	1	1
51031202	BEP 31202 VENTE ACTION MARCHANDE	1	1
	BEP Maintenance systèmes automatisés	1	1
43033102	BAC SMS 33102 SCIENCES MEDICO-SOCIALES	1	1
40032301	BACPRO 32301 ARTISANAT & MET.ART: PHOTOGRAPHI	1	1
40023001	BACPRO 23001 BATIMENT: ETUD PRIX ORG.GEST.TRV	2	1
40031202	BACPRO 31202 COMMERCE	2	1
40031402	BACPRO 31402 COMPTABILITE	5	5
40023201	BACPRO 23201 CONSTRUCTION BATIMENT GROS-OEUVR	1	1
40031104	BACPRO 31104 LOGISTIQUE	1	1
40025201	BACPRO 25201 MAINT.AUTO.: VOITURES PARTICUL.	2	2
	Realisat° Ouv Chaudronés Struct Métal	1	1
40033402	BACPRO 33402 RESTAURATION	1	0
40032402	BACPRO 32402 SECRETARIAT	14	14
40033001	BACPRO 33001 SERVIC.ACCUEIL ASSISTANCE CONSEI	2	2
40031201	BACPRO 31201 VENTE REPRESENTATION	1	1
32031206	BTS 31206 ACTION COMMERCIALE	8	7
32025001	BTS 25001 ASSISTANCE TECHNIQUE D'INGENIEUR	1	1
32032405	BTS 32405 ASSISTANT DE DIRECTION	11	11
32031405	BTS 31405 ASSISTANT DE GESTION PME PMI	5	4
32031304	BTS 31304 ASSURANCE	3	3
32031305	BANQUE OPTION A MARCHÉ DES PARTICULIERS (BTS)	3	1
32031203	BTS 31203 COMMERCE INTERNATIONAL	1	1
32032001	BTS 32001 COMMUNICATION DES ENTREPRISES	2	2
32031403	BTS 31403 COMPTABILITE ET GESTION	5	5
32033202	BTS 33202 ECONOMIE SOCIALE ET FAMILIALE	1	0
32025509	BTS 25509 ELECTROTECHNIQUE	1	1
32023005	BTS 23005 ETUDE ET ECONOMIE CONSTRUCTION	1	1
32031207	BTS 31207 FORCE DE VENTE	8	6
32033415	BTS 33415 HOTEL.RESTAUR.OP_B: ARTS CULINAIR	1	1
32024002	BTS 24002 IND.MATERX SOUPLES : PRODUCTIQUE	1	1
32025205	BTS 25205 APRES VENTE AUTO : VEHICUL PARTIC	2	2
32020101	BTS 20101 MAINTENANCE INDUSTRIELLE	1	1
32033408	BTS 33408 TOURISM.LOISIRS_A: CONCEP.COMMERC	3	3
45034401	BP 34401 AGENT TECHNIQ PREVENTION SECURITE	2	2
45033606	BP 33606 COIFFUR.OPT.COLORIST.PERMANENTIS	7	6
45033605	BP 33605 COIFFURE OPT. STYLISTE VISAGISTE	6	3
45023305	BP 23305 PEINTRE APPLICATEUR DE REVETEMENT	1	0
45033105	BP 33105 PROTHESISTE DENTAIRE	1	1
TOTAL		143	124

(Tableau 24) Répartition des candidats à la VAE en 2002 par diplômes souhaités

code	Intitulé	Candidats	Candidats ayant obtenu tout ou partie du diplôme
50034401	CAP 34401 AGENT PREVENTION ET SECURITE	5	5
50033605	CAP 33605 COIFFURE	1	1
50022123	CAP 22123 CUISINE	1	0
50025508	CAP 25508 ELECTROTECHNIQUE	1	1
50024004	CAP 24004 ENTRET.ARTICL.TEXTIL.ENTREP.AR	1	1
50022124	CAP 22124 PATISSIER GLACIER CHOCOLATIER	1	1
50033202	CAP 33202 PETITE ENFANCE	7	7
51025504	BEP 25504 ELECTRONIQUE	1	0
51033002	BEP 33002 CARRIERES SANITAIRES ET SOCIALES	2	2
51032403	BEP 32403 METIER DU SECRETARIAT	3	3
40031402	BACPRO 31402 COMPTABILITE	2	2
32031206	BTS 31206 ACTION COMMERCIALE	2	2
32033418	ANIMATION ET GESTION TOURISTIQUES LOCALES (BTS)	1	1
32032405	BTS 32405 ASSISTANT DE DIRECTION	5	5
32031405	BTS 31405 ASSISTANT DE GESTION PME PMI	1	1
32022202	BTS 22202 BIOCHIMISTE	1	1
32033202	BTS 33202 ECONOMIE SOCIALE ET FAMILIALE	2	2
32031207	BTS 31207 FORCE DE VENTE	3	3
32033415	BTS 33415 HOTEL.RESTAUR.OP_B: ARTS CULINAIR	2	2
45033606	BP 33606 COIFFUR.OPT.COLORIST.PERMANENTIS	6	4
45033605	BP 33605 COIFFURE OPT. STYLISTE VISAGISTE	1	0
TOTAL		49	44

idats à la VAE en 2003 par diplômes souhaités

code du diplôme	Intitulé	Candidats	Candidats ayant obtenu une partie du diplôme	Candidats ayant obtenu un diplôme complet
50022129	CAP 22129 AGENT POLYVALENT DE RESTAURATI	2	1	1
50034401	CAP 34401 AGENT PREVENTION ET SECURITE	3		3
50033605	CAP 33605 COIFFURE	3	1	2
50025414	CAP 25414 CONSTRUCTION ENSEMBLES CHAUDONNES	1		1
50022123	CAP 22123 CUISINE	4	1	1
50025508	CAP 25508 ELECTROTECHNIQUE	2	1	1
50031216	CAP 31216 EMPL.VENTE:PRDTS EQUIPMTS COURANTS	2		2
50033405	CAP 33405 EMPLOYE TECHNIQUE COLLECTIVITES	3	1	1
50034306	CAP 34306 MAINTENANCE ET HYGIENE DES LOCAUX	3	2	
50023002	CAP 23002 MAINTENANCE BATIMENTS DE COLLECT.	1		1
50033106	CAP 33106 ORTHO-PROTHESISTE	1		1
50033202	CAP 33202 PETITE ENFANCE	27	7	17
50031203	CAP 31203 POISSONNIER	1		
50033105	CAP 33105 PROTHESISTE DENTAIRE	1	1	
51034302	BEP 34302 BIOSERVICES	1		
51033002	BEP 33002 CARRIERES SANITAIRES ET SOCIALES	2	1	1
51023201	BEP 23201 CONSTRUCT.BATIMENT GROS OEUVRE	1	1	
51033402	BEP 33402 HOTELLERIE RESTAURATION	3	3	
51031205	BEP 31205 VENTE - ACTION MARCHANDE	1	1	
45034401	BP 34401 AGENT TECHNIQ PREVENTION SECURITE	2	1	
45032401	BP 32401 BUREAUTIQUE	2		2
45033605	BP 33605 COIFFURE OPT. STYLISTE VISAGISTE	10	10	1
45033606	BP 33606 COIFFUR.OPT.COLORIST.PERMANENTIS	21	11	5
45023404	BP 23404 MENUISIER	2	1	1
40023302	BACPRO 23302 AMENAGEMENT FINITION	1		1
40032101	BACPRO 32101 ARTIS.& MET.ART: COMMUNIC.GRAPHI	1		1
40031202	BACPRO 31202 COMMERCE	7	6	1
40031402	BACPRO 31402 COMPTABILITE	1		1
40034301	BACPRO 34301 HYGIENE ENVIRONNEMENT	1	1	
40034301	BACPRO 34301 HYGIENE ENVIRONNEMENT	2	1	
40022002	BACPRO 22002 INDUSTRIES DE PROCEDES	1	1	
40031104	BACPRO 31104 LOGISTIQUE	4	1	3
40025502	BACPRO 25502 MAINT.EN AUDIOVISUEL ELECTRONIQU	1	1	
40025201	BACPRO 25201 MAINT.AUTO.: VOITURES PARTICUL.	2	1	
40025204	BACPRO 25204 MAINT.AUTO.: BATEAUX DE PLAISANC	1		1
40024002	BACPRO 24002 METIERS PRESSING BLANCHISSERIE	2	1	1
40034401	BACPRO 34401 MET. SECURITE OPT.POLICE NATIO.	2	1	
40023401	BACPRO 23401 PRODUCTIQUE BOIS	1	1	
40033402	BACPRO 33402 RESTAURATION	5	2	3
40032402	BACPRO 32402 SECRETARIAT	27	15	7
40033001	BACPRO 33001 SERVIC.ACCUEIL ASSISTANCE CONSEI	3	1	2
40031201	BACPRO 31201 VENTE REPRESENTATION	1		1
43025503	BAC STI 25503 GENIE ELECTROTECHNIQUE	1	1	
32031206	BTS 31206 ACTION COMMERCIALE	12	3	4
32032405	BTS 32405 ASSISTANT DE DIRECTION	48	19	14
32033102	BTS 33102 ANALYSES BIOLOGIQUES	1		1
32033418	Animation Gestion Tourist Locales	2	1	1
32031405	BTS 31405 ASSISTANT DE GESTION PME PMI	10	6	2
32032406	BTS 32406 ASSISTANT SECRETAIRE TRILINGUE	2		2
32031304	BTS 31304 ASSURANCE	8	4	4
32031306	Banque Marché professionnels	6	3	3
32031305	BTS 31305 BANQUE MARCHE PARTICULIERS	12	3	8
32032001	BTS 32001 COMMUNICATION DES ENTREPRISES	2		2
32031403	BTS 31403 COMPTABILITE ET GESTION	5		5

32033203	BTS 33203 ECONOMIE SOCIALE ET FAMILIALE	3	2	1
32025509	BTS 25509 ELECTROTECHNIQUE	1	1	
32033602	BTS 33602 ESTHETIQUE COSMETIQUE	2	1	1
32023010	BTS 23010 ETUDES ET ECONOMIE CONSTRUCTION	1		
32022706	BTS 22706 FLUID.ENERG.ENV.:GENIE CLIMATIQUE	2		2
32022707	BTS 22707 FLUID.ENERG.ENV.:GENIE FRIGORIFIQ	1		1
32031207	BTS 31207 FORCE DE VENTE	20	6	9
32023106	BTS 23106 GEOMETRE TOPOGRAPHE	2	1	1
32031406	Gestion des organisations	1		1
32033415	BTS 33415 HOTEL.RESTAUR.OP_B: ARTS CULINAIR	4	1	2
32024002	BTS 24002 IND.MATERX SOUPLES : PRODUCTIQUE	4	2	2
32020106	BTS 20106 INFORMATIQUE INDUSTRIELLE	1		1
32032607	BTS 32607 INFQ.GEST:ADM.RESX LOCAUX ENTREP	3	2	1
32032606	BTS 32606 INFQ.GEST: DEVELOPPEUR APPLICATION	2		
32025205	BTS 25205 APRES VENTE AUTO : VEHICUL PARTIC	1	1	
32020101	BTS 20101 MAINTENANCE INDUSTRIELLE	2		1
32025301	BTS 25301 MAINT.EXPLOIT.MATERIELS AERONAUT.	1		1
32033107	BTS 33107 OPTICIEN LUNETIER	3	3	
32025004	BTS 25004 PRODUCTIQUE MECANIQUE	1		1
32024203	BTS 24203 STYLISME DE MODE	1	1	
32025003	BTS 25003 TECHNICO-COMMERC: GENIE ELEC.MECA	1		1
32031101	BTS 31101 TRANSPORT	2	1	1
		330	139	136

Candidats à la VAE en 2004 par diplômes souhaités

code du diplôme	Intitulé	Candidats	Candidats ayant obtenu une partie du diplôme	Candidats ayant obtenu un diplôme complet
	CAP AGENT D'ENTREPOSAGE ET DE MESSAGERIE	2		2
50022129	CAP AGENT POLYVALENT DE RESTAURATI	3	2	1
50034401	CAP AGENT PREVENTION ET SECURITE	2		1
50022141	CAP BOULANGER	1		1
50033605	CAP COIFFURE	1		1
50022123	CAP CUISINE	3	2	1
50031215	CAP EEMPL.VENTE, Opt A: PRODUITS Alimentaires	1		1
50033405	CAP EMPLOYE TECHNIQUE COLLECTIVITES	2	1	1
50021105	CAP CONDUITE ROUTIERE	1	1	
50031218	CAP FLEURISTE	1		1
50025514	CAP INSTALLATION EN EQUIPEMENTS ELECTRIQUES	1	1	
50025518	CAP INSTALLATION EN TELECOMMUNICATIONS ET COURANTS	1	1	
50023002	CAP MAINTENANCE DE BATIMENTS DE COLLECTIVITES	2		2
50034306	CAP MAINTENANCE ET HYGIENE DES LOCAUX	1	1	
50025205	CAP MECANICIEN EN MAINTENANCE DE VEHICULES OPT A :VEH	1		1
50025208	CAP MECANICIEN EN MAINTENANCE DE VEHICULES OPT D : CY	1	1	
50032302	CAP OPERATEUR PROJECTIONNISTE DE L'AUDIOVISUEL	5	2	3
50022124	CAP PATISSIER, GLACIER, CHOCOLATIER, CONFISEUR	1		1
50025401	CAP PEINTRE EN CARROSSERIE	2		2
50033202	CAP PETITE ENFANCE	27	14	13
50025428	CAP SERRURIER METALLIER	1		1
50033408	CAP SERVICES HÔTELIERS	1	1	
	Totaux CAP	61	27	33
51033002	BEP CARRIERES SANITAIRES ET SOCIALES	3	2	1
	Totaux BEP	3	2	1
45034401	BP 34401 AGENT TECHNIQ PREVENTION SECURITE	4	1	3
45031306	ASSURANCES	1		1
45022106	BP BOUCHER	1	1	
45022105	BP BOULANGER	1	1	
45033605	BP COIFFURE OPT. STYLISTE VISAGISTE	5	4	1
45033606	BP COIFFUR.OPT.COLORIST.PERMANENTIS	11	7	2
45022104	BP CUISINIER	1	1	
45025513	BP INSTALLATIONS ET EQUIPEMENTS ELECTRIQUES	1		1
45023209	BP METIERS DE LA PISCINE	1	1	
45022708	BP MONTEUR EN INSTALLATIONS DE GENIE CLIMATIQUE1	1	1	
45033406	BP RESTAURANT	1		1
	Totaux BP	28	17	9
400	BACPRO AERONAUTIQUE OPTION MECANICIEN, SYSTEMES-AV	1	1	
40023302	BACPRO AMENAGEMENT FINITION	1		1
40023403	BACPRO ARTIS.& MET.ART: COMMUNIC Opt ebéniste	1		1
40025404	BACPRO CARROSSERIE OPTION REPARATION	1	1	
40031202	BACPRO COMMERCE	4	1	3
40031402	BACPRO COMPTABILITE	7	5	2
40034301	BACPRO HYGIENE ENVIRONNEMENT	1		
400	BACPRO INDUSTRIES GRAPHIQUES (IMPRESSION)	1		1
40031104	BAC PRO LOGISTIQUE	1		1
40025210	BAC PRO MAINT,AUTO :MOTOCYCLES	1	1	
40025207	BACPRO MAINT.AUTO : VOITURES PARTICULIERES	2	1	1
40025001	BACPRO MAINTENANCE DES SYSTEMES MECANIKES AUTOM	1		1
40034401	BACPRO MET. SECURITE OPT.POLICE NATIO.	6	2	4
40025505	BACPRO MICRO-INFORMATIQUE ET RESEAUX : INSTALLATION	2	1	1
40033402	BACPRO RESTAURATION	2	1	1
40032402	BACPRO SECRETARIAT	22	9	13
40033001	BACPRO SERVIC.ACCUEIL ASSISTANCE CONSEI	2	2	
400	BACPRO VENTE (Prospection-Négociation-Suivi de Clientèle)	2	2	
	Totaux BacPro	58	27	30
32031206	BTS ACTION COMMERCIALE	17	5	9

2033418	BTS ANIMATION ET GESTION TOURISTIQUES LOCALES	2	0	2
2032405	BTS ASSISTANT DE DIRECTION	31	13	15
2031405	BTS ASSISTANT DE GESTION PME PMI	5	1	4
2032406	BTS ASSISTANT SECRETAIRE TRILINGUE	1		1
2031304	BTS ASSURANCE	3	1	2
2031305	BTS BANQUE , OPT A: MARCHE des PARTICULIERS	2		1
2032001	BTS COMMUNICATION DES ENTREPRISES	3		3
2032317	BTS COMMUNICATION VISUELLE, OPT "Graphisme,édition, pub"	1		1
20	BTS COMMUNICATION VISUELLE, OPT "Multimédia"	1		
2031406	BTS COMPTABILITE et GESTION DES ORGANISATIONS	8	3	5
20	BTS CONSTRUCTIONS METALLIQUES	1	1	
2025509	BTS ELECTRONIQUE	1	1	
2025509	BTS ELECTROTECHNIQUE	1		1
2033602	BTS ESTHETIQUE COSMETIQUE	5	3	2
2031207	BTS FORCE DE VENTE	9		7
2023106	BTS GEOMETRE TOPOGRAPHE	1		1
2033414	BTS HOTEL.RESTAUR.OP_A: Mercatique et Gest Hotelière	1		1
2033415	BTS HOTEL.RESTAUR.OP_B: ARTS CULINAIR	9	3	5
2024002	BTS IND.MATERX SOUPLES : PRODUCTIQUE	3	1	1
2032606	BTS INFQ.GEST: DEVELOPPEUR APPLICATION	1		1
2025205	BTS Maintenance APRES VENTE AUTO : VEHICUL PARTIC	1	1	
2034301	BTS METIERS DE L'EAU	1		1
2033107	BTS OPTICIEN LUNETIER	3		1
2031303	BTS PROFESSIONS IMMOBILIERES	3	1	2
2025401	BTS REALISATION D'OUVRAGES CHAUDRONNES	1	1	
2024203	BTS STYLISME DE MODE	1	1	
2025003	BTS TECHNICO-COMMERC: GENIE ELEC.MECA	1		1
2031101	BTS TRANSPORT	1		
2023105	BTS TRAVAUX PUBLICS	2		2
2033417	BTS VENTES ET PRODUCTIONS TOURISTIQUES	2		2
Totaux BTS		121	36	71

Répartition des candidats à la VAE en 2005 par diplômes souhaités

code du diplôme	Intitulé	Candidats	Candidats ayant obtenu une partie du diplôme	Candidats ayant obtenu un diplôme complet
01033001	AIDE A DOMICILE (MC NIVEAU V)	1	0	0
01033409	ACCUEIL-RECEPTION (NIVEAU IV)	1	0	0
32020101	MAINTENANCE INDUSTRIELLE	3	1	1
32022002	TECHNIQUES PHYSIQUES POUR L'INDUSTRIE ET L	2	0	2
32022312	TRAITEMENTS DES MATERIAUX OPTION B : TRAIT	1	0	1
32023010	ETUDES ET ECONOMIE DE LA CONSTRUCTION	2	1	1
32023106	GEOMETRE-TOPOGRAPHE	2	0	2
32023304	AMENAGEMENT FINITION	1	1	0
32023410	PRODUCTIQUE BOIS ET AMEUBLEMENT OPTION B	1	0	1
32024005	INDUSTRIES DES MATERIAUX SOUPLES OPTION :	2	0	1
32025001	ASSISTANCE TECHNIQUE D'INGENIEUR	2	0	2
32025003	TECHNICO-COMMERCIAL OPTION GENIE ELECTRI	2	0	2
32025205	MAINTENANCE ET APRES-VENTE AUTOMOBILE	2	1	1
32025401	REALISATION D'OUVRAGES CHAUDRONNES	1	0	1
32025408	CONSTRUCTIONS METALLIQUES	1	1	0
32025509	ELECTROTECHNIQUE	4	1	3
32031101	TRANSPORT	1	0	0
32031203	COMMERCE INTERNATIONAL	3	0	3
32031206	ACTION COMMERCIALE	6	0	6
32031207	FORCE DE VENTE	10	1	8
32031209	MANAGEMENT DES UNITES COMMERCIALES	6	4	1
32031210	NEGOCIATION ET RELATION CLIENT	3	2	1
32031303	PROFESSIONS IMMOBILIERES	3	1	1
32031304	ASSURANCE	11	5	6
32031305	BANQUE OPTION A MARCHÉ DES PARTICULIERS	5	1	3
32031306	BANQUE OPTION B MARCHÉ DES PROFESSIONNE	3	0	2
32031405	ASSISTANT DE GESTION DE PME-PMI	8	3	3
32031406	COMPTABILITE ET GESTION DES ORGANISATIONS	22	3	15
32032317	COMMUNICATION VISUELLE OPTION "GRAPHISME,	2	1	1
32032319	COMMUNICATION VISUELLE OPTION "MULTIMEDIA	1	1	0
32032405	ASSISTANT DE DIRECTION	44	13	24
32032406	ASSISTANT SECRETAIRE TRILINGUE	1	1	0
32032606	INFORMATIQUE DE GESTION OPTION DEVELOPPE	5	1	4
32032607	INFORMATIQUE DE GESTION OPTION ADMINISTRA	2	0	0
32033102	ANALYSES BIOLOGIQUES	6	3	3
32033103	DIETETIQUE	1	1	0
32033107	OPTICIEN-LUNETIER	2	0	0
32033414	HOTELLERIE RESTAURATION OPTION A MERCATI	2	0	1
32033415	HOTELLERIE RESTAURATION OPTION B ART CULI	1	0	0
32033417	VENTES ET PRODUCTIONS TOURISTIQUES	3	0	2
32033418	ANIMATION ET GESTION TOURISTIQUES LOCALES	6	2	4
32033602	ESTHETIQUE - COSMETIQUE	12	9	2
32225201	EXPERT EN AUTOMOBILE (DIPLOME)	1	1	0
40022002	INDUSTRIES DE PROCEDES	6	0	4
40023001	BATIMENT ETUDE DE PRIX,ORGANISATION ETGES	1	1	0
40023201	CONSTRUCTION BATIMENT GROS OEUVRE	1	1	0
40024002	METIERS DU PRESSING ET DE LA BLANCHISSERIE	8	5	1

40024201	ARTISANAT ET METIERS D'ART, OPTION VETEMEN	1	0	0
40025002	MAINTENANCE DES APPAREILS ET EQUIPEMENTS	1	0	1
40025207	MAINTENANCE DE VEHICULES AUTOMOBILES : VO	2	0	2
40025404	CARROSSERIE OPTION REPARATION	1	0	1
40025405	REALISATION D'OUVRAGES CHAUDRONNES ET DE	1	0	1
40025501	EQUIPEMENTS ET INSTALLATIONS ELECTRIQUES	2	0	1
40025505	MICRO-INFORMATIQUE ET RESEAUX : INSTALLATI	2	0	2
40031104	LOGISTIQUE	2	0	2
40031202	COMMERCE	4	2	1
40031402	COMPTABILITE	3	1	2
40032302	PHOTOGRAPHE	1	1	0
40032402	SECRETARIAT	9	1	8
40033001	SERVICES(ACCUEIL-ASSISTANCE-CONSEIL)	3	0	3
40034301	HYGIENE ET ENVIRONNEMENT	1	0	1
40034401	METIERS DE LA SECURITE OPTION POLICE NATIO	8	2	6
43022206	STL CHIMIE DE LABORATOIRE ET DE PROCEDES I	1	0	1
43033102	SMS SCIENCES MEDICO-SOCIALES (BAC TECHNO)	1	0	1
45022104	CUISINIER	1	1	0
45023208	CONSTRUCTION EN MACONNERIE ET BETON ARM	2	0	2
45023312	PEINTURE REVETEMENTS	1	0	0
45023404	MENUISIER	1	1	0
45023405	CHARPENTIER	1	0	1
45031301	BANQUE	1	1	0
45031306	ASSURANCES	1	0	1
45031309	PROFESSIONS IMMOBILIERES	3	3	0
45032202	LIBRAIRE	1	1	0
45032401	BUREAUTIQUE	1	1	0
45033105	PROTHESISTE DENTAIRE	1	1	0
45033605	COIFFURE OPTION STYLISTE VISAGISTE	11	7	3
45033606	COIFFURE OPTION COLORISTE PERMANENTISTE	12	6	5
45034401	AGENT TECHNIQUE DE PREVENTION ET DE SECU	4	0	4
50022131	CUISINE	8	2	6
50022132	BOULANGER	1	0	1
50022134	CONDUITE DE SYSTEMES INDUSTRIELS OPTION A	1	0	1
50023002	MAINTENANCE DE BATIMENTS DE COLLECTIVITES	2	0	2
50023217	MACON	1	0	1
50023322	CONSTRUCTEUR D'OUVRAGES DU BATIMENT EN	1	0	1
50023442	MENUISIER INSTALLATEUR	1	0	1
50025133	AGENT VERIFICATEUR D'APPAREILS EXTINGCTEUR	1	0	0
50025508	ELECTROTECHNIQUE	1	0	1
50031105	CONDUITE ROUTIERE	3	0	1
50031116	AGENT D'ENTREPOSAGE ET DE MESSAGERIE	2	0	2
50031214	EMPLOYE DE COMMERCE MULTI-SPECIALITES	1	0	1
50031219	EMPLOYE DE VENTE SPECIALISE OPTION C SERVI	1	0	0
50032302	OPERATEUR PROJECTIONNISTE DE L'AUDIOVISUE	1	1	0
50033202	PETITE ENFANCE	64	22	33
50033405	EMPLOYE TECHNIQUE DE COLLECTIVITE	1	0	1
50033604	ESTHETIQUE COSMETIQUE:SOINS ESTHETIQUES -	1	0	1
50034002	AGENT DE PREVENTION ET DE MEDIATION	1	1	0
50034306	MAINTENANCE ET HYGIENE DES LOCAUX	1	0	1
50034403	AGENT DE PREVENTION ET DE SECURITE	5	2	3
51022203	METIERS DES INDUSTRIES DE PROCEDES: INDUS	2	0	1
51031205	VENTE ACTION MARCHANDE	1	0	1

51031401	METIERS DE LA COMPTABILITE	1	0	1
51032403	METIERS DU SECRETARIAT	2	0	2
51033002	CARRIERES SANITAIRES ET SOCIALES	3	2	1
90090000	DIPLOME D'ETAT D'EDUCATEUR SPECIALISE	8	2	4
	TOTAL	413	127	229

Répartition des candidats à la VAE en 2006 par diplômes souhaités

Code diplôme	Intitulé	Candidats	partie du diplôme	Diplôme complet
01033409	ACCUEIL-RECEPTION (NIVEAU IV)	1	0	1
32020101	MAINTENANCE INDUSTRIELLE	2	1	1
32023009	BATIMENT	1	0	1
32023010	ETUDES ET ECONOMIE DE LA CONSTRUCTION	2	1	1
32023106	GEOMETRE-TOPOGRAPHE	1	0	1
32023203	ENVELOPPE DU BATIMENT : FACADES-ETANCHEITE	1	0	1
32025003	TECHNICO-COMMERCIAL OPTION GENIE ELECTRIQUE ET MECANIQUE	1	0	1
32025205	MAINTENANCE ET APRES-VENTE AUTOMOBILE OPTION VEHICULES PARTICULIERS	1	0	1
32025207	AGRO-EQUIPEMENT	1	1	0
32025301	MAINTENANCE ET EXPLOITATION DES MATERIELS AERONAUTIQUES	3	2	1
32025509	ELECTROTECHNIQUE	2	0	2
32031101	TRANSPORT	3	0	2
32031209	MANAGEMENT DES UNITES COMMERCIALES	8	1	5
32031210	NEGOCIATION ET RELATION CLIENT	10	5	4
32031303	PROFESSIONS IMMOBILIERES	2	1	1
32031304	ASSURANCE	4	1	3
32031305	BANQUE OPTION A MARCHÉ DES PARTICULIERS	1	0	1
32031405	ASSISTANT DE GESTION DE PME-PMI	16	5	11
32031406	COMPTABILITE ET GESTION DES ORGANISATIONS	13	2	11
32032001	COMMUNICATION DES ENTREPRISES	5	1	3
32032204	EDITION	1	1	0
32032319	COMMUNICATION VISUELLE OPTION "MULTIMEDIA"	1	1	0
32032320	METIERS AUDIOV.OPT.METIERS IMAGE	1	1	0
32032322	METIERS DE L'AUDIOVISUEL, OPTION METIERS MONTAGE ET POSTPRODUCTION	2	2	0
32032405	ASSISTANT DE DIRECTION	40	12	19
32032406	ASSISTANT SECRETAIRE TRILINGUE	2	0	2
32032607	INFORMATIQUE DE GESTION OPTION ADMINISTRATEUR DE RESEAUX LOCAUX D'ENTREPRISE	2	0	2
32033103	DIETETIQUE	2	1	1
32033107	OPTICIEN-LUNETIER	6	2	2
32033203	ECONOMIE SOCIALE FAMILIALE	1	0	1
32033414	HOTELLERIE RESTAURATION OPTION A MERCATIQUE ET GESTION HOTELIERE	3	1	2
32033415	HOTELLERIE RESTAURATION OPTION B ART CULINAIRE ART DE LA TABLE ET DU SERVICE	6	3	3
32033417	VENTES ET PRODUCTIONS TOURISTIQUES	5	1	4
32033418	ANIMATION ET GESTION TOURISTIQUES LOCALES	3	0	3
32033602	ESTHETIQUE - COSMETIQUE	8	4	3
32034302	HYGIENE-PROPRETE-ENVIRONNEMENT	1	0	1
40022002	INDUSTRIES DE PROCÉDES	1	0	1
40022701	ENERGETIQUE OPTION B: GESTION ET MAINTENANCE DES SYSTEMES ENERGETIQUES ET CLIMATIQUES	2	0	2
40024002	METIERS DU PRESSING ET DE LA BLANCHISSERIE	3	1	2
40025002	MAINTENANCE DES APPAREILS ET EQUIPEMENTS MENAGERS ET DE COLLECTIVITES	3	1	2

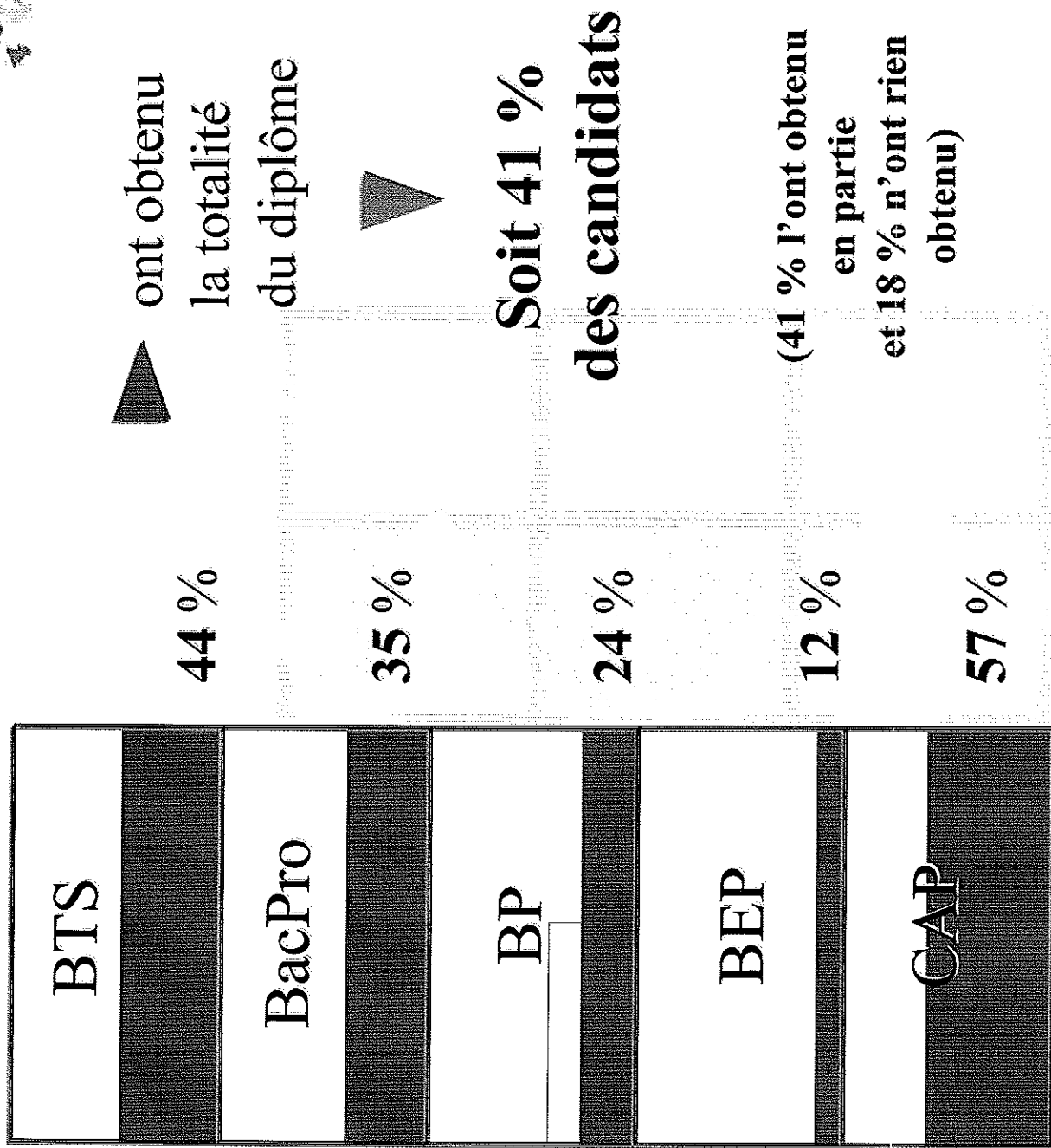
40025505	MICRO-INFORMATIQUE ET RESEAUX : INSTALLATION ET MAINTENANCE	1	0	1
40025506	ELECTROTECHNIQUE ENERGIE EQUIPEMENTS COMMUNICANTS	1	0	1
40031104	LOGISTIQUE	4	2	2
40031202	COMMERCE	7	0	6
40031206	VENTE (PROSPECTION - NEGOCIATION - SUIVI DE CLIENTELE)	1	0	1
40031402	COMPTABILITE	11	4	6
40032302	PHOTOGRAPHE	3	1	2
40032402	SECRETARIAT	21	6	14
40033001	SERVICES(ACCUEIL-ASSISTANCE-CONSEIL)	7	0	7
40033402	RESTAURATION	6	2	4
40034401	METIERS DE LA SECURITE OPTION POLICE NATIONALE	16	0	15
40123303	GRAPHISME ET DECOR OPTION DECORATEUR DE SURFACES ET VOLUMES	1	0	1
45022104	CUISINIER	3	1	2
45023208	CONSTRUCTION EN MACONNERIE ET BETON ARME	1	1	0
45031001	ADMINISTRATION DES FONCTIONS PUBLIQUES	1	0	1
45032401	BUREAUTIQUE	1	0	1
45033105	PROTHESISTE DENTAIRE	2	2	0
45033605	COIFFURE OPTION STYLISTE VISAGISTE	8	4	2
45033606	COIFFURE OPTION COLORISTE PERMANENTISTE	9	5	4
45033607	ESTHETIQUE-COSMETIQUE-PARFUMERIE	2	1	0
45034401	AGENT TECHNIQUE DE PREVENTION ET DE SECURITE	4	2	2
50022129	AGENT POLYVALENT DE RESTAURATION	1	0	1
50022131	CUISINE	8	1	7
50022201	INDUSTRIES CHIMIQUES	1	0	1
50024001	ENTRETIEN DES ARTICLES TEXTILES EN ENTREPRISES INDUSTRIELLES	2	0	2
50024004	ENTRETIEN DES ARTICLES TEXTILES EN ENTREPRISES ARTISANALES	1	0	1
50025215	MAINTENANCE DES VEHICULES AUTOMOBILES OPTION VEHICULES INDUSTRIELS	1	0	1
50025401	PEINTURE EN CARROSSERIE	1	0	1
50031114	AGENT D'ACCUEIL ET DE CONDUITE ROUTIERE, TRANSPORT DE VOYAGEURS	9	0	9
50031116	AGENT D'ENTREPOSAGE ET DE MESSAGERIE	3	1	2
50032302	OPERATEUR PROJECTIONNISTE DE L'AUDIOVISUEL	1	0	0
50033202	PETITE ENFANCE	26	4	18
50033605	COIFFURE	1	0	1
50034002	AGENT DE PREVENTION ET DE MEDIATION	1	1	0
50034306	MAINTENANCE ET HYGIENE DES LOCAUX	1	0	1
50034403	AGENT DE PREVENTION ET DE SECURITE	6	0	5
51025509	METIERS DE L'ELECTROTECHNIQUE	1	1	0
51031104	LOGISTIQUE ET COMMERCIALISATION	1	0	1
51032403	METIERS DU SECRETARIAT	1	0	1
51033002	CARRIERES SANITAIRES ET SOCIALES	1	1	0
90090000	DIPLOME D'ETAT D'EDUCATEUR SPECIALISE	98	39	46
5003320N	PETITE ENFANCE	10	2	5
		456	133	277

V.A.E. du 01 Janvier au 31 décembre 2006

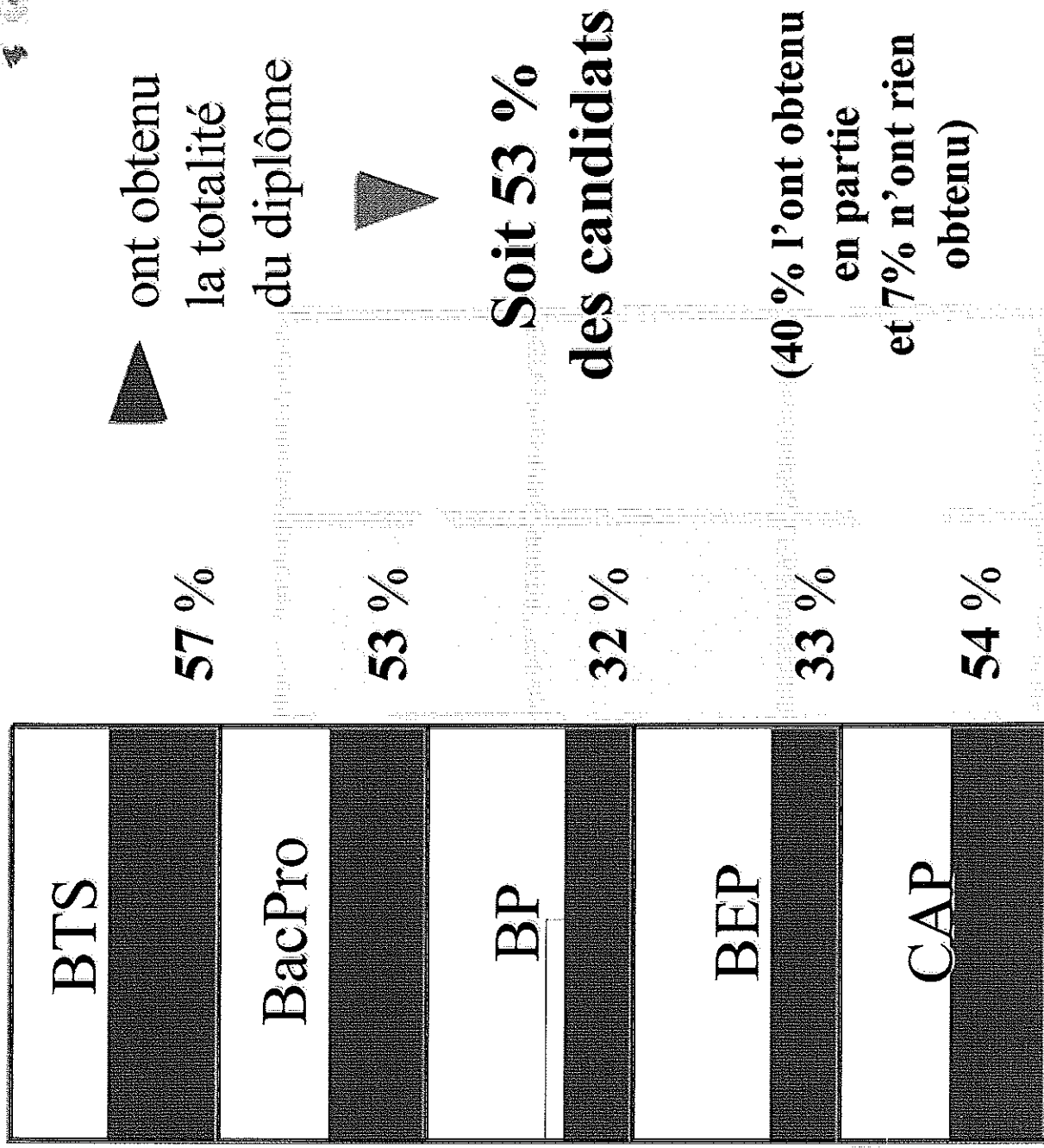
Jurys

Niveaux	Résultats	Candidats Accompagnés		Candidats non Accompagnés		TOTAL	
		Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
niveau V	VT	37	82,22%	20	68,97%	57	77,03%
	VP	7	15,56%	4	13,79%	11	14,86%
	ECHEC	1+ 2 sans résultat	2,22%	5	17,24%	6	8,11%
	TOTAL	47 - 2 sans résultat		29		74	
niveau IV	VT	33	70,21%	45	63,38%	78	66,10%
	VP	12	25,53%	21	29,58%	33	27,97%
	ECHEC	2	4,26%	5	7,04%	7	5,93%
	TOTAL	47		71		118	
niveau III	VT	50	60,24%	44	55,70%	94	58,02%
	VP	24	28,92%	21	26,58%	45	27,78%
	ECHEC	9	10,84%	14	17,72%	23	14,20%
	TOTAL	83		79		162	
D.E.E.S	VT	19	54,29%	27	42,86%	46	46,94%
	VP	11	31,43%	28	44,44%	39	39,80%
	ECHEC	5	14,28%	8	12,70%	13	13,26%
	TOTAL	35		63		98	
TOTAL GENERAL	VT	139	66,19%	136	56,20%	275	60,84%
	VP	54	25,71%	74	30,58%	128	28,32%
	ECHEC	17	8,10%	32	13,22%	49	10,84%
	TOTAL	210		242		452	
						452 + 4?	
		Candidats Accompagnés		Candidats non Accompagnés		TOTAL	
		Nombre	%	Nombre	%	Nombre	
		210	46,46%	242	53,54%	452	452 + 4?

Bilan quantitatif 2003

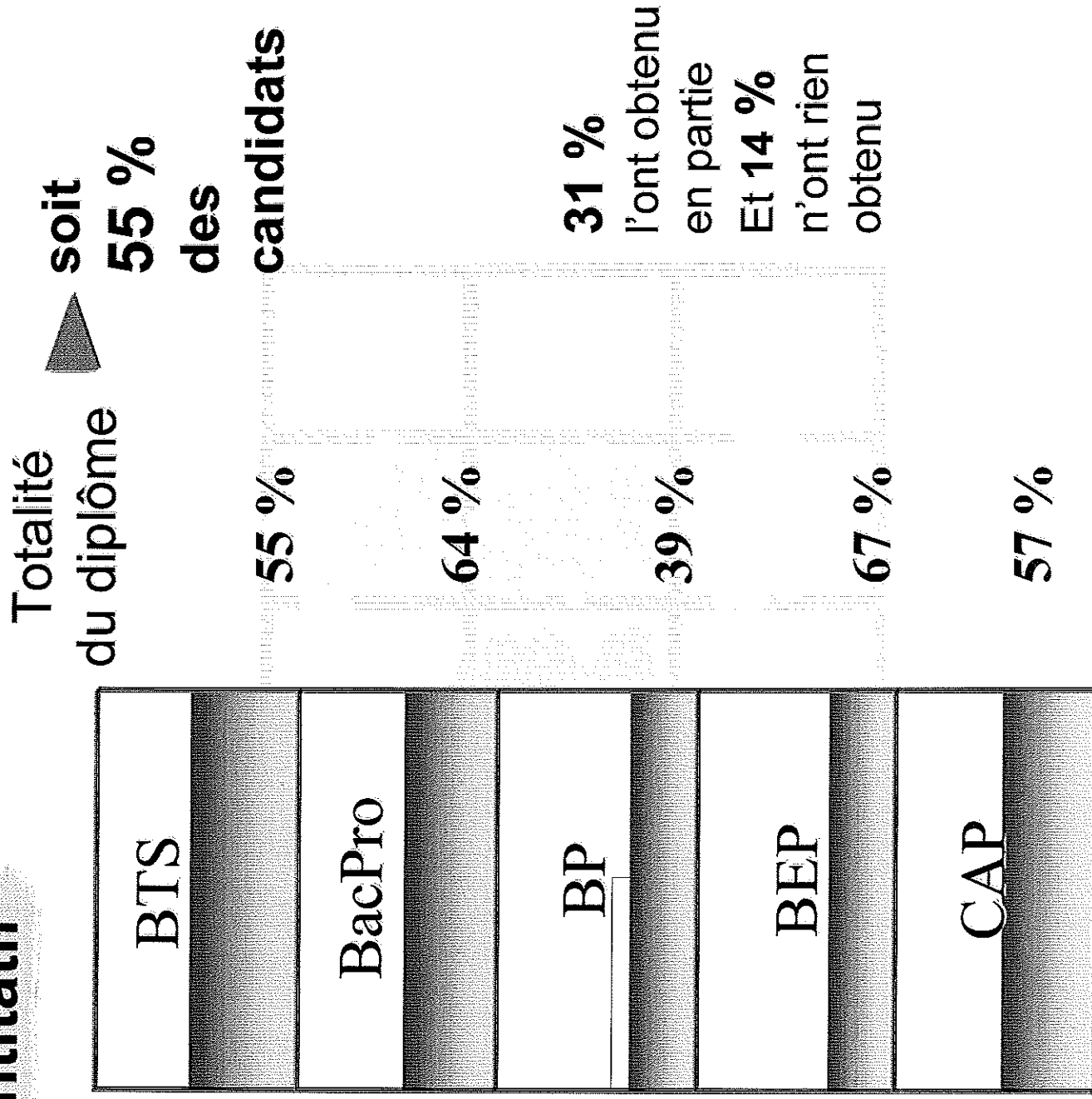


Bilan quantitatif 2004

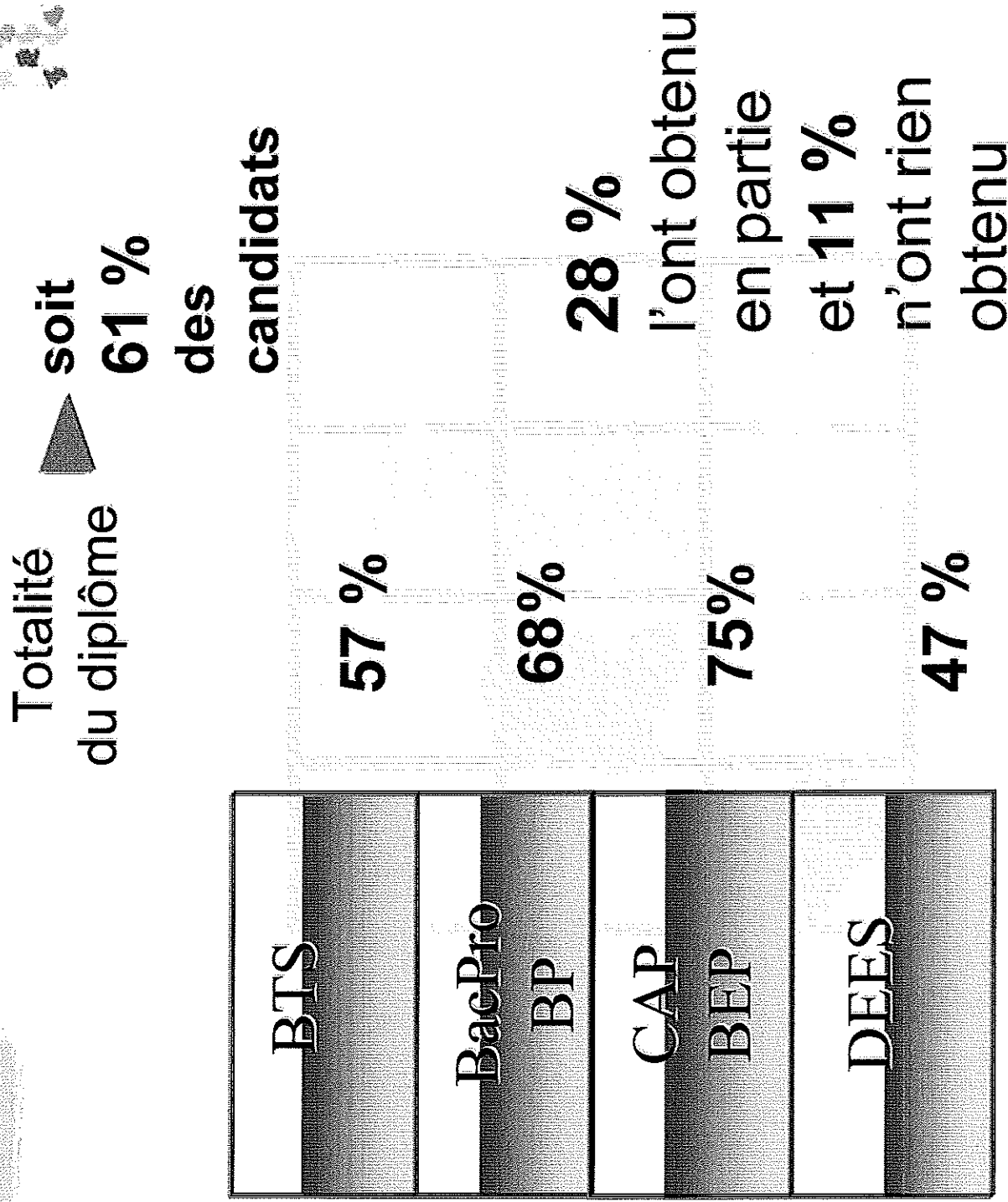


Bilan quantitatif

2005



Bilan 2006



ANNEXE VII

Transcription de l'entretien d'accompagnement enregistré de Mme M.
en présence de l'enseignant de spécialité, 13 février 2002 (VAP)

MME M. M.

La conseillère V.:

Non, mais absolument pas ! Quand c'est écrit coMme M. ça, c'est difficile à lire et je ne suis pas....

L'enseignante de spécialité :

Oui, je n'y suis pas arrivée, il faut que je le revois encore ce soir....
Essayer de faire ressortir les compétences bureautiques ???

La conseillère V.:

Alors, pour Mme M. , c'est celle qui va le mieux. Moi, j'ai marqué... Alors c'est rigolo parce que il y a plein de choses qui influent sur la lecture d'un dossier. Elle écrit très bien, même manuscrit. Après, elle a tapé, c'est super joli ! ... moi, j'ai en plus des couleurs. En plus, elle habite Valros [??] : j'ai fait un entretien à Valros dans une cave coopérative. Elle travaille à l'APP : je connais un peu Isabelle Pannier, puisque j'ai organisé une journée... Tu vois, tout cela, ça me faisait que j'avais vraiment envie, envie de lire. C'est fou, hein ?

L'enseignante de spécialité :

Ouais, alors que moi, tout ce qui concerne tous ces organismes-là, ce n'est pas quelque chose qui me parle. Pour moi, c'est un petit peu ??? de l'entreprise, si tu veux. Donc, obligatoirement, pour moi, c'est moins intéressant que ??? un travail dans une entreprise, avec une gestion. Donc, c'est vrai que, il y en a beaucoup, il y en a beaucoup ??? dossier...

La conseillère V.:

Parce que ça se connaît, enfin, plus...

L'enseignante de spécialité :

Oui, et puis je pense que avec la validation des acquis de l'expérience ??? plus ??? puisque tout le travail associatif, tout le travail associatif sera pris en compte. Tu sais que moi je passe le concours de chef d'établissement, je suis passée en commission juste pour préparer un petit peu la ??? qu'il vont me donner pour le passage et j'ai été épinglée sur la validation des acquis...

La conseillère V.:

Ah, purée ! Et pourquoi ? Et pourquoi ? CoMme M. nt tu peux être épinglée alors que tu y participes si fort

L'enseignante de spécialité :

Et ben, que ça m'intéresse justement, l'Education nationale le voit très mal ! Faut pas croire, c'est très mal vu ! C'est très très mal vu !

La conseillère V.

EvideMme M. nt, c'est une prise de pouvoir

L'enseignante de spécialité :

Voilà, tout à fait et puis, ils ne prennent pas conscience que si c'est pas nous, ça va être les autres qui le feront ...

La conseillère V.:

Mais, ils le font ! C'est pas qu'ils le feront, ils le font !

L'enseignante de spécialité :

Je ne sais pas, j'ai senti tout un côté très récalcitrant. Ah, oui sur mon expérience en entreprise et sur la validation d'acquis.. J'ai senti

La conseillère V.:

Donc, tu sais qu'il faut ...

L'enseignante de spécialité :

De toute manière, non parce que, moi, j'estime que si ils ont besoin de quelqu'un comme M. moi, ce sera quelqu'un comme M. je suis. Parce que sinon, bon, c'est pas la peine. Moi, j'y vais avec ce que je ressens et ce à quoi je crois. Donc, ce sera ou on me prendra telle que je suis et puis, tu sais, dans un entretien, tu ne peux pas trop dans que tu es trop profondément ???

La conseillère V.:

Bon, voilà, j'ai marqué : si toutes les annexes dans le corps du texte, parce que, quelque fois, voilà ! Je me suis dit : est-ce que.. Tu sais, elle a plein de procédures quelquefois. Est-ce que elle pourrait pas schématiser. Je sais pas si c'est une bonne idée ou pas, les procédures surtout quand elle a 36 000 dossiers comme M. ci, dossiers comme M. ça, pour tel type de, pour tel type de client, tel type de candidat, tu vois ? Pour que cela fasse, peut-être un peu moins lourd. Bon, c'est long.

L'enseignante de spécialité :

C'est long, la communication orale, j'ai trouvé que... c'est très long.... Très bien, je veux dire que j'ai retrouvé tout ce que je voulais, mais j'ai trouvé que c'était très long. C'est vrai qu'on la voit travailler, c'est ... elle a bien compris ce qu'était la démarche. C'est les nouveaux ou les anciens ?

La conseillère V.:

Ca, c'est le nouveau, c'est le nouveau. Regarde, elle avait déjà. Moi, un indice, c'est la liste des activités qu'elle donne. C'est déjà très clair et, en plus, elle met l'accent sur ce qu'elle pense le plus important. Bon, elle a développé un peu trop peut-être. Donc, qui c'est qui l'a vue en premier ?

L'enseignante de spécialité :

??? c'est pareil, c'est pareil. Les 3, c'est les mêmes.

La conseillère V.:

Oui, ??? C'est un 34 et c'est Edwige qui l'a vue, je crois. Edwige ! Parce qu'en plus, tu vois, elle a fait un plan qui était tout à fait correct et que l'autre a outrepassé. Mais elle a très bien compris l'histoire de l'illustration.

L'enseignante de spécialité :

Tout à fait. Non, on est bien dans l'esprit de toute manière, là. A tous les niveaux. Bon, moi j'ai tout trouvé. Maintenant

La conseillère V.:

Est-ce qu'on lui dit du copier-coller ou est-ce qu'on lui essaie de...

L'enseignante de spécialité :

On peut le reprendre, ??? moi je n'aimerais pas trop sur ce dossier avec elle si c'est possible parce que j'ai tellement de travail à faire avec les autres que j'ai peur que... voilà !

La conseillère V.:

Absolument, il faudrait qu'on arrive à boucler tout rapidement

L'enseignante de spécialité :

Parce que c'est vrai qu'il faut tout mettre ??? elle a compris avec toute la démarche alors que les autres, il va falloir tout faire, et bon ... Et, en plus, c'est des compta. Alors, là, ça va être lourd...

La conseillère V.:

Et oui, c'est ça qui me...

L'enseignante de spécialité :

Le 2 ??? Bacpro compta, il va falloir que je revoie en détail... ??? Ca va être difficile, donc... Là, par contre, peut-être essayer ?? Sa lettre de motivation, qu'est-ce que tu en as pensé ?

La conseillère V.:

La nouvelle lettre de motivation ? Bien, moi... Elle n'a pas repris une lettre en tant que telle, elle a repris l'inscription, etc. Déjà, celle qu'elle avait mis là, je trouvais ça pas mal du tout. La 1ère expérience, donc. Parce qu'elle décrit un petit peu quand même son parcours. ??? mes compétences. Bon, c'est normal qu'elle vise un niveau supérieur puisqu'elle a toute cette expérience. Et elle dit que c'est quand même une sécurité, au cas où, par choix personnel ou par obligation. Là, je vais lui poser la question : est-ce que c'est une obligation qui se fait sentir ou pas ? Et, j'ai pas l'impression. Je voudrais...même, je pense que, enfin, c'est une fille qui devrait continuer à essayer de voir pour un BTS [???] Tu crois pas ?

L'enseignante de spécialité :

Ben, elle a aucune ??? Il faut quand même avoir ??? validation ?? c'est ce qui différencie le Bac du BTS souvent.

La conseillère V.:

C'est surtout... elle a quand même Elle a quand même en responsabilité les 2 petites stagiaires CEC et CES et elle est sous la responsabilité de la responsable de formation ? Non ? Elle n'assiste pas la responsable de formation ?

L'enseignante de spécialité :

De toutes façon, moi je pense que, bon, son dossier est bien pour un Bac mais... pour au-delà...

La conseillère V.:

Ah oui, celui-là, oui ! Non, mais je veux dire, après. Est-ce qu'elle pourrait pas prévoir, dans un 2^{ème} temps, peut-être réaménager un son activité au sein de l'APP ?

L'enseignante de spécialité :

CoMme M.nt t'expliquer ? J'ai l'impression qu'elle a au maximum, coMme M.nt dire, développer ces activités-là. Et qu'elle est vraiment, il me semble, bon maintenant je peux me tromper... elle a su très bien ressortir tout ce qu'elle faisait vraiment. Et, je ne sais pas si... Elle explique beaucoup, elle élague beaucoup. Et je ne sais pas si... Elle a très bien compris le système de la validation

La conseillère V.:

Oui, ça, c'est sûr.

L'enseignante de spécialité :

Mais, je ne sais pas si en BTS. Personnellement, je trouve que, bon, en compta, ce sera juste, parce qu'en compta...

La conseillère V.:

Ah oui, mais de toute façon, je parlais pas de ce ??? là. C'est si après, elle... Après coup, une fois qu'elle aura son Bacpro, peut-être qu'elle va revenir dans sa boîte et si elle veut continue, à ce moment-là, il faut qu'elle accentue sur ses activités d'assistance. Elle prépare les décisions jusqu'au bout, finalement. Donc, ce serait plus dans... Mais, bon, alors « activités », voilà, donc, 6 résumés de procédure avec schéma. Par exemple, pour les différents classeurs, pour les différents cahiers de liaison dans le groupe. Tu vois, peut-être que ça serait plus léger à lire ? Parce là ça ferait quand même long. Tu te rends compte, ça ferait.. j'ai calculé qu'elle avait 40 pages. Je les ai paginées pour pouvoir lui dire des choses : 1, 2, 3, 4 mais... enfin, surtout pour l'orthographe et tout ça.

La fin de l'activité 1 me semblait être assez intéressante pour le français dans la mesure où elle fait des revues de presse, des machins coMme M. ça.

L'enseignante de spécialité :

Les cours d'alphabétisation ?

La conseillère V.:

Non, c'était les festivals ?????. Tu vois, elle... C'est page 19, bon mais toi tu ne les as pas paginées, moi je me les suis paginées coMme M. ça. Au niveau de la communication, c'est à la fin de ...c'est 2 pages avant la comptabilité.

L'enseignante de spécialité :

??? la communication ???

L.D.

??? je suis à côté. Bonjour Véro. Véro, il faut que je te voie. Parce que j'ai tellement de soucis, coMme M. Sylvette est pas là. Je suis un peu perdue. ??? Donc, je suis dans les dossiers, etc. Il y a un dossier ??? appareMme M.nt, le compte rendu est resté dedans.

La conseillère V.:

C'est lequel ?

L. D.

Alors, tu le regarderas, voilà ! Donc, je veux te dire, et la 2 chose : soyez synthétiques ! J'ai des problèmes pas possibles pour faire taper les comptes rendus. Ca, c'est une 1^{ère} chose. Une 2^{ème} chose : si vous êtes pas synthétiques, les candidats, ils lisent pas ! Si ils ont 3 pages, ils lisent pas ! Alors, essayez d'être synthétiques et de mettre plutôt quelque chose qui soit, mais que vous aurez vu pendant l'entretien, ??? enfin, je le dis à tout le monde et j'essaie de le faire, moi parce que c'est difficile. Alors, entre deux, parce que je sais que tu es coMme M. moi, aujourd'hui, on est... Entre deux, tu essaieras de monter et dans le carton rouge, il est au fond. Alors, je sais pas si c'est le double...

La conseillère V.:

Ca doit être le double, parce que, des fois, moi, je fais des doubles...Je fais un double pour... mais il est tapé, tapé...

L.D.

Non, il n'est pas tapé, justement, il est écrit à la main

La conseillère V.:

Alors, s'il est écrit à la main, ne t'inquiète pas. Il y en a plein qui restent là. C'est des doubles qui sont dedans. Si c'est ...

L.D.

Alors attention, parce que je me suis arrangée avec ???? j'ai essayé et c'est moi qui vais suivre. Donc, il y en a plein un carton de ceux où on n'avait pas les comptes rendus ??? et justement c'est dans le carton, alors, peut-être Sylvette, elle s'est trompée. C'est dans le carton. Donc, peut-être ??? Si tu veux, mon souci est là, j'ai un gros souci c'est que, d'habitude c'est Sylvette qui le fait, c'est qu'il faut pas que je laisse un seul compte rendu qui soit pas tapé. Et il faut le faire très vite. ???

La conseillère V.:

Je sais bien, je sais bien

L.D.

Donc quand même, tu me regarderas et en plus moi, j'ai ??? rapport, compte rendu. Alors, je sais pas si je vais les donner à taper. C'est dur, hein, de travailler coMme M. ça. On donne à taper à 50 personnes, c'est un peu la folie. Ca va, sinon, toi ?

L'enseignante de spécialité :

Oui, oui, oui, oui

L.D.

Tu reviendras pas du tout ? Je pourrais te voir dans la journée ? Parce que j'ai, il y a peut être une instruction [?] ici d'essayer quelque chose avec le Conseil Régional

L'enseignante de spécialité :

C'est laquelle ? Patricia ?

L.D.

??? Elle avait déjà travaillé avec moi. Une qui avait déjà travaillé avec moi. Nathalie. ??? Parce que, par exemple, je vais essayer de voir, quelqu'un qui serait de Bagnols-sur-Cèze. Bon, au départ, je viendrai et, après, ?? on a vendredi après-midi, après, essayer de voir ???

L'enseignante de spécialité :

Je suis déjà prise ???

L.D.

Tous les vendredis où t'es libre ??? On va pas regarder maintenant...

L'enseignante de spécialité :

Entre midi et 2, on verra ??

L.D.

Voilà ! Bon ?? du café pour tout le monde...

La conseillère V.:

On, alors, on va donc continuer sur cette dame mais j'aurais voulu, juste... mais bon, on a la même opinion que pour celle qui suit après

L'enseignante de spécialité :

Le problème, c'est ça. C'est que je voudrais me dépêcher pour elle, pour pouvoir avoir du temps ??? Moi pour cette dame, ça va être rapide. La difficulté et le temps que tu vas passer, ça va être de préparer le dossier pour le présenter. A ton avis, c'est pas ça ? Ca va être...

La conseillère V.:

C'est pour ça ??? Quand elle dit ??? synthétique. C'est pour moi qu'elle dit ça, parce que, moi, je fais des comptes rendus pas très synthétiques, parce que j'explique, parce que voilà ? ?? j'essaie de les faire quand même ???? Ca c'est sûr, mais il y a plein de candidats ??? qui ne prennent pas les notes et tout ça. C'est pas bon non plus. ???

COUPURE

Et puis, donc moi, je connais pas grand'chose au secrétariat. J'ai plutôt des questions ??? Vous êtes au courant que c'est la dernière ligne droite là. C'est un entretien de conseil pour arriver à renseigner le dernier dossier : le dossier 2Bis que vous connaissez peut-être, que Mme M. Ottan vous a montré. Elle ne vous l'a jamais montré ? Mais elle vous a sans doute photocopié les pages 5 à 27 parce qu'elle fait souvent ça. Donc, après les autres pages, on a parlera rapidement ?? questions. Donc, l'idée c'est d'arriver à avoir matière et style, un peu, pour remplir les pages 10, 11, 12. Ce sont les pages les plus lues du jury qui concernent les activités. C'est la raison pour laquelle votre dossier est déjà très bien, enfin, c'est déjà une très très bonne matière 1^{ère} puisque nous avons déjà 3 activités déjà bien identifiées sur ce que l'on réclame pour les ??? Bien, alors, on va juste dire un petit mot de la lettre de motivation. Je crois que vous n'avez pas refait la lettre de motivation mais vous avez bien fait parce que, moi, la 1^{ère} me convient bien. Il y aura une place aussi dans un des dossiers à remplir, là, pour cette lettre de motivation. Vous avez d'ailleurs une écriture très agréable à lire, donc. Certains disent qu'il faut la faire manuscrite, d'autres disent que ça va aussi tapée. Vous choisirez. C'est pas ...

Ce qui me...une question que j'ai : c'est, est-ce que vous dites « si pas choix, ou par obligation, je devrais rechercher un emploi similaire à celui-ci ». Vous avez une inquiétude pour l'instant ?

Mme M. :

Pas sur mon poste, mais on est en train d'être repris par un autre support administratif. ?? en pleines négociations. Mais, au moment où j'ai fait la lettre, je ne doutais pas.

La conseillère V.:

Ah, d'accord. Donc, vous avez anticipé...

Mme M. :

J'ai anticipé. J'avais l'impression d'être...

La conseillère V.:

Et le Bac Pro, est-ce que, de votre point de vue, ça va vous servir à négocier, peut-être, un salaire ou une position sur une grille indiciaire plus...

Mme M. :

Alors, je sais que certains organismes ??? paient suivant les diplômes. Donc, je m'en suis aperçue puisque.... négociations, qu'on avait 2 supports différents. Et, il se trouve qu'avec un Bac Pro, j'aurais gagné le salaire que j'ai actuellement. Et, sans Bac Pro, je gagnais mille et quelques Francs en moins si on avait choisi ce support-là. Donc, je m'aperçois quand même, que le diplôme, de plus en plus, ???

La conseillère V.:

C'est sûr, oui, d'accord. Donc, ?? vous justifiez tout à fait ça. Est-ce que les matières que vous n'obtiendrez pas par la validation, puisque la validation ne donne dispense que de certaines matières, vous êtes bien ???

L'enseignante de spécialité :

Je pense que c'est ???

Mme M. :

??? si c'est pas cette année, enfin je le passerai cette année

L'enseignante de spécialité :

D'accord. Vous êtes inscrite cette année ?

Mme M. :

Oui

L'enseignante de spécialité :

D'accord. Parfait !

Mme M.

Je le repasserai l'année prochaine

La conseillère V.:

Tout à fait d'autant que c'est suspendu par ??? Donc, vous connaissez aussi ce petit truc : si jamais, une des matières générales vous pose un gros problème ? Vous pourrez choisir de repasser une activité du domaine professionnel. Si vous vous sentez à l'aise. Parce qu'à ce moment-là, la personne ayant eu une bonne note, vous compensez pas vos points supplémentaires une épreuve qui se déroulerait moins bien. Alors, si c'était le cas. Bon, là peut-être que vous essayez direct, coMme M. ça. Mais si ????Donc, on met les choses au mieux vis-à-vis du Bac pro. C'est ce que je vous souhaite et j'espère que cela se passera coMme M. ça.

Vous ne l'avez pas ? Vous repassez à la session d'après. Il faudra téléphoner ici, à Mme M. Delpech, qui vous dira quelles sont les procédures à faire pour demander au rectorat la suspension d'une des dispenses. Vous pouvez le faire... Je vous le mettrais sur le compte rendu si jamais...

Bien, alors, bon on va rentrer dans le vif du sujet, maintenant. ??? différentes activités...

L'enseignante de spécialité :

???Vous avez développé 3 activités : ??? communication ??? tout de suite ???

Par contre, la comptabilité mérite ??? tout simplement activité n° 3 puisque c'est une activité qui n'est pas une activité qui n'est pas dans le cœur du métier ??? activité n° 3. Bon, là, je me suis retrouvée avec un petit problème : c'est que presque, c'était trop élagué. C'était trop délayé. Il y en a peut-être trop. Donc, il faudrait essayer de... pas de limiter, mais de prévoir un petit peu des exemples qui se ressemblent, essayer de ??? alors voir un petit peu, on va lire, je ne sais pas coMme M.nt, ce que, bon, dans votre communication...

La conseillère V.:

??? numéroté. Bon, vous aurez la numérotation ??

L'enseignante de spécialité :

Voilà, parce que quand je l'ai lue, l'activité Communication, elle était un petit peu touffue. Il faudrait peut-être hiérarchiser votre communication. Parce que, donc, là vous avez, la personne ??? se demande vraiment pourquoi elle vient, un demandeur, par exemple, un demandeur d'emploi, après, par exemple, une jeune fille ??? filière. Si, vous voulez, c'est constant. Par exemple, par exemple, par exemple. Mais il n'y a pas de détermination. C'est-à-dire, premièrement, qu'est-ce qu'on pourrait faire ?

L.D. :

Excusez-moi de vous déranger mais j'ai promis un café et je vous en apporte ???

L'enseignante de spécialité :

Alors, quel style _c'est vous qui le voyez_ quel style d'accueil avez-vous ? C'est-à-dire que les gens ???? avec vous en général. Après vous me direz « par exemple ». Vous voyez ce que je veux dire ?

Mme M.

C'est-à-dire qu'on accueille du public. J'accueille du public toute la journée et c'est pour ça que j'ai voulu donner des exemples parce que les demandes, elles sont tellement différentes...

L'enseignante de spécialité :

C'est très bien. Mais, au lieu d'écrire « par exemple », j'aurais aimé, moi, voir : « Premièrement, accueil de nanananananan ». Voilà ! Parce que il y a rien qui ressort, si vous voulez dans votre activité Communication. ??? Il y a pas : « Premièrement, j'accueille une personne qui... Accueil Demandeur d'emploi. D'accord ? Vous voyez ? Et donc, vous donnez un exemple et vous expliquez tout. Après : « accueil d'une personne voulant passer le concours ». Parce que, le « par exemple », ne parle pas ! Vous avez juste mis ??? le « par exemple » et moi, ça me.... Quand je l'ai lu, j'ai bien tout vu mais, pour le jury, il vaut mieux que ce soit des choses qui, bon, parce que il y a un dossier à lire et ?? ils y passent le temps nécessaire mais plus c'est clair mieux c'est.

La conseillère V.:

Il faut se mettre dans la peau des jurys qui ont quand même plein, plein de dossiers, après, et donc, si, tac, tac, tac, elle sait faire une psychologie de public, une psychologie de machin, elle a une réponse pour chaque type de public, ils arrivent à inférer les compétences beaucoup plus vite que ...

L'enseignante de spécialité :

Parce que tout y est, si vous voulez, dans l'activité, tout y est. J'ai cherché, je l'ai trouvé mais, bon, moi j'y suis allée parce que j'ai eu le temps et puis j'ai la préparation de le faire et, puis, c'est mon travail un accompagnement. En jury, c'est pas le travail ! ??? Alors dites-vous bien qu'il faut leur mâcher le travail.

La conseillère V.:

En revanche, bravo pour l'illustration que vous avez su apporter parce que ça c'est rare...

L'enseignante de spécialité :

Oui, au niveau des exemples ? Très bien ! Donc, au niveau de la communication, c'est ce que je trouvais de...

La conseillère V.:

Ce que j'avais relevé, c'est que vous joignez plein d'annexes. Soit à la fin de l'activité, soit à la fin de ??, de l'activité. Ce serait bien que vous référenciez l'annexe dans le corps du texte : voir Annexe 1 et puis, après ??? Donc, ça c'est une chose qui rend, citez les annexes dans le corps du texte. En fait, ta remarque rejoint un petit peu celle que j'avais. Moi, je vous suggérerais plus pour les histoires de classeur, de cahier, de tout ça de faire un schéma ou un

tableau. C'est un petit peu aussi pour organiser votre description. Ca ... Qu'elle soit plus lisible rapidement.

L'enseignante de spécialité :

Oui, c'est vraiment le problème que l'on a quand on lit les dossiers. Il n'y a pas suffisamment de hiérarchie, il y a pas suffisamment de titre qui... Tout est mis, tout y est mais pas hiérarchisé.

La conseillère V.:

Oui, moi j'avais vu donc qu'à la fin de cette activité de communication, vous avez parlé de ??? des festivals. Festivals en hiver : les Hivernales, etc. Est-ce que pour ces manifestations, vous avez réalisé des plaquettes, des affiches, des choses comme M. ça ?

Mme M. :

Ah non, les affiches non. En fin, on les faisait faire. D'ailleurs il existe encore le festival et...

La conseillère V.:

D'accord, ok.

Mme M. :

??? le Conseil Général

La conseillère V.:

Ok et les plaquettes ou ?

Mme M. :

Non, on faisait tout faire...

La conseillère V.:

Tout était fait ! C'est simplement pour l'épreuve 6, je vous disais que Arts et dessins appliqués, quelque fois on aurait pu, si vous aviez fait ça... D'accord ! En revanche, les revues de presse et tout ça, ça va sans doute vous servir pour demander l'activité de Français. Je crois qu'Edwige Ottan vous l'avait conseillé. Donc, voilà !

Bien, on arrive à l'activité... Oui, quelque fois, vous avez des petites choses qui restent dans la plume mais, c'est pas là, c'est surtout à la fin. Les petites lettres qui sautent ou des trucs comme M. ça. Donc, moi, je les ai notées, je vous dirai au fur et à mesure quand je les vois parce que, c'est vrai, c'est pas mal de faire relire son dossier. Quand on est ???, dedans

Mme M. :

J'ai pas eu le temps. Je m'en suis aperçue hier soir. Je me suis remis dedans et je me suis aperçue qu'il y avait des fautes ???

L'enseignante de spécialité :

Ca ça pardonne pas. Je veux dire ??? secrétariat...

Mme M. :

J'ai pas eu le temps mais j'aurais dû.

La conseillère V. :

Combien de temps vous avez... Car c'est pas le truc définitif ??? Voilà ! Donc, est-ce que pour la communication, tu as encore des autres choses ?

L'enseignante de spécialité :

Non, non, la communication était bien gérée

La conseillère V. :

Bon, allez, la communication, c'est ??? Pour la comptabilité. Alors est-ce qu'on verrait d'abord la gestion ?

L'enseignante de spécialité :

??? l'organisation... Alors, voilà ! C'est toujours pareil. Donc là, on va le faire différemment. Alors ??? organisation ??? « Afin de gérer au mieux mon temps, j'utilise ??? qui se trouve sur mon bureau ????? un outil indispensable ». Donc, « Grand un » ??? post-it ?? Tout ça, ça doit être pour la gestion de votre, de votre, d'un agenda. Alors, c'est ce qui me pose un petit peu des problèmes. Je trouve que c'est un petit peu, un petit peu touffu. Là, donc là vous en êtes à l'éphéméride ? Ensuite, vous passez à quoi ?

Mme M. :

En fait, j'ai ??? des exemples justement, pour moi, l'organisation, j'utilise l'éphéméride et je sais, si vous voulez, que c'est pas évident. On le fait comme ça, mais après pour rédiger ! Et donc, j'ai donné l'exemple de statistiques que j'ai fait tous les mois et que je suis obligée de ???, d'ailleurs je le dis que ??? mon dimanche et c'est vrai que là, j'ai eu du mal à ...

L'enseignante de spécialité :

Parce que moi j'ai pas très bien compris là. Ça fait bien partie des agendas ? Ça fait bien partie de l'éphéméride mais là j'avais pas compris ce que ça voulait ...

Mme M. :

C'est pour ça, j'ai mis : « ou bien ». C'est resté comme ça et c'est vrai que j'aurais dû...

L'enseignante de spécialité :

L'expliquer autrement parce que moi j'ai pas très bien compris ... Ça fait bien partie des agendas, ça fait bien partie de l'éphéméride mais là, j'avais pas compris ce que cela voulait ...

Mme M. :

C'est pour ça que j'ai mis « ou bien », c'est resté comme ça et c'est vrai que j'aurais dû...

L'enseignante de spécialité :

L'expliquer autrement parce que, moi, je n'ai pas très bien compris

Mme M. :

Voilà !

L'enseignante de spécialité :

??? statistiques et donc, c'est pour, donc c'était bien pour illustrer le dossier d'éphémérides ???

La conseillère V.:

C'est en fait pour l'échéancier, ?? l'échéance pour que vous n'oubliez pas ???

Mme M. :

Voilà ! et, en fait, je le dis ici et c'est vrai que je raconte beaucoup de choses

L'enseignante de spécialité :

Avant !

Mme M. :

Avant de dire l'essentiel

L'enseignante de spécialité :

Voilà ! Parce que ce serait bien de passer, voilà, au début et puis, après d'expliquer pourquoi, quoi ! Mais, c'est pas tellement ??? qui nous intéresse à ce niveau là. C'est surtout la gestion du temps au niveau des statistiques. Il ne faut pas perdre de vue ce que vous avez mis en I parce que, moi, quand je l'ai lu, ça a été un petit peu confus

La conseillère V.:

Donc, il suffirait de prendre ce paragraphe : « le budget accordé ???? mensuel » et donc, vous faites attention lalalala et puis, après, ça éventuellement, vous pouvez le passer ou là ou, je ne sais même pas si c'est...

L'enseignante de spécialité :

Parce que moi j'en ai pas besoin de ça. Pour moi, à la limite, on le mettra dans un autre para, un autre dossier statistiques, si vous voulez, parce que ça peut être un travail, je sais pas, parce que mathématiques, ou comme Mme M. vous voulez, ou même un travail ??? sur Excel

Mme M. :

Non, non, je fais la base de données sur Works et après, c'est tout à la main ??? D'abord ??? sur la base de données ??? stagiaires et on cherche un logiciel qui sait tout faire et on a du mal à trouver. Le seul que j'ai trouvé, c'est ??? Languedoc-Roussillon et il coûte ??? calculs ?? et ça j'aurais pu essayer de la créer mais ça me demanderait un temps ??? trop trop de temps

La conseillère V.:

Oui, pourtant vous n'avez ??? Excel ????

????

L'enseignante de spécialité :

???base de données ????

Mme M. :

J'ai écrit quelque part ???

L'enseignante de spécialité :

Ca, à la limite, vous pouvez l'enlever et mettre ce qui se rapporte à l'éphéméride et non pas toute l'explication... A la limite, faire un dossier ??? organisation même statistique ??? c'est intéressant.

Alors, « gestion administrative de l'accueil et de la formation » : alors, là aussi, il y a une partie administrative et une partie pédagogique. D'accord ? Alors, au lieu de me mettre : ??? c'est ??? les titres qui me dérangent. Grand I : éphémérides – Grand II : gestion des dossiers. Donc, premièrement, le dossier administratif. D'accord ? Plutôt que ??? c'est pas clair. ?? dossier administratif, donc après, la fiche ??? formateur ??? l'emploi du temps, la fiche descriptive de l'APP, bon d'accord ! La fiche retour « organisme de formation », le cahier de bord ???

Deuxièmement : le dossier pédagogique ! D'accord

La conseillère V.:

Ca, c'est une ?? structuration ???

Mme M. :

D'accord

L'enseignante de spécialité :

Donc, le dossier pédagogique ??? évaluation ??? bon voilà ! Après : grand III et c'est pour ça que, vraiment, on voit pas du tout quand on passe de l'un à l'autre ? Vous voyez alors que j'ai tout trouvé mais, c'est le planning, je crois ? Juste là !

La conseillère V.:

Le nom des stagiaires en positionnement...

L'enseignante de spécialité :

Après là. ??? dossier des stagiaires ??? informations. Bon ! Au secrétariat, est accroché sur un pan de mur un planning. Voilà !

Donc ça arrive au milieu ???

La conseillère V.:

Il est noyé [???]

L'enseignante de spécialité :

Et tout le reste, après c'est le planning

La conseillère V.:

Moi aussi, ça m'avait troublée ???

L'enseignante de spécialité :

Donc, alors, après « sur ce planning, figure le nom des stagiaires » ??? « à la porte d'entrée » ??? très bien ??? « nom des personnes, nom des stagiaires, nom des formateurs ». Bon ! « Ce planning permet de visualiser ??? stagiaires » lalala « modifications ». C'est très bien ! C'est très bien aussi ! Tout le reste

La conseillère V.:

??? « le nom des stagiaires, le nom des secrétaires, le nom »... Et là, « continu », il y a le « e » qui est parti ! Mais « qu'il continue de se former au français ». Excusez-moi, je suis enrhumée, donc j'ai une voix de cantatrice ???

L'enseignante de spécialité :

Alors, là, après « Dès que la responsable de formation reçoit une personne, après l'accueil, elle me transmet le dossier des stagiaires ??? » Alors, c'est un dossier, le dossier administratif ? Le dossier d'évaluation ?

Mme M. :

Le tout. C'est vrai qu'après je décris ... quand elle a reçu la personne, elle remet le dossier au secrétariat. Moi, je prend ce dossier et je le traite, je communique, c'est pour ça que j'explique que je prend la fiche d'entre formateur, je fais des copies pour les formateurs, je, j'insère le carton dans les plannings. S'il est en positionnement, je les mets dans une bannette, s'il est en contrat, je les mets dans l'armoire.

L'enseignante de spécialité :

Donc, il faudrait ??? suivi dossier ??? gérer le dossier ?? stagiaire. Donc cette gestion de dossiers que vous m'aviez mis, là, le dossier pédagogique, vous voyez ? ??? Premièrement, le dossier administratif, deuxièmement, le dossier pédagogique et troisièmement, je ne sais pas comme M. on pourrait l'appeler, mais par rapport au grand II. Je ne sais pas si je suis claire ? C'est bon ?

La conseillère V.:

Oui, oui. Ici, vous avez II-1 dossier ???, II-2 le dossier pédagogique, vous allez avoir II-3 La procédure

L'enseignante de spécialité :

Voilà, c'est votre procédure !

La conseillère V.:

Et c'est là, tu vois, que j'avais envie, moi, d'un schéma. La personne vient, elle est reçue par la responsable de formation. La responsable de formation lui donne : si c'est ci, si c'est ça, si c'est ça. Peut-être, je sais pas. C'est ce qui m'aurait permis moi de visualiser plus facilement vos opérations. Mais peut-être que vous pouvez le faire de façon décrite. Mais, il faut qu'on arrive à voir le fil conducteur. Imaginez que demain matin, vous allez à Tombouctou et vous ne pouvez partir que si je vous remplace. Il faut que je sois opérationnelle immédiatement. Comme M. on vous me dites ? Qu'est-ce que je fais là ? Il faut que vous me disiez : « bon, celui-ci là, il arrive, il a ça, tu fais ci ». Vous voyez ? Cette espèce de ????

L'enseignante de spécialité :

Voilà, donc là, on s'arrête ??? Là et là on ??? les statistiques. Hahahahaha [rires] Je remonte ??? vous savez ce que je vous avais préparé. ???Et là, donc ??? à la limite, puisque que là c'est, bon, ben, du travail de statistiques puisque c'est quelque chose qui est important pour vous avec la base de données, je veux dire, c'est un travail de communication important et quand même intéressant. Donc, « grand III – Statistiques », donc, en rappelant ???

La conseillère V.:

Paragraphe 12, la page ... Je vais vous dire coMme M. nt j'ai, j'ai numéroté, coMme M. ça, après ça sera plus facile. Paragraphe 2, la page 31. C'était le morceau statistique que vous aviez enlevé et puis, ????

L'enseignante de spécialité :

Voilà ??? de produire des statistiques mensuelles afin de ??? statistiques ??? Toute la préparation des statistiques ??? Hop, terminé !

La conseillère V.:

Jusqu'à page ???

L'enseignante de spécialité :

Jusqu'à ?? D'accord ? Bon, là après ??? vous m'avez mis un super titre. Je suis très contente ??? [rires]. Donc, là tout va très bien

La conseillère V.:

On retrouve ses petits.

L'enseignante de spécialité :

Là, alors là la gestion des stocks. Bon, rapidement. Ça été un petit peu, par rapport à ce que vous avez mis du temps pour le reste, je trouve que la gestion du temps, vous l'avez faite très sommairement. J'ai été... ça va pas plus loin

La conseillère V.:

D'une part, est-ce que ça reflète le temps que vous y passez ? Vous y passez très peu de temps ? Oui, c'est ça.

???

L'enseignante de spécialité :

Bon, Nouvelles technologies, ça ira pas dans les activités. Nouvelles technologies, vous verrez dans une partie du dossier ???

La conseillère V.:

Oui, oui, absolument

L'enseignante de spécialité :

?? vous vous en servirez de ce que vous avez écrit là mais pas là ; Alors, alors, les modifications, ça aussi ???

La conseillère V.:

Oui, oui, tout à fait, les innovations, les

L'enseignante de spécialité :

?? vous allez en avoir besoin mais dans le dossier ??? besoin. ??? vous avez amenez coMme M. modifications

La conseillère V.:

C'est tout à fait bien que vous l'avez

L'enseignante de spécialité :

C'est bien parce que vous allez refaire du copier-coller

La conseillère V.:

Oui, oui, vous allez aller très vite finalement. Vous avez une bonne ???

?????

L'enseignante de spécialité :

??? c'est évident, vraiment, regardez, on fait que du, donc, plus ou moins, essayer de faire ressortir les activités mais on voit que vous avez fait du travail, c'est évident, ?? on le voit le temps qu'on peut passer... C'est difficile, hein, de s'y mettre ??, validation ???

Mme M. :

??? J'avais coMme M.ncé et j'avais laissé tombé parce j'ai coMme M.ncé le dossier et tout ??? On était deux à le faire. Ma collègue a laissé tomber aussi ????? parce que j'ai essayé de venir à la réunion d'information avec moi et... quand elle a vu ???

L'enseignante de spécialité :

Ca ne m'étonne pas et je pense que les gens n'ont aucune idée du travail ???

La conseillère V.:

Et peut-être que c'est pas assez souligné en réunion d'information ??? puisque votre collègue...

Mme M. :

??? entretien avec Mme M. Ottan ??? elle a beaucoup apporté ??? de bien le préparer. Elle m'a dit : c'est que je 1^{er} jet, après vous allez avoir un entretien, l'accompagnement, on vous demandera de le modifier ??? J'ai essayé de faire ???

La conseillère V.:

C'est super bien qu'elle ait dit ça. Parce que souvent on arrive avec des gens qui ont fait un gros travail, qui est un peu à côté de la plaque. Vous, c'est tout à fait dans la plaque ??? et après, pour nous, c'est très difficile de dire : « bah, c'est très bien, mais on efface tout, on recoMme M.nce, on fait autrement ».

Mme M. :

??? a eu un entretien de plus de deux heures et elle m'a fait un compte rendu de tout ce que je disais et c'est vrai que là, c'est facile. Et j'ai repris les 2 ou 3 feuilles qu'elle a notées et j'ai essayé de faire mon dossier ??? ce que j'avais dit ?? c'est pas évident, à l'oral et à l'écrit

L'enseignante de spécialité :

Tout à fait ??? le travail a été fait, je veux dire ?????

Mme M. :

De toute façon, elle m'avait donné un mois ???

L'enseignante de spécialité :

Et puis, il faut le temps de la réflexion ???

Mme M. :

Et j'ai coMme M.ncé à le faire ??? et entre temps, j'ai acheté un ordinateur. Donc, j'ai recopié tout ce que j'avais fait, en modifiant des choses à mesure que je disais : « non, ça, ça va pas, etc. » et après, j'étais sur l'ordinateur, j'ai plus rien écrit et j'ai fait coMme M. ça ???

L'enseignante de spécialité :

On dit que ça prend du temps mais c'est vrai ???

???

C'est vrai, mais oui on est juste en train de classer, c'est tout, hein. Pour que ça soit plus clair par rapport au jury sinon, tout est fait.

La conseillère V.:

On va ??? vous conseille de mettre en dernière activité pour respecter un petit peu les proportions qu'il y a dans le Bac pro Secrétariat ???

L'enseignante de spécialité :

« Je retire à la banque régulièrement de l'argent liquide qui sert de fond de caisse que je note en crédit sur le cahier ». ??? Là, c'est un petit peu... Là, il faudra que vous la rayez celle-là parce qu'elle est trop, elle est pas assez comptable...

Mme M. :

,,, c'est quelque chose que j'ai fait ??? et je ne fais plus maintenant. ??? Ca été assez difficile de m'y remettre, j'ai essayé de me souvenir et donc, la collègue qui a pris le relais après moi, tout ce que j'ai ... D'abord, j'ai listé tout ce dont je me souvenais et je lui ai bien demandé si c'était ce qu'on faisait car elle a travaillé en même temps que moi. Moi, je faisais ce travail, après je lui ai passé le relais parce que je suis partie en congé de maternité, en congé parental. Et donc, maintenant, de m'y remettre quelques années après, c'est difficile. Donc, je lui ai bien demandé si ce que j'avais noté ... et elle m'a dit « oui ». Et c'est vrai que c'était, coMme M. je le dis, en compta, heu, donc, je poste. J'ai démarré sur ce poste, je l'ai créé. Donc, c'était un peu... difficile et à la débrouille parce que, maintenant, on a un comptable qui vérifie tout chaque mois. Là, je faisais tout toute l'année et il ne vérifiait qu'en fin d'année ??? je faisais tout sans que personne vérifie. En fait, j'étais, coMme M. j'ai dit ??? Il vérifiait qu'en fin d'année. Donc, c'était vraiment un système ...

La conseillère V.:

?? d'appropriation d'un vocabulaire spécifique ?

L'enseignante de spécialité :

Oui, peut-être en grand I ??? aucun problème de toute manière, hein. ??? On va essayer de voir parce que. « J'ai retiré à la banque le cahier de caisse, j'ai retiré à la banque régulièrement de l'argent liquide qui sert de fond de caisse ??? que je note en crédit sur le cahier ». Bon ??? expliquer le cahier de ??? et de banque avec ventilation. Vous avez une ??? Je ne l'ai pas vue. ????? travaillé là

Mme M. :

C'est-à-dire un exemple ? Il faudrait que... ??? il faudrait que je passe la copie de ce que j'ai fait.. ?? oui, oui, oui, c'est archivé ??? J'ai reregardé un cahier de banque de ???

L'enseignante de spécialité :

Alors peut-être pas « en crédit » mais « au crédit ». C'est ça finalement qui m'avait plus dérangée. « Je retirais à la banque régulièrement de l'argent ??? Quand je verse de l'argent ??? la soMme M. donnée ainsi que la date et ??? de la ??? écriture comptable ??

Mme M. :

Non, je n'y touche pas et je l'ai pas fait parce que j'ai eu la formation juste avant de partir en congés de maternité ???

CHANGEMENT DE CASSETTE**L'enseignante de spécialité :**

Donc, « le cahier de banque ??? là ok. Les crédits ?? Alors, j'enregistrais les factures et je préparais ??? » Qu'est-ce que vous entendez par « enregistrer les factures » ?

Mme M. :

??? les factures qui arrivent ??? ça, par contre, il faut que je le retrouve. Toutes les factures qui arrivaient au niveau fourniture, je les notais dans le cahier. Pour moi, c'était les enregistrer.

L'enseignante de spécialité :

Ah, d'accord, ce n'était pas l'enregistrement comptable ?

Mme M. :

Non et une fois qu'elles étaient réglées, je les enregistrerais sur le cahier de banque ???

??????

L'enseignante de spécialité :

??? voilà, c'est grand II. Ca, c'est important, ok. Bon, là vous ne l'avez jamais fait sur informatique ? C'est bien ça

Mme M. :

??? j'ai coMme M.ncé ??? puis après

L'enseignante de spécialité :

Donc, c'est pas ??? compta ?

Mme M. :

Ah non !
?????

L'enseignante de spécialité :

Donc là ??????

Mme M. :

A la main

L'enseignante de spécialité :

A la main ?

Mme M. :

Tout à la main ??? maintenant ma collègue ??? informatique. Mais, moi, quand je l'ai fait jusqu'en 80, c'était à la main.

La conseillère V.:

Pour l'information de béotienne pur jus ??? qu'est-ce qu'on reçoit quand on dit on reçoit ??? dans les bulletins de salaire ?? la récapitulation de ce qu'on a gagné dans l'année ?????

[Rires]

Mme M. (?) :

La ???, c'est une déclaration que fait l'employeur sur ce qu'il a donné au salarié. Donc, c'est finalement

[Rires]

L'enseignante de spécialité :

Bon, ça c'est toujours ça ...c'est toujours pareil

La conseillère V.:

Alors, attendez page 24 là où on parle de la DADS, vous avez tout plein de trucs qui ont sauté là ??? la sécurité sociale « e », le 31 janvier ??? organismes « s », l'année civile « e ». Voilà, non, c'était de petits trucs, quand je les vois, je vous le dis

L'enseignante de spécialité :

Et grand III – Facturation ???qui arrive après, ??? après parce que tout le reste c'est l'ADADS

La conseillère V.:

Et on laisse tout ça ?

L'enseignante de spécialité :

Oui, bof. Si on pouvait, c'est important parce que tout est « registre légal du personnel, déclarations réglementaires ???

La conseillère V.:

D'accord, d'accord

L'enseignante de spécialité :

Oui, c'est intéressant, bof vous l'avez fait, ce serait bête ??? Donc, la facturation, après, c'est vous que le gérer alors ?

Alors, entre le cahier et la facturation, j'aimerais aussi avoir des exemples. Là, vous me dites, c'est ce qui m'a perturbée un peu... vous me parlez de la facturation et puis du cahier

Mme M. :

C'est-à-dire que... toutes les formations que l'on dispense à l'APP et qui sont, par exemple, pour les Contrats Emploi Solidarité, j'ai un cahier où je note le nom de la personne, le... coMme M.nt dire ?, le temps qu'elle va passer à sa formation, donc les dates du début, les

dates de fin, le nom de l'employeur puisque après, je facturerais à l'employeur donc j'ai besoin d'avoir son nom, ensuite le nombre d'heures qu'elle doit effectuer, le nombre d'heures qu'elle a effectivement effectué parce que ça ne veut pas dire qu'elle va faire la formation au complet. Ensuite, le numéro de la facture. Donc, une fois qu'elle a terminé sa formation, je prends les fiches de présence, je regarde le nombre de temps qu'elle a passé en formation et je facture à l'employeur avec ça.

L'enseignante de spécialité :

Il n'a pas un devis ? Non ?

Mme M. :

Euh, si ! Alors le devis de formation, pour les Contrats Emploi Solidarité, on en fait ???

L'enseignante de spécialité :

Il y a positionnement. S'il y a positionnement, il y a ...

Mme M. :

Disons que, d'abord on fait la demande à la DDTE pour avoir l'accord. Donc, un fait un devis de formation mais là, le devis de formation, moi, je le tape mais c'est la formatrice, enfin, la responsable de formation qui le fait.

L'enseignante de spécialité :

D'accord !

La conseillère V.:

Mais peut-être qu'il faudrait le mettre ? Non ?

Mme M. :

Je ne sais pas...

L'enseignante de spécialité :

Sur le logiciel Excel, là, ??? les factures, vous ????

Mme M. :

Oui...

L'enseignante de spécialité :

D'accord ??

La conseillère V.:

Est-ce qu'on met cette notion de devis fait par la...

L'enseignante de spécialité :

Si tu veux, moi, ça ne me ??

C'est bon. Ca va, j'ai mes petits

La conseillère V.:

Voilà, voilà. Donc, finalement, on a trouvé ??? tout ce qu'il faut...

[rires]

On jettera peut-être un tout petit œil sur les annexes, si tu veux bien ? Pour savoir...bon

L'enseignante de spécialité :

Celles qui sont représentatives. Voilà, le problème, c'est ça ???

La conseillère V.:

Trop d'annexes tuent les annexes, coMme M. a dit ??? un jour et c'était bien coMme M. formule

Tu y arrives? Attention parce que tu as de jolis ongles, j'ai peur que tu les casses

L'enseignante de spécialité :

C'est coMme M. ça !

La conseillère V.:

Oui, tout à fait !

[Rires]

L'enseignante de spécialité ::

Y a plus qu'à ??

La conseillère V.:

Donc, la 1^{ère} que j'ai ?? . Déjà, vous avez mis toutes les annexes au fond, ce qui est déjà bien ! Mais il faut, donc, coMme M. on l'a dit tout à l'heure, dire dans le corps du texte : « voir annexe n°1 » et, ici, légènder : « Annexe n° 1 ??? » ou sais pas quoi !

Alors, en 1^{ère} annexe apparaît le bilan. Est-ce que c'est ? C'est pas la 1^{ère} dont vous avez parlée.

Mme M. :

Ca, c'est justement les statistiques ??? tous les mois. C'est ce tableau que je fais à la main, que je calcule, etc

La conseillère V.:

C'est ça que vous irez mettre dans le paragraphe ??? je vais vous dire ça... « Grand IV – Travail de statistiques » Là, on voit « Annexe n°1 » et alors, est-ce que, je sais pas ??? est-ce qu'il faudrait pas renseigner, tu vois ? Même si c'était un truc...

L'enseignante de spécialité ::

Tu veux dire le remplir ?

La conseillère V.:

Oui ! Ou ça n'apporte rien ?

Mme M. :

Ou je peux mettre avec aussi tous les documents que j'utilise pour rentrer ...

L'enseignante de spécialité ::

Il faut pas que ce soit trop ! Pas trop ! Pas trop parce que, sinon, ils ne regardent pas !

La conseillère V.:

Oui mais, par exemple, vous pouvez faire une simulation même si ça me ??? fac-similé pour des raisons de confidentialité ??? Ce sont des... les chiffres, on s'en fout ! C'est tout à fait

possible ! Mais pour qu'on voit. Par exemple, y a ??? on sait pas et puis, de niveau IV ou, j'en sais rien. Pour que, après, je ne sais pas si quelque part vous avez joint une analyse de stat ? Parce que, ça, vous en aurez besoin ??? coMme M. je pense qu'on va essayer de vous demander. Je pense que c'est possible, tu penses pas ?

L'enseignante de spécialité ::

Oui, si ??? l'analyse de statistiques qui est fait. Ca veut dire que ça, vous l'envoyer directement, vous ?

Mme M. :

Je le saisis sur Internet ??? Si, si, j'en tire, enfin, à la fin de l'année, on fait le bilan de l'année. Donc, on prend, je crois que je l'ai mis dans le dossier, on prend les 12 demandes et, en fait, on fait une synthèse. On regarde le nombre de gens qui sont rentrés à l'APP . Pourquoi ? De quelle commune ils viennent ? Le nombre de gens qui sont sortis. Pourquoi ? Donc, les emplois, les entrées en formation qualifiante. En fait, on fait ...

L'enseignante de spécialité ::

Là ça pourrait vous servir au niveau des stats

La conseillère V.:

C'est ce qui vous permet de dire que vous ne faites pas, juste rentrer des chiffres. Vous savez les exploitez ces chiffres, y compris pour, peut-être, prévoir que l'année prochaine, l'APP, il a besoin d'avoir une pièce en plus parce que y a plein de Bac Pro qu'arrivent ou...

Mme M. :

Alors, là, faire l'analyse... Je vais faire coMme M.nt ? Je vais prendre chaque tableau et expliquer chaque

L'enseignante de spécialité ::

L'idéal, si vous avez la possibilité, l'idéal ça serait que ces 12, je ne sais pas si vous le faites, vous le fassiez sur Excel, avec un tableau et que vous vous serviez du tableau pour faire un graphique et ??? graphique ?? essayer ??? Ca, ça serait l'idéal

Mme M. :

D'accord, d'accord

L'enseignante de spécialité ::

Ca serait peut-être plus facile pour vous en plus !

Mme M. :

Non, c'est pas ce que je fais parce que, parce que on a tout le temps des bilans à faire et qu'on est tout le temps pressés. On fait tout dans l'urgence et donc, les 12 bilans, je les prends, j'additionne tout et c'est vrai que je les fais pas sous Excel parce que ça demande quand même du temps, j'additionne tout et après, quand on a le total de tout, et bien, on fait avec la responsable de formation les coMme M.ntaires. Parce qu'on le présente à l'assemblée générale...

La conseillère V.:

Mais, l'installer une fois sur Excel, est-ce que ça vous permettez pas, dans un coup de bourre...

L'enseignante de spécialité :

Ca serait bien ! Avec les formules et tout, ça serait bien ! Ca vous servirait pour l'année prochaine

Mme M. :

Au niveau temps, je sais pas si j'aurai le temps de le faire... Je suppose que le dossier, y a une date limite pour le rendre... 1^{er} mars ?

La conseillère V.:

Vous faites partie de ces personnes que nous appelons PGV parce que ??? les profs sont en vacances scolaires et ??? pour que

L'enseignante de spécialité :

??? mon livre

[rires]

Mme M. :

1^{er} mars !

L'enseignante de spécialité :

Oui, oui, voilà ! Alors on va parler d'autre chose !

[rires]

La conseillère V.:

Mais, éventuellement, vous pouvez dire que vous avez le projet de le faire. Hein ? et donc, en disant que ça va vous faire gagner du temps. Pour l'instant, vous le faites de façon manuelle mais que...

L'enseignante de spécialité :

??? vous imaginez ce que vous pouvez gagner en faisant ??? motivation avec ça

La conseillère V.:

Ca c'est peut-être un ??? à prendre compte, hein ?

L'enseignante de spécialité :

Oui, il me semble que...

[rires]

Hein, il me semble que ça serait peut-être intéressant ...

La conseillère V.:

Ca ça serait pour l'annexe n° 1.

L'enseignante de spécialité :

Attends, moi j'ai besoin... Là, tu es sur Excel, la facture. C'est ça ?

La conseillère V.:

Oui !

L'enseignante de spécialité :

Bon, il faudrait des formules. Vous savez coMme M.nt vous faites pour imprimer les formules ?

?????

Là, voilà ! Impeccable ! Ca, c'est bien !

La conseillère V.:

C'est ça, ça ressemble à ça ?

L'enseignante de spécialité :

Oui, ça ressemble à ça !

[rires]

La conseillère V.:

??? Je me disais : pourquoi c'est écrit en tout petit !

[rires]

????

En plus, toi, t'es très forte en Excel ? Oh là, là je vais te solliciter

[rires] Parce que ??? j'en ai fait un énorme tableau Excel et maintenant je voudrais comparer des dates, des machins, des trucs...

L'enseignante de spécialité :

Bon, là, peut-être éviter d'en mettre trop ! ???

?????

La conseillère V.:

Ca, c'est l'annexe 3 et c'est quoi ? C'est... ça représente quoi, ça ?

Mme M. :

Alors, ça, ce sont les personnes qui sont en formation à l'APP et dont la formation est...

La conseillère V.:

??? C'est avec l'activité Facturation que ça se ?...

Mme M. :

Oui !

La conseillère V.:

Il faut que on puisse se référer dans le corps du texte... Voir avec ??? « Ah oui, bon, d'accord j'ai compris, ça se passe coMme M. ça ! » Donc, avec ce 3, on est ??

L'enseignante de spécialité :

Les...les formules que vous avez mis avec celles-là, donc ??? aussi, hein ? Donc, liste stagiaires, tout ça, c'est peut-être pas très utile ? Hein ?

La conseillère V.:

Quoi ? Les données permettant le calcul des différentes formations ?

L'enseignante de spécialité :

Oui ! Je sais pas ! Peut-être que ??? stagiaires ??? annexes ???

???

Par contre, ça, là !

Mme M. :

Oui !

L'enseignante de spécialité :

Vous vous en servez ?

Mme M. :

Non, c'était juste à titre d'information. Enfin, c'était pour nous parce que, à un moment donné, j'explique que, par rapport à la DRTEFP, on a une subvention qui représente 30% du budget APP mais ils ont un contrôle, en fait, sur les 100% même si ils ne subventionnent que 30%. Et c'était pour montrer que la DRTE a 30% et pour montrer le reste des subventions d'où elles viennent sur le budget. Et, en fait, tout ça c'est à gérer au quotidien.

L'enseignante de spécialité :

Oui, parce que ça serait bien d'en faire, de le faire sur Excel ???, je reviens toujours à mon truc, d'en faire un graphique et de le coMme M. nter. Parce que c'est coMme M. un bilan financier, finalement. C'est important. Moi, je travaille au GRETA en tant que vacataire, on en parle constamMme M. nt de ça ! En sachant qui c'est qui est ??? par la Région, par les individuels payant, c'est toujours...

La conseillère V.:

Alors, sur Excel et puis graphique...

L'enseignante de spécialité :

Oui et puis coMme M. ntaire, ça c'est pour les maths.

La conseillère V.:

Bien sûr ! Et je me demande, oui, si vous ne devriez pas référer cette annexe à la présentation générale de la structure ? Tu vois ?

L'enseignante de spécialité :

Oui, bien sûr !

La conseillère V.:

Euh, pour que...

L'enseignante de spécialité :

Ce sera surtout dans le, dans le, les mathématiques ?? elle en aura l'utilisation

La conseillère V.:

Bon, alors on va essayer de faire un tout petit compte rendu de ??? si vous le voulez bien ? ???? Sous le contrôle de ?? et surtout de vous occuper, vous préoccuper de qu'est-ce que vous pouvez demander ??

Donc, c'est Mme M. Bérangère ??? Là, vraiment pas !

L'enseignante de spécialité :

Vous vous rendez compte ??? vous avez tout fait...

La conseillère V.:

Vous avez déjà passé ???

Mme M. :

Oui mais ??? les tableaux sur Excel et tout, euh. En plus, Excel, je l'ai pas à la maison, ça veut dire qu'au bureau, bah

La conseillère V.:

Oui, mais essayez, écoutez ça va vous donner du temps pour les activités de bureau. Donc, vous pourrez peut-être essayer de négocier avec la responsable de formation en disant : « bon, c'est pour la validation mais c'est un temps inappréciable. On m'a fait remarquer que... le prof, voilà, m'a fait remarquer que... » etc.

D'accord !

Dans le règlement d'examen. Donc, c'est E-I : «épreuve scientifique et technique ». « A », c'est l'activité professionnelle de synthèse. Donc, celle-là, c'est bon ! « B », c'est Economie, droit. Là, je pense que là, il faudra ... Et « C », alors on va essayer d'avoir E-1-C en décrivant les formules, enfin, en mettant les formules. Donc, vous les avez mis. Et en faisant des stat et des trucs coMme M. ça. Si vous pouvez mettre aussi une facture, non ?

L'enseignante de spécialité :

Oui, oui, oui ??? mais la facture ??? par contre, tu mets sous réserve que elle puisse fournir tout ça, parce que sinon...elle l'aura pas.

[Véro, après plusieurs jours à essayer de retranscrire cette cassette, j'ai un horrible doute soudain. Celle que j'appelle « L'enseignante de spécialité : » ne semble plus être toute seule ! Jusqu'à lors, il me semblait que vous n'étiez que 3 : j'ai l'impression que vous êtes maintenant 4 : Mme M. , toi, L'enseignante de spécialité : et une autre personne ??????. Je ne sais que faire ! Je continue de l'appeler « L'enseignante de spécialité : »]

La conseillère V.:

Alors, la réserve, attendons-nous bien ! C'est pas que vous ne pouvez pas, vous ne savez pas le faire ! C'est ??? d'abord l'a pas vu et puis...

L'enseignante de spécialité :

Ah mais le jury ne le voit pas, ça !

La conseillère V.:

Non, non. C'est entre vous et nous, ce truc. ??? de présentation d'une machine à caractère professionnel...

L'enseignante de spécialité :

Une machine à caractère professionnel ???

La conseillère V.:

Très bien. E 3 ??? sous-épreuve A ??? professionnel en entreprise. A la fois ??? et un B ??? sur poste informatique. Est-ce que ???

????

Bien. En anglais ? CoMme M.nt ??? c'est l'anglais qui.... Vous allez la passer ?

Mme M. :

Oui, je coMme M.nce à la travailler

La conseillère V.:

Impec ! Alors, I-5 c'est Histoire-géo-français. Alors, en français, dans la mesure où vous, euh, faites des courriers que vous rédigez vous-même, que vous prenez des notes dans les réunions, que vous faites des comptes rendus, des synthèses, des machins...ça marche ! Seulement, il faut fournir ça en annexe. Donc, je mets sous réserve parce que je pense que vous le faites

Mme M. :

Oui, oui, je le fais mais après ???

??? Oui ça vaut le coup

La conseillère V.:

Regardez aussi ??? les courriers

L'enseignante de spécialité :

Les courriers ça passent pas. C'est pas suffisant les courriers !

Mme M. :

Mais les comptes rendus, ??? c'est pas moi qui les fais. Je les fais avec la responsable de formation et donc, c'est un rendu important, c'est un bilan.... C'est son travail ! Donc, c'est elle qui fait le compte rendu pour les élus, etc.

La conseillère V.:

Bon, alors et pour les festivals, là ? Y a pas ??? rédigé ? Des articles de journaux, des ?

Mme M. :

Et non, parce que ça c'était l'animateur culturel qui faisait ça.

La conseillère V.:

Ah !

Mme M. :

Et non ! ??? Au niveau communication, nous c'était surtout ??? etc. mais rédiger un article pour la presse et tout ça ...

La conseillère V.:

Donc, je sais pas si le 5, on peut le demander parce que y a une partie, enfin, y a une partie Communication orale : aucun problème puisque vous avez donné plein d'exemples ! Mais, il y a une partie Communication écrite qui est, peut-être, un peu plus...

?????

Mme M. :

??? Les comptes rendus, en plus en réunion, ???, les comptes rendus j'en fais jamais... je veux dire, je les garde pour moi, ce sont mes notes et je les jamais au propre

L'enseignante de spécialité :

C'est pour ça que ça va pas être évident !

La conseillère V.:

Peut-être, vous savez, je pense que c'est quelque chose qui est relativement simple pour vous à passer...

L'enseignante de spécialité :

Ah oui, pour le niveau, oui !

La conseillère V.:

Y a pas de problèmes ! Je crois que vous avez intégré ????

L'enseignante de spécialité :

???? je me rappelle plus ...c'est un texte je crois ???

???

Mme M. :

??? il faut que j'aille chercher les annuaires...

La conseillère V.:

Oui, voilà, exactement !

L'enseignante de spécialité :

Je crois que c'est le mieux et puis vous regardez parce que je sais que, vu le niveau des élèves de Bac Pro...

La conseillère V.:

Peut-être que ça ??? il y a intérêt à le passer parce que, encore une fois, la VAP ne vous donne que des 10, enfin l'équivalent de 10 et donc si vous êtes un peu coincée sur l'économie-droit, ou sur la langue et que vous avez une bonne note en français, ben, ça fait du beurre dans les épinards, quand même

????

L'enseignante de spécialité :

Un peu plus ??? économie d'entreprise, économie générale, c'est un peu plus vaste mais c'est surtout basé sur le document. C'est jamais une dissertation et toujours une base de documents

Mme M. :

Oui on vous demande jamais....

L'enseignante de spécialité :

Non, non non non ?? des notions à connaître, à se servir mais vous avez les annales aussi

????

La conseillère V.:

??? vous le référentiel de la, du bac pro secrétariat ?

Mme M. :

Oui

La conseillère V.:

Vous l'avez ?

Mme M. :

Je l'ai pas mais j'ai une adresse pour aller le chercher...

La conseillère V.:

D'accord, donc regardez-le !

Mme M. :

D'accord

La conseillère V.:

Hein, parce qu'ils décrivent un peu ??? les épreuves ??? examen mais ça vous donne quand même une idée..

????

Mme M. :

Non, ??? du CRDP ???

La conseillère V.:

C'est génial !

Mme M. :

Je les ai appelés et je vais y aller

La conseillère V.:

D'accord. Donc, votre votre ??? secrétaire ou bien secrétaire polyvalente ?

Mme M. :

Non, secrétaire

La conseillère V.:

Bon, alors nous vous conseillons de ??? nous vous conseillons de ?? les activités suivantes. Je pense qu'on va présenter le dossier avec l'autre dame peut-être ??? si ça t'ennuie pas, coMme M. ça la personne qui viendra après ????. Cela nous permettra d'avoir du temps pour elle parce elle ????

???

Alors, nous vous conseillons de ??? les activités suivantes en vous appuyant entièrement ??? Et là aussi, je pense que c'est ??? votre dossier ??? complément de dossier

????

vous décrirez

????

l'activité la communication.

SILENCE

L'enseignante de spécialité :

Ce qu'on demande plutôt c'est de hiérarchiser ???

La conseillère V.:

?? la description faisant ressortir les différents styles d'accueil ???accueil de ci, accueil de ça. Mettre... est-ce que là vous avez cité des annexes pour la communication ? Si vous en citez, mettre dans le corps du texte la référence de l'annexe. Est-ce que ??? lorsque vous accueillez du monde coMme M. ça, vous ne vous souvenez pas de tous les dispositifs de tout ça. Vous avez de la documentation ????

Mme M. :

J'en ai parlé dans le dossier...

La conseillère V.:

Voilà !

Mme M. :

??? j'insère tous les...

La conseillère V.:

Exactement !

Mme M. :

??? les textes de lois, enfin

La conseillère V.:

Alors ou vous mettez une photocopie du ???, du sommaire du ??? peut-être et

Le prof :

En ce qui concerne votre ??? histoire-géographie sur le référentiel ??? « contenus de l'enseignement du français, de l'histoire-géographique sont définis par des arrêtés du 9 mai 95 relatifs au programme M. de français et d'histoire-géographie ??? professionnels ». Voilà, on en sait pas plus !

La conseillère V.:

Alors, c'est les annales, hein ? C'est les annales... Bon ! Donc ?? la description ??? nous allons sortir les différents styles d'accueil ??? dans le corps du texte et la référence aux annexes si nécessaire. ??? Ca va ?

?????

Alors, on va faire ??? B-II-1. agenda ou éphémérides, vous avez pris ??? donc, ??? Alors, ne laisser dans son paragraphe que la description relative à la gestion du temps. Ca, ça te paraît correcte, ça ? Hein, c'est pour ça que ???

?????

...la gestion des dossiers. C'est toujours la ??? ça ?

L'enseignante de spécialité :

Toujours ! De toute manière, c'est le plus gros morceau

La conseillère V.:

Alors ! Reprendre page 33 . On va les numéroter. En fait, j'ai pris votre...à partir de la feuille de présentation du début et ça m'a fait 40 pages. Donc, si vous arrivez pareil ??? page 33, 2.3 ??? dossier, 2.2... 2.2.1, dossier administratif. 2.2.2. dossier pédagogique 2.2.3. la procédure. La procédure, alors là, vous verrez si vous, vous préférez mettre euh, comme M. dit, un schéma pour montrer ou si vous restructurez en soulignant avec des têtes de paragraphe, hein ?

Mme M. :

Disons, que c'est vrai, un schéma...on peut pas mettre beaucoup d'explications sur un schéma. Donc, je préfère restructurer ??? sous-titres ???

L'enseignante de spécialité :

??? le déroulement...

La conseillère V.:

Le cheminement que vous suivez. Après, ???organisation ??? Donc, grand II, c'était la gestion de dossiers, grand III, ça va être le planning...

L'enseignante de spécialité :

Non, c'est grand II, 3

La conseillère V.:

Oui d'accord

L'enseignante de spécialité :

II.3 , II.1.1, II.1.2, donc

La conseillère V.:

Oui, oui, II.1.1., II

L'enseignante de spécialité :

1.2.2, 1.2.3.

La conseillère V.:

Mais là c'est II.3.

L'enseignante de spécialité :

Voilà, grand II, troisièmement

La conseillère V.:

Le planning. Alors ??? du milieu de la page 34 et la page 35. Plus, ah oui ! Dans la procédure, ??? avec des sous-titres euh, hein, reprendre la page, la procédure ??, page 36 à joindre ?? II.3 la procédure la page 36 jusqu'à, jusqu'au haut de la page 37. La procédure, c'est la page 37. D'accord ?

????

Et puis, donc on a II.4 Travail Statistiques ??? statistiques. Touc, touc, touc, ça va ici. ???ajoutant le paragraphe 2 de la page 31 à la page 37, euh, vous, euh, rassemblez les éléments sur le travail de statistiques, euh, euh, citez la référence, l'annexe 1. Donc, le bilan, tout ça.

Alors, maintenant on arrive à dedededededeux.trois, deux.quatre, deux.cinq. C'est classement, archivage

????

Reprendre tel quel ??? parce que j'écris plus que ??? deux-six la gestion du stock ?? telle quelle. Les paragraphes sur les nouvelles technologies de l'information et de la communication et les améliorations se retrouvent dans les pages concernées du dossier II Bis. Voilà ! Et maintenant on ??? la compta

L'enseignante de spécialité :

Non, ??, ah excuse-moi ! ???

???

La conseillère V.:

Oui et là, je suis... les améliorations et les

L'enseignante de spécialité :

Ah oui, oui, Ok, d'accord, ok c'est bon

La conseillère V.:

??? la totalité. Alors, vous reprendrez la description en la structurant de la manière suivante : 1, trésorerie, enfin III-1 Trésorerie, c'est ça ?

L'enseignante de spécialité :

Oui, c'est ça

La conseillère V.:

Vous avez corrigé « au crédit » ou « au débit » ? ?? caisse, passage d'écritures comptables : non. Page 22, dernier paragraphe : qu'est-ce que c'est ça ?

?????

2, dernier paragraphe. Ca, éventuellement, je le rechercherai ??? Alors, voilà ! ??? Ah oui, non, c'était la facturation, donc c'était pas quelque chose de particulier. Grand I ??, grand II.2.2 la facturation. Grand 3.2 plutôt, la facturation. Vous vous souviendrez comme M.nt couper ? Oui parce que, d'abord c'est les ???, hein. Ah ??? trésorerie. Bulletin de paye

L'enseignante de spécialité :

Grand III, c'était la facturation, je crois ?

La conseillère V.:

Oui. Attends, tu vois dans l'activité Grand III, il y a la comptabilité ???

?????

L'enseignante de spécialité :

III.2 Bulletin de paye et III la facturation

La conseillère V.:

Ah oui ! Alors, je sais pas. Ah oui, c'est parce que vous avez parlé de la facturation ???

Donc III.2, c'est les bulletins de paie et III, c'est la facturation

???

Puisqu'on cherche à mettre en évidence, on cherche à mettre en évidence votre autonomie et peut-être ??? c'est votre expérience qui vous permet d'encadrer, peut-être, les deux personnes en CES ? Le travail d'équipe. Vous pouvez recadrer ??? secrétaire à l'expérience accumulée. Voilà ! Alors, autre proposition de l'équipe ?? Pour les maths, puisque pour le français on a... pour les maths, vous décrivez ou vous joindrez...

L'enseignante de spécialité :

Oui, parce que, finalement, c'est ça l'important !

La conseillère V.:

une facture...

L'enseignante de spécialité :

Mais ça, elle y est déjà !

La conseillère V.:

Oui ??? Euh, ??? formules ??? mais c'est vous qui le...

L'enseignante de spécialité :

Mais, ça c'est pas tellement important, c'est surtout les statistiques !

La conseillère V.:

Et puis, surtout, les statistiques réalisées, en en faisant une synthèse et...

L'enseignante de spécialité :

un graphique !

La conseillère V.:

Oui, une synthèse, un graphique et en interprétant...

L'enseignante de spécialité :

C'est l'interprétation qui..

La conseillère V.:

Les résultats.

L'enseignante de spécialité :

Les élèves de Bac Pro ??? interprétation de...

La conseillère V.:

Formation : on va mettre : à l'APP, complémentaire et inscription à l'examen : oui
D'accord, si vous ?? un complément de formation dont ??? toujours ??? interlocutrice, vous pouvez m'avoir moi et si ??? absolument terrible, vous pouvez contacter Corinne...

L'enseignante de spécialité : (Corinne ?):

Bien sûr !

???

La conseillère V.:

Alors, si, euh, on décide de suspendre la, la question d'une dispense. Quelle est l'épreuve ??? à ton avis ??? de repasser ?

L'enseignante de spécialité :

Euh ??, il faut, c'est une activité à caractère professionnel que les élèves font par rapport à la ??? d'entreprise. Normalement, c'est la description des tâches particulières à ??? toucher beaucoup de choses, je sais absolument pas quelles tâches vous pourriez mettre en...

La conseillère V.:

Quelle est la tâche la plus ? la plus ???

L'enseignante de spécialité :

Là, vous intervenez ?? Voilà !

Mme M. :

Faire le listing des stagiaires, faire les statistiques

L'enseignante de spécialité :

Voilà, je crois que c'est encore là, c'est une tâche qui est vraiment globale. Donc, donc, si vous voulez ??? à repasser l'épreuve, en général, les candidats qui ont une expérience professionnelle sont avantagés, bien-sûr, puisque c'est une épreuve ??? et puis, bon, au niveau de l'oral ??? un dossier, donc, là vous serez toujours ??? à ce moment-là et il vous faut parler ??? expliquer l'historique de votre entreprise, où vous travailler, votre poste et, ensuite, travailler sur le, la ??? proprement dite. Mais, là, si vous le faites, il faudra que vous m'appeliez.

???? 04 66 pour les ???, si vous voulez le passez ??? prochain ???

La conseillère V.:

Voilà ! Donc, ça ça va ??? tapé ?? coMme M. ça. Vous mettez ???? au travail parce que vous vous rappelez de ce qu'on a dit ? Vous avez pris quelques indications. Vous voyez un peu coMme M. on, on, hein ? Parce qu'on a des problèmes de frappe, j'espère qu'ils vont, qu'on

va accélérer mais, l'essentiel vous l'avez compris ici. Hein ? Je vais voir si la candidate suivante aurait ??? ce qui nous permettrait de travailler le dossier ???

????

L'enseignante de spécialité :

C'est vrai ??? ce que vous avez fait n'est plus à faire. Là, l'accompagnement n'est plus, c'est plus...

Mme M. :

Mais, de toute façon, Mme M. Ottan, elle m'avait conseillé ça ??? puis, bon, c'est vrai que...

L'enseignante de spécialité :

Je travaille avec Mme M. Ottan, donc, euh, on a l'habitude de...

Mme M. :

Oh oui, c'est sûr, en plus elle m'a aidée...

L'enseignante de spécialité :

Oh bah oui, là tout est fait !

Mme M. :

C'est vrai que tout en vrac, coMme M. ça

La conseillère V.:

???donc on va quand même coMme M.rcer à faire ??? et puis, euh, alors attendez, hein, que je ne perde pas mes petits, moi. Toi, tu les retrouves, moi, je les perds.

????

Oui, tu peux

L'enseignante de spécialité :

Je vais regarder ??? si elle n'est pas en accompagnement

La conseillère V.:

Mais, si je pense qu'elle est en accompagnement ???

Donc, c'est à vous ! Donc, je ne vous dis pas, tout le monde est pressé de le passer avec le 1^{er} mars, là ce qui fait que ???

Mme M. :

??? dernier jury, c'est au mois d'avril, c'est ça ?

La conseillère V.:

C'est ça, oui. Donc, après c'est compliqué de.... Après, c'est septembre, donc, c'est pourquoi il faut un peu accélérer.

Donc, y aura ça, y aura ça. L'éducation artistique, je vous le donne pas puisque c'est pas, c'est pas actuel. Mais, en revanche, nous allons voir ça.

Alors : trois papiers qui reviennent exactement à la même chose, c'est-à-dire qu'il faut le rendre avant le 1^{er} mars à cette adresse-là. Et vous lirez, il y a 5, une enveloppe timbrée, 5 timbres, etc. etc. Donc, euh, là c'est ??? ça ??, le 1^{er} mars, ça vous dit là où on l'envoie. Alors,

coMme M. c'est un Bac Pro, c'est ??? le rectorat. Là, on pourrait remettre la même adresse. Mais enfin, on est très redondants. Vous devez connaître ça, dans l'administration ? Voilà ! Premier dossier : des renseignements d'ordre complètement administratif, état civil, etc. hein, avec le dossier, etc. le nom, le diplôme concerné, le mode de validation. Alors, on va prendre un ??? papier et on va barrer immédiatement l'unité. Pourquoi, parce que ça vous empêche de faire jouer un jeu de compensation entre les épreuves. Avec ???, avec les épreuves, vous pourrez... mon crayon n'est pas très fiable. Bon, ensuite, épreuve ou unité faisant l'objet de la demande. Alors, ça vous le trouverez dans le compte rendu que l'on va vous envoyer. C'est le paragraphe II. Vous n'auriez pas un crayon de papier, par hasard. Moi, j'en ai un ??? En plus, joli ! Bon, ici, je vais vous mettre paragraphe, et puis, il écrit bien, paragraphe page 1 de la fiche de propositions. On pourra l'effacer ??? et donc...

CHANGEMENT DE CASSETTE

On en était, les épreuves qui font ?? la dispense. Ca, c'est toujours le... Il faut remplir tout tout tout. ??? Les activités professionnelles, ??? donc, en rapport avec le diplôme. Vous mettez l'APP là. Les certificats de travail ??? et tout ça, vous en avez déjà fournis. Vous voulez encore que je vous rende des originaux ou ?

Mme M. :

Oh non, je peux les faire faire

La conseillère V.:

Bon ! D'accord, bien. Si vous avez déjà obtenu une partie du diplôme, vous le mettez ici mais je ne pense pas que ??? et vos autres diplômes que vous avez déclarés, ça dans le A3, vous aviez déjà ... Le dossier 2, ne vous inquiétez pas, c'est beaucoup de dossiers mais mais c'est tout de même très répétitif. Alors, coMme M. vous l'avez vu, il faut renvoyer en double exemplaire, au rectorat, avec le 1^{er} mars, ça veut dire qu'il faut faire 3 photo, enfin, 2 photocopies et l'original. Si vous décidez de tout taper, il faut dessosser le dossier. C'est-à-dire, désagrafer les ?? même si vous remplissez ça, vous pouvez le remplir à la main ??? Oui, en plus, vous écrivez très très lisiblement, donc, y a pas de problèmes pour le faire. Pour retrouver exactement les mêmes mentions que ici : candidat, machin, truc, chouette, donc, ça sera que de la répétition, vous retrouvez les mêmes choses que cette page là. Voilà la page, la page 7, où vous mettez les motivations ??? Moi, de mon point de vue, ça me convenait tout à fait ce que vous avez mis,

Mme M. :

?????

La conseillère V.:

Voilà ! Vous pouvez éventuellement préciser que pour les épreuves restant à passer, vous avez sur place, dans l'APP, de quoi les préparer. Hein ? C'est

Présentation du parcours professionnel. Alors là, vous aurez à reprendre ce que vous avez mis dans l'A3, hein? : du temps au temps, je faisais ci ; du temps au temps, je faisais ça. Et puis, y a la même chose pour le parcours de formation ??? sais plus quoi ???

Bon et là, récapitulatif des emplois. Nous nous avons focalisé sur l'emploi à l'APP, donc vous mettez : emploi APP. Vous avez une page, ici, qui vous propose de mettre d'autres activités professionnelles ou para professionnelles. Par exemple, si vous étiez comptable dans une asso, que vous faisiez la trésorerie dans une association, que vous étiez trésorière, vous pourriez

l'indiquer parce que ça vient en appui. C'est pas prévu. Hein ? En tous les cas, c'est pas la peine si vous avez pas le temps, l'essentiel doit être dit sur le dossier IIBis.

Alors, ce fameux dossier II Bis. ??? il n'y a pas ??? Y a les pages 5 à ??? professionnel. Là, vous retrouvez, euh bon, les le sommaire de ce que contient ce dossier. Je vous laisserai le soin de le lire, hein. Présentation de l'emploi. Donc, le nom et puis tous les trucs juridiques. Euh, ça vous l'aurez, hein, si vous l'avez pas... Et puis, vous pouvez reprendre dans les pages 6, 7 et... 6 et 7, tout à fait, la présentation de l'emploi que vous avez ???

« Les organigramaMme M.s » : je voulais te demander. Est-ce que on les laisse tous. Ils sont tous bien intéressants pour moi, mais, je sais pas. Tu sais parce qu'il y a le les trucs où on voit, c'est-à-dire qu'il faut que vous surlignez, là ??? mais après vous avez des organigramaMme M.s où il y a ce que font chacune des structures. C'est intéressant quand même ?

L'enseignante de spécialité :

Oui, mais bon. A un moment, c'est écrit, c'est écrit où, déjà ? ??? dossier ?

La conseillère V.:

« Présentation de l'emploi. Vous situez l'emploi dans l'organisation de l'entreprise. Vous pouvez, par exemple, réaliser ou joindre l'organigramaMme M. de l'entreprise dans lequel vous situez votre emploi. » Ca, c'est l'organigramaMme M. général de la charte, avec tout ça. Après l'emploi ou l'unité de travail où ??? Là, vous rétreignez dans l'APP.

L'enseignante de spécialité :

Voilà ! Vaut mieux suivre coMme M. ça...

La conseillère V.:

Oui, oui mais... Donc, la description que ??? tout à fait correcte.

« Description du travail : ??? activités accomplies ». Alors, c'est là où l'on va retrouver Communication, organisation et compta avec des pourcentages du temps que ça vous a pris, qui sont occupés par ça. Alors, c'est un peu à la louche. Il faut qu'en gros ça fasse 100% et peut vous faites moins de comptabilité que des deux autres choses, ce qui est tout à fait normal pour une secrétaire. Donc, même si c'est pas ???, on s'en fiche ! Donc vous mettez les ??? et puis vous avez des cases à cocher de 1 à 6. Vous avez les explications ici. 1, c'est pas du tout d'autonomie, 6 c'est une autonomie ??? phénoménale. En fin, bon, 6, c'est quand même, vous participez à la définition des orientations et des stratégies, c'est peut-être, ça, pas tout à fait le cas. Je veux dire, c'est une responsable de structure qui fait ça. Mais, il est très possible que vous vous situez, vous vous situiez entre 4 et 5 . C'est-à-dire, vous fixez des objectifs, vous participez à la vie de ??? etc.

Bon, voilà ! ??? les attraps s'attrapèrent, les parts se partagèrent ! [rires]

Voilà ! Donc, ces sont les activités caractéristiques. Nous aurons en activité alors la communication. CoMme M. vous pouvez tout retaper là, l'idée c'est de reprendre l'en-tête et l'intitulé de la question. Et après vous mettez autant de pages que ce que vous avez besoin. Vous ne retapez pas les petits points. Hein ? D'accord ? Donc, après la pagination va se faire selon votre structuration. Chacun des dossiers sera différent et donc, la page 10, probablement, ça ira jusqu'à la page 12, 13 ou 14 pour la communication. Et puis vous continuerez, ??? numéro 2 page 15, 16, 17, etc.

Nous n'avons pas trouvé de tâches complémentaires si, éventuellement, euh, là éventuellement, est-ce que tu crois que l'encadrement des 2 secrétaires avec lesquelles vous travaillez ?

L'enseignante de spécialité :

??? complémentaire ???

La conseillère V.:

Oui et donc, on en ferait une tâche à part entière ou bien ? Non. Donc, vous laissez tomber, ça n'a pas d'importance si vous ne renseignez pas toutes les questions, celles qui sont ...

»Difficultés rencontrées ». Ca, c'est une bonne question parce qu'elles permettent de voir ce que vous mettez en œuvre au moment de d'un truc inattendu, etc. Donc, ne vous privez pas de renseigner cette page, elle est souvent très informative. Vous avez dit quelque part, plusieurs fois, que vous vous adapter à différents centres et là même, si vous allez être repris par un autre financeur, peut-être le fait de connaître un petit peu coMme M.nt ça se goupille au niveau financier, qui finance le plus, etc. , c'est un plus ! Hein ? Donc, voilà !

« Conditions d'exercice du travail ». Alors, là c'est machines, matériels et outils utilisés. Pour nous qui soMme M.s dans le tertiaire, ce sont souvent les logiciels, enfin, là, là ?? d'accord ! Ne vous privez pas de rajouter tous les trucs dont vous vous servez : la photocopieuse, le fax, internet, ???

Mme M. :

??? je le dis déjà ici ?

La conseillère V.:

Oui, mais là vous le listez et essayer de voir si vous n'en oubliez pas. Hein ? Voilà ! Hein ? Quelque fois... Ca va être redondant, enfin, vous allez être obligée de dire plusieurs fois la même chose.

« ??? et matières premières, produits et ressources documentaires utilisés ». Là, ce sont toutes les informations, les matières premières se sont les informations dont vous avez besoin, les ressources documentaires. Donc, toutes les textes ??????. Par exemple, sais pas : vous consultez quoi ? Les fiches de la formation continue, ou un truc coMme M. ça ? Alors, là vous listez vos sources d'information parce que c'est vraiment quelque chose qui est appréciable ??

« Informations nécessaires à la réalisation du travail »

Mme M. :

Par contre, là justement, les ressources, c'est aussi, souvent, pas téléphone

La conseillère V.:

Ben oui !

Mme M. :

Je peux le dire ça ? Et les services que j'appelle ?

La conseillère V.:

Mais bien sûr ! Tout à fait ! Hein ? Les ASSEDIC, les URSSAF, les machins, les trucs. Avec un contact particulier qui vous permet d'aller tout de suite à la ??? du bon renseignement. Parce que... Et éventuellement, vous avez peut-être un cahier où vous avez : ASSEDIC, voir Mme M. Machin,...

???

Ca fait partie des ressources... Bonjour ! Ca fait partie des ressources ??

« Informations nécessaires à l'organisation du travail ». Alors, toujours « à partir d'un ou plusieurs exemples caractéristiques, vous préciserez les types d'information dont vous avez besoin pour travailler, coMme M.nt et auprès de qui vous vous les procurez, coMme M.nt vous les utilisez ». Vous voyez, c'est, ça regroupe un peu... Donc, chaque ??? Vous pouvez donner un exemple différent, ça vous permet de ne pas avoir l'air de dire toujours, toujours la même chose, mais vous allez dire beaucoup de fois la même chose. Vous transmettez des informations dans le cadre du travail, non seulement aux stagiaires qui viennent mais aussi à vos collègues mais aussi, peut-être, à d'autres services : la MLI, machin, truc, bon. Là, vous avez de quoi faire. Toujours, si vous retapez, vous avez plus de place. Donc, mais, par exemple, si vous avez besoin de toute la page, il faudra une page pour la question 3.4 et une page pour la question 3.5. A ce moment-là, la question 3.5, il faudra mettre l'en-tête, vous voyez ?

Mme M. :

D'accord. Oui, oui, oui. Mais tous ces titres-là, ça regroupe plein de choses que j'ai déjà ??? mais je suis obligée de recoMme M.ncer. Non, c'est juste pour savoir si ???

La conseillère V.:

Oui, oui, oui, oui. Non, mais c'est, tous les candidats nous disent : « et encore ? Je l'ai déjà dit. » Mais, plus on le dit de façon différente, en le prenant de plusieurs ???, plus ça devient évident !

Alors, les consignes et instructions que vous transmettez. Les contraintes. Ca c'est important pour ???? délai. Hein, pour les histoires de stat et tout ça. Qualité, normes... Alors, y a peut-être, sais pas, peut-être ISO sais pas quoi là, vous avez ??? à l'APP ??? la formation ???

Mme M. :

Non, les seuls ??? qu'on a ??? dossier, c'est que faut qu'on ait la même police de caractères pour tous les dossiers sur tous les services quand c'est officiel.

La conseillère V.:

C'est par exemple quelque chose ??? Le respect de l'environnement, hygiène, sécurité, textes réglementaires, vous avez ça ??? chez vous.

« Relations internes dans l'entreprise. » Donc là, c'est un petit peu au niveau du travail d'équipe. CoMme M.nt ça se répartit. Hein, donc il y a une équipe pédagogique et une équipe administrative. CoMme M.nt tous ces instruments que vous avez mis pour faire le lien : le cahier de message, le cahier de tout ça.

« Quelles sont les relations avec les autres services de l'entreprise ? » Donc, dans cette chartre intercommunale, vous avez sans doute des ...

Mme M. :

?? plusieurs structures et on travaille tous ensemble

La conseillère V.:

Ah bah, voilà ! Donc, « sur quoi portent-elles ? Qui prend l'initiative ? Précisez la fréquence des relations ». ?? travailler dans un environnement, là ??? plus large.

??? avec lequel, par exemple, sais pas si y a pas un service comptable en particulier ? Si ! Bon, mais y a peut-être pas le service coMme M.rcial. Vous voyez ? Quand y a lieu de dire les choses, vous les dites pas, c'est pas...

« Devez-vous rendre compte de votre travail ? Si oui, à qui ? » ??? « Relations avec l'extérieur de l'entreprise ». Donc, là, vous avez, vous êtes passée assez vite sur la gestion du stock, mais probablement vous avez des fournisseurs qui viennent vous voir...

Mme M. :

En même temps, la gestion des stocks, moi, je l'ai fait sur la structure APP mais après je passe carrément par la comptable de la charte

La conseillère V.:

D'accord !

Mme M. :

Et donc c'est avec elle que je communique parce que c'est elle qui communique avec les fournisseurs

La conseillère V.:

Bon ! Donc, ça c'est pas l'extérieur...

Mme M. :

Non

La conseillère V.:

Les stagiaires font partie de l'extérieur de l'entreprise ou pas ?

Mme M. :

Oui, c'est les clients

La conseillère V.:

Oui, c'est un peu des clients pour vous ! ?? En revanche, vous avez donc, là, une tonne de clients ! [rires]

« Autonomie et initiative – CoMme M.nt s'effectue le contrôle de votre travail ? » Bon, donc, dans la mesure où vous êtes dans la catégorie 4-5, au niveau initiative, vous auto-contrôlez beaucoup de choses ? Hein ? Donc, vous le direz. ??? Vous décidez de l'organisation de votre travail, probablement ? Vous vous fixez vos objectifs, bon, etc. ??? Il va falloir trouver d'autres exemples ou bien appuyer là-dessus.

« Responsabilités ». Bon, vous l'avez dit aussi souvent. Vous avez des tas de responsabilités mais vous avez aussi des limites de responsabilités. C'est bon de le marquer, c'est bon de connaître la limite de ses responsabilités.

« Quelles compétences, quels savoirs votre travail exige-t-il ? » Si, si vous êtes un peu modeste et que vous n'arrivez pas à trouver réponse facilement à cette question, dites-vous que vous avez recruté votre remplaçante et que donc, dans les critères de sélection, vous allez certainement mettre des choses que vous possédez. Hein ? Ça permet de se mettre un peu ?? pour soi, voilà ! Oui, c'est très dur parce que on n'a pas l'habitude de ça dans le système scolaire et tout ça.

« Quelles sont, selon vous, l'erreur ou les erreurs à ne pas coMme M.ttre ? » Là, vous avez insisté sur la confidentialité. C'est très important, effectivement, avec les types de publics que vous recevez.

« Résultats attendus par l'entreprise ? » Bon, c'est pas une entreprise privée proprement dite mais, quand même, y a des résultats attendus ! Hein, en termes de réussite et en termes aussi de... y a des histoires financières à la clé. Plus on reçoit de stagiaires, plus on est subventionnés.

« L'évolution du travail ». Vous avez sans doute constaté que, bah...vous avez dit les améliorations ??? mais, heu, bon !

Mme M. :

?? les évolutions du travail, ça se fait tellement...

La conseillère V.:

Oui, mais, par exemple, euh, tout ce qui était compta ??? vous l'avez délégué ?

Mme M. :

Oui

La conseillère V.:

Peut-être que vous vous consacrez d'avantage à l'aspect stats ou sais pas quoi ? Et les stats, elles vous servent peut-être à des bilans prospectifs, enfin pas à des bilans prospectifs, à une prospective sur, bah, capacité d'accueil et tout ça, hein ?

« Est-ce que vous avez été associé(e) au montage d'un projet ? » Euh, sais pas !

Mme M. :

??? projet. Je suis présente quand ils sont... Oui, je suis plus ou moins associée mais c'est parce que c'est la responsable de formation qui le souhaite.

La conseillère V.:

D'accord ! Mais vous pouvez le présenter coMme M. ça ! En disant que, quand même, si elle vous associe, c'est pas pour rien !

Mme M. :

??? que je suis les projets du début jusqu'à la fin pour la compréhension

L'enseignante de spécialité :

??? c'est quelque chose que vous allez suivre et qui.. vous allez vraiment être le lien de la ???

La conseillère V.:

Vous préciserez quel a été votre rôle ??

Mme M. :

??? réunion à l'extérieur avec elle justement pour...

La conseillère V.:

Ah bah voilà ! Ca c'est un endroit où mettre cette information. Vous en avez ??? quasiment fait.

Bon, ensuite, vous avez les questionnaires spécifiques. Donc, pour vous, je pense qu'il y a que les maths qu'on a retenues puisque ??? m'a dit que ça serait mieux que vous le passiez.

Alors, les maths. Vous demandez un Bac Pro, c'est-à-dire un niveau IV. Le niveau IV, ça correspond au questionnaire B. Ne vous affolez pas si vous répondez NON à certaines des

questions parce que, bon, on peut ne pas lire ou construire un abaque, d'abord je ne sais pas ce que c'est !

Mme M. :
Moi non plus

La conseillère V.:

D'abord, je dirais « une » abaque et je l'écrirais avec deux b mais, enfin, bon ! Effectuez des ??? statistiques ? Ca, oui ! Hein ? Et puis, « les variations d'une grandeur physique ou économique ». Plutôt économique. Donc, toujours n'ayez pas peur de répondre non, y a des choses qu'on ne réclame pas.

Euh, est-ce que vous avez participé au réaménagement de votre bureau ?

Mme M. :
C'est-à-dire ? Le mobilier ?

La conseillère V.:

Oui

Mme M. :
Je ne dis dans le texte

La conseillère V.:

Oui, alors, peut-être que... j'en sais rien mais peut-être que vous avez fait un calcul de surface pour voir où va se combiner une table ?

Mme M. :
Non !

La conseillère V.:

D'accord ! Laissez tomber !

Le prof :

Non, mais les stats, c'est bien !

La conseillère V.:

Les stats, c'est déjà bien. C'était pour trouver un petit ??? en plus. Bon.

« Description des.. ». Alors, une fois que vous avez rempli le questionnaire lui-même, vous avez à prouver que les maths, vous les utilisez dans votre profession, et donc, pour ça, à illustrer par des activités professionnelles. Donc, vous ferez la facture et les stats avec les collègues. Hein, si vous arrivez à passer par ???, c'est vraiment ??? et si vous avez les maths, ça fait toujours ??? Hein ? Donc, vous avez 1^{ère} et 2^{ème} ???, si vous n'en avez pas 3, ça fait rien !

Et c'est ??? ! Alors, c'est fini jusqu'à la page 79. Ne vous inquiétez pas ! La page 79 est une page récapitulative ou tive, plutôt, des... d'abord des ??? que vous avez rajoutés à la question page 10, là, sais plus qu'est-ce que c'est collègues. question, je devrais le savoir depuis le temps ! mais bon ?? ?La page 2.2, là, peut-être que vous avez ajouté 3 pages, ??? question n° 2.2, donc vous ??? 3 pages. Ca, c'est ??? mais c'est aussi pour les annexes. Donc, on a vu que l'annexe 1 qui était le bilan-stats, on a vu au niveau de l'activité organisation, donc, euh, la page ??? ou ???, donc annexe 1, bilan, ??? dans contexte et derrière, vous mettez toutes les

annexes là avec la feuille récapitulative. Les annexes doivent être légendés, les mêmes numéros dans le corps du texte, dans le sommaire et sur l'annexe. Cela permet la lecture facile des choses.

C'est tout ! Vous voyez, c'est quand même... Bon, c'est vrai que c'est un gros boulot mais vous avez fait les $\frac{3}{4}$, ce qui est rare. Hein ? On a souvent des gens qui ont encore tout à faire. Alors, c'est mieux parce que le rendu doit être au 1^{er} mars, mais quand même, bon, ne perdez pas espoir, là vraiment, vous êtes entrée dans ??? Vous voyez ? Non, c'est vrai, c'est pas pour faire plaisir que je vous dis ça. C'est, c'est...

Bien, est-ce que je vous ai tout dit là ? Là, je crois que je vous ai tout dit. De toute façon, si vous avez un souci quelconque, Edwige et moi soMme M.s à votre disposition pour vous rappeler quelque chose que vous n'ayiez pas retenu. Hein ?

Alors, en revanche, on n'a pas le droit de voir votre dossier final. Ca c'est, c'est un truc..

Mme M. :

Quand je l'ai terminé, je l'envoie et...

La conseillère V.:

Voilà ! Alors ?? des choses bêtement administratives à faire. ???

L'enseignante de spécialité :

Cette structure, là, c'est laquelle ?

La conseillère V.:

C'est la charte ???

Mme M. :

C'est pas encore officiel mais bon, c'est très certainement le CFPPA à Pézenas

???

L'enseignante de spécialité :

Pourquoi ?

Mme M. :

Parce que ben, c'est un choix des salariés parce qu'ils nous reprennent dans les mêmes conditions, enfin, au niveau salaire, au niveau contrat ??? GRETA Béziers ??? je repassais en CDD et avec mille et quelques francs en moins par mois. Pas que moi, d'ailleurs. Donc, moi, j'ai 14 ans d'ancienneté, je me voyais très mal repasser en CDD. Donc, on a ??? mais on a, ??, y a rien d'officiel, mais, bon, c'est ??? CFPPA présente de meilleurs avantages pour l'ensemble des salariés.

L'enseignante de spécialité :

Mais c'était due à quoi cette reprise ?

Mme M. :

C'est dû simplement parce que la charte intercommunale ça inclut maintenant tout ce qu'il y a coMme M. agglomérations et pays, communauté d'agglo et pays, donc, ??? en 2003 ça va changer, ça va changer et donc, il faut trouver des supports pour les structures. Et l'APP, c'était ??? et donc, nous, les salariés on nous a quand même laissé le choix de la structure et

c'est vrai que on a choisi quelque chose qui est ??? ministère de l'agriculture. C'est vrai ?? que ??? l'agriculture mais il nous a ??? On avait l'impression de ???

La conseillère V.:

Est-ce que je peux vous demander deux signatures ? Une là-dessus pour dire que je vous ai remis le dossier

Mme M. :

Donc, là, c'est la charte intercommunale qui le... c'est pas à mon nom, c'est la charte intercommunale qui... tous les frais ??? on prend tout en charge

La conseillère V.:

C'est très bien. Si vous voulez bien, là.

Sur la procédure, parce que nous ??? besoin de nous améliorer constamment. A partir de là, vous avez dit que vous avez commencé en 97, qu'est-ce qui vous a fait interrompre ? Vous aviez plus de temps pour ???

Mme M. :

??un bébé. J'ai des enfants, donc, un bébé, le travail...

La conseillère V.:

C'était compliqué de ??

Mme M. :

J'ai laissé tomber pour y revenir...

La conseillère V.:

Et là, à partir du moment où vous êtes revenue, là, vous avez participé à une 2^{ème} information collective ? C'était en juillet. Est-ce que vous avez eu dans cette 2^{ème} information tous les éléments qui vous ont permis ensuite de cheminer ou est-ce que vous avez découvert les choses un peu au fur et à mesure ?

Mme M. :

Toutes les informations, en fait, je les ai eues en 97, donc, pour moi, c'était le deuxième... on était très très nombreux à cette réunion, donc, j'y ai été parce que il y a 2 collègues qui m'ont accompagnée parce qu'elles souhaitaient faire la même chose que moi et, donc, elles le font pas mais elles m'ont accompagnée et tout se qui s'est dit, je le savais déjà. Mais, bon, c'était important que je refasse la...

La conseillère V.:

Bon ! Ensuite Entretien I. Donc, là..

Mme M. :

C'était au mois d'octobre

La conseillère V.:

Oui, euh, là. Quelles sont vos impressions ? Est-ce que vous avez eu...

Mme M. :

Ah bah, là, elle m'a beaucoup aidée, elle m'a beaucoup éclairée

La conseillère V.:

D'accord, oui, euh. Vous êtes repartie avec une notion à peu près juste de ce qui vous attendait ?

Mme M. :

Oui ! Oui ! Elle a beaucoup insisté. En fait, elle m'a fait le plan de ce que vous attendiez ??? et c'est vrai que ça été plus facile. Parce que de la réunion du mois de juillet jusqu'au mois d'octobre que je vienne la voir, pour moi, c'était encore... Et je savais qu'il y avait du travail mais je m'attendais pas à ce que ça soit aussi important

La conseillère V.:

Et pourquoi ça a demandé tant de temps. C'est de notre fait que vous avez été convoquée qu'en octobre 2001 ?

Mme M. :

C'est moi parce ??? au mois de juillet, on nous a demandé de pas se précipiter, de bien réfléchir avant de s'engager dans cette procédure mais elle nous a dit : « si vous souhaitez la faire et que ??? des questions ???, envoyez votre dossier au mois d'août ». J'étais en vacances, au mois d'août, j'y ai pensé mais c'était loin. Et c'est vrai que c'est à la rentrée que je me suis dit : « bon, il faut le faire ». Donc, j'ai pris le temps de faire l'A3 et puis je l'ai envoyé et j'ai eu la convocation 3 semaines après, je crois.

La conseillère V.:

D'accord ! Donc, vous avez été convoquée assez vite ?

Mme M. :

Oui, oui, oui

La conseillère V.:

Oui, ce qui n'est pas le cas de certains ??? convoqué mille fois trop tard. Bien, donc, ensuite, vous avez eu un temps de renvoi du dossier

Mme M. :

Que je n'ai pas respecté. Parce qu'elle m'a demandé, je crois que ça faisait un mois tout juste et j'ai pas respecté parce que j'ai comMme M.ncé mon dossier, quand j'ai comMme M.ncé, j'ai dit : « jamais, j'arriverai... ». Il me fallait beaucoup plus de temps. Donc, je l'ai appelée, donc j'ai laissé passer la date puis je l'ai appelée quand, j'ai laissé un moment, j'ai carrément laissé le dossier, j'ai dit, quand je l'ai repris, je l'ai appelée en lui disant : « bon, voilà ??? je l'ai pas envoyé à la date que vous m'avez demandée, j'ai besoin de plus de temps ». Et , notaMme M.nt, il y a les congés de Noël, je me suis dit : « pendant les 15 jours ??? travailler ». C'est vraiment là ou j'ai mis...Et elle m'a dit : « Dernier carrat, le 7 janvier ». Et, donc, je l'ai envoyé le 7, 8, enfin mais j'ai vraiment ???

L'enseignante de spécialité :

C'est impressionnant

Mme M. :

???De toute façon, elle m'a dit : « Après, sinon vous ne pourrez pas passer au jury... »

La conseillère V.:

Voilà et donc, on est le 13, ce qui fait qu'il y a eu un mois pour avoir l'accompagnement. D'accord ! L'accompagnement mais demande de renvoi....

Mme M. :

D'ailleurs, ce délai d'un mois, moi, je le trouve très bien, ça fait la coupure

L'enseignante de spécialité :

C'est bien alors. Vous pensez que le délai d'un mois était nécessaire ?

Mme M. :

Oui, oui

L'enseignante de spécialité :

Ah, c'est intéressant ça

Mme M. :

Oui, pour moi, il l'a été. Parce que quand j'ai fini de boucler et que je l'ai envoyé, j'ai dit : « ouf ». Pendant un moment, j'ai cru ???

L'enseignante de spécialité :

Je veux plus en entendre parler !

Mme M. :

Et c'est vrai qu'un mois ça me, d'ailleurs je ne l'ai repris qu'hier soir pour le relire pour m'y remettre dedans et je trouve que c'est pas mal

La conseillère V.:

D'accord, même si vous ??? le délai maintenant est rapproché ?

Mme M. :

??? d'accord mais tant pis !

La conseillère V.:

Ok

FIN

ANNEXE VIII

Transcription de l'entretien enregistré avec L., 29 mars 2001 (VAP)

Transcription de l'entretien du jeudi 29 mars 2001

V.	Bon, moi il m'a semblé hein que comme il y avait dans dans la vap, énormément d'acteurs en présence et pas mal de fonctions, on pourrait organiser un peu notre euh notre affaire là d'abord sur quelques euh questions de cadrage ou si tu pouvais un peu mieux dire tes missions et tes activités en gros comme ça
L.	Sur la vap seulement ou sur l'ensemble?
V.	Peut-être sur l'ensemble hein je crois que c'est bien
L.	je peux prendre ...(un papier)
V.	oui tu peux prendre.. tu veux du papier

L.	Alors j'ai sur le dispositif de validation d'acquis professionnels puisque j'ai une petite partie sur l'individualisation, sur le dispositif de validation d'acquis professionnels j'ai donc deux secteurs les PPQIP c'est à dire les parcours personnalisés pour la qualification et l'insertion professionnelle où j'ai en charge toute la mise en place des sessions et le suivi euh le suivi des résultats donc je suis par rapport à ça la correspondante directe du conseil régional par rapport entre autres aux statistiques et à tout ce qui est financier. Alors en ce qui concerne la validation des acquis professionnels le pilote est Mr. Coutureau qui établit une politique de validation des acquis professionnels et dans ce dispositif un peu particulier Mr Mauvy a cependant la responsabilité de l'information du public et de l'accompagnement et ensuite JE suis chargée de développer l'information sur la validation des acquis professionnels auprès des entreprises
V.	Ok et donc est-ce que tu peux dire un peu plus sur quels lieux quels espaces quelles zones se situe cette activité?
L.	Alors le dispositif académique de validation est donc implanté à la délégation académique à la formation continue et le responsable du dispositif est le DAFCO Ensuite ce dispositif a des antennes sur chaque département. Ces antennes on les appelle des centres de validation. Alors ce dispositif académique comprend 14 personnes permanentes pas forcément à temps complet et ensuite je travaille avec environ 80 personnes en ce qui concerne les accompagnements (vero, d'accord) donc j'ai la gestion en gros d'une centaine de personnes
V.	Ok ça, ça me paraît intéressant parce qu'à la fois dans ta..ton activité tu as une activité de coordination de cadrage de bon je ne sais pas si on peut appeler cela n+1 mais bon de cadrage externe et en même temps tu es partie prenante à l'intérieur de ça d'une autre activité que l'on va peut-être détailler (L. : alors il me semble très important
L.	de souligner, comme tu dis externe, il me semble très important de souligner que ce dispositif englobe toute l'éducation nationale c'est à dire qu'il n'est pas un petit quelque chose en plus de l'éducation nationale mais le dispositif englobe le service complet des examens même si Mr Mauvy n'en a pas la responsabilité puisqu'il y a un chef de service qui est le chef de la DEC ; ceci étant dit on ne peut pas travailler sur ce dispositif que ce soit en

	<p>PPQIP ou en validation d'acquis professionnels sans voir qu'il y a des relations et des relations très fortes puisque ce sont les divisions des examens et concours inspection académique qui eux certifient (vero d'accord)</p>
V.	<p>et donc pour aller encore un peu plus loin là dedans tu pourrais peut-être encore nous préciser un peu le qui fait quoi dans tout ce dispositif</p>
L.	<p>Alors dans ce dispositif il y a le service je dirais le siège du dispositif académique de validation (oui) qui est donc à la DAFCO avec ses antennes sur le département, il y a ensuite le service dispositif académique de validation institutionnel qui comprend donc le service des examens, qui comprend tous les corps d'inspection et qui comprend aussi l'IUFM. Alors qui fait quoi dans le dispositif, dans le dispositif je dirais siège qui est donc basé à la DAFCO nous sommes chargés dans les PPQIP de mettre en place les sessions de validations pour cela les sessions de validation sont organisées sur chaque antenne qui se trouvent dans les départements la DAFCO donc a la responsabilité de la mise en place de ces sessions elle est donc chargée de prévoir toute l'organisation c'est à dire, l'élaboration des sujets, c'est à dire les surveillances, c'est à dire les enseignants qui veulent pratiquer soit les corrections soit le passage des épreuves. Par contre la DAFCO met en place des commissions et ces commissions émettent un avis et c'est ensuite la division des examens et concours qui organise les jurys donc pour les PPQIP ce sont donc les inspections académiques et qui certifient, il faut bien distinguer je pense et dans mon travail je dois bien toujours tenir compte de l'institution globalement c'est à dire de ce que nous pouvons faire et de ce qui est du ressort d'un autre service du rectorat même si nous sommes en étroite collaboration. En ce qui concerne la validation des acquis professionnels on est exactement dans le même schéma. Alors je dis bien on exactement comme j'ai dit tout à l'heure parce que la mise en place des sessions d'examen il est évident qu'elle se fait sur les antennes ce sont donc les coordonatrices administratives qui l'organisent, la DAFCO il y a simplement un rôle de contrôle s'il y avait un problème mais il faut quand même savoir que ces centres de validation sont implantés dans des établissements scolaires et lorsque nous mettons en place des sessions, l'organisation c'est la DAFCO par l'intermédiaire des coordinatrices, la responsabilité des personnes c'est le chef d'établissement qui accueille le centre de validation et la responsabilité de la passation des épreuves c'est l'inspecteur de l'éducation nationale qui est auprès de l'inspecteur d'académie. Ce travail est fait évidemment en collaboration permanente dès qu'on travaille pédagogiquement avec l'inspection formation continue. Est-ce que je suis claire?</p>
V.	<p>Tout à fait, tout à fait</p>
L.	<p>Voilà donc on a bien, il me semble très important dans mon travail que je montre bien que je dois tenir compte non pas seulement de de je dirais entre guillemets 'la petite chose' qui consiste à mettre en place et on va voir pour la VAP c'est pareil mais je dois tenir compte moi de l'institution toute entière (véro, d'accord) et être très très vigilante que je suis dans cette institution et que en aucun moment même s'il y a des problèmes par exemple dans le service des examens, moi je dois faire en sorte et je suis bien aidée là par Max et Sylvette, je dois faire en sorte que c'est mon institution Alors en ce qui concerne la VAP on va retrouver un schéma sensiblement identique oui j'ai oublié dans les PPQIP, de dire que il est évident que les sujets on je suis en relation c'est on et pas je on est en relation directe avec les inspecteurs. Pour les sujets on a organisé l'élaboration des sujets enfin j'ai organisé l'élaboration des sujets en mettant des</p>

responsabilités et donc pour chaque sujet par exemple Edwige elle est responsable des domaines professionnels, par exemple Philippe Bermont est responsable de l'élaboration des sujets en ce qui concerne l'anglais, par exemple Simone Taillefer, est resp alors avec évidemment une coordination, une responsabilité qui est au niveau du dispositif global, Simone taillefer pour le français, Max Poudroux, qui le fait très bien c'est vrai que c'est pas un enseignant mais nous lui avons laissé la responsabilité en ce qui concerne l'économie familiale et sociale et moi même en ce qui concerne les maths. Donc chacun a cette mission et ma mission a moi consiste avec bien sur avec l'aide de Max, j'ai mis en place une organisation de telle façon que a peu près 6 semaines avant les épreuves Max doit récupérer tous les sujets pour en faire les photocopies et s'il ya un problème il me l'indique et j'essaie de trouver les solutions

V. d'accord mais donc pour préciser là, cette élaboration de sujet donc par exemple tu es responsable pour les maths ça veut dire que tu vas trouver les professeurs qui vont fabriquer les sujets?

L. Alors non je travaille, c'est la raison pour laquelle j'étais revenue en arrière, (oui) je travaille avec tous le corps d'inspection c'est à dire que par exemple tu me poses la question des maths, je travaille avec l'inspecteur maths-sciences et c'est c'est moi comme tous les autres qui sont sur la liste qui vont donc être en correspondance, c'est une organisation que j'ai mis en place il y a à peu près deux ans et demi, qui vont être et qui sont chargés eux de faire en sorte que 6 semaines avant on ait les sujets. voilà et si on les a pas, c'est c'est quelque fois très difficile en domaine professionnel par exemple il y a des il y a un diplôme que je ne citerais pas pour lequel il est très difficile de trouver les sujets alors donc là je travaille en collaboration avec Edwige et bon c'est et depuis que depuis qu'elle est là on a jamais eu, on a eu des cas très difficiles à gérer elle a eu parce que c'est elle qui les gère elle a eu des cas très difficiles à gérer mais avant, avant qu'Edwige arrive j'avais annulé une session parce que je n'avais pas les sujets disons dix jours avant. Bon cette année on a travaillé un peu sur la corde raide Edwige a fait un travail énorme pour récupérer les sujets et on a été à je crois à une semaine voilà mais elle était sûre qu'on pourrait avoir les sujets donc on a pas voilà (d'accord) mais mon rôle à moi va consister si je tiens compte de tout là je tiens compte qu'Edwige je savais en plus elle était en en relation pour ce sujet avec Mme Dalmas que je connais bien puisque c'est une c'est quelqu'un qui est accompagnatrice en Vap, elle lui avait donc promis d'avoir les sujets donc j'ai pris le risque une semaine avant d'attendre les sujets voilà (ok donc) donc le corps des inspections c'est un point important . Alors en ce qui concerne la VAP je vais avoir donc un schéma identique là la DAFCO a exactement comme pour les PPQIP, elle ne sera en aucun cas chargé de la certification. Par contre contrairement aux PPQIP, elle ne met pas en place les commissions, les commissions sont faites par la par la division des examens et concours. et et la DAFCO, et donc dans mon rôle à moi a pour charge d'organiser l'information du public et l'accompagnement. Alors il est très important, moi je tiens compte là de de de la mission de l'éducation nationale : c'est à dire que dans la validation des acquis professionnels et avec le financement que j'obtiens du ministère dans le cadre de projets FSE euh e minimum que je que nous devons faire en tant qu'institution, c'est bien de l'information du public et la proposition de l'accompagnement et ensuite le jury dont le dispositif n'est pas chargé directement mais c'est la division des examens et concours c'est à dire le dispositif global ; alors pour pour faire ce travail je vais donc travailler avec les inspecteurs soit par l'intermédiaire de la division des examens et concours et de la cellule VAP des commissions alors je vais avoir affaire aux inspecteurs pour pour que eux choisissent les accompagnateurs, ensuite là je suis sur les acteurs ensuite les autres

acteurs en termes d'information et d'accueil ce sont les autres acteurs qui sont sur les antennes ou à la DAFCO ou en ce qui concerne le régional qui vont donc être chargés de faire l'information et l'accueil individualisé du public

J'ai oublié alors ça va arriver sûrement ça aussi j'ai oublié quelque chose qui est très important dans les PPQIP(véro : je regarde si ça tourne toujours) dans les PPQIP j'ai oublié quelque chose de très important c'est mon travail c'est le travail de la DAFCO en ce qui concerne le suivi statistique donc je travaille aussi je suis l'intérieur de la DAFCO et je travaille ensuite avec les services de la DAFCO donc Alain Justet suit à l'aide du modem (??) les statistiques globales pour que moi en instantané lorsque j'ai une demande je puisse fournir sans avoir besoin de faire appel aux collègues de terrain voilà.. Alors je reviens là dessus par rapport à la VAP alors ensuite en ce qui concerne donc l'accompagnement hein donc les deux premières phases elles sont faites dans le dispositifs je dirais siège et ?? et dans les antennes donc élargi en ce qui concerne l'accompagnement donc j'ai des enseignants et ensuite je travaille avec des services de la DAFCO qui sont le CAFOC et que je travaille avec toi et je travaille aussi je peux travailler ça n'a pas trop été fait en 2000 avec soit des conseillers d'information et d'orientation, des conseillers psychologues d'information et d'orientation soit avec des conseillers bilan ça a été le cas mais elle est pas intervenue en 2000 avec euh SM Les COPS ils vont réintervenir là hein Alors pour mettre en place tout ça je dois dans toute mon organisation je dois tenir compte par rapport aux accompagnateurs de leur disponibilité parce qu'il y a un point très important ils doivent le faire en dehors de leur temps de travail (d'accord) donc quand je veux mettre en place un accompagnement la priorité en termes de dates c'est le le professeur du domaine professionnel et c'est moi qui doit assurer la coordination de l'accompagnement si je ne trouve pas quelqu'un qui puisse venir animer la phase d'accompagnement .mes priorités c'est les délais, je dois, enfin je me suis fixée comme objectif de faire en sorte que les candidats aient un délais (le plus court possible) le plus court possible. Alors pour effectuer ce travail d'accompagnement, il est évident que, d'ailleurs pour tout jamais je ne travaille toute seule, c'est donc avec Sylvette Bousquet qui est je crois qu'on peut le dire mon assistante

V. D'accord. Pour boucler, si tu veux, sur le cadrage général est ce que tu peux voir des évolutions depuis le moment où tu as commencé à mettre, où s'est mise en place cette organisation et puis le moment où on est là (oui)

L. alors dans les PPQIP il y a eu une évolution importante, dans le dans le dans l'élaboration des sujets, quand, quand je suis arrivée, il y avait un dysfonctionnement important on arrivait pas on arrivait pas à faire produire les sujets dans les délais, il reste encore quelques petits ennuis, donc avec Edwige dernièrement mais ça reste maintenant très marginal. Donc à l'arrivée de Philippe Bermom, à la faveur de l'arrivée de quelqu'un d'autre c'est là que j'ai fait le plat évidemment en accord avec lui, hein, j'ai fait le plat en mettant des responsables et on a mis donc en place une organisation qui fonctionne, on a même maintenant on est même arrivé depuis un an à avoir une banque de sujets pour beaucoup de domaines et cette banque de sujets est évidemment centralisée chez l'inspecteur formation continue voilà alors ces sujets sont codifiées avec avec Max d'ailleurs c'est plutôt Max et Philippe d'ailleurs qui ont bien mis en place et qui ont codifié..

V. Ca veut dire que bon si on arrive pas à joindre tel ou tel inspecteur ou professeur qui va pondre le sujet, on a des sujets en réserve

L.	<p>pour certains domaines, pour l'instant je ne suis pas arrivée à les avoir pour tous c'est la raison pour laquelle on a eu des difficultés dernièrement mais pour l'instant en ce qui concernait le domaine professionnel, Edwige faisait elle éventuellement si on avait des sujets d'avance, elle les mettait avec le dysfonctionnement qu'on vient de rencontrer, j'ai vu avec Edwige et nous allons étendre à tous les sujets ce qu'on fait déjà pour les domaines généraux c'est à dire que Philippe devrait avoir dans son meuble des sujets d'avance c'est l'objectif. Aujourd'hui il n'est pas atteint hein sur tous les domaines. (véro : d'accord) donc ça c'est une amélioration. Alors une euh dans les améliorations que j'ai apportées il y a une amélioration importante dans le cadre du suivi financier même s'il y a encore même s'il y a encore des choses à faire : c'est à dire que aidée donc de Max Poudroux, j'ai mis en place pour chaque prestation des outils très précis de suivi qui me permettent avec toute une organisation dans le bureau de Max, qui me permettent moi à tout moment sans personne, je peux aller vérifier j'ai toutes les informations. Alors une évolution toujours dans les PPQIP, j'ai donc j'ai donc élargi à d'autres publics l'offre de validation que nous organisons pour les jeunes hein pour les PPQIP, donc pour cela j'ai eu beaucoup de réticences au départ on a donc écrit au ministère et avec l'accord du ministère, je signe des conventions avec les organismes et j'accueille dans les sessions de validation que j'organise d'autres publics style demandeurs d'emploi, contrat de qualif etc...qui peuvent venir valider à l'intérieur du dispositif.</p>
V.	<p>Peut-être aurait-il fallu que je te demande le développé du sigle PPQIP de façon à à positionner tous ces publics. PPQIP ce sont des gens</p>
L.	<p>Alors les PPQIP ce sont des jeunes, (c'est l'ex CFI) ce sont des jeunes qui ont quitté le système scolaire sans qualification et donc maintenant la région leur finance une rémunération et leur finance une formation et leur finance puisque j'ai signé j'ai une convention avec le conseil régional par rapport à ça, et leur finance la validation</p>
V.	<p>OK alors donc là on a parlé un petit peu de tout ce qui a évolué pour les PPQIP, est ce que tu as aussi...(mais bien sûr)</p>
L.	<p>Alors la VAP, quand on a commencé la validation des acquis professionnel, le ministère nous a laissé complètement libres : donc avec beaucoup de difficultés dans l'académie de Montpellier, le dispositif s'est mis en place, ces difficultés venaient du fait que la validation des acquis professionnels allait faire travailler plusieurs services en même temps, en particulier la division des examens et concours et que la division des examens et concours n'avait pas – c'est ce qui était dit- la division des examens et concours n'avait pas les moyens , des moyens des moyens supplémentaires pour mettre en place ce dispositif. Donc pendant un an et demi nous avons, le pilote de l'époque a essayé en vain de faire travailler en vain l'ensemble des services. Dans ces services évidemment pour l'information et l'orientation, j'ai oublié de le dire tout à l'heure il y a les CIO bien sûr dans l'ensemble des services j'ai donné les inspecteurs les et... et bien sûr il y a les CIO. Alors donc on avançait pas, on aurait pu être mis au tribunal administratif en 96 puisque le ministère avait demandé qu'en 95-96 on mette en place une session et donc ben nous ici à la DAFCO puisqu'il avait quand même été déterminé que nous ferions l'information du public et l'accompagnement, nous avons, j'ai donc Mr Mauvy donc m'a demandé de préparer des propositions de mise en place sur notre dispositif de la partie qui nous concernait. J'ai donc fait trois hypothèses d'organisation (oui) j'ai ces hypothèses d'organisation ont été ensuite étudiées par l'inspecteur formation continue de l'époque et donc Mr Mauvy a fait le choix de ces</p>

hypothèses alors ces hypothèses je les avais fait de la façon suivante : j'avais mis les fonctions j'avais mis les activités j'avais mis qui, où quand et en relation avec qui. En gros j'avais fait un tableau et j'avais décliné sur ce tableau un petit peu l'ensemble par rapport aux trois fonctions principales qui étaient l'information, l'accueil, l'accompagnement et la formation des acteurs donc 4 fonctions ...l'information accueil ce qui n'est pas le cas ??? et donc au mois de au mois de mars à peu près 1995 Mr Mauvy a donc étudié tout ça et en avril mai je ne me souviens plus exactement des dates il a proposé ça au secrétaire général et au pilote de la validation des acquis professionnels. A partir de là le pilote a été satisfait de ce que nous avons écrit et par un concours de circonstances heureux, je crois qu'il faut le dire, le chef de la DEC au cours d'une autre réunion, a donné une date pour les jurys et à partir de la rentrée 96 les choses se sont mises en place. Euh alors ça a pas été facile parce qu'il fallait former les acteurs, il fallait donc former et les accompagnateurs et les membres de jury, il y a, alors j'ai été beaucoup aidée dans ce travail par Alain Gelis qui a donc essayé de mettre en place cette formation des acteurs à l'IUFM qui était MAFPEN à l'époque il il a donc il a eu des problèmes et enfin j'ai on a réussi à faire la formation des acteurs début février alors donc moi j'ai organisé on a fait la formation des acteurs on leur a donné la première ébauche des dossiers des candidats et moi là bon j'ai tenu compte des délais par rapport aux examens de Juin et il fallait donc je voulais laisser au candidat un mois pour faire le dossier il fallait donc que j'organise tous les accompagnements avant la fin du mois de février parce qu'en 96 les vacances de février se situait plus ou moins fin février

V. Et donc là on en est février 97 ou Février 96? (96)

L. Et donc exceptionnellement j'ai fait j'ai fait une organisation des accompagnements avec sur deux lieux avec 4 ou 5 accompagnements en même temps. Donc j'ai mis en place toute une organisation qui est différente de celle d'aujourd'hui avec alors j'ai organisé les 2 lieux c'était la DAFCO et c'était la MAFPEN et sur les deux lieux il y avait donc un centre je dirais d'accueil des candidats, de règlement éventuellement des dysfonctionnements et par contre les accompagnements étaient faits seulement avec un conseiller bilan et des enseignants tu n'étais pas intervenue à l'époque dans ce groupe là et donc j'ai centralisé c'est à dire que sur une semaine je de mémoire il me semble que l'on a accompagné une cinquantaine de personnes Ce qui faisait un travail à la chaîne très important et pas forcément... Le travail des accompagnements a été bien fait par contre je dirais l'organisation globale et aussi par rapport aux candidats a été quand même moins évident. Alors suite à ces accompagnements dans le mois qui a suivi j'ai eu des appels téléphoniques sans arrêts effectivement la le document de alors les accompagnements avaient été très bien faits par les enseignants qui avaient bien intégré ce qui était attendu ils avaient eu trois jours de formation et au cours de cette formation Alain avait sensibilisé à la méthode ETED ce qui à mon avis avait été quelque chose de très très bon pour la suite. Par contre dans la restitution des accompagnements c'est à dire les entretiens en plus avec les conseillers bilan avaient été très bien faits mais dans la restitution des entretiens ça avait été très très très léger, très court ils avaient donné quatre ou cinq lignes de pistes sur quoi le candidat devait travailler et donc ensuite les candidats avait par exemple vous travaillerez la communication écrite et orales les candidats étaient un petit peu perdus donc ils m'avaient appelée je n'avais participé qu'à un seul entretien d'accompagnement parce que je j'avais craint des difficultés avec l'enseignant. Par contre je ne pouvais pas participer de toutes façons aux autres Alors doc suite, à ces pratiquement tous les candidats ont appelés il y en a même que j'ai rencontré et suite à cette première phase où nous avons eu alors de mémoire là j'ai pas les chiffres il me semble qu'on a eu pas loin de 60 personnes

qui s'étaient présentés mais les chiffres sont vraiment pas, ce que je sais c'est qu'il n'y a eu que deux personnes qui n'ont rien obtenu. Euh ce qui et les jurys par contre se sont bien passé euh c'est euh voilà et alors ensuite suite à ça, à la rentrée 96 j'ai donc organisé des accompagnements et j'ai participé personnellement aux accompagnements pour essayer de de de d'avoir moins de problème lorsque les candidats allaient se trouver sur le dossier (d'accord) voilà ce que je peux quand même dire c'est que et encore aujourd'hui il y a quand même des candidats même si dans les restitutions d'accompagnement nous sommes précis même si dans les préparations je pense que nous avons bien avancé en termes déjà un petit peu de la façon dont on va s'y prendre pour que le candidat dans les activités qu'il va décrire on puisse bien lui faire décrire il n'en reste pas moins que ça reste quelque chose de très difficile pour les candidats et on a encore des candidats qu'on revoit. Alors ça c'est en ce qui concerne l'accompagnement. Alors en amont de l'accompagnement j'avais donc dans l'organisation générale, j'avais donc prévu j'ai organisé l'accompagnement en tenant compte de mon expérience professionnelle, c'est à dire que j'ai été chargée dans une vie antérieure j'ai développé l'individualisation c'est à dire que j'ai participé activement à la mise en place d'un centre permanent où j'ai été coordinatrice de plusieurs secteurs : le bâtiment, le ..dans le bâtiment l'électrotechnique, la menuiserie, le.. et dans mon rôle de coordinatrice, j'étais à la fois enseignante et coordinatrice j'ai donc euh peu à peu d'une façon empirique mis en place un ensemble d'outils de communication dans un premier temps et ensuite avec l'aide de différents travaux que j'ai réalisés dans des groupes de travail avec le ministère j'ai donc acquis des méthodologies qui m'ont permis donc sur le centre permanent de mettre en place complètement l'individualisation. J'ai donc été formée à dans le cadre de l'individualisation j'ai été formée pour monter des centres permanents que je n'ai jamais fait j'ai déménagé à Montpellier au moment où j'allais le fairej'ai été formée au SRIF et ensuite dans les dossiers que je conduisais dans l'académie où j'étais j'ai été donc la responsable des dispositifs académiques de validation et donc j'ai aidé des greta à mettre en place des systèmes de réponse individualisée de formation. Donc j'avais une pratique liée à l'individualisation qui m'a je pense beaucoup aidée puisque dans la validation des acquis professionnels on allait faire un parcours personnalisé de validation. Donc j'ai construit et dans les propositions que j'ai faites donc au délégué académique j'ai construit l'organisation de la validation des acquis professionnels dans les domaines qui nous concernaient en utilisant en transférant des méthodologies que j'avais donc mis en place dans le cadre de l'individualisation et donc j'ai c'est c'est très important parce que j'ai mis le dispositif que j'ai proposé il a placé immédiatement l'individu au centre du système. Ca c'est un premier point important et donc j'ai mis en place ce qui n'est pas vrai dans beaucoup d'académies, enfin qui le devient un peu plus maintenant, j'ai mis en place d'entrée un quelque chose que j'ai appelé recevabilité de la demande mais qui est en réalité un accueil individualisé et d'entrée dans l'organisation que j'ai mis en place, d'entrée j'ai j'ai écrit, j'ai fait avec toute la modestie qu'il faut que je mette dans la mesure où c'est des choses qu'on a corrigé régulièrement depuis et qu'on commence de à corriger mais enfin ça avait quand même la valeur d'exister j'ai essayé de préciser un petit peu ce qu'on attendait dans les différentes phases. Ca ça été quelque chose de très important pour moi et le deuxième point important qui vient de mon expérience c'est que j'ai essayé je ne sais pas si j'y suis arrivée mais en tout cas j'ai essayé de mettre en système l'ensemble en tenant compte toujours de l'individu. Donc pour chaque phase que j'ai mis en place il y a donc un document de restitution de la phase par rapport à l'acteur et chaque acteur des phases a a ce que la phase précédente a faite. Par contre je ne suis pas arrivée alors que je l'avais mis dans l'organisation et ça c'est un point négatif le reste est un point positif il me semble j'ai je n'ai pas fait ce qui était prévu c'est à dire je n'ai pas fait rencontrer l'ensemble des acteurs. Le manque que qu'il y a et qui se retrouve un petit peu dans la formation , la

formation que j'ai pu mettre en place là à l'analyse du travail euh c'est que je ne peux pas je n'arrive pas à faire rencontrer l'ensemble des acteurs. C'est à dire j'ai fait des tentatives avec réussite où des collègues accompagnateurs sont venus expliquer mais euh c'est très difficile parce que quand ils viennent expliquer je ne sais pas c'est un problème de comment payer la prestation donc je me retrouve dans ce dispositif j'ai un dispositif c'est un dispositif en terme d'organisation où il me semble que je vois des choses je vois sûrement pas tout mais je vois des choses mais parce que ensuite ces choses il faut que je les mette en musique avec un financement, avec un financement, avec la disponibilité des personnes donc euh et bon je n'y suis pas arrivée, je n'y suis pas arrivée je suis pas bonne là dedans personnellement je n'y suis pas arrivée j'y arrive un petit peu avec ça. Par contre j'ai quand même au point de vue organisation établi des liens avec toutes les facs et si je j'évaluais le dispositif aujourd'hui le système existe vraiment parce que un candidat alors qu'on est sur deux sites alors que souvent souvent ils sont toujours ils sont allés dans un centre de validation ils sont allés ensuite ils ont eu un accueil et en ce qui concerne l'Hérault ce n'est pas forcément le même celui qui a accueilli que celui qui a informé ensuite ils ont eu un accompagnement encore avec d'autres personnes ensuite ils ont eu un jury avec d'autres personnes. En aucun moment les candidats n'ont eu l'impression ont eu l'impression d'être dans quelque chose de segmenté et ça c'était mon souci premier.

V. oui, tu as mis un (voilà) en place quelque chose qui permet de vérifier cela (euh) cette impression de ne pas être segmenté

L. Non non je l'ai oralement mais nous n'avons pas de nous n'avons pas d'écrits quoique c'est pas tout à fait vrai puisque que les candidats nous écrivent pour nous remercier que ce soit aux collègues de terrain puisque que ça c'est pas il faut voir que là c'est le dispositif global hein c'est pas c'est pas ...moi (ou/et ?) la responsabilité à la DAFCO voilà hein donc à Hélène, à Françoise à toutes les collègues reçoivent des courriers moi je reçois des courriers que ce soit en janvier que ce soit après par contre on a beaucoup c'est c'est oral c'est à dire que bon aujourd'hui tu m'interroges, encore encore hier j'ai reçu l'appel d'une candidate qui a passé le BTS tourisme loisir et qui était pas contente parce que il y avait eu quelques délais dus à des tas de mettre en place le jury dus à des à des tas d'interférences hein entre autres d'ailleurs l'évaluation du jury par le CNAM donc la candidate était pas très contente parce qu'on a duré un peu plus que ce qu'on avait prévu, elle m'a donc appelée dès qu'elle a eu les résultats et instantanément au cours de cet appel elle a oublié complètement le dysfonctionnement pour lequel elle m'a appelé depuis plusieurs jours pas que moi d'ailleurs elle avait appelé aussi le service des examens. Donc mais c'est oral et c'est vrai c'est vrai que nous devrions nous devrions là formaliser nous devrions formaliser beaucoup de choses (ok) Donc j'ai parlé de l'accueil, j'ai parlé de l'accompagnement il y a ensuite il faut pas que je l'oublie il y a donc un suivi très très important de l'ensemble c'est à dire qu'en instantané on a le résultat, le suivi du résultat de toutes les phases le résultat de de de toutes les phases c'est à dire que Mr X appelle on a tout euh et ça toutes euh au niveau du siège enfin de de au niveau du siège on a en instantané les dispositifs alors moi dans tout ça que ce soit les PPQIP ou que ce soit la VAP mon souci moi je suis j'ai j'ai de -----
moi j'ai deux soucis permanents j'ai un premier souci qui est que qui est que l'on réfléchit mieux à plusieurs que tout seul et on obtiens plus de choses et c'est peut-être quelque chose que je sors de l'individualisation puisque j'ai travaillé dans beaucoup de groupes de travail ça c'est une première chose et j'ai une deuxième chose -----donc que ce soit en individualisation quand j'étais sur le centre permanent, que ce soit l'individualisation quand j'avais le dossier au niveau de la DAFCO donc ou j'étais avant que

je sois là, je pense et c'est sûrement ce qui me reste de prof. je pense qu'il faut déléguer un maximum parce que plus les autres seront FIN DE LA PREMIERE FACE DE LA CASSETTE

alors donc parce que en déléguant à mon avis on ne perd on ne perd pas le pouvoir si on veut avancer parce qu'il y a toujours des choses à faire et en ce qui concerne la VAP vraiment... mais en déléguant on a un moyen de faire faire de l'auto contrôle par les autres donc j'ai en ce qui me concerne j'ai je suis je travaille vraiment dans une équipe qui est constituée par Max et Sylvette, je leur ai donc pédagogiquement, j'ai essayé en tous cas j'ai essayé pédagogiquement de leur faire acquérir progressivement des choses et une fois que je les sentais autonomes je leur ai délégué. Ca veut donc dire que lorsque je fais quelque chose comme je leur ai donné et je pense avoir fait les mêmes choses avec les collègues de terrain on y reviendra après puisque là j'ai à mon avis je n'ai pas réussi et en leur déléguant le maximum et en leur donnant toutes les informations qu'il faut ca veut dire concrètement que moi aussi quand je fais des choses quand je fais des choses il y a des choses que je ne peux faire que moi alors donc là je ne leur demande rien par contre lorsque je fais des choses comme ils ont tous les éléments eh bien je peux leur demander leur avis et ça veut dire que je vais travailler à l'intérieur d'une cellule et leur avis eux vu d'un autre point m'intéresse et j'ai été gagnante sur toute la ligne là dessus parce que aujourd'hui après après cinq ans de travail avec eux ils anticipent mes demandes et ils m'aident dans tout tout ce suivi qui demande qui demande toujours toujours des choses

V. Est ce qu'on peut revenir deux secondes sur ce que tu disais : Mr X appelle on a tout est ce que tu peux détailler (oui oui oui)

L. Alors Mr X appelle au niveau de la DAFCO parce qu'il a un problème. (mm) Immédiatement dans l'organisation qui a été mise en place immédiatement on a le dossier de Mr X et ce dossier qui est placé soit archivé s'il a déjà eu l'accompagnement soit encore dans le circuit on a tous les éléments qui... toute la communication avec Mr X voilà. Et pour moi c'est quelque chose de très important parce que demain je peux être absente pour n'importe quelle raison en ce qui concerne l'organisation je pense que n'importe qui peut prendre ma place. (c'est ça c'est à dire si tu n'es pas là –voilà-) et ça c'était un souci aussi permanent qui est un souci dans le cadre de l'individualisation enfin en tous cas de la façon dont je l'ai mise en place. que je mettais en place voilà alors ça c'est bien en terme d'organisation par contre ça c'est vrai qu'il y a des tas de choses que je fais seule. Il y a des tas de choses que j'ai déléguées à Max et Sylvette parce que toujours avec le souci que il me semble que sur un dispositif aussi important on ne doit pas être indispensable alors ça c'est mon souci permanent mais il y a quand même des choses que je fais seule parce que je ne peux pas tout faire avec les autres par exemple il y a des choses que je fais seule en ce qui concerne tout ce qui est financier ensuite j'en parle avec Mme Winé, il y a des choses des choses que je fais seule peut-être au départ dans la réflexion des choix d'organisation ensuite j'en parle à Philippe si c'est en relation directe avec la pédago même si ça en a pas hein pour voir avec lui voilà. Philippe est quelqu'un de mon côté hein, je ne sais pas lui comment lui il le vit mais de mon côté est quelqu'un -----

Philippe est quelqu'un qui m'apporte beaucoup dans une réflexion par rapport à l'organisation et il m'apporte parce que lui n'ayant pas le 'nez dans le guidon', il il me il me permet il me permet de –alors malheureusement j'ai trop j'ai tellement de travail que c'est juste sur les moments où je peux travailler avec lui d'avoir une vision je dirais stratégique plus globale voilà donc il m'aide beaucoup dans la réflexion. C'est sûrement la personne qui m'aide le plus lorsque il me faut conduire une réflexion qui est au delà de l'organisation

(d'accord) voilà

V.

Donc là nous avons un petit peu vu les choses que tu que tu prends en main toute seule parce que ce n'est pas possible de faire autrement c'est donc le financier et le choix d'organisation (voilà)

L.

Alors après bien sûr Mr Mauvy accepte et Philippe d'ailleurs est là aussi he pour donner son avis il peut me l'avoir donné avant il me le donne au moment et c'était Mlle Sarette au départ voilà(d'accord) Alors dans

Alors dans la question que tu me posais tout à fait au départ c'est quelles sont les évolutions? alors les évolutions dans le cadre de la VAP c'est que donc et c'est pour ça que je t'ai donné tout cet historique dans le cadre de la VAP donc j'avais placé l'individu au centre et même ceux qui ne demandaient pas l'accompagnement en réalité je leur en donnais un mini. C'est à dire que tous les candidats de Montpellier avaient un mini accompagnement pas avec un prof mais les collègues de terrain faisant quand même un travail personnellement que je trouve très important et de qualité avaient quand même un accompagnement ce qui d'ailleurs se retrouve dans les jurys parce que bon déjà des candidats pas accompagnés on a un % important qui envoie pas le dossier hein dans ceux qui n'envoie pas le dossier on a un % important. Mais par contre dans ceux qui envoient le dossier par rapport aux résultats on a pas vraiment une différence énorme et à mon avis elle vient du fait les candidats sont en réalité ont en réalité un mini accompagnement voilà. Donc pour moi c'était mon souci d'individualiser et de donner un petit peu comme dans l'individualisation de répondre à des besoins. Ce dispositif qui a fonctionné pendant cinq ans euh a donné de très bons résultats he puisque en 99 il n'y avait que 8% des candidats qui n'avaient rien obtenu aux épreuves euh en demande d'épreuves et dans ces 8% il y avait je crois que 4% d'accompagnés donc il a donné de bons résultats par contre moi dans dans la responsabilité que j'ai au niveau du dispositif il faut donc que je fasse une analyse et dans cette analyse je constate que au départ il y a il y a un nombre très important de personnes qui viennent en information et qui ne s'engagent pas puisque qu'on se situe entre 25 et 30 % et plus ça va moins on descend hein ou plus on descend plutôt qui s'engagent dans la validation et pour arriver au bout à quelque chose qui est de l'ordre de 20% des personnes informées. Donc une grande perte au départ et ensuite analyse je continue à avoir, moins qu'en 96 hein, à avoir des candidats qui demande alors je crois que en positif on peut dire que les collègues de terrain ont peu à peu aidé de plus en plus les candidats et que lorsque un candidat appelle eh bien elles font comme moi elles le laissent pas tomber donc elles accueillent elles accueillent les personnes mais toutes les personnes ne demandent pas et donc on se retrouve environ 65% des personnes qui envoient le dossier de validation c'est à dire par rapport au nombre de dossier qu'on a donné on a 65% qui l'envoient alors il faut un peu il faut être vigilants sur ces chiffres parce qu'ils peuvent l'envoyer l'année d'après, ca c'est sur les 5 ans les 65% voilà donc il y a deux dysfonctionnements importants que je note hein beaucoup de personnes qui sont informées qui s'engagent pas, beaucoup de personne quand même parce que entre 35 et 40 % c'est beaucoup qui n'envoient pas le dossier. Donc par rapport à ça j'ai conduit une analyse, je me suis servie mais ça n'a pas de rigueur je me suis servie un petit peu d'informations que j'ai prises auprès de candidats soit de candidats qui n'avaient pas envoyé le dossier que j'essaye de remobiliser soit de de candidats qui ne se sont pas engagés et ça je l'ai plus en retour par les greta, ils sont allés à la formation mais ils n'ont pas fait la validation parce qu'ils ont trouvé que c'était trop lourd etc... alors ça c'est modulé parce que Françoise Mathieu est en train de faire une enquête et l'enquête qu'elle a fait sur je ne sais plus 35 personnes pas tout à fait quarante ne montre pas ce que je vais dire he

donc il faut en tenir compte quand même (bien sûr) mais c'est un échantillon qui est petit alors moi j'en ai déduit que les candidats demandaient de ne s'engageaient pas parce que le jour de la réunion d'information on a une information trop riche euh j'en ai déduit que les candidats n'envoyaient pas les dossiers parce que devant ce dossier que je trouve personnellement très complexe et très lourds ils ils paniquent, ils reculent et donc ils abandonnent. Ca c'est par les échos que j'ai de candidats que j'ai relancés alors à partir donc de cette analyse et à partir d'une autre analyse qui elle est importante euh qui est qui est que les PPQIP sont en baisse (mm) ce qui entraîne bien sûr une baisse de la convention avec la région, j'ai dit tout à fait au départ que j'ai un dispositif qui a une structure quand même qui est lourde puisqu'il y a 14 personnes sur le dispositif alors dans les 14 il y a il y a ???que je pense et moi-même quand même dedans d'ailleurs alors ce dispositif qui est très lourd ensuite je suis donc dans la réflexion suivante : euh ce dispositif il faut que je le conserve on va pas on va renvoyer personne on va pas être amené bon alors est ce que la réflexion c'est que comme j'ai fait avec Max et Sylvette est ce qu'on peut faire évoluer les compétences des personnes qui sont sur le dispositif pour que des personnes qui pour l'instant sont très peu engagées dans la vap puissent être engagée bon donc j'ai tenu compte de tout cet ensemble et en ce qui concerne les projets pour le ministère j'ai donc proposé à Mr Mauvy un projet alors je vais l'appeler amélioration, j'espère qu'à l'évaluation, ce sera effectivement une amélioration de la procédure ; et j'ai proposé donc une information allégée qui serait fait par la suite par les secrétaires des centres de validation, information allégée qui consisterait à la loi pouvoir donner une information sur la réglementation des diplômes c'est à dire donner la réglementation du diplôme et l'information ce qui est du ressort d'une secrétaire au rectorat hein voilà et donner quelques informations sur ce qu'on attend ensuite un accueil individualisée pour tous les candidats qui renverront simplement une fiche un document informatif rapide sur leur activité et surtout sur leur attestation d'emploi hein donc vérification administrative voilà et ensuite un accueil individualisé(mm)qui serait réalisé là par les coordinatrices pédagogiques donc par les enseignants pour tous les candidats qui renverraient la feuille donc cet accueil, dans cet accueil il y aurait deux types de candidats les candidats qui demandent pas l'accompagnement et qui eux n'auraient plus un mini accompagnement (mm) alors pour ces candidats là on donnerait le service minimum éducation nationale, c'est à dire que on leur on verrait avec eux le diplôme qu'ils demandent (mm) on leur donnerait la réglementation d'examen on leur expliquerait on leur montreraient ce service minimum et on leur donnerait on leur expliquerait le dossier voilà et en expliquant le dossier on leurs donneraient quelques éléments d'explication sur ce qui est attendu et ça s'arrêterait là (mm) c'est à dire qu'on ne travaillerait pas avec eux les activités 1(d'accord) on pourra éventuellement voir hein s'ils ont écrit quelques éléments mais je veux dire nous n'avons pas la mission cet entretien si l'on multiplie les entretiens si l'on multiplie les personnes ils auront comme la loi le dit comme ça se fait dans 80 % des académies. Alors ensuite les autres auront l'accueil individualisé, au cours de cet accueil donc on leur remettra le dossier d'accompagnement (mm) ils le réaliseront ils auront donc l'accompagnement à partir de ce dossier et ensuite après l'accompagnement ils pourront bénéficier s'ils le souhaitent d'un entretien supplémentaire d'aide à l'élaboration du dossier par une personne qu'on aura donc précisée au départ qui est le référent. Voilà donc on aura un service complet là qui est qui est le service qu'on donne aujourd'hui pour presque tout le monde quoi sauf l'entretien d'accompagnement

V. Et donc ça c'est une proposition d'évolution qui devrait se mettre en place euh...

L. Elle devra commencer elle va commencer se mettre en place dès avril 2001 mais les

réunions d'informations ne seront faites dès avril 2001 par par les coordinatrices pédagogiques et d'ailleurs à ce propos et donc là tu n'y sera pas, à ce propos je vais donc faire une formation pour les coordinatrices du secrétariat et je vais donc voir avec le CAFOC si on peut leur faire une formation d'une journée ou de deux journées sur la conduite de réunion ; et je m'étais demandé si éventuellement toi tu pourrais la faire. (mm) tu sais bon voilà

Faudrait la voir faudrait la voir au plus tard en septembre 2001 hein donc je verrais bien moi une journée avant la sortie et une journée à la rentrée

V. Ca on en parlera (voix emmêlées inaudible) hors entretien Donc là on a fait un très bon cadrage de (de mon travail) de tout ce qui se passe maintenant parmi.. tu as cité plein plein d'activités parmi toutes ces activités est-ce que tu peux dire en temps ce qui t'occupe le plus et puis entrer dans une ou l'autre que tu aurais envie de détailler

L. Alors euh en temps ce qui me prend le plus c'est quand même l'organisation globale du dispositif voilà parce que dans cette organisation là j'en ai pas parlé parce que bon pour moi je suis obligé de le faire c'est quand même un détail, j'ai j'ai toute la communication (d'accord) alors cette communication elle passe par un travail important sur l'étude des demandes c'est à dire que on informe le public mais moi j'ai un nombre important de personnes je vais te donner encore un exemple concret où l'étude et la réponse si tu veux euh, c'est quand même mon travail de conseillère alors par exemple je te donne un exemple concret que je vais faire à la rentrée, j'ai une dame qui est dyslexique elle travaille donc elle est a un travail protégé,, elle travaille à l'URSSAF euh elle m'a appelé elle travaille sur informatique, elle a un poste, au téléphone il semble qu'elle ait un poste de niveau bac pro donc elle aurait besoin de l'URSSAFF elle aurait besoin d'un diplôme qui la ferait reconnaître par rapport au service qu'elle rend et et cette personne donc m'a appelée au départ parce qu'elle voulait participer à une réunion d'information. Il est évident que cette personne ne peut pas assister à une réunion d'information parce que il faut étudier son cas de très près euh je suis très ennuyée d'ailleurs est-ce que la validation des acquis professionnels est la chose la plus la mieux adaptée ? Quand elle va participer à une réunion d'information on va lui donner un dossier on va bon et la chose la plus adaptée... donc pour prendre cet exemple là en communication déjà avec elle j'y ai passé un bon quart d'heure pour arriver puisque au départ j'avais la communication pour une demande de participation à une réunion et au passage dans le questionnement, il y a eu ça voilà donc là je te donne un exemple pour moi je vais la rencontrer cette personne c'est un exemple de communication important je vais donc la rencontrer je vais donc étudier sa demande etc...et des études comme ça j'en ai quand même je sais pas dans le mois une dizaine. alors des fois j'arrive à le régler au téléphone parce que ça va plutôt vers l'université alors ça passe par des personnes qui arrivent de l'étranger ça passe donc des cas très difficiles qu'on ne peut pas envoyer en réunion des cas donc où moi je vais donc faire l'étude c'est mon travail de conseillère quand même je vais donc faire l'étude de la demande etc...que je vais peut-être envoyer en formation directement, que je vais..hein bon voilà alors ça c'est un travail qu'on peut faire quand on est sur un greta aussi hein (d'accord) voilà donc j'ai un problème de communication orale sous cette forme et j'ai un problème de communication écrite c'est à dire que j'ai tous les tous les les courriers avec toutes leurs formes qui quelque fois passent par une communication orale ou avant de répondre aux courriers parce que je mets un point d'honneur pour l'institution de répondre à tous les courriers et par exemple voilà alors ça c'est quand même une activité une activité importante que je classe avec l'organisation donc c'est quand même mon plus gros morceau l'organisation alors ensuite par des déviations multiples je passe beaucoup de

	<p>temps dans les accompagnements alors c'est pas la phase d'accompagnement par elle-même qui elle est bien comptabilisée dans mes heures mais c'est par l'étude des dossiers et donc c'est pas à toi que hein bon voilà c'est par l'étude des dossiers par exemple en 2000 j'ai participé à 80% des accompagnements et tout d'un coup j'évalue que ces 80% ont été faite par 4 personnes du ter, 5 personnes du terrain quand même hein qui à leur dire enfin qui disent, pas à leur dire parce qu'on dirait que c'est négatif, qui disent qu'elles sont très prises par ça voilà alors bon moi j'ai été la première à le savoir il faut savoir que l'étude du dossier je ne la faits pratiquement jamais à la DAFCO voilà. Ce qui c'est un poids énorme que je voudrais corriger et que bon j'ai du mal à corriger pour différentes raisons que j'évoquerai pas là.</p>
V.	<p>Et est-ce que ...je ne sais pas si ça se ...est-ce que tu peux dire si ça te demande de mobiliser des techniques des méthodes des documents des choses comme ça euh</p>
L.	<p>Alors là la question elle est très difficile (elle est très difficile, il ne faudrait pas la poser comme ça) j'y passe euh j'y pense, j'y pense alors de quoi je tiens compte qu'est ce que je pourrais bien te dire puisque ça on en a déjà discuté et là on est au cœur puisque que tu fais des coordinations d'accompagnement bon de quoi je tiens compte, c'est la partie la plus difficile là que tu me demandes donc je ne l'ai pas bien préparé (mais)mais (c'est pas à préparer) Alors de quoi je tiens compte qu'est ce que j'utilise pour faire ça (mm). Alors j'utilise d'abord toute mon expérience professionnelle. Alors c'est à alors peut-être toi tu peux te le marquer on va essayer de le marquer en premièrement deuxièmement..puis tu verras comment tu vera comment tu le r.</p>
V.	<p>Je vais tout je vais tout retranscrire (peut-être, peut-être) et ensuite il y aura une analyse qui sera faite et ça c'est Marie-Paule qui va nous la</p>
L.	<p>alors si tu veux dans mon expérience de coordinatrice, j'ai participé à trois groupes métiers. Donc ces groupes métiers m'ont permis je dirais par un petit bout qui sont les mathématiques dont ma formation d'approcher, d'approcher quelque part l'analyse du travail. C'est à dire qu'au lieu de faire un programme de mathématique, je suis rentrée dans l'activité du travail et j'ai donc à partir de là construit des des situations mathématiques qui étaient des situations de travail dans lesquelles je faisais rentrer mes concepts mathématiques que je voulais faire passer. Alors un exemple très très facile à comprendre pour tout le monde je devais donc je travaillais donc dans le cadre de la maçonnerie (mm) où là c'est pas des groupes métiers en tant que tels et je voulais donc faire passer tous ce qui est donc connaissance mais qui peuvent être aussi concept à travers des équations éventuellement je voulais faire passer des des calculs donc heures d'aires de volume et qui sont b a ba et donc j'avais donc moi ça c'étaient plus des connaissances que je voulais obtenir et puis c'était une situation, une situation du bâtiment c'est à dire je me situais à l'intérieur d'une maison, je me situais à l'intérieur d'une poutre bon voilà et je faisais toute une situation professionnelle que je faisais et là la chance d'être coordinatrice m'aidait beaucoup car en tant que coordinatrice j'étais en relation avec tous les enseignants que je faisais travailler puisque je mettais en place des groupes métiers pour que des groupes pardon de travail pour qu'ils puissent construire des situations individualisées de de formation donc j'avais mis en place je m'étais mis en place d'une façon empirique des outils empirique mais aussi à l'aide du groupe de travail auquel j'ai participé, des prérequis nécessaires, alors donc je conduisais des groupes de travail où j'amenais à l'intérieur du centre permanent où j'amenais les profs du domaine professionnel à construire des situations d'évaluation des situations de formation et ensuite d'évaluation. Bon là je m'étais</p>

mis en place des des méthodes pour faire ça. Alors donc ça ça m'a aidé, ces groupes métiers d'abord dans le petit dans le petit morceau qui étaient les mathématiques m'ont aidée à aller faire tout un travail je dirais dans l'analyse du travail avec des objectifs normalisés voilà et puis donc je dirais dans les premiers et ensuite progressivement au cours des groupes métiers eh ben je suis rentrée plus dans une analyse. Bon ensuite en tant que conseillère j'ai été formée à l'analyse du travail mais aussi on a été pilote dans le bâtiment pour mettre en place des form ce qu'on appelait des formations générales professionnelles et dans ce cadre là en tant que coordinatrice, j'allais dans les entreprises et je faisais une étude de besoins en termes de je faisais donc une étude de besoins en termes de ce qu'ils avaient besoin et alors ils avaient besoin que le le le l'individu soit capable de choisir donc je posais tout un questionnement, soit capable de choisir par exemple en ferraille en ferrailleurs les diamètres de ferraille donc moi je parlais avec un ensemble d'éléments ensuite je travaillais avec les prof de maçonnerie et à partir de là j'essayais de construire un re un référentiel ??suite à mon questionnement?? un référentiel entre guillemets métier ensuite un référentiel qui était plus de compétence ou capacités là je serais modeste et ensuite un référentiel qui était plus de connaissance eh c'est le truc classique qu'on a hein voilà donc euh et je participais activement à ça voilà je mais ça je le faisais après avoir participé à des groupes métiers c'est à dire je mettais en application voilà donc je me sers de cette expérience là ensuite je me sers et je me sers beaucoup et ça je te l'ai dit souvent à toi, je me sers beaucoup d'une formation que j'ai eu une formation lourde que j'ai eu dans le cadre du programme d'enrichissement instrumental (mm). Voilà donc moi dans ce programme là j'ai pris, j'ai été formée à beaucoup de techniques he de mais les ateliers de raisonnements logiques ça a été assez conséquent les autres je dirais que c'est plus des sensibilisations que des techniques par contre le PEI j'ai été formée, je l'ai appliqué. Alors dans le PEI ce que j'ai trouvé intéressant moi et que j'utilise là de mes pratiques que je peux transférer c'est que donc euh dans le PEI on va donc donner à faire une tâche à faire à la personne, le PEI c'est pas que ça he qu'on soit bien clair hein donc on donne donc une tâche à la personne et on lui demande de réaliser cette tâche et en général cette tâche elle est en relation directe avec tout tout tout le tout le raisonnement logique hein ça peut être de la classification, ça peut être de l'organisation he ça peut être etc...he alors on va donc lui demander et ensuite on va lui demander de décrire comment il a fait pour réaliser la tâche, c'est à dire de quoi il a tenu compte pour réaliser la tâche je vais te donner un exemple tout bête, de quoi il a tenu compte pour réaliser la tâche et ensuite le PEI il a donc, c'est l'objectif en réalité qui n'est pas tout à fait celui là, on utilise un outil et ensuite à partir de là on va lui faire sortir sa méthode logique et on va lui faire sortir une généralisation et l'avantage du PEI c'est qu'on va lui faire décoder lui ou avec l'aide du groupe puisque la personne qui fait le PEI est un praticien (mm) et intervient très peu elle est là plus entre guillemets en chef d'orchestre hein donc avec l'aide du groupe on va l'aider à décoder et c'est c'est la grande richesse que j'ai trouvée donc pour après l'utiliser en math on va lui faire décoder, lui faire trouver tout seul à quel niveau il a dysfonctionné c'est à dire est-ce qu'il a dysfonctionné au niveau de la prise d'information, est-ce qu'il a dysfonctionné au niveau du traitement de cette information ou bien est-ce que il dysfonctionne au niveau du rendre compte et on a affiché dans la salle des ??? dont je ne me souviens plus, on a affiché dans la salle les trois panneaux qui portent un nom dont je ne me souviens plus, je n'ai pas révisé pour venir te voir (oui) nous on aide la personne dans la prise d'information est-ce que c'est la consigne...est-ce que etc...voilà. alors moi je me sers de mon expérience je me sers de ma formation parce car à travers ma formation j'ai eu la première fois, parce que bon je suis enseignante mais quand j'ai passé mon CAPES je n'ai eu aucune formation péda..psycho ni rien du tout, j'ai eu pour la première fois j'ai eu des formations avec des intervenants qui sont qui sont quand même comment

comment on apprend, les moments enfin etc...Piaget, Vigotsky enfin toute la tous les et et l'avantage de cette formation c'est que tout d'un coup on m'a mis on m'a donné comme toute formation, ça ne s'est pas arrêté au je crois j'ai eu en gros huit semaines hein pas pas en continu avec des mises en situation entre deux j'ai eu 6 semaines pour la formation PEI et ensuite grosso modo si tu veux des semaines après avec entre autres le PADECA qui est une espèce de positionnement voilà euh tout le long du moins chaque fois que j'étais formée il y avait des et l'avantage de la formation comme toute formation c'est que ça t'amène à toi après à faire toute une démarche personnelle par rapport aux lectures complémentaires etc.. c'est à dire que 6 semaines de formation ça veut dire dans le travail que j'ai fait là ça veut dire un nombre énorme de temps, un temps énorme de et et et et ensuite dans les lectures au passage des choses voilà un temps énorme

[Passage dont L. ne souhaite pas la transcription]

Donc je tiens compte de ça. Alors maintenant les méthodes, les méthodes mes méthodes, je vais donc m'appuyer sur ce que je viens de te dire moi quand je prends un dossier..ah oui j'ai oublié de te dire quelque chose d'important qu'il faut mettre là, j'ai travaillé nationalement avec EDF. EDF a demandé que je construisse les référents de math niveau IV et V c'est pas tout à fait les référentiels hein c'est à dire qu'il n'y a pas de critères d'exigence c'est pour ça que ça s'appelle des référents, alors qu'est ce que j'ai fait avec EDF qui aussi m'a apporté beaucoup, EDF a donc fait des référentiels métiers c'est intéressant parce que le reste on le fabriquait ensemble, EDF a donc fait des référentiels métiers. Donc j'ai étudié ces référentiels métiers, à travers cette étude, j'ai essayé de me faire une représentation et je m'en sers là, j'ai essayé de me faire une représentation du métier et ensuite j'ai eu donc des tas de groupes de travail sur Paris, où à travers ces représentations à travers tout ce travail toute cette analyse que j'avais faite, je, j'ai posé des questions à des responsables de centrales nucléaires puisque c'était avec eux et des responsables de des ingénieurs etc...Et à partir de là j'ai fait précisé les référentiels métiers, euh je les ai fait préciser pour essayer moi de voir, moi, en termes mathématiques qu'est ce que je voulais développer qu'est-ce qui se développait en termes de compétences et ensuite à partir de ces compétences moi je voyais quels types de savoirs que je devais entre guillemets mettre en œuvre et j'essayais, j'ai essayé de faire des référents où c'était pas un savoir académique organisé mais essayer de donner les prérequis et d'aller très vite hein parce que je donne un exemple concret je te donne un exemple concret à toi pour qu'on comprenne bien je faisais il me semblait complètement anormal de faire travailler pendant 107 ans des identités remarquables ce qui se fait en classe et c'est intéressant du point de vue gymnastique mais je donnais une méthode en donnant une formule de quotient d'équation du second degré et s'il avait besoin de factorisation par exemple je faisais à partir de là voilà c'est un des exemple mais en mettant bien faire quelque chose partir de quelque chose qui ne soit pas académique voilà donc ça alors ma méthode ma méthode c'est la dernière chose que j'ai faite ça (oui oui) ma méthode je vais un peu suivre ça c'est à dire quand je prends un référentiel, s'il a un référentiel métier il m'arrange bien, puisque je m'en vais, je vais prendre le référentiel métier à partir du référentiel métier je vais déjà essayer moi d'avoir une représentation du métier et cette représentation du métiers donc bon moi j'ai quand même une sensibilisation à la méthode ETED il est évident que je me pose des questions un peu de de quoi il tient compte, comment il s'organise etc... hein c'est évident même si je n'ai pas le tableau des démarche sous les yeux donc je me fais déjà une représentation du métier euh ensuite quand je prends pour la première fois le référentiel. Ensuite je prends je prends la partie référentiel, comme j'en ai construit des

référentiels dans les groupes métiers ensuite je prends le référentiels et j'essaye de voir à travers le référentiels quelles sont les capacités parce que pour moi ce ne sont pas des compétences mais des capacités, les capacités qu'on veut qu'on veut mettre en œuvre à travers le référentiel, donc je me fais une comparaison entre le métier et la représentation que j'en ai et là et pour ça je m'aide de général des premières pages du référentiel qui situent un petit peu les emplois et ensuite je m'aide pour faire un peu un parallèle je m'aide de ce qui est attendu dans les épreuves d'examen voilà voilà et alors à partir de là moi je me suis fait je me suis préparé tout un questionnements où je vais premièrement faire situer la personne dans une organisation du travail bon là tu vas retrouver un peu le schéma que tu connais je vais donc la faire présent la mettre bien là dedans et il faut que je vois bien clairement par rapport à tout ce que j'ai vu du métier à tout ce qui est attendu dans le référentiel que je la situe clairement tant que je suis pas arrivée à ça tu es la première à le voir tant que je suis pas arrivée à savoir exactement quelle elle est je m'en vais poser des questions, premièrement je situe l'emploi non pas seulement dans un organigramme je le situe moi dans une activité, j'essaie hein j'ai pas ...d'y arriver mieux je suis très enthousiaste dans tout ce que je fais mais il y a toute la modestie derrière he parce que euh j'essaie de la placer dans une organisation du travail parce que il y a quelque chose que j'aimerais travailler et que j'ai du mal à travailler quand même c'est la part des compétences individuelles et des compétences collectives qui pour moi bon avec les expériences que j'ai eu chez Renault, chez Lipton etc... sur les chaînes euh (mm) sur les chaînes est quelque chose qui rejoint mon idée euh mon idée de départ par rapport à moi qu'on peut travailler qu'en groupe. Pour moi c'est quelque chose qui est fondamental euh voilà donc je vais essayer de bien cibler avec le travail que j'aurais fait en amont sur less référentiel et sur la représentation que j'en ai qui est pas forcément la bonne hein voilà ensuite j'aurais lu, j'ai lu le dossier du candidat j'aurais essayé de voir à travers la norme qui est le référentiel c'est à dire à travers l'interprétation que j'en ai fait de l'attendu à travers la représentation que j'ai du travail, je vais donc je vais donc à travers la lecture mettre en évidence les bien sur les pourquoi et les comment et de quoi il tient compte quand il fait son travail de quoi il tient compte qu'est-ce qu'il a fait en amont dans sa préparation etc.. voilà je vais donc avoir un questionnement comme ça et je vais donc préparer mon dossier et quand je vais arriver à la préparation de l'entretien soit comme des comme les BTS assistant de direction là où on commence à savoir bien faire on va on va travailler l'entretien soit la première question que je vais poser au candidat c'est toutes les questions que je me suis posée sur le référentiel et entre autres une question pour voir si ma représentation du métiers est la bonne je vais donc lui poser des questions là dessus et donc j'aurais préparé tout un questionnaire tout un questionnaire là dessus. Voilà, voilà ma méthode (d'accord) voilà quand j'y arrive j'ai pas un papier très fourni mais c'est ma méthode de travail quand je fais mes cours j'arrive avec un papier avec les corrigés mais que quand j'y arrive, disons dans 90% des cas moi j'ai euh j'ai j'ai quand même un fil rouge non pas dans les activités du candidat mais dans comment je voudrais qu'est-ce que je voudrais voir traiter en termes de questionnements à moi qu'est-ce qui me semble important de traiter avec le candidat. Alors il y quelque chose aussi dont je tiens compte mais je sais pas de quoi, comment je j'ai pas de méthode, c'est le c'est le niveau. Autant le reste à la limite je pourrais m'y mettre avec quelqu'un et qui me posera des questions des questions il pourrait sûrement arriver par contre le niveau je, je je dirais que c'est plus de l'ordre de (de l'intuition ou pas) je sais pas si c'est de l'ordre de l'intuition en tout cas j'ai du mal à dire comment je m'y prends euh en terme de niveau et et je me trompe aussi

FIN DE LA CASSETTE – L'entretien s'est poursuivi (18 pages de notes manuscrites)

ANNEXE IX

Information

- IX.1. Imprimé dit 'A 3'
- IX.2. Feuille de renseignement (FR)
- IX.3. Pré-dossier
- IX.4. Livret d'accueil

Validation des Acquis de l'Expérience

Fiche d'Engagement dans la procédure

IDENTITE :

Nom _____ Nom de jeune fille _____

Prénom _____ Date de naissance _____

Adresse _____

Ville _____ Code Postal

--	--	--	--	--

_____ ☎

--	--	--	--	--	--

--	--	--	--	--	--

Date de la réunion d'information :

Diplôme envisagé :

DEMANDE D'ACCOMPAGNEMENT :

Je m'engage dans une procédure de validation d'acquis de l'expérience et :

* demande à bénéficier de la phase d'accompagnement

* ne souhaite pas bénéficier de la phase d'accompagnement

(* *Barrer la mention inutile*)

Date :

Signature :

PARCOURS PROFESSIONNELS :

Activité de l'Entreprise	Emploi occupé	Période

DIPLOMES - TITRES :

Diplômes ou Titres obtenus	Lieu et date d'obtention



LES ENTREPRISES LES PLUS REPRESENTATIVES DANS VOTRE EXPERIENCE .

① :

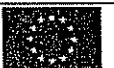
② :

Raison sociale →

Activité →

Organigramme →

Poste occupé →



LISTAGE DES ACTIVITES ou DES TACHES LES PLUS REPRESENTATIVES (en rapport avec le diplôme)

● _____

● _____

● _____

● _____

● _____

● _____

● _____

● _____

● _____

● _____

● _____

● _____

● _____

● _____

● _____

● _____

● _____

● _____

● _____

● _____

● _____

● _____

● _____

● _____

● _____

● _____

● _____

● _____

● _____

● _____

● _____

● _____

● _____

● _____

● _____

● _____

● _____

● _____

● _____

● _____

● _____

● _____

● _____

● _____

● _____

● _____

Fiche à envoyer au RECTORAT - Délégation Académique à la Formation Continue
Service Validation des Acquis de l'Expérience
31, rue de l'Université - 34064 MONTPELLIER Cédex 2
Tél : 04 67 15 82 54

**VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE
 FICHE DE RENSEIGNEMENTS**

465, rue Alfred Nobel
 BP 83
 34935 Montpellier
 Cedex 9
 Téléphone
 04 67 15 82 82
 Fax
 04 67 15 82 58
dava@ac-montpellier.fr

Vous serez convoqué(e) à une réunion d'information dès réception par le Centre Départemental de Validation, de la présente fiche.

IDENTITE :

Nom de jeune fille : Nom :

Prénom : Date de naissance :

Adresse :

Code postal : Ville :

Téléphone : Portable :

E mail :

(ATTENTION : bien faire la différence entre lettre majuscule et/ou minuscule et écrire très lisiblement- Merci)

SITUATION ACTUELLE :

- Salarié :** Ouvrier Employé **Demandeur d'emploi :**
 Cadre Dirigeant Plus d'un an Moins d'un an
 Enseignant Autre Bénéficiaire du RMI
 Sans profession **Autre**, à préciser.....

Diplôme envisagé :

DIPLOMES - TITRES :

Diplômes ou titres obtenus (spécialités)	Lieu et date d'obtention

PARCOURS PROFESSIONNEL : → à compléter au verso

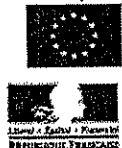
Fiche à retourner au : **A personnaliser**

Date : Signature :

Si vous possédez un curriculum vitae ainsi qu'une fiche de poste de travail, merci de nous les joindre.

**Cadre réservé au DAVA
 (Observations)**

Dispositif académique co-financé par l'Education nationale, le Conseil régional et le Fonds social européen.



Tourner la page SVP.../...

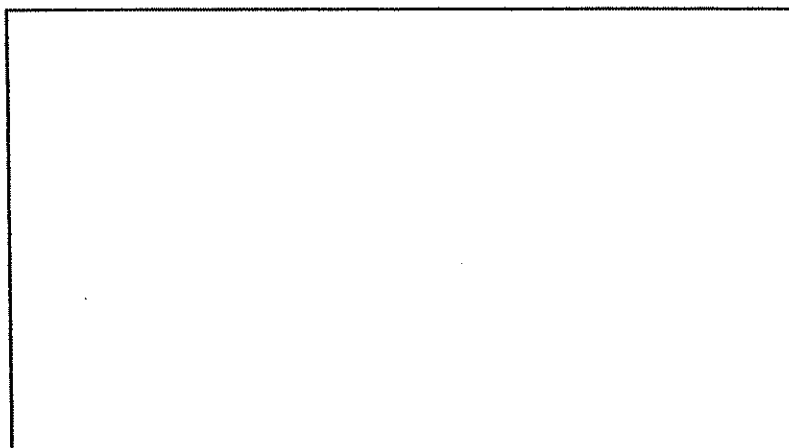
PARCOURS PROFESSIONNEL *

**Si ce tableau n'est pas suffisant pour décrire l'ensemble des tâches effectuées durant votre parcours, vous pouvez compléter ces informations sur papier libre ou sur une copie de ce document*

NOM DE L'ENTREPRISE ET SECTEUR D'ACTIVITE	POSTE OCCUPE	PERIODE	Quotité (50% mi temps, 80%...)	TACHES PRINCIPALES
			-	-
			-	-
			-	-
			-	-
			-	-
			-	-
			-	-
			-	-
			-	-
			-	-
			-	-

PRÉ-DOSSIER

À REMPLIR
ET À RETOURNER
AU



EN DOUBLE EXEMPLAIRE



Ces informations, et votre fiche de renseignements, seront utilisées
pour l'élaboration de votre dossier final

NOM :

PRENOM :

ADRESSE :

CODE POSTAL :

VILLE :

TELEPHONE :

PROJET DE VALIDATION

Quel type de diplôme envisagez-vous ?

Pourquoi ?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Démarche personnelle

Démarche en partenariat avec votre entreprise

LES FORMATIONS SUIVIES DURANT L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE

TITRE	ORGANISME DISPENSEUR	DUREE	A VOTRE INITIATIVE	A L'INITIATIVE DE L'ENTREPRISE
1				
2				
3				
4				
5				

Afin de nous permettre d'étudier votre demande, veuillez répondre le plus précisément possible aux questions suivantes. Dans le cas où l'emploi choisi ne permettrait pas de repérer l'ensemble de vos compétences en rapport avec votre spécialité, vous pouvez décrire d'autres emplois significatifs. Vous utiliserez 1 exemplaire par emploi.

- 1) Veuillez réaliser ou joindre l'organigramme de l'entreprise sur lequel vous situerez votre emploi**

2) Vous présenterez rapidement votre service ou votre unité de travail :

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

3) Vous préciserez le travail que vous y effectuez, vos principales responsabilités :

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

4) Vous indiquerez les personnes avec lesquelles vous travaillez en précisant les relations que vous avez avec elles :

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

5) Vous mentionnez les matériels et les documents utilisés :

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Livret d'accueil



Règlement

La validation des acquis de l'expérience : un droit individuel

"Toute personne engagée dans la vie active est en droit de faire valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle, en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle, enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles..."

"La validation des acquis produit les mêmes effets que les autres modes de contrôle des connaissances et aptitudes"

"Peuvent être prises en compte au titre de la validation, l'ensemble des compétences professionnelles acquises dans l'exercice d'une activité salariée, non salariée ou bénévole en rapport direct avec le contenu du diplôme ou du titre. La durée minimale requise ne peut être inférieure à trois ans"

LOI N° 2002-73 (LOI DE MODERNISATION SOCIALE)

Procédure

Si vous entrez dans une démarche de validation des acquis, sachez que nous nous engageons sur des délais, en accord avec vous, et que nous vous demandons de respecter ces engagements réciproques.

Si vous êtes dans l'impossibilité d'honorer un rendez-vous, vous êtes prié d'en informer à l'avance votre conseillère faute de quoi votre dossier ne pourra plus être traité dans les délais annoncés.

Si vous souhaitez vous engager dans une démarche d'accompagnement sur un diplôme qui n'est pas délivré dans l'académie, le DAVA vous orientera vers l'académie compétente la plus proche.

Dans certains cas, l'accompagnement pourra être réalisé par le DAVA de Montpellier qui associera un enseignant de spécialité par l'intermédiaire de la visio-conférence.

Dossier

Si vous décidez de demander la validation de vos acquis, vous devez constituer un dossier qui comprend 2 livrets. C'est après avoir examiné ce dossier et vous avoir reçu en entretien que le jury décidera de vous attribuer, ou non, tout ou partie du diplôme que vous avez choisi.

Envoyez ces deux parties du livret 1 au Centre de Validation de votre département (voir coordonnées p.4) en 2 exemplaires chacune : 1 original + 1 copie (conservez une autre copie pour votre usage personnel !)

Complétez la fiche jaune (renseignements obligatoires) et retournez-la avec le livret 1 (tout dossier incomplet est déclaré irrecevable)

Les 12 fiches du livret "VOTRE DEMANDE" doivent être retournées, même si elles ne sont pas toutes renseignées

C'est à partir de ces informations que la DEC de l'académie statuera sur la recevabilité de votre demande

La recevabilité de la demande (ou son rejet motivé) vous sera notifiée

Le **Livret 1** est constitué de 2 parties

VOTRE DEMANDE

2
EXEMPLAIRES
À RELIER
CHACUN AVEC
UNE BAGUETTE
PLASTIFIÉE

Mentionnez le diplôme que vous avez choisi

Pour les femmes mariées, dans la case "NOM USUEL", faites précéder ce dernier par votre nom de naissance (exemple : X, épouse Y)

Présentez votre parcours professionnel, les activités que vous avez exercées et qui sont en rapport avec ce diplôme

Précisez votre parcours de formation

JUSTIFICATIFS

Renseignez le tableau récapitulatif des documents annexés à votre demande et joignez :

2
EXEMPLAIRES
À RELIER
CHACUN AVEC
UNE BAGUETTE
PLASTIFIÉE

- les documents qui attestent de vos trois années d'activité précisant les quotités (temps plein, mi-temps, 80%...)
- les photocopies des diplômes ou les attestations des dispenses que vous avez obtenues
- la copie d'une pièce justificative d'identité (copie recto/verso de votre carte nationale d'identité ou de votre passeport ou de votre carte de séjour en cours de validité)
- 1 enveloppe timbrée format A5 portant vos nom et adresse
- 5 timbres postaux au tarif en vigueur

Les candidats non accompagnés doivent retirer ce livret 2 auprès de leur Centre de Validation sur présentation de la notification de la recevabilité de leur demande.

Les candidats ayant opté pour l'accompagnement dispensé par l'Éducation nationale (DAVA) le recevront durant la procédure.

Dans les deux cas, il est à renseigner et à envoyer* à la DEC (voir coordonnées p.4) en 4 exemplaires : 1 original + 3 copies (conservez une autre copie pour votre usage personnel !) au maximum dans un délai d'un an (cachet de la poste faisant foi) suivant la date de notification de la recevabilité

* Un envoi recommandé (simple) est vivement conseillé

Livret 2 - LIVRET INDIVIDUEL DU CANDIDAT LIVRET DESCRIPTIF DE L'EMPLOI

4
EXEMPLAIRES
À RELIER
CHACUN AVEC
UNE BAGUETTE
PLASTIFIÉE

Présentez les principales activités et les tâches que vous avez effectuées

Pour remplir ce livret, vous êtes aidé par un questionnaire qui porte sur :

- le contexte de travail
- les activités et tâches réalisées
- les outils utilisés (matériel, matériaux, ressources...)
- l'étendue de vos responsabilités

Attention !

Ce n'est pas parce que votre demande est recevable que votre expérience est validée. C'est à partir des informations que vous avez fournies dans les livrets 1 & 2 et à la suite d'un entretien que le jury prendra finalement sa décision.

Entretien

Il est destiné à compléter et expliciter les informations contenues dans le dossier que vous avez rédigé et à vérifier l'authenticité de vos déclarations.

L'entretien n'est pas un oral d'examen mais un moyen de mieux cerner et comprendre le travail que vous avez réellement effectué. Il vous donne la possibilité d'apporter au jury des précisions sur votre expérience et de

l'éclairer sur vos compétences. Convoqué à l'entretien, vous devrez vous y présenter impérativement.

Le jury de validation (professionnels + enseignants) peut être composé d'un nombre plus ou moins important de personnes en fonction des disciplines choisies.

Calendrier

DATE LIMITE D'ENVOI DU LIVRET 2 (le cachet de la poste faisant foi)	JURY VAE
5 SEPTEMBRE	DÉCEMBRE / JANVIER
5 JANVIER	FÉVRIER / MARS / AVRIL
5 MAI	OCTOBRE / NOVEMBRE

Financement

POSSIBILITÉS DE FINANCEMENT DE L'ACCOMPAGNEMENT

PUBLICS	FINANCEURS	À qui s'adresser ?
SALARIÉS CDI, CDD, intérim	Entreprises dans le cadre du plan de formation	Dans votre entreprise : direction des ressources humaines, service de gestion du personnel...
	OPCA ou OPACIF dans le cadre des fonds mutualisés	Demander les coordonnées de l'OPCA ou de l'OPACIF à votre entreprise*
AGENTS PUBLICS Titulaires ou non titulaires	Administrations, établissements publics dans le cadre du plan de formation	Direction des ressources humaines, service de gestion du personnel
NON SALARIÉS Professions libérales, exploitants agricoles, artisans, commerçants, travailleurs indépendants...	Organismes collecteurs dans le cadre de la prise en charge prévue par ces organismes	Directement auprès de l'organisme auquel vous cotisez
DEMANDEURS D'EMPLOI ▶ Depuis plus d'un an (ou depuis moins d'un an pour un diplôme de niveau V : CAP, BEP...) ▶ En difficulté (sous conditions) ▶ Autres cas	Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche/ Fonds Social Européen	Auprès de votre conseillère du Dispositif Académique de Validation des Acquis (DAVA)
	Conseil Régional	Dossier à retirer à l'ANPE
TOUTE PERSONNE	L'intéressé lui-même	

*SI VOUS SOUHAITEZ QUE VOTRE DEMANDE DEMEURE CONFIDENTIELLE, NOUS TENONS À VOTRE DISPOSITION LA LISTE DES ORGANISMES SUSCEPTIBLES DE FINANCER VOTRE ACCOMPAGNEMENT

Informations complémentaires

La réception du livret 2 par la DEC fait office d'inscription à l'examen.

Les diplômes qui ne sont pas préparés dans les établissements publics de l'académie de Montpellier peuvent faire l'objet d'une validation dans une autre académie. Attention : dans ce cas, nous vous conseillons

de vous rapprocher de l'académie compétente, chacune ayant un calendrier et un fonctionnement qui lui sont propres.

Le centre départemental de validation dont vous dépendez est celui de votre département de résidence

Coordonnées

CENTRES DÉPARTEMENTAUX DE VALIDATION

AUDE

CENTRE DÉPARTEMENTAL DE VALIDATION
Lycée professionnel Charles Cros
1, rue Michel Vergès - BP 1055
11870 CARCASSONNE cedex 9

Tél : 04 68 47 39 65
Fax : 04 68 47 68 96
cdv-11@ac-montpellier.fr

GARD-LOZÈRE

CENTRE DÉPARTEMENTAL DE VALIDATION
Lycée Alphonse Daudet
3 boulevard Victor Hugo
30039 NIMES

Tél : 04 66 26 65 78
Fax : 04 66 36 38 40
cdv-30@ac-montpellier.fr

HÉRAULT

CENTRE DÉPARTEMENTAL DE VALIDATION
Lycée professionnel Méditerranée
49 bis, avenue Georges Clémenceau
34000 MONTPELLIER

Tél : 04 67 34 05 19
Fax : 04 67 92 16 88
cdv-34@ac-montpellier.fr

PYRÉNÉES-ORIENTALES

CENTRE DÉPARTEMENTAL DE VALIDATION
Lycée polyvalent Aristide Maillol
73, Avenue Pau Casals - BP 4152
66044 PERPIGNAN cedex

Tél : 04 68 61 08 22
Fax : 04 68 61 42 55
cdv-66@ac-montpellier.fr

DEC VI (ENVOI DU LIVRET 2)







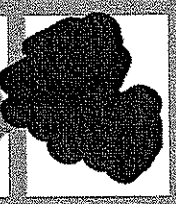
Bureau VAE
Rectorat - CAFA
31, rue de l'Université
34064 MONTPELLIER cedex 2

DAVA

465, rue Alfred-Nobel
Parc du Millénaire
BP 83
34935 MONTPELLIER cedex 9

<http://www.ac-montpellier.fr>

Glossaire

	DAVA DISPOSITIF ACADÉMIQUE DE VALIDATION DES ACQUIS		DEC DIVISION DES EXAMENS ET CONCOURS
OPCA ORGANISME PARITAIRE COLLECTEUR AGRÉÉ			VAE VALIDATION DES ACQUIS ET DE L'EXPÉRIENCE
	OPACIF ORGANISME PARITAIRE AGRÉÉ AU TITRE D'UN CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION		

ANNEXE IX

Recevabilité

IX.5. Livret 1 et livret 2 (ancienne formule)

IX.6. Livret 1 (nouvelle formule)

IX.7. Fiche de calcul

IX.8. Notification de recevabilité

validation des acquis professionnels

Année 2.....
Académie de Montpellier

Ministère de l'éducation nationale,



1

CANDIDAT

Nom.....

Prénom.....

Nom d'usage marital.....

DOSSIER

INDIVIDUEL

DU CANDIDAT

N° DU CANDIDAT

(ce numéro est attribué par l'administration)

DATE DE DÉPÔT DU DOSSIER

Inscrit à l'examen	OUI	
	NON	

Document publié avec le concours
du Fonds social européen

CANDIDAT

Nom.....
Prénom.....
Nom d'usage ou marital.....
Adresse.....
.....
.....
Né(e) le.....
à.....
Tel :

DIPLOME CONCERNE

Par la demande de dispense(s) :
(intitulé exact du diplôme)
.....
.....

Code du diplôme
(réservé à l'administration)

MODE DE VALIDATION CHOISI

Dans le cadre de votre demande de validation des acquis professionnels, vous devez opter pour un seul mode de validation pour l'ensemble des dispenses demandées

■ Epreuve(s) ou ■ Unité(s)
(barrer la mention inutile)

EPREUVE(S) OU UNITE(S) FAISANT L'OBJET DE LA DEMANDE DE DISPENSE(S)

(n'écrire qu'une épreuve ou unité par ligne)

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Je certifie sur l'honneur avoir formulé la demande ci-dessus, ne pas avoir déposé de demande de dispense pour le même diplôme durant l'année civile en cours dans une autre académie.

Date

Signature du candidat

Candidat

Nom
Prénom
Nom d'usage ou marital
.....
Tel :

Ministère de l'Éducation nationale,

Académie de Montpellier

ACTIVITES PROFESSIONNELLES EXERCEES

(en rapport avec le diplôme auquel vous postulez)

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

DOCUMENTS ATTESTANT DES CINQ ANNEES D'ACTIVITES PROFESSIONNELLES :

Les documents* fournis doivent justifier de cinq années d'activités professionnelles en rapport avec le diplôme postulé. Pour chaque activité de travail, ces documents peuvent être ■ le certificat de travail ■ ou l'attestation d'emploi** ■ ou les bulletins de salaire. Pour les activités non salariées, fournir l'inscription auprès des organismes habilités et les justificatifs de la durée de cette inscription (registre du commerce ou des sociétés, registre des métiers, Urssaf ou tout autre document pouvant attester de votre activité professionnelle).

Indiquez par type de pièce, le nombre de documents fournis

	Nombre de documents fournis	Partie réservée à l'administration
Certificat(s) de travail		
Attestation(s) d'emploi		
Bulletins de salaire		
Contrat(s) de travail		
Autre(s) (précisez)		

Je soussigné(e) certifie l'exactitude des renseignements portés ci-dessus

Date

Signature du candidat

*Vous en joindrez les copies certifiées conformes.

** Vous trouverez dans les annexes du dossier individuel (document ①, page 19) un modèle d'attestation d'emploi.

Candidat

Nom

Prénom

Nom d'usage ou marital

.....

Tel :

**ELEMENTS DU DIPLOME VISE
OBTENUS ANTERIEUREMENT**

(sous un délai de cinq ans)

N'écrire qu'une épreuve ou unité par ligne*

Epreuve ou unité	Lieu d'obtention	Année d'obtention
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

* Joignez les photocopies certifiées conformes
des attestations de bénéfice d'épreuves
ou d'unités obtenues antérieurement.

**AUTRE(S) DIPLOME(S)
POSSEDE(S)**

N'écrire qu'un diplôme par ligne*

Diplôme	Lieu d'obtention	Année d'obtention
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

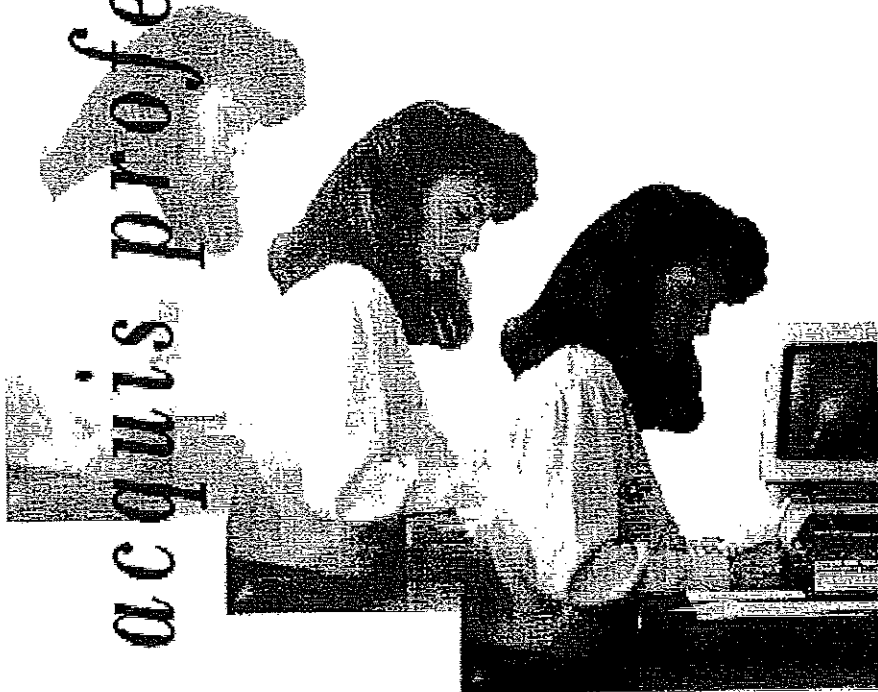
* Joignez les photocopies certifiées conformes
des diplômes possédés.

Je soussigné(e) certifie l'exactitude des renseignements portés ci-dessus

Date

Signature du candidat

validation des acquis professionnels



Année 2.....

Académie de: Montpellier

Ministère de l'éducation nationale

2

CANDIDAT

Nom.....

Prénom.....

Nom d'usage marital.....

N° DU CANDIDAT

(ce numéro est attribué par l'administration)

DATE DE DÉPÔT DU DOSSIER

Inscrit à l'examen

OUI

NON

DOSSIER

INDIVIDUEL

DU CANDIDAT

sommaire

Documents généraux.....3

Descriptif des emplois
composant votre activité
professionnelle.....13

Informations
complémentaires
à caractère général.....15

Attestation
sur l'honneur.....17

Modèles
d'attestation d'emploi
et d'attestation de formation.....19

Les documents ② et ② bis
constituent votre dossier
individuel.

Vous devez obligatoirement,
dans le document ② :

- remplir les pages 5 à 14,
- signer l'attestation

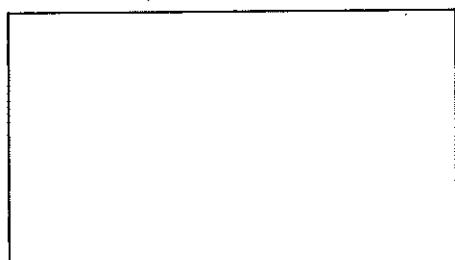
sur l'honneur page 17.

La page 16 est à remplir de façon
facultative.

Une fois que vous aurez renseigné
le document ②, il vous faudra
obligatoirement remplir au moins
un *Livret descriptif de l'emploi*
(document ② bis).

Vous veillerez à la précision
des informations que vous
fournirez dans les documents
② et ② bis. C'est en effet à partir
de celles-ci que le jury
de validation prendra sa décision.

Lieu de dépôt de votre dossier :



documents généraux

Les documents généraux de votre dossier individuel comprennent :

- la demande de dispense(s),
- une présentation de vos motivations et de votre projet,
- une présentation de votre parcours professionnel,
- une présentation de votre parcours de formation.

Les pages 5 et 6 reprennent en partie les informations du document ❶ *Demande de dispense(s) d'unité(s) ou d'épreuve(s)*.

Vous veillerez à les remplir de façon identique.

CANDIDAT

Nom.....
Prénom.....
Nom d'usage ou marital.....
Adresse.....
.....
.....
Né(e) le.....
à.....
Tel :.....

DIPLOME CONCERNE

Par la demande de dispense(s) :
(intitulé exact du diplôme)
.....
.....

Code du diplôme
(réservé à l'administration)

MODE DE VALIDATION CHOISI

Dans le cadre de votre demande de validation
des acquis professionnels, vous devez opter
pour un seul mode de validation pour
l'ensemble des dispenses demandées

■ Epreuve(s) ou ■ Unité(s)
(barrer la mention inutile)

**EPREUVE(S) OU UNITE(S) FAISANT L'OBJET
DE LA DEMANDE DE DISPENSE(S)**

(n'écrire qu'une épreuve ou unité par ligne)

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Je certifie sur l'honneur avoir formulé
la demande ci-dessus, ne pas avoir déposé
de demande de dispense pour le même
diplôme durant l'année civile en cours dans
une autre académie.

Date

Signature du candidat

**ELEMENTS DU DIPLOME VISE
OBTENUS ANTERIEUREMENT**
(sous un délai de cinq ans)

N'écrire qu'une épreuve ou unité par ligne*

Epreuve ou unité	Lieu d'obtention	Année d'obtention
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

*Joignez les photocopies certifiées conformes des attestations de bénéfice d'épreuves ou d'unités obtenues antérieurement.

**AUTRE(S) DIPLOME(S)
POSSEDE(S)**

N'écrire qu'un diplôme par ligne*

Diplôme	Lieu d'obtention	Année d'obtention
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

*Joignez les photocopies certifiées conformes des diplômes possédés.

**PRESENTATION
DE VOS MOTIVATIONS
ET DE VOTRE PROJET**

Expliquez ce qui vous conduit à demander
la validation de vos acquis professionnels et précisez votre projet :

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

PRESENTATION DE VOTRE PARCOURS PROFESSIONNEL

Inscrivez chacun des emplois que vous avez occupés jusqu'à ce jour, en France et à l'étranger, y compris celui que vous occupez actuellement.

Les emplois indiqués peuvent être ou non en rapport avec votre demande de dispense. L'important est que vous présentiez ici l'ensemble de votre parcours professionnel.

Période d'emploi	Emploi que vous avez occupé ou que vous occupez	Service de l'entreprise dans lequel se trouve l'emploi	Nom et adresse de cette entreprise	Activité de cette entreprise	Décompte en Années Mois Jours
du					
au					
du					
au					
du					
au					
du					
au					
				TOTAL en	
				Années	
				Mois	
				Jours	

Période d'emploi	Emploi que vous avez occupé ou que vous occupez	Service de l'entreprise dans lequel se trouve l'emploi	Nom et adresse de cette entreprise	Activité de cette entreprise
du au				
du au				
du au				
du au				
du au				

PRESENTATION DE VOTRE PARCOURS DE FORMATION

Vous préciserez les principales étapes de votre scolarité ainsi que les différentes formations que vous avez suivies par la suite (promotion sociale, stages, formation d'entreprise, congé individuel de formation...)

Période	Intitulé de la formation	Nom et adresse de l'organisme ou établissement de formation	Attestation, certificat, titre ou diplôme obtenu(s) (en précisant l'année d'obtention)*
du au			
du au			
du au			
du au			

*Vous joindrez ici les photocopies certifiées conformes des certificats et des titres obtenus ainsi que les attestations de formation (établies si possible selon le modèle joint en annexe, voir page 20). Il est inutile de fournir les photocopies des diplômes que vous avez déjà joints page 6.

Période	Intitulé de la formation	Nom et adresse de l'organisme ou établissement de formation	Attestation, certificat, titre ou diplôme obtenu(s) (en précisant l'année d'obtention)*
du au			
du au			
du au			
du au			
du au			

*Vous joindrez ici les photocopies certifiées conformes des certificats et des titres obtenus ainsi que les attestations de formation (établies si possible selon le modèle joint en annexe, voir page 20). Il est inutile de fournir les photocopies des diplômes que vous avez déjà jointes page 6.

descriptif des emplois

COMPOSANT VOTRE ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE

La description des emplois composant votre activité professionnelle est le cœur de votre dossier. Vous l'établirez sur un ou plusieurs livret(s) (document 2 bis).

Il vous est demandé de décrire, parmi vos emplois, celui ou ceux, qui vous semble(nt) correspondre le mieux à votre demande de dispense(s).

Le choix des emplois et la précision des informations que vous retiendrez seront déterminants. Vous veillerez à mettre en évidence les aspects les plus significatifs de votre activité professionnelle afin d'argumenter votre demande de dispense(s).

Vous pouvez choisir de décrire un ou plusieurs emplois. Le nombre d'emplois décrits ne dépend pas du nombre de dispenses demandées. Ainsi, la description d'un seul emploi peut vous permettre de solliciter plusieurs dispenses ; inversement, vous pouvez décrire plusieurs emplois même si vous ne sollicitez qu'une seule dispense. Tout dépend des compétences et connaissances utilisées dans chacun de vos emplois par rapport aux exigences des épreuves ou unités dont vous demandez la dispense.

Vous pouvez décrire des emplois différents de ceux que vous avez choisis pour attester les cinq années d'activité professionnelle nécessaires pour que votre demande soit prise en compte.

Chaque livret étant destiné à la description d'un seul emploi, si vous choisissez de décrire plusieurs emplois, utilisez autant de livrets que d'emplois.

Vous récapitulerez ici les emplois que vous avez choisis de décrire. N'oubliez pas de porter, sur la couverture de chaque livret, le numéro de l'emploi que vous avez attribué ci-dessous à chacun des emplois.

RECAPITULATIF DES EMPLOIS

décrits dans le ou les livret(s) descriptif(s) de l'emploi (Document ② bis)

N° de l'emploi	Intitulé de l'emploi
1	
2	
3	
4	
5	
6	

informations complémentaires

A CARACTERE GENERAL

Renseignements facultatifs

Si vous le souhaitez, vous pouvez porter ci-après à la connaissance du jury toutes les autres informations que vous jugerez utile de lui communiquer.

Ces informations peuvent concerner des activités professionnelles autres que celles que vous avez décrites (par exemple, la participation à des groupes de travail, la prise en charge de jeunes, la formation d'apprentis ou de nouveaux embauchés, les activités de tutorat, la participation aux instances représentatives de l'entreprise...) ou des expériences extra-professionnelles (par exemple, responsabilités dans le cadre d'associations...).

Vous préciserez votre rôle et la durée pendant laquelle vous avez exercé ces activités, l'instance à laquelle vous avez participé...

attestation

SUR L'HONNEUR

Je soussigné(e),
.....
certifie sur l'honneur l'exactitude de toutes
les informations figurant dans le présent dossier.

Fait à
le

Signature
du candidat

Vous pouvez utiliser les deux pages suivantes
comme modèles des attestations d'emploi et de
formation que vous demandez aux sociétés et
organismes concernés.

MODELE

ATTESTATION D'EMPLOI

Je soussigné(e)
certifie que
né(e) le à
demeurant à
.....

est employé(e) dans mon entreprise
depuis le

à temps plein à temps partiel
(préciser dans ce cas la
durée du temps de travail)

a été employé(e) dans mon entreprise
du19.. au19..

à temps plein à temps partiel
(préciser dans ce cas la
durée du temps de travail)

en qualité de
.....
.....

Nom et adresse de l'entreprise.....
.....
.....

Cachet de l'entreprise

Fait à
le

Signature du responsable

MODELE

ATTESTATION DE FORMATION

Nom et prénom de la personne
ayant suivi la formation :

Intitulé de la formation :

Nom et adresse de l'organisme
ou de l'établissement de formation :
.....
.....

Durée de la formation (dates de début et de fin) :
.....

Modalités de la formation (par exemple en alternance
individualisée, à distance) :
.....

Contenu de la formation dispensée :
.....

Compétences et savoirs acquis
.....
.....
.....

Conditions dans lesquelles les compétences
et savoirs ont été évalués :
.....

Certifié conforme par le responsable de l'organisme
ou de l'établissement de formation

Date et signature Cachet de l'organisme

Nom :

Prénom :

Validation des Acquis de l'Expérience

LIVRET 1 – VOTRE DEMANDE

Réserve aux services académiques

N° de la demande

Date de réception

Demande recevable

Demande non recevable

Date

Cachet du service académique

La notification de recevabilité est adressée au demandeur et le livret 1 de demande de VAE, portant mention de la décision de recevabilité, est conservé par les services académiques.

Demande de validation des acquis de l'expérience

Article L.335-5 du code de l'Éducation – Décret n° 2002-615 du 26 avril 2002

CAP

BEP

MC

BacPro

BP

BTS

cocher le type de diplôme

autre :

bac technologique, BMA...

Nom de naissance : _____

écrire en capitales

Nom usuel : _____

écrire en capitales, nom marital pour les femmes mariées

Prénom(s) : _____

dans l'ordre de l'état civil

Je demande la validation des acquis de mon expérience pour le diplôme suivant :

intitulé exact du diplôme et de la spécialité : exemple : baccalauréat professionnel maintenance des systèmes mécaniques automatisés

Dominante ou option (s'il y a lieu) : _____

exemple : option B – fabrication des pâtes, papiers, cartons

Langue(s) vivante(s) obligatoire(s) le cas échéant : _____

Dans l'académie de _____

Si ma demande remplit les conditions de recevabilité, je souhaite bénéficier de l'entretien

attention, le jury peut, dans tous les cas, vous convoquer à un entretien

Fait à _____ Le ____ / ____ / _____

Signature du demandeur :

Votre identité

Madame _____ Monsieur _____

écrire en capitales ; votre nom de naissance

Votre nom usuel : _____

écrire en capitales ; nom marital pour les femmes mariées

Vos prénoms : _____

dans l'ordre de l'état-civil

Votre nationalité : _____

Votre date de naissance ____/____/____ Votre pays de naissance _____

Votre commune de naissance _____ Département _____

si naissance en France ; 99 dans les autres cas

Votre adresse : _____

Votre code postal _____ Localité _____ Pays _____

Tél. domicile _____ Tél. professionnel _____

Tél. mobile _____ Télécopie _____

Votre mél _____

renseignements facultatifs

Votre situation à la date du dépôt de votre demande de validation des acquis de l'expérience :

cocher une ou plusieurs cases suivant votre situation

- stagiaire de la formation professionnelle continue
- salarié en activité
- salarié de la fonction publique
- travailleur indépendant
- autre (congé parental, disponibilité,...), précisez _____
- demandeur d'emploi

Dans ce dernier cas, précisez si vous êtes demandeur d'emploi depuis :

moins de six mois plus de six mois 1 an et plus

Êtes-vous déclaré travailleur handicapé (décision COTOREP) ? Oui Non

Votre déclaration sur l'honneur

Je, soussigné(e) _____

nom de naissance et prénom du demandeur

déclare sur l'honneur :

- l'exactitude de toutes les informations figurant dans le présent livret ;
- avoir formulé la demande de validation des acquis de mon expérience pour le diplôme suivant :
préciser le type de diplôme et mentionner l'intitulé exact et la dominante ou l'option éventuelle ; reprendre la formulation employée sur la fiche 1

- ne pas avoir déposé de demande de validation des acquis de l'expérience pour ce même diplôme, durant l'année civile en cours, dans une autre académie ;
- ne pas avoir déposé, pour des diplômes ou titres différentes, plus de trois demandes au cours de l'année civile en cours.

Fait à _____ Le ____ / ____ / _____

Signature du demandeur :

Les services académiques se réservent la possibilité de vérifier l'exactitude de vos déclarations.

En cas de fausses déclarations, l'obtention du diplôme vous sera refusée, et l'administration sera tenue de déposer plainte contre vous.

La Loi punit quiconque se rend coupable de fausses déclarations :

"Constitue un faux toute altération frauduleuse de la vérité, de nature à causer un préjudice et accomplie par quelque moyen que ce soit, dans un écrit ou tout autre support d'expression de la pensée qui a pour objet ou qui peut avoir pour effet d'établir la preuve d'un droit ou d'un fait ayant des conséquences juridiques.

Le faux et l'usage de faux sont punis de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende" (code pénal, art. 441-1)

"Le fait de se faire délivrer indûment par une administration publique ou par un organisme chargé d'une mission de service public, par quelque moyen frauduleux que ce soit, un document destiné à constater un droit, une identité ou une qualité ou à accorder une autorisation, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende." (code pénal art. 441-6)

Votre nom _____

Votre prénom _____

Votre expérience (1/5)

Exercez-vous actuellement un emploi ou une fonction ? Oui Non

Si oui, remplissez le questionnaire A ci-dessous ; sinon, remplissez la questionnaire B au verso

• Questionnaire A – L'emploi ou la fonction que vous exercez aujourd'hui

Quel est cet emploi ou cette fonction ? _____

*reprendre l'intitulé figurant sur votre contrat de travail, votre feuille de salaire...
si cet intitulé ne correspond pas parfaitement à la réalité de vos activités, précisez*

Votre statut salarié non salarié bénévole

Vous exercez depuis le ____ / ____ / ____

Cet emploi est-il en rapport avec le diplôme que vous visez ? Oui Non

Si oui, précisez :

- la durée hebdomadaire _____ heures par semaine

- la durée totale à la date de dépôt de votre demande :

_____ mois ou _____ heures *dans le cas d'activités exercées à temps partiel, de missions successives...*

Votre employeur ou l'organisme où vous exercez

Son nom : *raison sociale, dénomination commerciale, enseigne...*

Son adresse complète : _____

Ses activités principales : _____

Son numéro de téléphone _____

Numéro du justificatif : _____

Votre nom _____

Votre prénom _____

Votre expérience (2/5)

Vous avez occupé un ou plusieurs autres emplois en tant que salarié ou non salarié (sauf bénévole) en rapport avec le diplôme visé. Présentez-les au titre de votre demande de validation des acquis.

Inscrivez chacun des emplois que vous avez occupés jusqu'à ce jour, en France ou à l'étranger du plus récent au plus ancien.

Vous pouvez reproduire cette fiche en autant d'exemplaires qu'il vous sont nécessaires. Dans ce cas, numérotez chacun des exemplaires utilisés.

N.B. : Vous pouvez être resté(e) dans la même entreprise ou le même organisme tout en y changeant d'emploi.

Emploi ou fonction _____

Emploi ou fonction effectivement exercé :

Nom de l'entreprise ou de l'organisation :

Votre statut salarié non salarié

Adresse : _____

Temps plein Temps partiel

Durée hebdomadaire _____ heures

Emploi ou fonction exercé :

Téléphone _____

du ___ / ___ / _____ au ___ / ___ / _____

Activités principales _____

Justificatif fourni : Oui Non

Numéro du justificatif : _____

Emploi ou fonction _____

Emploi ou fonction effectivement exercé :

Nom de l'entreprise ou de l'organisation :

Votre statut salarié non salarié

Adresse : _____

Temps plein Temps partiel

Durée hebdomadaire _____ heures

Emploi ou fonction exercé :

Téléphone _____

du ___ / ___ / _____ au ___ / ___ / _____

Activités principales _____

Justificatif fourni : Oui Non

Numéro du justificatif : _____

Votre nom _____

Votre prénom _____

Votre expérience (3/5)

Vous avez occupé ou vous avez occupé un ou plusieurs autres emplois ou fonctions en tant que bénévole en rapport avec le diplôme visé. Présentez les au titre de votre demande de validation des acquis.

Inscrivez chacune des fonctions que vous avez occupées à titre bénévole jusqu'à ce jour, en France ou à l'étranger y compris celle que vous occupez actuellement, de la plus récente à la plus ancienne. Vous pouvez reproduire cette fiche en autant d'exemplaires qu'il vous sont nécessaires. Dans ce cas, numérotez chacun des exemplaires utilisés.

N.B. : Vous pouvez être resté(e) dans le même organisme tout en y changeant de fonction.

Emploi ou fonction bénévole _____

Emploi ou fonction effectivement exercé : _____

Nom de l'organisme : _____

Temps plein Temps partiel

Adresse : _____

Durée hebdomadaire _____ heures

Emploi ou fonction exercé :

du ____ / ____ / ____ au ____ / ____ / ____

Téléphone _____

Durée totale _____ mois ou _____ heures

Activités principales _____

Justificatif fourni : Oui Non

Numéro du justificatif : _____

Emploi ou fonction bénévole _____

Emploi ou fonction effectivement exercé : _____

Nom de l'organisme : _____

Temps plein Temps partiel

Adresse : _____

Durée hebdomadaire _____ heures

Emploi ou fonction exercé :

du ____ / ____ / ____ au ____ / ____ / ____

Téléphone _____

Durée totale _____ mois ou _____ heures

Activités principales _____

Justificatif fourni : Oui Non

Numéro du justificatif : _____

Votre nom _____

Votre prénom _____

Votre expérience (4/5)

Vos autres activités en tant que salarié, non salarié ou bénévole qui ne sont pas en lien direct avec le diplôme visé (facultatif).

Si vous le souhaitez vous pouvez présenter des emplois ou des fonctions qui ne sont pas en rapport avec votre demande et que vous avez occupés jusqu'à ce jour, en France ou à l'étranger du plus récent au plus ancien.

Mentionnez par exemple des activités exercées en tant que membre du comité d'entreprise, tuteur de stagiaires ou d'élèves...

Vous pouvez reproduire cette fiche en autant d'exemplaires qui vous sont nécessaires.

Dans ce cas, numérotez chacun des exemplaires utilisés.

N.B. : Vous pouvez être resté(e) dans la même entreprise ou le même organisme tout en y changeant d'emploi ou de fonction.

Autre emploi ou fonction _____

Emploi ou fonction effectivement exercé :

Nom de l'entreprise ou de l'organisation :

Votre statut :

salarié non salarié bénévole

Temps plein Temps partiel

Durée hebdomadaire _____ heures

Emploi ou fonction exercé :

du ___ / ___ / _____ au ___ / ___ / _____

Durée totale _____ mois ou _____ heures

Justificatif fourni : Oui Non

Numéro du justificatif : _____

Adresse _____

Téléphone _____

Activités principales _____

Autre emploi ou fonction _____

Emploi ou fonction effectivement exercé :

Nom de l'entreprise ou de l'organisation :

Votre statut :

salarié non salarié bénévole

Temps plein Temps partiel

Durée hebdomadaire _____ heures

Emploi ou fonction exercé :

du ___ / ___ / _____ au ___ / ___ / _____

Durée totale _____ mois ou _____ heures

Justificatif fourni : Oui Non

Numéro du justificatif : _____

Adresse _____

Téléphone _____

Activités principales _____

Votre nom _____

Votre prénom _____

Votre expérience (5/5)

Vos principales activités.

Apportez des informations simples et courtes sur l'un ou plusieurs de vos emplois ou fonctions et précisez les principales activités et tâches qui le(s) composent et qui sont en rapport avec le diplôme demandé, comme indiqué par les exemples en italique.

Vous pouvez reproduire cette fiche en autant d'exemplaires qui vous sont nécessaires. Dans ce cas, numérotez chacun des exemplaires utilisés.

Il est possible de mentionner plusieurs activités pour un même emploi ou une même fonction.

Apportez des informations précises sous formes de listes.

emploi ou fonction	activités, tâches, travaux	ressources et produits utilisés, matériels employés, machines...
<i>secrétaire de direction</i>	<i>organisation de réunions</i>	<i>documentation, outils bureautiques (progiciels), plannings, internet, intranet</i>
<i>maçon OP 2</i>	<i>montage et démontage d'échafaudages</i>	<i>échafaudages modulaires, plans, matériel d'armage</i>

votre nom _____

Votre prénom _____

Votre formation

Votre parcours scolaire, en apprentissage, à l'université...

• **Vous avez suivi une scolarité générale jusqu'en classe de**

fin d'études primaires 5^e 4^e 3^e 2^e 1^{ère} terminale

• **Vous avez suivi des études universitaires**

1 _____

2 _____

3 _____

Mentionnez-les de la plus récente à la plus ancienne. Fournissez les justificatifs.

• **Vous avez suivi des études professionnelles et technologiques**

Vous pouvez préciser les principales étapes de votre scolarité, comme indiqué par l'exemple en italique, de la plus récente à la plus ancienne.

Vous pouvez reproduire cette fiche en autant d'exemplaires qu'il vous sont nécessaires. Dans ce cas, numérotez chacun des exemplaires utilisés.

année	classe ou niveau	spécialité	établissement	ville, département
<i>1989</i>	<i>1^{ère} et 2^{ème} année CAP</i>	<i>électrotechnique</i>	<i>lycée Champlain</i>	<i>Chelles, 77</i>

Votre nom _____

Votre prénom _____

Votre formation continue

Vous avez suivi des formations ou des stages dans le cadre de vos activités salariées, non salariées ou bénévoles

Indiquez les différentes formations que vous aviez suivies (stages – formation d'entreprise – contrat de qualification – congé individuel de formation – promotion sociale...), comme indiqué par l'exemple en italique, de la plus récente à la plus ancienne. Vous pouvez reproduire cette fiche en autant d'exemplaires qu'il vous sont nécessaires. Dans ce cas, numérotez chacun des exemplaires utilisés.

Période	Intitulé de la formation	Lieu de la formation (entreprise – organisme de formation)	Durée	Attestation fournie	
				Oui	Non
<i>De : 11/09/94 à : 13/09/94</i>	<i>Bureautique : fonctions avancées en traitement de texte</i>	<i>GRETA Tertiaire Nord</i>	<i>10 jours</i>	<i>X</i>	
de :					
à :					
de :					
à :					
de :					
à :					
de :					
à :					
de :					
à :					
de :					
à :					
de :					
à :					

Votre nom _____ Votre prénom _____

Vos diplômes, titres et certificats

Vous possédez un ou des diplôme(s), titre(s) et certificat(s) Oui Non

diplôme, titre, certificat	académie	année	justificatif n°

Joindre les photocopies des diplômes possédés

Vous avez obtenu depuis moins de cinq ans un ou des éléments du diplôme pour lequel vous demandez la validation de vos acquis : Oui Non

épreuve, unité, bénéfice	académie	année	justificatif n°

Joindre les photocopies des attestations de bénéfice d'épreuves ou d'unités obtenues antérieurement

Vous avez bénéficié de décisions de VAE pour le diplôme visé : Oui Non

Si oui, mentionnez les unités acquises :

unités acquises	académie	année	justificatif n°

Joindre la (les) photocopie(s) des notifications de décisions

Accusé de réception de votre demande

Il vous sera retourné par les services académiques

• Partie à remplir par le demandeur

Madame _____ Monsieur _____

écrire en capitales ; votre nom de naissance

Votre nom usuel : _____

écrire en capitales ; nom marital pour les femmes mariées

Vos prénoms : _____

dans l'ordre de l'état civil

Votre date de naissance ____/____/____

Votre adresse : _____

Code postal _____ Localité _____

Diplôme pour lequel la validation des acquis de l'expérience est demandée :

(Intitulé exact du diplôme)

Dominante ou option (s'il y a lieu) : _____

Langue(s) vivante(s) obligatoire(s) le cas échéant : _____

Si ma demande remplit les conditions de recevabilité, je souhaite bénéficier de l'entretien : Oui

Attention : le jury peut, dans tous les cas, vous convoquer à un entretien

• Partie à remplir par les services académiques

Madame, Monsieur :

J'accuse réception de votre demande de validation des acquis de l'expérience (livret 1), déposée auprès des services académiques, à la date du ____/____/____

À la suite de l'examen des informations et des justificatifs que vous avez fournis, votre demande fera prochainement l'objet d'une décision de recevabilité qui vous sera notifiée par courrier.

Académie de _____ Service (cachet) _____

Date ____/____/____

Nom du signataire et signature _____

N° de la demande _____

s'il y a lieu

Nom :

Prénom :

Validation des Acquis de l'Expérience

LIVRET 1 - JUSTIFICATIFS

LISTE DES JUSTIFICATIFS JOINTS À VOTRE DEMANDE

Documents fournis	Nombre	Vos commentaires éventuels
Justificatif d'identité <i>précisez la nature de la pièce jointe</i>		
Justificatifs d'activité		
Certificat(s) de travail <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non		
Attestation(s) d'emploi <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non		
Bulletins de salaire <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non		
Contrat(s) de travail <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non		
Autre(s) : précisez		
Justificatif(s) de diplôme(s) <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non		
Justificatif(s) d'acquis déjà validés <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non		
Justificatif(s) de formation <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non		

RÉSERVÉ AUX SERVICES ACADÉMIQUES

Documents fournis par le demandeur	Nombre	Vos commentaires éventuels
Justificatifs d'identité		
Justificatifs d'activité		
Certificat(s) de travail		
Attestation(s) d'emploi		
Bulletins de salaire		
Contrat(s) de travail		
Autre(s) : précisez		
Justificatif(s) de diplôme(s)		
Justificatif(s) d'acquis déjà validés		
Justificatif(s) de formation		

Montpellier, le 09 Septembre 2005

Le Recteur de l'Académie de Montpellier

à

Madame



Rectorat

31, rue de l'Université
34064 Montpellier
cedex 2

Téléphone

04 67 91 47 00

Fax

04 67 60 76 15

www.ac-montpellier.fr

Réf à rappeler :

CVN/SBQ/06

Dossier suivi par :

Chantal VERNETTE

Tél : 04 67 15 82 83

NOTIFICATION DE DECISION

Nom :

Nom d'épouse:

Prénom :

né(e) le :

à :

DIPLOME : BTS ANIMATION ET GESTION TOURISTIQUES LOCALES

Après vérification de vos livrets 1, je vous informe que votre demande de validation d'acquis de l'expérience, déposée en vue de l'obtention du diplôme ci-dessus référencé, est déclarée **RECEVABLE**.

Conformément à la réglementation, la présente décision de recevabilité ne préjuge en aucun cas de la validation qui ne pourra être prononcée que par le jury du diplôme.

Vous avez **1 an, à partir de la date de cette recevabilité**, pour envoyer votre livret 2 soit jusqu'au **08 Septembre 2006** cachet de la poste faisant foi.

Joindre obligatoirement une copie de ce document

L'envoi en recommandé simple est vivement conseillé.

Pour le Recteur et par délégation
Pour le Chef de la Division des Examens et Concours
Le Responsable du Dispositif Académique de
Validation des Acquis

Claude MAUVY

CALENDRIER

Date limite d'envoi

Jusqu'au 05 janvier 2006

Jusqu'au 05 mai 2006

Jusqu'au 05 septembre 2006

Jusqu'au 08 Septembre 2006

Jury VAE

Février / Mars / Avril 2006

Octobre / Novembre 2006

Décembre 2006 / Janvier 2007

Février / Mars / Avril 2007

Session d'examen

2006

2007

2007

2007

ANNEXE IX

Accueil personnalisé

- IX.9. Dossier A
- IX.10. Livrets définitifs, selon les époques, pour les personnes non accompagnées
- IX.11. Imprimé de recouvrement des lois : demande expresse de la totalité des épreuves
- IX.12. Compte rendu à l'équipe d'accompagnement

Académie de Montpellier

V ALIDATION DES ACQUIS PROFESSIONNELS



DOSSIER : A

*Dispositif de validation co financé par l'Education Nationale
et le Fonds Social Européen*

INFORMATIONS A DESTINATION DU CANDIDAT

fichierWord dossierAvap2001

**Vous êtes engagé(e) dans une Validation d'Acquis Professionnels.
Pour toute la procédure votre référent est :**

Dossier « A » de validation :

- . votre demande de dispense..... (P 1)
- . l'attestation sur l'honneur de l'exactitude des informations
figurant dans le dossier..... (P 2)
- .description de l'activité..... (P3)
- .situation du poste dans l'entreprise.....(P4 et 4bis)
- .description de l'activité n°1..... (P5)
- .description de l'activité n° 2.....(P6)
- .description de l'activité n° 3.....(P7)

Le dossier « A » vous a été remis

le : _____ par : _____

Il doit être renseigné et renvoyé au plus tard le _____

au

***Rectorat - Délégation Académique à la Formation Continue
Validation des Acquis Professionnels
31, rue de l'université
34064 Montpellier Cedex 02***

Vous devez conserver une photocopie du dossier « A ».

**VALIDATION DES ACQUIS PROFESSIONNELS
DEMANDE DE DISPENSE
D'ÉPREUVES OU D'UNITÉS**

Je soussigné(e) Nom : _____ Nom de jeune fille : _____

Prénom : _____ Date de naissance : _____

Adresse : _____

Téléphone : _____

demande au jury de validation des acquis professionnels de m'accorder les dispenses d'épreuves ou d'unités capitalisables constitutives du diplôme suivant (1) :

DOMAINE TECHNOLOGIQUE ET PROFESSIONNEL

Epreuves d'examen (2)

.....
.....
.....
.....

Unités capitalisables (2)

.....
.....
.....
.....

DOMAINES GÉNÉRAUX

Epreuves d'examen (2)

.....
.....
.....
.....

Unités capitalisables (2)

.....
.....
.....
.....

Je certifie sur l'honneur ne pas avoir déposé une demande de dispense pour le même diplôme dans une autre académie durant l'année civile en cours.

Date _____ Signature du candidat :

(1) Donner l'intitulé du diplôme

(2) Indiquer ci-dessous les unités ou épreuves dont vous désirez être dispensé

ATTESTATION SUR L'HONNEUR

Je soussigné(e)....., certifie sur l'honneur l'exactitude des informations figurant dans le dossier.

Fait à....., le

Signature du candidat :

DESCRIPTION DE L'ACTIVITE

Pour renseigner les pages suivantes (5,6,7), vous choisirez d'analyser les activités dans les postes de travail qui vous paraissent les plus représentatifs parmi ceux que vous avez occupés.

- * Les réponses peuvent être rédigées sur papier libre (vous pouvez joindre l'organigramme de l'entreprise).
- * Vous remplirez une ou plusieurs feuilles par activité (les informations qui vous sont fournies constituent simplement une aide).
- * Pour chaque emploi vous décrirez plusieurs activités :
Exemple : un vendeur, une secrétaire ont une activité d'accueil, d'organisation etc...

Dans la description de vos activités, nous vous conseillons :

- de choisir des exemples concrets de réalisation (utiliser le « je »),
- d'indiquer la préparation de la tâche ou de l'activité (avec qui travaillez - vous ? quels sont les éléments dont vous tenez compte ? quelle documentation ou matériel utilisez - vous ?)
- d'explicitier la réalisation (méthode, démarche...) en évitant de lister seulement les tâches,
- de détailler le contrôle et la vérification de votre travail,
- de mettre en évidence les difficultés ou les dysfonctionnements rencontrés ainsi que les solutions apportées.

SITUATION DU POSTE DANS L'ENTREPRISE

<p>L'entreprise :</p> <ul style="list-style-type: none">- raison sociale- adresse- effectif- marché- concurrence-.....-.....	
<p>Poste occupé dans l'entreprise</p>	
<p>Missions et Fonctions dans ce poste</p>	

SITUATION DU POSTE DANS L'ENTREPRISE (suite)

<p>L'entreprise :</p> <ul style="list-style-type: none">- raison sociale- adresse- effectif- marché- concurrence-.....-.....	
<p>Description d'une journée au poste de travail</p>	
<p>Description du travail hebdomadaire</p>	

DESCRIPTION DE L'ACTIVITE N°1

Activité décrite :

Entreprise :

Poste occupé :

DESCRIPTION DE L'ACTIVITE N°2

Activité décrite :

Entreprise :

Poste occupé :

DESCRIPTION DE L'ACTIVITE N°3

Activité décrite :

Entreprise :

Poste occupé :

VALIDATION DES ACQUIS PROFESSIONNELS
COMPLEMENT DE « DOSSIER A »

M.....

~~~~~

*validation des acquis professionnels*



Année 2.....

Académie de Montpellier

Ministère de l'éducation nationale

**2** bis

**CANDIDAT**

Nom.....

Prénom.....

Nom d'usage marital.....

**N° DU CANDIDAT**

(ce numéro est attribué par l'administration)

**DATE DE DÉPÔT DU DOSSIER**

Inscrit à l'examen

|     |                          |
|-----|--------------------------|
| OUI | <input type="checkbox"/> |
| NON | <input type="checkbox"/> |

**DOSSIER INDIVIDUEL**

**DU CANDIDAT**

**LIVRET DESCRIPTIF**

**DE L'EMPLOI**

**NUMERO DE L'EMPLOI**

(tel que vous l'avez attribué page 14 de votre Document ②)

Document publié avec le concours du Fonds social européen

# sommaire

|                                                       |     |
|-------------------------------------------------------|-----|
| Informations<br>à destination<br>du candidat .....    | 2   |
| Attestation<br>sur l'honneur .....                    | 4   |
| Descriptif<br>de l'emploi .....                       | 5   |
| Questionnaires<br>complémentaires .....               | 29  |
| Mathématiques .....                                   | 29  |
| Sciences physiques .....                              | 41  |
| Français .....                                        | 47  |
| Expression et ouverture sur le monde.....             | 53  |
| Histoire, géographie, éducation civique.....          | 61  |
| Langues vivantes .....                                | 71  |
| Vie sociale et professionnelle.....                   | 83  |
| Éducation artistique – arts appliqués.....            | 93  |
| Informations<br>complémentaires<br>sur l'emploi ..... | 103 |
| Attestation<br>de l'employeur .....                   | 104 |
| Liste<br>des documents<br>joints .....                | 107 |

# *informations*

## A DESTINATION DU CANDIDAT

Le présent livret descriptif de l'emploi fait partie de votre dossier individuel.

Chaque livret ne permet de décrire qu'un seul emploi.

Si vous choisissez de décrire plusieurs emplois, vous utiliserez autant de livrets que d'emplois décrits.

Dans le présent livret, il est en permanence fait référence à l'entreprise qui vous emploie ou vous a employé(e). Par entreprise, il faut entendre la structure dans laquelle vous travaillez ou vous avez travaillé, qu'il s'agisse d'une entreprise privée, d'une administration, d'un établissement public, d'une collectivité, d'une association...

**C'est à partir des informations que vous aurez réunies dans le présent livret que le jury décidera de l'octroi de la dispense demandée. Aussi efforcez-vous de répondre avec précision aux questions qui vous sont posées afin de décrire votre emploi.**

Le présent livret comporte quatre éléments essentiels :

■ **le descriptif de l'emploi (pages 5 à 27)**

Vous devez le remplir dans tous les cas, que l'unité ou l'épreuve faisant l'objet de votre demande de dispense relève des disciplines générales, technologiques ou professionnelles. En effet, dans le cas d'une demande de dispense d'unité ou d'épreuve d'une discipline générale, le jury prendra sa décision à partir de l'analyse des informations que vous lui aurez fournies aussi bien dans le *descriptif de l'emploi* que dans le *questionnaire complémentaire relatif à la discipline*.

■ **les questionnaires complémentaires par discipline\* (pages 29 à 102)**

Ils vous permettent d'apporter des précisions sur les compétences que vous avez développées dans votre emploi et qui concernent la ou les disciplines générales pour la ou lesquelles vous sollicitez une demande de dispense d'unité ou d'épreuve.

\*Vous devez obligatoirement remplir les questionnaires de mathématiques et de sciences physiques si vous sollicitez une dispense dans le domaine professionnel d'un baccalauréat professionnel et d'un brevet professionnel.

■ **les informations complémentaires relatives à l'emploi (page 103)**

Il n'est pas obligatoire de remplir cette partie de votre livret. Vous ne fournirez des informations complémentaires que si vous en éprouvez la nécessité.

■ **l'attestation de l'employeur (page 104)**

Vous pouvez, si vous le souhaitez, demander à votre employeur d'attester l'exactitude des informations décrivant l'emploi. Il peut de plus indiquer les compétences et qualités mises en œuvre dans l'exercice de l'activité de travail ainsi que les critères sur lesquels il s'appuie pour cette appréciation. Dans ce cas, les documents à faire remplir par l'employeur se trouvent pages 105 et 106 du présent livret.

***Tout au long du présent dossier des espaces sont prévus pour les réponses. S'ils sont insuffisants, vous pouvez ajouter des feuillets supplémentaires. Sur chacun vous rappellerez votre identité ainsi que le numéro de la question qu'il complète. Vous en récapitulerez la liste page 107.***

***Vous êtes également parfois invité à joindre des documents. Vous en récapitulerez également la liste page 107.***



# *attestation*

**SUR L'HONNEUR**

Je soussigné(e) .....

.....

Certifie sur l'honneur l'exactitude des informations  
figurant dans le présent document.

Fait à .....

le .....

Signature  
du candidat

# descriptif

## DE L'EMPLOI

Cette partie\* est organisée en quatre rubriques :

- 1.présentation de l'emploi,
- 2.description du travail,
- 3.conditions d'exercice du travail,
- 4.analyse du travail

### 1.PRESENTATION DE L'EMPLOI

#### 1.1.L'EMPLOI OCCUPE

Intitulé ou nom : .....

.....

Date d'entrée dans l'emploi : .....

Durée de l'emploi : .....

Nom du service

dans lequel se situe l'emploi : .....

.....

#### 1.2.L'ENTREPRISE

Nom : .....

Statut juridique : .....

Activité principale : .....

Code NAF : .....

Adresse : .....

.....

.....

Effectif : .....

Eventuellement, groupe auquel

appartient l'entreprise : .....

.....

En cas de cessation d'activité de l'entreprise,  
précisez la date de cessation :

.....

.....

**\* A remplir quelle que soit la dispense demandée**

## 1. PRÉSENTATION DE L'EMPLOI (suite)

### 1.3. L'EMPLOI DANS L'ENTREPRISE

Situez votre emploi dans l'organisation de l'entreprise.  
Vous pouvez, par exemple, réaliser ou joindre  
l'organigramme de l'entreprise sur lequel vous situerez  
votre emploi.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**1.4. L'EMPLOI  
DANS L'UNITE DE TRAVAIL  
OU LE SERVICE**

Vous présenterez rapidement votre unité de travail ou votre service. Vous préciserez ensuite le travail que vous y effectuez, vos principales responsabilités et les personnes avec lesquelles vous travaillez.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

## 2. DESCRIPTION DU TRAVAIL

### 2.1. TACHES OU ACTIVITES ACCOMPLIES DANS LE CADRE DE L'EMPLOI OCCUPE

Il vous est demandé, dans le tableau ci-contre, de détailler votre emploi, c'est à dire de préciser les différentes tâches et activités qui le composent.

Dans ce tableau :

- la première colonne vous permet de lister vos tâches ou activités,
- la deuxième colonne vous permet d'indiquer le temps consacré, approximativement, à la tâche ou à l'activité, en heures/jour, semaine, mois ou année,
- les colonnes numérotées de 1 à 6 vous permettent de donner des précisions sur la réalisation de la tâche ou de l'activité. Pour chaque tâche ou activité, vous mettrez une croix dans la ou les colonnes qui correspondent à votre appréciation à partir des choix proposés ci-après :

1. On vous donne des consignes ou instructions que vous devez appliquer et dont on contrôle le respect au fur et à mesure ou à la fin de la tâche.
2. On vous donne des consignes ou instructions et vous vous auto-contrôlez.
3. On vous fixe des objectifs dont on contrôle l'atteinte.
4. Vous fixez vous-même vos objectifs et vous vous auto-contrôlez.
5. Vous participez à l'amélioration des solutions et propositions.
6. Vous participez à la définition des orientations et des stratégies.

Les tâches ou activités accomplies dans le cadre de l'emploi occupé

| Tâches ou activités | heures | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|---------------------|--------|---|---|---|---|---|---|
|                     |        |   |   |   |   |   |   |
|                     |        |   |   |   |   |   |   |
|                     |        |   |   |   |   |   |   |
|                     |        |   |   |   |   |   |   |
|                     |        |   |   |   |   |   |   |
|                     |        |   |   |   |   |   |   |
|                     |        |   |   |   |   |   |   |
|                     |        |   |   |   |   |   |   |
|                     |        |   |   |   |   |   |   |
|                     |        |   |   |   |   |   |   |
|                     |        |   |   |   |   |   |   |
|                     |        |   |   |   |   |   |   |
|                     |        |   |   |   |   |   |   |
|                     |        |   |   |   |   |   |   |
|                     |        |   |   |   |   |   |   |
|                     |        |   |   |   |   |   |   |
|                     |        |   |   |   |   |   |   |
|                     |        |   |   |   |   |   |   |
|                     |        |   |   |   |   |   |   |
|                     |        |   |   |   |   |   |   |
|                     |        |   |   |   |   |   |   |
|                     |        |   |   |   |   |   |   |
|                     |        |   |   |   |   |   |   |
|                     |        |   |   |   |   |   |   |
|                     |        |   |   |   |   |   |   |
|                     |        |   |   |   |   |   |   |

**2.2. ACTIVITES CARACTERISTIQUES**

Parmi les tâches ou activités figurant dans le tableau de la page précédente vous en choisirez au moins deux qui vous semblent les plus caractéristiques de votre emploi. Vous expliquerez pourquoi vous les considérez comme telles, et vous les décrirez (éventuellement en vous aidant d'un schéma).

Pour décrire ces tâches ou activités caractéristiques, vous préciserez : ■ les documents et matériels mis à disposition ■ les consignes données ■ la préparation et l'organisation du travail ■ la réalisation proprement dite ■ les résultats ■ les problèmes rencontrés, les défauts constatés.

Activité caractéristique n°1

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Activité caractéristique n°2

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....





### 2.3. AUTRES ACTIVITES

a-t-il des tâches ou des activités qui ne relèvent pas strictement de votre emploi mais que vous accomplissez néanmoins ? Si oui, dites lesquelles. Pourquoi ces tâches ou activités vous sont-elles confiées et qui vous les donne à faire ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

## 2.4. DIFFICULTÉS RENCONTRÉES

Dans l'exercice de vos tâches ou activités, vous arrive-t-il de rencontrer des situations imprévues ou qui vous posent problème (dysfonctionnement, panne, ...) que vous parveniez à les résoudre ou non ? ■ Décrivez-en rapide-

ment deux ou trois qui vous semblent significatives, ■ indiquez-en les causes, ■ dites ce que vous faites pour faire face à chacune de ces situations ou dites ce que vous pourriez proposer comme solutions.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

### 3. CONDITIONS D'EXERCICE DU TRAVAIL

#### 3.1. MACHINES, MATERIELS ET OUTILS UTILISES

*Pour les emplois du secteur industriel, vous décrivez rapidement les machines, matériels ou systèmes sur lesquels vous travaillez en précisant pour chacun le type d'utilisation et la fréquence.*

*Pour les emplois du secteur tertiaire, vous indiquerez les matériels, logiciels et autres outils utilisés (notamment informatiques et de communication). Vous préciserez pour chacun le type d'utilisation, la fréquence et votre niveau de maîtrise de l'outil.*

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**3.2. MATERIAUX, MATIERES PREMIERES,  
PRODUITS ET RESSOURCES DOCUMENTAIRES UTILISES**

*Pour les emplois du secteur industriel, vous listerez les matériaux, matières premières, produits que vous utilisez. Vous en donnerez les caractéristiques. Vous indiquerez l'importance de ces caractéristiques par rapport au travail que vous effectuez.*

*Pour les emplois du secteur tertiaire, vous listerez les sources d'information et les supports documentaires que vous utilisez. Vous en donnerez les caractéristiques. Vous indiquerez l'importance de ces caractéristiques par rapport au travail que vous effectuez.*

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**3.3. INFORMATIONS NECESSAIRES  
A LA REALISATION DU TRAVAIL**

À partir d'un ou plusieurs exemple(s) caractéristique(s), vous préciserez  
les types d'informations dont vous avez besoin pour travailler. Comment  
et auprès de qui vous les procurez-vous ? Comment les utilisez-vous ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**3.4. INFORMATIONS TRANSMISES  
DANS LE CADRE DU TRAVAIL**

Transmettez-vous des informations au cours ou à l'issue de votre travail ?  
Lesquelles ? A qui ? Pour quoi faire ? Comment ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**3.5. CONSIGNES ET INSTRUCTIONS**

3.5.1. Quelles sont les consignes ou les instructions qui vous sont données  
pour réaliser votre travail ? Qui vous les donne ? Quand et comment ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3.5.2. Donnez-vous vous-même des consignes ou des instructions ? A qui ?  
Comment et quand ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

### 3.6. CONTRAINTES

Quelles contraintes avez-vous à respecter dans votre travail (quantité, délais, qualité, normes, respect de l'environnement, règles d'hygiène et de sécurité, textes réglementaires...) ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



**3.7. RELATIONS INTERNES  
A L'ENTREPRISE**

3.7.1. Travaillez-vous en équipe ? si oui, décrivez la composition de  
l'équipe, les tâches et les responsabilités de chacun de ses différents  
membres.  
Comment s'effectue la répartition du travail ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.7.2. Quelles sont vos relations avec les autres services de l'entreprise ?  
Sur quoi portent-elles ? Qui en prend l'initiative ? Vous préciserez  
la fréquence de ces relations.  
Que vous apportent les autres services dans votre travail ?  
Si vous n'êtes pas en relation avec les autres services de l'entreprise,  
vous essayerez d'en donner les raisons.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3.7.3. Devez-vous rendre compte de votre travail ? Si oui, à qui ?  
Dans quel cas ? Comment procédez-vous ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**3.8. RELATIONS AVEC L'EXTERIEUR  
DE L'ENTREPRISE**

Avez-vous des relations professionnelles avec l'extérieur de votre entreprise ?  
Si oui, avec qui ? Dans quel cas ? A quel sujet ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

### 3.9. AUTONOMIE ET INITIATIVE

3.9.1. Comment s'effectue le contrôle de votre travail ? L'effectuez-vous vous-même ? Si oui, comment ? Si non, qui effectue ce contrôle ? Quand et de quelle manière ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3.9.2. Décidez-vous de l'organisation de votre travail, en particulier du temps que vous consacrez à chaque tâche ou activité ? Décidez-vous de la manière dont vous réalisez les travaux qui vous sont confiés ? Si oui, expliquez comment vous procédez.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3.9.3. Vous fixez-vous vos propres objectifs ? Si oui, lesquels ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**3.10. RESPONSABILITE**

Exercez-vous des responsabilités ? Si oui, sur quoi portent-elles ?  
Le cas échéant, de qui êtes-vous responsable et vis-à-vis de qui ?  
Vous préciserez dans tous les cas les limites de vos responsabilités.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

## 4. ANALYSE DU TRAVAIL

### 4.1. PRATIQUE PROFESSIONNELLE

4.1.1. Quelles compétences, quels savoirs, votre travail exige-t-il principalement selon vous ? Vous citerez les plus importants et vous préciserez, éventuellement, pourquoi ils vous apparaissent comme tels.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4.1.2. Quelle est, selon vous, dans votre travail l'erreur (ou les erreurs) à ne pas commettre ? Vous expliquerez pourquoi.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

#### 4.2. RESULTATS ATTENDUS PAR L'ENTREPRISE

Vous décrirez les résultats que l'entreprise attend de votre travail.  
Vous préciserez si vous estimez atteindre ou dépasser ces résultats.  
Si vous ne les atteignez pas, dites pourquoi.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

#### 4.3. EVOLUTION DU TRAVAIL

Selon vous, votre travail a-t-il évolué ? Si oui, vous direz en quoi a consisté  
le changement, comment vous y avez fait face.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

#### 4.4. POSSIBILITES D'INNOVATIONS

4.1. Avez-vous ou avez-vous eu la possibilité d'introduire des changements dans votre travail ? Si oui, vous en donnerez des exemples significatifs.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Avez-vous été associé au montage d'un projet ? Si oui, vous le décrierez brièvement et vous préciserez quel a été votre rôle.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



# *questionnaire*

## COMPLEMENTAIRE

### NUMERO 1 : MATHEMATIQUES

A remplir en vue d'une demande de dispense d'unité ou d'épreuve en mathématiques

Ce document se présente en trois parties :

1. Un guide pour vous aider à vérifier si votre demande de dispense en mathématiques est adaptée au niveau que vous avez choisi.
2. Des questionnaires (A, B ou C) pour vous aider à repérer les activités qui vous semblent le mieux mettre en évidence l'ensemble de vos acquis en mathématiques.
3. Des feuilles de description des activités professionnelles que vous aurez retenues parmi celles repérées.

L'examen de la demande de dispense sera effectuée à partir de la description des activités professionnelles.

Dispense souhaitée au niveau V :

**Dans votre activité professionnelle, rencontrez-vous des situations dans lesquelles vous devez utiliser des nombres, des graphiques, des schémas, des figures géométriques ?**

Pour répondre à cette question, aidez-vous du questionnaire A.

Si aucune case n'est cochée, il ne vous est pas conseillé de demander une dispense.

Dans le cas contraire, vous décrirez trois activités professionnelles significatives de l'ensemble de vos acquis en mathématiques, correspondant à des cases que vous avez cochées.

Pour chaque activité décrite, vous préciserez :

- son contexte (situation dans l'emploi),
- les sources d'information utilisées,
- les notions mathématiques mises en œuvre, l'intérêt de leur utilisation.

Si vous utilisez des documents, vous indiquerez lesquels. Vous pouvez les joindre à votre description.

Dispense souhaitée au niveau IV :

**Dans votre activité professionnelle, rencontrez-vous des situations dans lesquelles vous devez effectuer des calculs numériques ou algébriques, effectuer des traitements statistiques, étudier les variations d'une grandeur (physique, économique, ...), effectuer des études à caractère géométrique ?**

Pour répondre à cette question, aidez-vous du questionnaire B.

Si aucune case n'est cochée, il ne vous est pas conseillé de demander une dispense à ce niveau.

Dans le cas contraire, vous décrirez trois activités professionnelles significatives de l'ensemble de vos acquis en mathématiques, correspondant à des cases que vous avez cochées.

Pour chaque activité décrite, vous préciserez :

- son contexte (situation dans l'emploi),
- les sources d'information utilisées,
- les notions mathématiques mises en œuvre, l'intérêt de leur utilisation.

Si vous utilisez des documents, vous indiquerez lesquels. Vous pouvez les joindre à votre description.

Dispense souhaitée au niveau III :

**Dans votre activité professionnelle, rencontrez-vous des situations dans lesquelles vous devez effectuer des études ayant une composante mathématiques ?**

Pour répondre à cette question, aidez-vous du questionnaire C.

Si aucune case n'est cochée, il ne vous est pas conseillé de demander une dispense à ce niveau.

Dans le cas contraire, vous décrirez trois activités professionnelles significatives de l'ensemble de vos acquis en mathématiques, correspondant à des cases que vous avez cochées.

Pour chaque activité décrite, vous préciserez :

- son contexte (situation dans l'emploi),
- les sources d'information utilisées,
- les notions mathématiques mises en œuvre, l'intérêt de leur utilisation.

Si vous utilisez des documents, vous indiquerez lesquels. Vous pouvez les joindre à votre description.

Nom patronymique :

Nom marital :

Prénom :

Numéro de la demande :

(reprendre le numéro qui figure sur l'accusé de réception du livret 1)

# V alidation des A cquis de l' E xpérience

Académie :

**Diplôme visé**

Type : .....

( exemple : BREVET PROFESSIONNEL )

Intitulé exact : .....

( exemple : COIFFURE option STYLISTE VISAGISTE )

**Réservé à l'administration**

Date recevabilité : / / 200

Date réception : / / 200

Décision de recevabilité jointe

Cachet de l'administration

NB : ce livret 2 doit être déposé moins d'un an après la décision de recevabilité.

# Contenu de ce livret

( Vérifiez que les éléments suivants figurent dans votre livret et inscrivez en le nombre )

| documents                                             | codification                 | nombre |
|-------------------------------------------------------|------------------------------|--------|
| ◆ Déclaration sur l'honneur                           | D1                           | 1      |
| ◆ Fiche descriptive de votre parcours                 | P1<br>P2<br>P...             |        |
| ◆ Fiche(s) descriptive(s) de votre(s) organisation(s) | O1<br>O2<br>O..              |        |
| ◆ Fiche(s) descriptive(s) de votre(s) emploi(s)       | E1<br>E2<br>E3<br>E...       |        |
| ◆ Fiches descriptives de vos activités                | A1<br>A2<br>A3<br>A4<br>A... |        |
| ◆ Accusé de réception du livret n°2                   | R1                           | 1      |
| ◆ Annexes                                             | X1<br>X...                   |        |

## Livret 2 : mode d'emploi

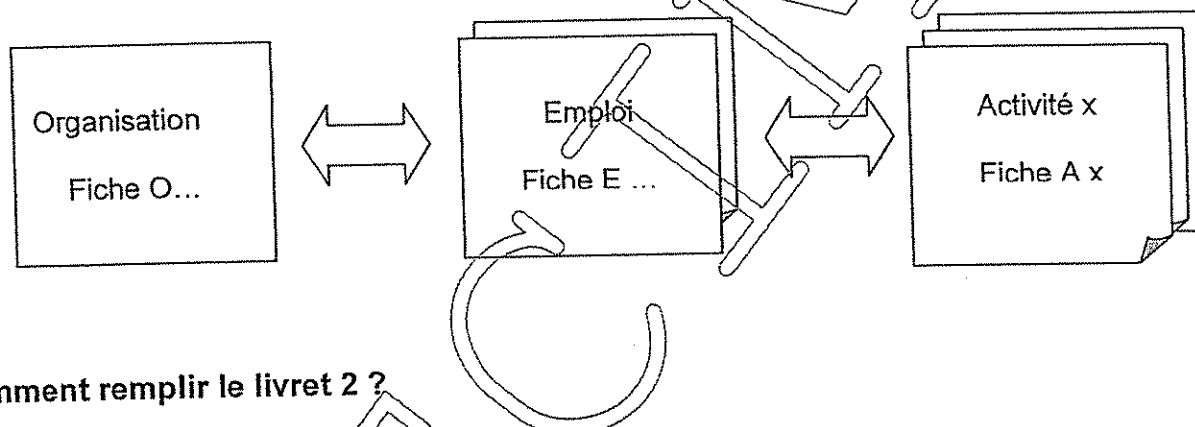
### Le livret 2 : pourquoi ?

Votre objectif est d'obtenir un diplôme délivré par l'Education nationale grâce à la validation de vos acquis. Dans le livret 1, vous avez fourni des informations sur votre expérience à partir desquelles nos services ont attesté de la recevabilité de votre demande. Vous devez maintenant compléter ce dossier dont l'objectif est de vous permettre de présenter et de valoriser vos compétences et votre expérience.

Grâce à son questionnaire guidé, ce dossier doit vous permettre d'inventorier et de décrire de manière détaillée vos acquis, savoirs, aptitudes et capacités qui ont un rapport direct et étroit avec les exigences du diplôme auquel vous postulez. Ce dossier a été conçu pour que vous puissiez décrire vos activités caractéristiques en illustrant votre démarche par des exemples concrets.

C'est à partir de toutes ces informations que le jury évaluera vos acquis et les comparera aux requis du diplôme. Votre intérêt est donc de remplir avec le plus grand soin ce dossier 2 afin de vous mettre en valeur. Dans cet esprit, vous avez la possibilité de fournir tous les documents en annexes (fiches X1, X2, etc) qui pourront illustrer la description de votre expérience et de vos acquis.

Afin que le jury puisse apprécier dans quel contexte vous avez développé et mis en œuvre vos acquis, pour chacune des **activités décrites** dans ce dossier (au minimum quatre), vous devez renseigner obligatoirement la fiche de l'**organisation** et de l'**emploi** dans lesquels vous avez accompli cette activité.



### Comment remplir le livret 2 ?

Après avoir renseigné les fiches descriptives de votre « parcours » (P1, P2 ; P...), vous devez renseigner de manière détaillée les fiches « organisation » (O1, O2, O...) et les fiches « emploi » (E1, E2, E...) correspondantes aux quatre activités que vous avez choisi de décrire (A1, A2, A3, A4, A...).

Il vous appartient d'accorder la plus grande attention à la qualité des informations que vous produisez. Au cas où vous rempliriez ce dossier 2 de manière manuscrite, écrivez lisiblement. Veillez à être précis et concis. Vous pouvez reproduire les fiches en autant d'exemplaires qui vous sont nécessaires. Dans ce cas, numérotez les fiches reproduites.

### Quelles activités choisir ?

Il serait trop long et trop lourd de vous demander de décrire précisément toutes les activités que vous avez conduites durant votre expérience. Aussi, vous devez en choisir quatre (au minimum), parmi les plus significatives. Ces quatre fiches doivent vous permettre, en décrivant et en analysant ces activités, de mettre en valeur votre expérience et de démontrer au jury que vous avez mis en œuvre les savoirs et compétences attendus par le diplôme visé.

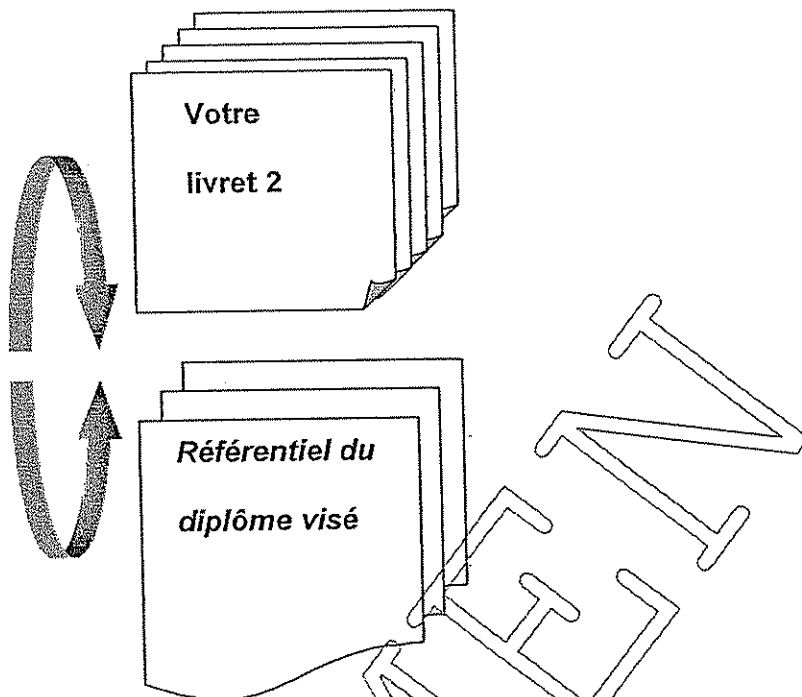
Pour bien choisir vos activités, nous vous conseillons de consulter attentivement le référentiel du diplôme. Pour décrire précisément et complètement les fiches de ce livret 2, vous pouvez photocopier autant que de besoin les fiches fournies (sans oublier de les numéroté !).

Vous avez tout le loisir de dimensionner vos réponses : l'espace entre les questions du dossier n'est donné qu'à titre indicatif.

vos ACQUIS

sont comparés  
par le JURY

aux REQUIS



### N'oubliez pas de :

- ✓ joindre la décision de recevabilité de votre demande ;
- ✓ inscrire votre nom dans les espaces prévus ;
- ✓ reporter sur chaque fiche le numéro de l'activité présentée ;
- ✓ numéroter chaque fiche que vous avez reproduite en plusieurs exemplaires ;
- ✓ reporter le numéro de l'activité sur chacune des fiches complémentaires utilisées ;
- ✓ compléter l'accusé de réception du livret n°2 ;
- ✓ numéroter vos annexes ;
- ✓ joindre une enveloppe affranchie et libellée à votre adresse.

### Glossaire :

**Acquis** : ensemble des savoirs (connaissances, savoir-faire et savoir-être) dont une personne démontre la maîtrise dans une activité professionnelle, sociale ou de formation.

**Activité** : ensemble de tâches complémentaires nécessaires à l'accomplissement d'une ou plusieurs fonctions.

**Aptitude** : manière de désigner le potentiel d'une personne par rapport à une tâche ou une activité.

**Capacité** : disposition ou faculté permettant à une personne d'accomplir une tâche ou une activité.

**Compétence** : ensemble de savoirs (connaissances, tours de main, comportement, etc) en action pour réaliser une tâche ou une activité.

**Comportement** : manière d'être et de se comporter (savoir-être).

**Emploi** : place occupée dans une organisation correspondant à des activités, des objectifs et des missions.

**Expérience** : activités, situations, problèmes, faits et rencontres vécus par un individu qu'il est capable de formaliser et d'analyser.

**Niveaux de qualification** : ils sont au nombre de cinq. Employé qualifié pour le niveau V ; Technicien pour le niveau IV ; Technicien supérieur pour le niveau III ; Cadre moyen pour le niveau II et Cadre supérieur pour le niveau I.

**Organisation** : groupement de moyens humains, matériels et financiers pour remplir certaines fonctions et atteindre certains buts (entreprise, société, association, artisan, administration, etc).

**Référentiel** : document officiel qui fait l'inventaire des savoirs et compétences ainsi que les activités professionnelles visées exigés pour l'obtention du diplôme.

**Requis** : ensemble des savoirs (connaissances, savoir-faire et savoir-être) attendus d'un titulaire du diplôme.

**Tâche** : élément de l'activité qui s'effectue avec des ressources, dans des conditions de réalisation et avec un niveau de performance attendu.

## déclaration sur l'honneur - D1

Je, soussigné(e) .....  
( votre nom et prénom )

déclare sur l'honneur :

✓ présenter dans le présent livret mes activités dans le cadre d'une demande de validation des acquis de mon expérience pour le diplôme suivant ( type et intitulé exact avec la dominante ou l'option éventuelle ) :

..... ;

✓ choisir comme langue(s) vivante(s) : ..... ;

✓ confirmer l'exactitude de toutes les informations figurant dans le présent livret.

Fait à ..... le ..... / ..... / 200

Signature du candidat :

Les services académiques se réservent la possibilité de vérifier l'exactitude de vos déclarations. En cas de fausses déclarations, l'obtention du diplôme vous sera refusée, et l'administration sera tenue de déposer plainte contre vous.

**La Loi punit quiconque se rend coupable de fausses déclarations :**

"Constitue un faux toute altération frauduleuse de la vérité, de nature à causer un préjudice et accomplie par quelque moyen que ce soit, dans un écrit ou tout autre support d'expression de la pensée qui a pour objet ou qui peut avoir pour effet d'établir la preuve d'un droit ou d'un fait ayant des conséquences juridiques. Le faux et l'usage de faux sont punis de trois ans d'emprisonnement et de 45.000 euros d'amende." (code pénal, art. 441-1)

"Le fait de se faire délivrer indûment par une administration publique ou par un organisme chargé d'une mission de service public, par quelque moyen frauduleux que ce soit, un document destiné à constater un droit, une identité ou une qualité ou à accorder une autorisation, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30.000 euros d'amende." (code pénal art. 441-6)

# FICHE DESCRIPTIVE PARCOURS - P1

NOM :

Inscrivez dans le tableau ci-dessous, votre parcours complet. Vous devrez signaler dans la colonne fiche, le code de la fiche dans laquelle vous décrivez l'organisation (O1, O2, ..), l'emploi (E1, E2, ..) et les activités (A1, A2, A3 et A4) sachant que pour chacune des activités choisies, le jury devra disposer de la description de l'emploi correspondant et de l'organisation dans laquelle cette activité a été effectuée. Vous devez choisir de décrire au minimum quatre activités. Ainsi, ce peut être quatre activités choisies pour un même emploi ou jusqu'à quatre emplois différents dans quatre organisations différentes ( exemple ci-dessous : deux activités A1 et A2 dans un emploi E1, une activité A3 dans un autre emploi E2 et une activité A4 dans un autre emploi E3, le tout dans deux organisations O1 et O2 ). La durée doit être exprimée en mois. Commencez ci-dessous, à la suite des exemples fournis.

| ORGANISATION(S)    |       | EMPLOI(S)  |                    | ACTIVITES |            |                                                                  |            |
|--------------------|-------|------------|--------------------|-----------|------------|------------------------------------------------------------------|------------|
| raison sociale     | fiche | durée mois | désignation        | fiche     | durée mois | intitulé                                                         | fiche      |
| Société Dubroca    | O 1   | 65         | Comptable niveau 1 | E 1       | 30         | Comptabilité fournisseurs<br>Comptabilité clients<br>Facturation | A 1<br>A 2 |
|                    |       |            | Comptable niveau 2 | E 2       | 35         | Amortissements, Provisions<br>Bilan, Compte de Résultat          | A 3        |
| Entreprise Dugroin | O 2   | 30         | Gestionnaire       | E 3       | 30         | Contrôle de gestion<br>Trésorerie<br>Déclarations fiscales       | A 4        |



NOM :

1 Raison sociale (*nom*)

2 Statut (*société, artisan, association, etc*) :

3 Objet, activité(s) (*vente services, production biens, etc*) :

4 Effectifs (*nombre de personnes*) :

5 Volume d'activités (*chiffre d'affaires, etc*) :

6 Autres données quantitatives ou qualitatives (*place sur le marché, forme juridique, etc*) :

7 Date création : ..... / ..... / .....

Cette organisation existe-t-elle encore ? oui  non

NOM :

# 01 - FICHE DESCRIPTIVE EMPLOI - E1

1 Dénomination de votre emploi (*fonction ou poste*) :

2 Vous étiez salarié

(cadre, agent de maîtrise, ouvrier, etc)

non salarié

(artisan, entrepreneur individuel, travailleur indépendant, etc)

bénévole

3 Votre unité de travail (*direction, atelier, etc*) :

4 Place de cette unité de travail dans l'organisation, composition et effectif (*en annexe vous pouvez joindre un organigramme ou tout autre document*) :

5 Quelle place occupez-vous dans cette unité de travail ?

6 Qui définit, contrôle et évalue vos activités ?

7 Si des changements importants ont marqué l'évolution de votre emploi (*fonction ou poste*), de quel(s) ordre(s) étaient-ils ?

8 Comment avez-vous fait face à ces changements ?

9 Expliquez si vous avez eu la possibilité de proposer et d'introduire vous-même des changements.

10 Indiquez vos marges d'initiative et d'autonomie :

11 Précisez si vous exercez des fonctions d'encadrement :

12 Donnez des exemples de situations imprévues que vous avez rencontrées et expliquez comment vous y avez fait face :

NOM :

# O1 E1 - FICHE DESCRIPTIVE ACTIVITE - A1

1 Intitulé :

2 Décrivez cette activité :

3 Cette activité est : quotidienne  fréquente  assez fréquente  exceptionnelle

4 En quoi cette activité tient-elle une place importante dans votre emploi (*fonction, poste*) ?

5 Pour réaliser cette activité, vous êtes en relation à l'interne de votre organisation :

| <i>avec qui (fonction, rôle, service, etc) ?</i> | <i>à quel(s) sujet(s) ? pour faire quoi ?</i> |
|--------------------------------------------------|-----------------------------------------------|
|                                                  |                                               |

Pour réaliser cette activité, vous êtes en relation à l'externe de votre organisation :

| <i>avec qui (fonction, organisation, service, etc) ?</i> | <i>à quel(s) sujet(s) ? pour faire quoi ?</i> |
|----------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|
|                                                          |                                               |

6 Pour effectuer cette activité, vous traitez des informations :

| <i>De quelles Informations avez-vous besoin ? Comment et auprès de qui vous les procurez-vous ?</i> | <i>Comment les utilisez-vous ? Quel(s) Traitement(s) effectuez-vous ?</i> | <i>Transmettez-vous des informations ? A qui ? Pour quoi faire ? Comment ?</i> |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                     |                                                                           |                                                                                |

7 Quels sont les matériels, outils, techniques, logiciels, matériaux, produits que vous utilisez pour réaliser cette activité ?

8 Cette activité présente-t-elle des contraintes particulières (sécurité, délai, hygiène, etc) ?

9 Décrivez comment vous vous organisez pour réaliser cette activité :

10 Quelles sont les habiletés, savoir-faire ou qualités (*soin, rapidité, etc*) requises pour effectuer cette activité ?

11 Quelles sont les connaissances particulières nécessaires à l'accomplissement de cette activité (*scientifique, économique, juridique, géographique, statistique, langue, etc*) ?

# Accusé de réception - R1

Il vous sera retourné par les services académiques, à la condition que vous ayez joint à ce livret n°2 une enveloppe libellée à votre adresse et affranchie au tarif postal en vigueur.

## Partie à remplir par vous

Madame  Monsieur :

(écrire en capitales votre nom patronymique)

Nom marital :

(pour les femmes mariées)

Prénoms :

(dans l'ordre de l'état civil)

Date de naissance :

/ 19

Adresse :

Code postal :

Localité :

Intitulé exact du diplôme visé :

Dominante ou option (s'il y a lieu) :

Langue(s) vivante(s) obligatoire(s) le cas échéant :

Je demande à bénéficier d'un entretien : oui  non  (dans la mesure où il ne me serait pas proposé)

## Partie à remplir par les services académiques

Madame, Monsieur,

J'accuse réception de votre livret n°2 de validation de vos acquis de l'expérience, déposé auprès de nos services en date du / /

Observations éventuelles :

Cachet du service

Date : / / 20

Nom et signature :

SPECIMEN



## VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE

Je soussigné(e), .....

Demeurant : .....

.....

.....

sollicite, au titre de l'article 8 du décret n° 2002-615 du 25 avril 2002 la

validation de la totalité des épreuves du diplôme suivant : .....

.....

Fait à, .....

le, .....

Signature

**COMPTE RENDU DE L'ENTRETIEN D'ANALYSE DE RECEVABILITE DE LA  
DEMANDE**

---

**NOM :**

**PRENOM:**

**DIPLOMES OBTENUS : CQP Assistante de vie, CEFP (Niveau V)**

**DIPLOME DEMANDE : BEP Carrière sanitaires et sociales**

**DOMAINES DEJA OBTENUS :**

**ACCOMPAGNEMENT : oui**

**DATE D'ENTRETIEN : 27/09/02**

**INSCRIT A L'EXAMEN : session 2003**

**REMARQUES :**

Mme E. décrira plus particulièrement son activité lorsqu'elle exerçait en maison de retraite même si l'expérience remonte à un peu loin, il semble que les activités qu'elles faisaient sont plus en lien avec le référentiel.

Elle décrira donc la maison de retraite médicalisée (situation géographique, type de structure, organigramme des services où elle a exercé, typologie et nombre des usagers, mode de fonctionnement), puis elle détaillera

**I- Le lever et le coucher des résidents**

En distinguant le type de service (personnes autonomes ou non), et en rappelant l'organisation du travail dans le temps (horaire du matin ou du soir), Mme E. parlera de la succession des tâches en mettant en évidence l'objectif visé. Arrivée en avance, prise d'information auprès des collègues et du cahier de transmission, mise en tenue, préparation du chariot (matériel et produits nécessaires), puis, entrée dans la chambre, ouverture des volets, vérification dans la salle de bain (chauffage, vêtements, placer un drap de bain par terre...) puis aide au lever, communication, toilette en montrant la chronologie justifiée des opérations, le rôle d'information relais auprès de l'aide soignante. Une fois la personne lavée et habillée, préparation du plateau (s'informer du régime spécial) et aide à manger.

La procédure du soir sera également détaillée (passage aux toilettes, déshabillage, mise de protection, préparation des vêtements du lendemain, dentier mis à tremper, et coucher.

**II- Animation musicale et collation collective**

Parmi les différentes activités proposées, seront décrites celles où Mme E. participe :

Le chant : choix parmi un répertoire 'ancien' (mémoire spécifique des personnes âgées), utilisation de l'équipement audio, entraînement à chanter (soutien par la voix). La durée et la fréquence de cette activité seront notées ainsi que les époques particulières de fêtes où elle se fait. et qui orientent le choix du répertoire.

La danse avec votre rôle d'incitation aux côtés de l'animatrice

**INFORMATION AUX EQUIPES D'ACCOMPAGNEMENT**

**DIPLOME : BEP Carrières sanitaires et sociales**

**NOM :** *.....*

**PRENOM :** *.....*

**DEPARTEMENT : 34**

| Epreuves demandées | Demande d'accompagnement | Remarques |
|--------------------|--------------------------|-----------|
| Toutes?            | Oui                      |           |

# ANNEXE IX

## **Accompagnement**

IX.13.Fiche de proposition

IX.14.Descriptif de l'emploi

IX.15.Fiche de préconisation

IX.16.Livrets définitifs, selon les époques, pour les personnes accompagnées

# FICHE DE PROPOSITIONS A L'USAGE DU CANDIDAT



|                        |                       |
|------------------------|-----------------------|
| Nom du candidat :<br>M | Date de l'entretien : |
|------------------------|-----------------------|

Nom et statut des membres de l'équipe d'accompagnement :

.

**Avertissement :**  
*Vous trouverez dans ce document quelques éléments de synthèse qui peuvent faciliter l'élaboration de votre dossier . Ce document contient des propositions concernant le choix que vous devrez faire lors de la constitution de votre dossier. Il essaie aussi de souligner des aspects de votre expérience professionnelle que l'équipe qui a conduit l'entretien considère comme pertinents par rapport à votre demande de dispense.  
Il n'a cependant qu'une valeur d'indication. Il veut avant tout ouvrir des champs de réflexion et mettre à votre disposition des éléments dont vous pourrez vous servir, pour construire la description de vos activités professionnelles. Ce document a été conçu à votre intention et non à l'intention du jury qui statuera sur votre demande. Il ne doit donc pas être joint à votre dossier de demande de dispense.*

**① Diplôme qui peut faire l'objet d'une demande de dispense d'unités ou d'épreuves :**

**② Intitulé des unités ou épreuves qui peuvent faire l'objet d'une dispense :**

**②bis. Intitulé des unités ou épreuves restant à passer :**

**③ Vous avez occupé plusieurs emplois. Par rapport aux demandes de dispenses envisagées au cadre 2, l'équipe d'accompagnement vous suggère de décrire l'emploi suivant dans votre dossier :**

④ Certains aspects de votre expérience professionnelle peuvent venir conforter utilement votre demande de dispenses et pourraient être soulignés dans votre dossier pour chaque activité :

☛ EMPLOI :

☛ ACTIVITES ET ASPECTS A SOULIGNER

Nous vous conseillons de développer les activités suivantes :

| <b>EMPLOI :</b> | <b>ACTIVITES ET ASPECTS A SOULIGNER</b> |
|-----------------|-----------------------------------------|
|                 |                                         |

⑤ Vous devez présenter dans votre dossier des situations particulièrement représentatives de votre activité de travail. L'équipe d'accompagnement vous propose, **à partir d'exemples**, de mettre en évidence dans la description des activités proposées au paragraphe ④ :



⑥ Remarques et autres propositions de l'équipe d'accompagnement :

### ⑦ FORMATION COMPLEMENTAIRE

- ⑧
- Après délibération du jury, vous pourrez, si vous le souhaitez, passer à la session de Juin 2004 une ou plusieurs épreuves que vous aurez obtenues. (Dans le cadre de la validation des acquis professionnels le jury ne note pas, il octroi ou non la dispense).
  - Si vous souhaitez un complément d'information, vous pouvez vous adresser à :

*Madame DELPECH Lucienne - ☎ 04.67.15.82.79.*



# FICHE DE PROPOSITIONS A L'USAGE DU CANDIDAT

Nom du candidat :

Mme .

Date de l'entretien :

Le 08 juillet 2002

Nom et statut des membres de l'équipe d'accompagnement :

Mme. Professeur du domaine professionnel

Mme. ERIKSSON – Praticienne en reconnaissance des acquis

**Avertissement :**

*Vous trouverez dans ce document quelques éléments de synthèse qui peuvent faciliter l'élaboration de votre dossier . Ce document contient des propositions concernant le choix que vous devrez faire lors de la constitution de votre dossier. Il essaie aussi de souligner des aspects de votre expérience professionnelle que l'équipe qui a conduit l'entretien considère comme pertinents par rapport à votre demande de dispense.*

*Il n'a cependant qu'une valeur d'indication. Il veut avant tout ouvrir des champs de réflexion et mettre à votre disposition des éléments dont vous pourrez vous servir, pour construire la description de vos activités professionnelles. Ce document a été conçu à votre intention et non à l'intention du jury qui statuera sur votre demande. Il ne doit donc pas être joint à votre dossier de demande de dispense.*

**① Diplôme qui peut faire l'objet d'une demande de dispense d'unités ou d'épreuves :**

Baccalauréat Professionnel  
« SECRETARIAT »

**② Intitulé des unités ou épreuves qui peuvent faire l'objet d'une dispense :**

E1. Epreuve scientifique et technique

U11. Activités professionnelles de synthèse

U13. Mathématiques (avec réserves)

E2. Présentation d'une étude à caractère professionnel

E3. Epreuve de pratique professionnelle

U31. Pratique professionnelle en entreprise

U32. Pratique professionnelle sur poste informatique

E4. Epreuve de langue vivante

E5. Epreuve de français, histoire géographie

U51. Français

E6. Epreuve d'éducation artistique – arts appliqués (avec réserves)

**② bis. Intitulé des unités ou épreuves restant à passer :**

E1. Epreuve scientifique et technique

U12. Economie droit

E5. Epreuve de français, histoire géographie

U52. Histoire géographie

**③ Vous avez occupé plusieurs emplois. Par rapport aux demandes de dispenses envisagées au cadre l'équipe d'accompagnement vous suggère de décrire l'emploi suivant dans votre dossier :**

Secrétaire d'accueil et d'hospitalisation

❶ Certains aspects de votre expérience professionnelle peuvent venir conforter utilement votre demande de dispenses et pourraient être soulignés dans votre dossier pour chaque activité :

☞ EMPLOI :

☞ ACTIVITES ET ASPECTS A SOULIGNER

Après avoir restructuré votre lettre de motivation en soulignant d'une part la motivation (parcours qui vous a permis d'acquérir des compétences que vous voulez voir reconnues) et d'autre part le projet : nécessite d'avoir le Bac Pro pour être ensuite titularisée : vous reprendrez l'organigramme et l'organiserez en bloc administratif et bloc médical.

Nous vous conseillons de développer les activités suivantes :

**I. Gestion des dossiers :**

Vous rappellerez le contexte de votre travail (5 lits aux urgences peu de temps et beaucoup de paperasse à remplir par des médecins qui ne sont pas là tout le temps).

1. vous préparez un exemple de documents qui prendront place dans le dossier (les citer)
  2. vous enregistrez sur informatique (liaison en réseau) : un numéro d'identification et un numéro de dossier se créent.
  3. vous enregistrez à la fois l'entrée puis la sortie et êtes amenée à rentrer les collations si elles manquent. Pour cela vous vous êtes crée un outil : « Talie » (à joindre en annexe) et dans les cas ou vous n'êtes pas sûr, vous demandez au médecin.
  4. vous créez également des imprimés comme les certificats médicaux.
  5. vous soulignerez l'importance de mettre à jour systématiquement le dossier (le nombre d'actes peut avoir un impact positif pour garantir l'ouverture du service d'urgence).
- Vous classez enfin ce dossier « unique » par année et numéro, l'archivage se faisant tout à la fois manuellement et en informatique
  - selon les cas, que vous citerez, vous gardez le dossier, vous le faites passer à un autre service en conservant une trace (l'imprimé vert) ou vous faites carrément un double si le dossier part dans un service plus éloigné (en psychiatrie par exemple les archives sont conservées sur 20 ans

| ☞ EMPLOI : | ☞ ACTIVITES ET ASPECTS A SOULIGNER                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|            | <p>Vous terminez cette activité de gestion de dossier en décrivant le tableau EXCELL que vous avez créé pour le planning à transmettre au bureau des entrés.</p> <p><b>II. Communication :</b></p> <p>1. <u>communication orale</u> :</p> <p>après avoir rappelé que vous occupez 2 fonctions : secrétaire d'accueil ou secrétaire d'hospitalisation, vous prendrez des exemples précis d'accueil physique et téléphonique où vous détaillerez en fonction du type d'interlocuteur (patients, famille, médecin, personnel soignant, administration) l'écoute et la transmission de message (analyse des demandes, reformulation, transmission d'informations) vous soulignerez que vous êtes amenée à réutiliser l'espagnol et que vous devez faire preuve de rapidité et de pertinence (exemple des appels du 15 ou de l'informations aux familles).</p> <p>2. <u>communication écrite</u> :</p> <p>vous êtes amenée à créer beaucoup d'imprimés, vous citerez les réparations pour le « staff »</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les statistiques sont établies à partir du nombre des entrants notés sur la main courante, montrer l'enjeu qu'elle représentent pour notamment la création d'un service d'urgence pédiatrique inexistant jusqu'ici.</li> <li>- Un outil bilingue que vous avez créé vous sert à recueillir les 1<sup>ère</sup> informations nécessaires lors d'arrivée d'étranger (à joindre en annexe)</li> <li>- Un tableau récapitulatif de tous les éléments nécessaires aux soins et créé pour les commandes pharmacie. Vous soulignerez l'utilité de ce support pour travailler avec les autres secrétaires</li> <li>- La feuille de surveillance SAU</li> <li>- Les lettres de sortie dictées au dictaphone</li> </ul> <p><b>III. Gestion – Statistique :</b></p> <p>1. <u>chez Casino</u> :</p> <p>En prenant l'activité du dossier A, chez Casino, vous décrierez l'aspect comptable.</p> <p>2. <u>les statistiques</u> :</p> <p>vous récapitulerez les tableaux que vous créez à la demande de la direction :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les sorties externes avec le 15</li> <li>- le nombre de passages aux urgences et le type d'urgence</li> </ul> |

| <b>☞ EMPLOI :</b> | <b>☞ ACTIVITES ET ASPECTS A SOULIGNER</b>                                                                                                                                                                                                                          |
|-------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                   | <p>Les fiches sont cumulées dans des tableaux, les feuillets mensuels sont ensuite cumulées dans un feuillet annuel.</p> <p>Vous montrerez l'utilisation que l'on peut faire de ces statistiques (non fermeture de service ou ouverture de nouveaux services).</p> |

⑤ Vous devez présenter dans votre dossier des situations particulièrement représentatives de votre activité de travail. L'équipe d'accompagnement vous propose, **à partir d'exemples**, de mettre en évidence dans la description des activités proposées au paragraphe ④ :

↳ Vous indiquerez que votre formation (AS et secrétaire médicale) vous permet de vous adapter à la situation des urgences et de prendre des initiatives pour soulager le personnel soignant.

⑥ Remarques et autres propositions de l'équipe d'accompagnement :

↳ Français et Espagnol : des exemples diversifiés de communications téléphoniques avec divers interlocuteurs seront développés. En espagnol, vous signalerez l'aide au médecin lors du soin d'un patient espagnol

↳ Pour la communication écrite, outre les courriers et outils de communication créés, vous parlerez pour l'espagnol de l'aide à la rédaction de lettres en Espagnol pour l'assistante sociale.

↳ Pour les Mathématiques : vous développerez les tableaux Excel en les expliquant et en imprimant la feuille de calcul et les statistiques dont vous donnerez un début d'interprétation.

## ⑦ FORMATION COMPLEMENTAIRE et INSCRIPTION A L'EXAMEN

Formation : Autoformation / CNED

Inscription à l'examen :

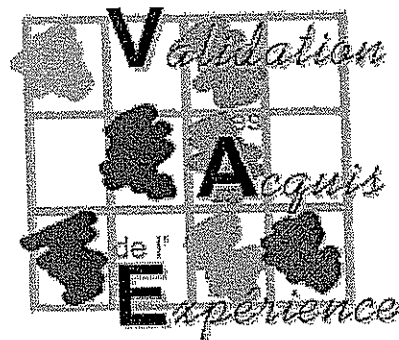
Entre le 15 octobre 2002 et le 15 novembre 2002

⑧

- Après délibération du jury, vous pourrez, si vous le souhaitez, passer à la session de Juin 2003 une ou plusieurs épreuves que vous aurez obtenues. (Dans le cadre de la validation des acquis professionnels le jury ne note pas, il octroi ou non la dispense).
- Si vous souhaitez un complément d'information, vous pouvez vous adresser à :

Mme.   
 Mme.Véronique ERIKSSON – 04.67.15.82.72

# descriptif de l'emploi



Nom : ..... Nom de jeune fille : .....

Prénom : ..... Date de naissance : .....

Adresse : .....

.....

Téléphone : ..... E mail : .....

Diplôme : .....

Afin de préparer l'entretien avec l'enseignant (2<sup>e</sup> étape de l'accompagnement), veuillez répondre le plus précisément possible aux premières questions du livret 2. Dans le cas où une seule structure et/ou un seul emploi ne permettraient pas de repérer l'ensemble de vos compétences en rapport avec votre spécialité, vous pouvez décrire d'autres structures et/ou emplois significatifs. Vous utiliserez un exemplaire par emploi.

Le livret 2 comprend quatre types de fiches :

**I / FICHES DESCRIPTIVES PARCOURS - P**

**II / FICHES DESCRIPTIVES ORGANISATION - O (QUESTIONS 1 A 7)**

**III / FICHES DESCRIPTIVES EMPLOI - E (QUESTIONS 1 A 12)**

**IV / FICHES DESCRIPTIVES ACTIVITE - A**

**I / FICHES DESCRIPTIVES PARCOURS P \*\*\***

Vous mentionnerez votre parcours. Il est bien sûr recommandé de commencer par les organisations (*entreprise, structures d'exercice*) et les emplois qui correspondent au diplôme pour lequel vous postulez. Il peut être intéressant tout de même de citer pour mémoire ensuite les différentes structures d'exercice et les emplois que vous avez occupés depuis votre entrée dans la vie active.

**\*\*\* RENSEIGNER LA FICHE CI-APRES**

# FICHES DESCRIPTIVES PARCOURS - P

**NOM :**

| ORGANISATION(S) |  | EMPLOI(S) |               |             | ACTIVITES |               |                                 |       |
|-----------------|--|-----------|---------------|-------------|-----------|---------------|---------------------------------|-------|
|                 |  | fiche     | durée<br>mois | désignation | fiche     | durée<br>mois | Intitulé<br>(liste synthétique) | fiche |
|                 |  |           |               |             |           |               |                                 |       |

**II / FICHES DESCRIPTIVES ORGANISATION - 01**

NOM :

1 - Raison sociale (*nom*) :2 - Statut (*société, artisan, association, etc*) :3 - Objet, activité(s) (*vente services, production biens, etc*) :4 - Effectifs (*nombre de personnes*) :5 - Volume d'activités (*chiffre d'affaires, etc*) :6 - Autres données quantitatives ou qualitatives (*place sur le marché, forme juridique, etc*) :

7 - Date création : ..... / ..... / .....

Cette organisation existe-t-elle encore ? oui  non



NOM :

**III/ FICHES DESCRIPTIVES EMPLOI – E**

1 - Dénomination de votre emploi (*fonction ou poste*) :

2 - Vous étiez salarié  .....  
(*cadre, agent de maîtrise, ouvrier, etc*)  
non salarié  .....  
(*artisan, entrepreneur individuel, travailleur indépendant, etc*)  
bénévole

3 - Votre unité de travail (*direction, atelier, etc*) :

4 - Place de cette unité de travail dans l'organisation, composition et effectif (*en annexe vous pouvez joindre un organigramme ou tout autre document*) :

5 - Quelle place occupez-vous dans cette unité de travail ?

6 - Qui définit, contrôle et évalue vos activités ?

7 - Si des changements importants ont marqué l'évolution de votre emploi (*fonction ou poste*), de quel(s) ordre(s) étaient-ils ?

8 - Comment avez-vous fait face à ces changements ?

9 - Expliquez si vous avez eu la possibilité de proposer et d'introduire vous-même des changements :

10 - Indiquez vos marges d'initiative et d'autonomie :

11 - Précisez si vous exercez des fonctions d'encadrement :

12 - Donnez des exemples de situations imprévues que vous avez rencontrées et expliquez comment vous y avez fait face :

## IV / FICHES DESCRIPTIVES ACTIVITES - A

Pour préparer le choix des activités qui sera l'objet de l'échange avec l'enseignant de spécialité, vous préciserez le travail que vous effectuez dans l'emploi décrit, et vos principales responsabilités.

Enumérez et classez vos principales activités en tenant compte des attendus du diplôme (référentiel d'activités)

FICHE  
DE  
*préconisations*



Nom - Prénom conseillère V.A.E :

Centre de validation : DAVA

Date d'intervention :

Horaire :

Nom - Prénom du (de la) candidat(e) :

Diplôme demandé :

*Au regard de votre parcours professionnel, il serait intéressant de développer au moins les 4 activités suivantes :*

Dans la structure / Fiche O A1 :

*→ connaissance du domaine général utilisée*

Dans la structure / Fiche O A2 :

*→ connaissance du domaine général utilisée*

Dans la structure / Fiche O

A3 :

*→connaissance du domaine général utilisée*

Dans la structure / Fiche O

A4 :

*→connaissance du domaine général utilisée*

Dans la structure / Fiche O

A5 :

*→connaissance du domaine général utilisée*

Afin de vous aider dans l'élaboration de votre livret 2, et de vous permettre de présenter vos activités en lien avec le diplôme choisi, vous pouvez vous appuyer sur quelques aspects essentiels du référentiel d'activités professionnelles.  
Au vu du descriptif de l'emploi et à l'issue de l'entretien, remarques générales :

### **LE CADRE D'EXERCICE :**

#### **Fiches Organisation (O1, O2...)**

A partir de votre première description (descriptif de l'emploi), il vous est conseillé de détailler les points suivants (correspondant aux réponses des questions 1 à 7) :

## VOTRE PLACE ET LA PLACE DE L'EMPLOI DANS L'ORGANISATION DE TRAVAIL

### **Fiches Emploi (E1, E2...)**

A partir de votre première description (descriptif de l'emploi), il vous est conseillé de détailler les points suivants (correspondant aux réponses des questions 1 à 12):

Vous avez déterminé avec l'enseignant de spécialité les activités caractéristiques à décrire dans votre livret 2, (voir p.1), nous vous proposons d'en détailler une en suivant le plan des fiches A, (voir ci-dessous) et de conserver cette trame pour les trois ou quatre autres activités sélectionnées

### **DECRIRE UNE ACTIVITE :**

#### **Fiches Activité (A1, A2, A3, A4, A5...)**

1. Intitulé : (voir p.1)

2. Description de l'activité :

- Contexte de l'activité :

- Objectifs pour vous :

- Objectifs pour le hiérarchique :

- Objectifs pour l'entreprise :

3. Fréquence de l'activité : (d'exceptionnelle à fréquente en passant par régulière)



4. Place de l'activité dans l'emploi : il s'agit là de mesurer l'importance de l'activité par rapport à votre mission globale à la fois pour votre structure et pour vous (*temps passé, dépendance des autres activités de l'emploi par rapport à celle décrite...*)

5. Relations professionnelles (*tableaux à renseigner*) :

|             | Qui ? | A quel sujet ? |
|-------------|-------|----------------|
| A l'interne |       |                |
| A l'externe |       |                |

6. Traitement de l'information (*tableau à renseigner*).

A titre d'exemple :

| Où la trouver ? | Qu'en faire ? | A qui transmettre ? |
|-----------------|---------------|---------------------|
|                 |               |                     |

7. Matériels et outils, matériaux utilisés :

8. Les contraintes et les opportunités particulières de cette activité : (temps, délais, hygiène sécurité, réglementations, budget...)

**9. Votre Organisation:**

C'est ici que votre description de la mise en œuvre doit être la plus détaillée possible, étape après étape, en fonction du niveau d'exigence du diplôme demandé (employer le « JE »)

**10. Quelles sont les habiletés, savoir-faire ou qualités requis pour cette activité ?**  
A titre d'exemple dans cette activité :

## 11. Quelles connaissances particulières sont nécessaires pour cette activité ?

*Cette question est à renseigner pour chaque activité.*

*En vous reportant au règlement d'examen du diplôme auquel vous postulez vous aurez la liste des épreuves du domaine général (français, langue vivante, math, histoire-géo....), et donc pourrez faire le choix de faire état de l'utilisation de ces connaissances spécifiques dans l'une ou l'autre des activités décrites,*

*Vous décrirez les autres activités retenues de la même manière*

Dans l'expérience décrite, au cours de cet entretien, certaines compétences ont été peu ou pas développées. Certaines unités pourraient vous être refusées. Dans ce cas 2 possibilités s'offriront à vous :

1. Présenter un autre dossier VAE après avoir développé les compétences manquantes dans votre emploi.
2. Suivre une formation pour acquérir ces compétences

Intitulé des unités ou épreuves peu ou pas représentées dans votre expérience :

Si vous souhaitez un complément d'information, vous pouvez consulter notre site :

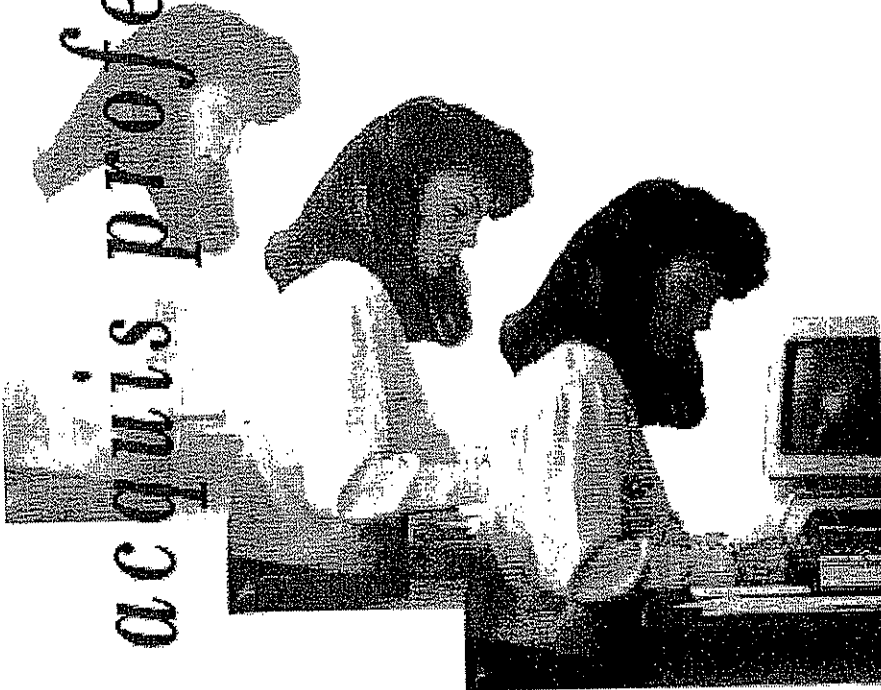
[www.greta.lr.com](http://www.greta.lr.com)

Vous pouvez également contacter :

Mail :



*validation des acquis professionnels*



Année 2.....

Académie de Montpellier

Ministère de l'éducation nationale

**2** bis

**CANDIDAT**

Nom.....

Prénom.....

Nom d'usage marital.....

**N° DU CANDIDAT**

(ce numéro est attribué par l'administration)

**DATE DE DÉPÔT DU DOSSIER**

Inscrit à l'examen

OUI

NON

**DOSSIER INDIVIDUEL**

**DU CANDIDAT**

**LIVRET DESCRIPTIF**

**DE L'EMPLOI**

**NUMERO DE L'EMPLOI**

(tel que vous l'avez attribué page 14 de votre Document e)

Document publié avec le concours du Fonds social européen

Nom patronymique :

Nom marital :

Prénom :

Numéro de la demande :

(reprendre le numéro qui figure sur l'accusé de réception du livret 1)

# V alidation des A cquis de l' E xpérience

Académie :

Diplôme visé

Type :

(exemple : BREVET PROFESSIONNEL)

Intitulé exact :

(exemple : COIFFURE option STYLISTE VISAGISTE)

Réservé à l'administration

Date recevabilité : / / 200

Date réception : / / 200

Décision de recevabilité jointe

Cachet de l'administration

NB : ce livret 2 doit être déposé moins d'un an après la décision de recevabilité.

# ANNEXE IX

## **Jury**

IX.17.Relevé de conclusions

IX.18.Rapport du jury VAE

N° CANDIDAT : .....

SESSION (année) : 2007

académie  
de Montpellier

éducation  
nationale  
enseignement  
supérieur  
recherche

Rectorat  
31, rue de l'Université  
34064 Montpellier  
cedex 2

Téléphone  
04 67 91 47 00  
www.ac-montpellier.fr

VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE  
ATTESTATION D'OCTROI DE DIPLOME OU D'UNITES

CANDIDAT :

Nom : G. Nom marital : H.

Prénom : né(e) le : 16/05/065 à :

ADRESSE : 16 Rue Camp du Soleil 34160 MONTAUD

DIPLOME - objet de la demande - intitulé exact :  
BACCALAURÉAT PROFESSIONNEL : SECRETARIAT

DECISION DU JURY

Au vu des compétences, connaissances et aptitudes du candidat, le jury :

Propose d'accorder le diplôme\* :  OUI

NON

Valide les épreuves ou unités suivantes\* :

\* Cocher la / les cases correspondant à votre décision

| Code et intitulé de l'épreuve ou de l'unité                | VALIDEE |     |
|------------------------------------------------------------|---------|-----|
|                                                            | OUI     | NON |
| <b>DOMAINE PROFESSIONNEL ET TECHNOLOGIQUE</b>              |         |     |
| E1-U11 : ACTIVITES PROFESSIONNELLES DE SYNTHESE            |         | X   |
| E1-U12 : ECONOMIE-DROIT                                    |         | X   |
| E1-U13 : MATHEMATIQUES                                     |         | X   |
| E2-U2 : PRESENTATION D'UNE ETUDE A CARACTERE PROFESSIONNEL | X       |     |
| E3-U31 : PRATIQUE PROFESSIONNELLE EN ENTREPRISE            | X       |     |
| E3-U32 : PRATIQUE PROFESSIONNELLE SUR POSTE INFORMATIQUE   | X       |     |
| <b>DOMAINE GENERAL</b>                                     |         |     |
| E4-U4 : ANGLAIS                                            |         | X   |
| E5-U51 : FRANÇAIS                                          |         | X   |
| E5-U52 : HISTOIRE-GEOGRAPHIE                               |         | X   |
| E6-U6 : ARTS APPLIQUES                                     |         | X   |
| Nombre d'épreuves ou d'unités validées :                   | 3       |     |

Cette attestation est à conserver par le candidat ;  
La durée de validité est de 5 ans à compter de la prochaine session d'examen.

Si la validation n'est pas complète, le candidat doit prévoir la présentation de dossier(s) à l'examen ponctuel\*

OUI  NON Epreuve : ..... Epreuve: .....

\*Le président du jury doit obligatoirement remplir ces cases pour l'information du candidat VAE

Date : .....

Signature du président du jury







LYCÉE POLYVALENT

## Rapport du Jury de VAE – Baccalauréat Professionnel Secrétariat

**Candidate concernée :**

Le Jury a décidé, à l'unanimité, de ne pas attribuer la plupart des Unités Baccalauréat Professionnel Secrétariat pour les raisons suivantes :

- La plupart des questions posées dans le dossier ne sont pas complétées,
- Certaines des réponses sont remplacées par des pages-écran, sans un commentaire rédigé,
- Les annexes, pour la plupart, sont inutiles. En revanche, manquent des explications précises sur les travaux effectués par la candidate,
- L'orthographe n'a pas dû être contrôlée correctement,
- L'ensemble du dossier reste confus alors qu'un candidat Baccalauréat Professionnel Secrétariat devrait être particulièrement organisé et rigoureux,
- L'implication de la candidate par rapport à ses tâches est absente dans le dossier...

Nous pensons que le niveau correspond davantage à un BEP Secrétariat.

Pour le Jury,

~~Chef de Travaux~~

# ANNEXE X

X.1. Suggestions de rédaction

X.2. Conseils pour la rédaction du livret 2

## DESCRIPTION DE L'ACTIVITE

Pour renseigner les pages suivantes (5,6,7), vous choisirez d'analyser les activités dans les postes de travail qui vous paraissent les plus représentatifs parmi ceux que vous avez occupés.

- \* Les réponses peuvent être rédigées sur papier libre (vous pouvez joindre l'organigramme de l'entreprise).
- \* Vous remplirez une ou plusieurs feuilles par activité (les informations qui vous sont fournies constituent simplement une aide).
- \* Pour chaque emploi vous décrierez plusieurs activités :  
**Exemple** : un vendeur, une secrétaire ont une activité d'accueil, d'organisation etc...

Dans la description de vos activités, nous vous conseillons :

- de choisir des exemples concrets de réalisation (utiliser le « je »),
- d'indiquer la préparation de la tâche ou de l'activité (avec qui travaillez - vous ? quels sont les éléments dont vous tenez compte ? quelle documentation ou matériel utilisez - vous ?)
- d'explicitier la réalisation (méthode, démarche...) en évitant de lister seulement les tâches,
- de détailler le contrôle et la vérification de votre travail,
  
- de mettre en évidence les difficultés ou les dysfonctionnements rencontrés ainsi que les solutions apportées.

Vous venez d'avoir l'entretien avec le professeur de spécialité et vous vous apprêtez à commencer ou poursuivre le travail de rédaction  
votre livret 2 comprend :

Des fiches P : Parcours (un tableau)

Vous écrirez à la suite des exemples en différenciant bien les exemples de votre propre parcours  
Vous pouvez commencer dans l'ordre que vous voulez, du plus récent au plus ancien par exemple.  
Sachez que vous ne décrirez ensuite *que* les organisations et les emplois qui ont été le cadre des activités caractéristiques que vous détaillerez dans les fiches A

Des fiches O et des fiches E : O= organisation (7 questions), E = emploi . (12 questions)

Vous pouvez aussi avoir eu différents emplois dans la même organisation, il faudra les détailler dans des fiches différentes si vous choisissez de décrire des activités dans le cadre de ces différents emplois (voir exemple de la fiche parcours).

Le cadre d'exercice (description de l'entreprise (fiche O) et de l'emploi (fiche E) en vous servant du travail entrepris pour le premier descriptif de l'emploi, enrichi des remarques du professeur) est posé dans les fiches O et E du livret 2 définitif. Il s'agit désormais de répondre aux questions des fiches A, concernant des activités caractéristiques choisies en concertation avec le professeur (voir fiche de préconisations manuscrite remise à l'issue de l'accompagnement avec le professeur).

Des fiches A (11 questions)

1. Intitulé : Nommer l'activité en question *en restant au plus près du concret et d'une situation précise* : exemple 'communication' n'est pas un nom d'activité mais 'accueil et suivi des étudiants convoqués au service de médecine préventive' fera mieux référence à la réalité du travail et aux diverses tâches notamment de communication orale et écrite auxquelles le titulaire de l'emploi se livre. Si vous avez été accompagné, il est probable que vous ayez ainsi sélectionné avec le professeur accompagnant les situations à décrire les plus pertinentes au regard du diplôme demandé. Dans le cas contraire, vous ne parviendrez peut-être pas à trouver le nom adéquat de l'activité avant de l'avoir décrite, donnez-vous un nom provisoire et renommez l'activité après la description/rédaction. L'intitulé donne en fait déjà une idée de l'objectif global de l'activité choisie
2. Décrivez cette activité : Approfondissez l'objectif : c'est à dire essayer de dégager ce que *VOUS* visez comme résultat et ce que l'entreprise, le hiérarchique, les collègues, les clients, les usagers... attendent de l'activité. On pourrait dans l'exemple précédent dire : donner le maximum d'informations claires, ne pas laisser passer une personne sans visite médicale, constituer un dossier de suivi.. Il s'agit ici de donner à voir le sens que VOUS attribuez à l'activité globale, et la compréhension de l'importance de l'activité dans l'ensemble du travail effectué  
Puis vous préciserez son contexte (situation de l'action dans le cadre global) : vous donnerez à voir à votre lecteur les conditions de votre action en décrivant ce qui existe à votre arrivée dans l'action, l'existant en termes de conditions matérielles, de procédures, d'outils à disposition...Parmi celles-ci vous citerez celles qui constituent plutôt des contraintes (local exigü, absence de logiciel adéquat,

temps de réponse limité...) et celles qui au contraire sont des opportunités (changement de local, achat de matériel récent et performant, lien avec des partenaires ressources.(banques de données, personnes..)

3. La fréquence : ce n'est pas parce qu'une activité est fréquente qu'elle est forcément importante
4. La mesure de l'importance de l'activité (et les indicateurs qui permettent cette mesure) par rapport à l'emploi est un indice de recul pris sur votre travail
5. Le tableau des relations à l'interne et l'externe de votre entreprise/structure, permet de lister vos partenaires et de recenser des activités (et le sens de ces activités) que vous n'avez pas forcément mémorisées ou conscientisées
6. Le traitement des informations, depuis leur recherche jusqu'à leur transmission, vous permet de décortiquer par étape chronologique votre façon de faire
7. Les matériels, outils techniques, logiciels...que vous utilisez pour cette activité précise doivent être listés, vous pouvez en décrire les caractéristiques, donner votre degré de maîtrise et la fréquence d'utilisation
8. Les contraintes : vous en avez peut-être évoqué certaines dans la question 2 au sujet du contexte. Dans la liste de suggestions (sécurité, délai, hygiène, etc.) on pourrait ajouter réglementaires, juridiques, financières-budgétaire, logistiques...
9. Décrivez comment vous vous organisez :Déroulez les étapes successives (logique chronologique ou pas, argumentée qui peut être différente d'un prescrit). C'est VOUS qui réalisez les opérations (si vous agissez au sein d'une équipe, vous avez cependant des spécificités) et vous dites le pourquoi de vos choix de méthodes de produits, d'outils, organisation dans le temps et dans l'espace (toujours le résultat attendu de vos tâches intermédiaires). Il conviendra donc de rendre visible les phases de préparation, d'action et d'évaluation bilan, même, et surtout si, pour vous c'est tellement naturel que vous ne pensez pas à le dire.

Préparation : rechercher de l'information (auprès de qui de quoi), rassembler les documents, le matériel, les outils les produits nécessaires

action en détaillant ici le 'comment' et le 'pour → quoi', les objectifs des opérations intermédiaires et les moyens (avec qui avec quoi) sur lesquels vous vous appuyez

bilan : qu'il soit positif ou négatif l'essentiel est d'analyser , selon vous ce qui a participé à la réussite de l'action (on revient à la notion de saisir les opportunités déjà dégagées dans le contexte) ou à l'échec plus ou moins marqué (ici les contraintes ont joué à plein et en avoir anticipé certaines dans le contexte puis analysé l'imprévu vous permet de proposer des préconisations aux diverses étapes si l'action était à refaire

Dites-vous qu'à l'aide de votre description, une personne 'neuve', étrangère à l'activité que vous détaillez, devrait être capable de vous remplacer au pied levé sur l'activité en question (savoir où trouver l'info, auprès de qui, connaître les points de vigilance à ne pas négliger...) vous devez tenter une mise à distance entre vous et votre savoir intégré pour le restituer à l'extérieur. La description attendue ici est minutieuse et vous pouvez prendre toute la place voulue pour cela

10. Habiletés, savoir faire qualités : listez celle que VOUS pensez mettre en œuvre, ici il s'agit plus de savoir faire (et à ce propos il ne s'agit pas de savoir faire requis mais de mis en œuvre) que de savoir auxquels la question d'après est consacrée
11. Quelles sont les connaissances particulières : ici pensez à regarder le règlement d'examen et à consulter le référentiel de certification notamment savoir et savoirs associés pour vous faire penser aux savoirs requis dans cette activité précise.

## REMARQUES :

Vous aurez peut-être à certains moments l'impression de vous répéter dans le dossier c'est NORMAL ! La structuration des questions qui reprend les principes d'analyse du travail et fait le lien avec les grands types de capacité terminales attendues dans le référentiel (traiter de l'information, pour décider, et mettre en œuvre...)

Rendre visible, pour vous même d'abord et donc ensuite pour le lecteur, l'objectif final poursuivi et les objectifs intermédiaires c'est s'approcher de la compétence développée (être compétent c'est mobiliser dans l'action et en situation des ressources (savoir et savoir faire) en vue de l'obtention d'un résultat ou pour résoudre un problème)

Vous êtes riche de VOTRE expérience forcément singulière qui se déroule dans des situations particulières (probablement décidées en accord avec le professeur accompagnant). Arriver à éclairer les composants de la situation, montrer comment vous atteignez un résultat, cela facilite le travail du jury, la déduction des compétences et surtout permet plus facilement la présomption d'un transfert possible de ces compétences dans une autre situation.

Ainsi les questions du livret 2 sont un outil pour la description/analyse de votre activité, le second outil à ne pas négliger c'est le référentiel du diplôme avec le référentiel d'activités qui énonce les contextes possibles d'activités, et les activités que doit réaliser, en partie du moins, le postulant au diplôme et le référentiel de certification qui, lui, énonce les compétences attendues pour réaliser ces activités, les savoir et savoir associés que ces compétences mobilisent (à utiliser notamment pour renseigner la question quelles sont les connaissances particulières nécessaires à l'accomplissement de l'activité décrite (scientifique, économique, juridique géographique, statistique, langue etc.). Il ne s'agit pas de 'copier' une liste prédéterminée mais bien plutôt se servir de ce support comme d'un outil pour la remémoration (pense-bête !), et l'énonciation (nommer l'activité et les compétences) de ce que VOUS faites ou avez fait dans la réalité sur le terrain.

Bon courage, et...à vos plumes et vos claviers !



# ANNEXE XI

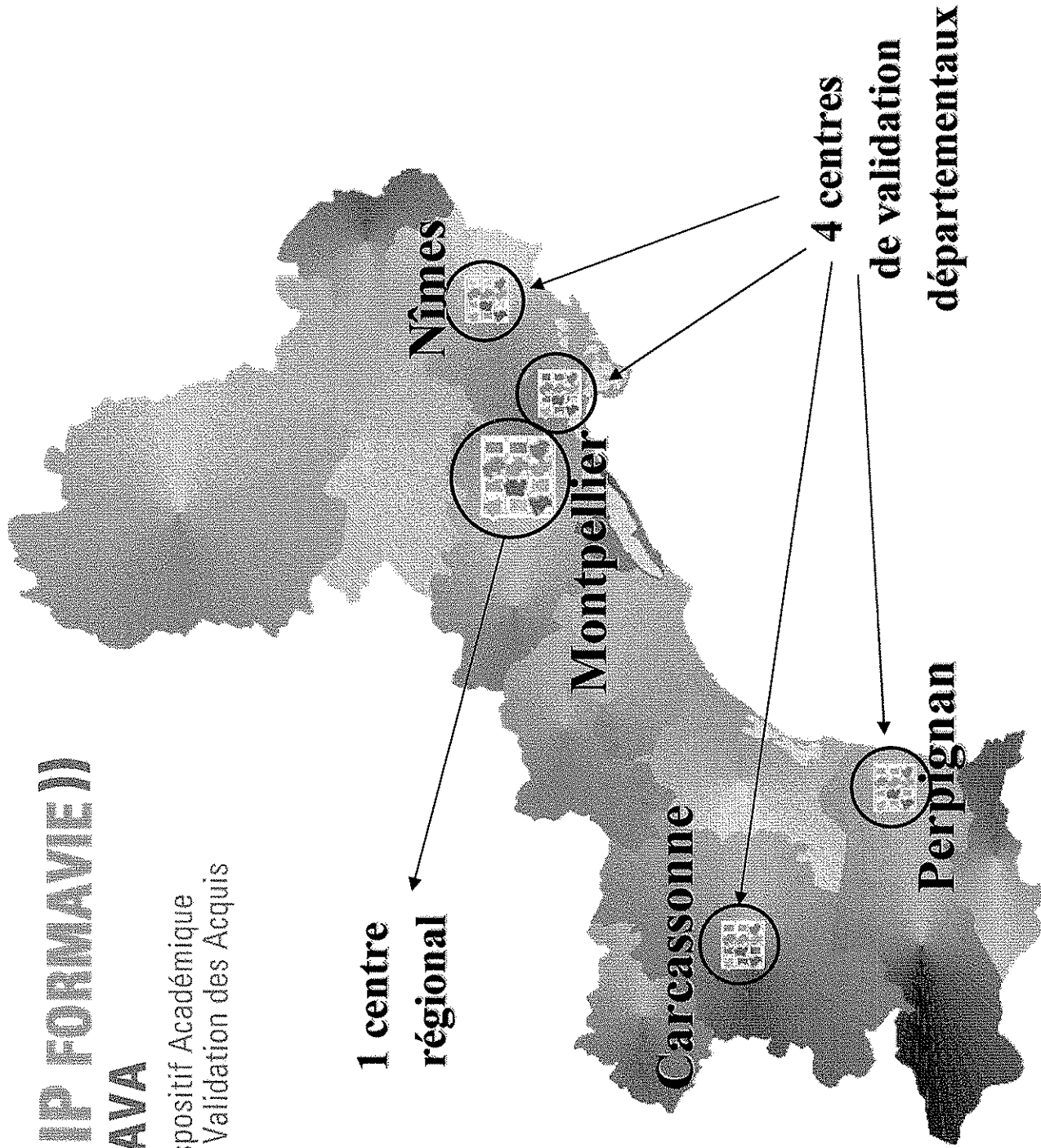
XI.1. Localisation du DAVA et des centres de validation départementaux

XI.2. Organigramme du DAVA avant 2002

XI.3. Organigramme du DAVA à partir de 2003

XI.4. Répartition des personnels en 2007 et procédures





# Le réseau des GRETA

**GRETA  
Salagou**  
MAISON DE LA FORMATION  
20, AVENUE LACOMBE  
34800 CLERMONT-L'HERAULT  
TEL: 04 67 88 43 88  
FAX: 04 67 88 43 99  
Greta-Salagou@ac-montpellier.fr

**GRETA  
Lozère**  
LYCÉE E. PEYRIVIN  
AV. DU 11 NOVEMBRE  
48000 MENDE  
TEL: 04 66 65 95 24  
FAX: 04 66 49 18 08  
Greta-Lozere@ac-montpellier.fr

**GRETA  
Vallées  
Cévenoles**  
LP J.B DUMAS  
PLACE DE BELGIQUE  
30104 ALÈS CEDEX  
TEL: 04 66 86 68 49  
FAX: 04 66 86 62 69  
Greta-Alès@ac-montpellier.fr

**GRETA  
Hauts Cantons  
de l'Hérault**  
LYCÉE F. FABRE - Bd. J. MOULIN  
34600 BÉDARIEUX  
TEL: 04 67 95 16 46  
FAX: 04 67 95 19 36  
Greta-Bédarieux@ac-montpellier.fr

**GRETA  
Carcassonne  
et haute vallée  
de l'Aude**  
152, AV. DU G<sup>e</sup> LECLERC  
11000 CARCASSONNE  
TEL: 04 68 25 00 19  
FAX: 04 68 47 65 04  
Greta-Carcassonne@ac-montpellier.fr

**GRETA  
Gard  
Rhodanien**  
LT LES EYRIEUX  
AV. VIGAN BRAQUET  
BP 165 - 30200 BAGNOLS-  
SUR-CEZE  
TEL: 04 66 90 42 15  
FAX: 04 66 90 42 20  
Greta-Bagnols@ac-montpellier.fr

**GRETA  
Nîmes  
Camargue**  
LYCÉE DHIJODA  
17, RUE DHIJODA  
BP 7155 - 30913 NÎMES  
TEL: 04 66 04 24 50  
FAX: 04 66 04 24 51  
Greta-Nîmes@ac-montpellier.fr

**GRETA  
Castelnaudary  
Lauragais**  
LYCÉE ANDRÉOSSY  
1, RUE ST. FRANÇOIS  
11400 CASTELNAUDARY CEDEX  
TEL: 04 68 93 21 71  
FAX: 04 68 93 38 10  
Greta-Castelnaudary@ac-montpellier.fr

**GRETA  
34 Ouest**  
LP J. MOULIN  
AV. DES MARTYRS DE LA  
RÉSISTANCE  
BP 745  
34521 BÉZIERS CEDEX  
TEL: 04 67 30 43 00  
FAX: 04 67 30 38 47  
Greta-Beziers@ac-montpellier.fr

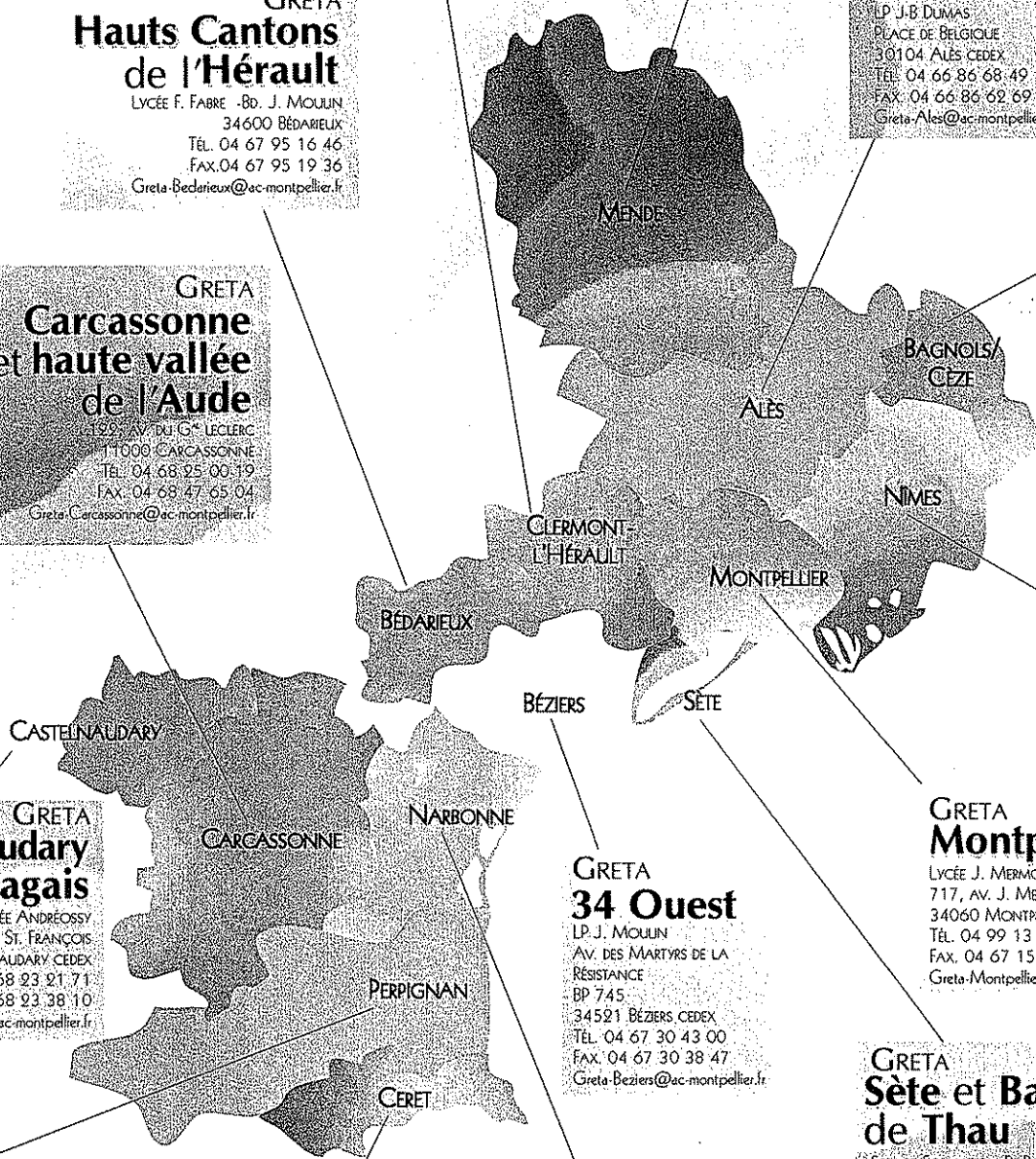
**GRETA  
Montpellier**  
LYCÉE J. MIERMOZ  
717, AV. J. MIERMOZ  
34060 MONTPELLIER CEDEX 01  
TEL: 04 99 13 76 90  
FAX: 04 67 15 90 44  
Greta-Montpellier@ac-montpellier.fr

**GRETA  
Sète et Bassin  
de Thau**  
ESPACE FORMATION B. PALISSY  
1, RUE MIRABEAU  
34200 SÈTE  
TEL: 04 67 51 24 95  
FAX: 04 67 51 88 00  
Greta-Sete@ac-montpellier.fr

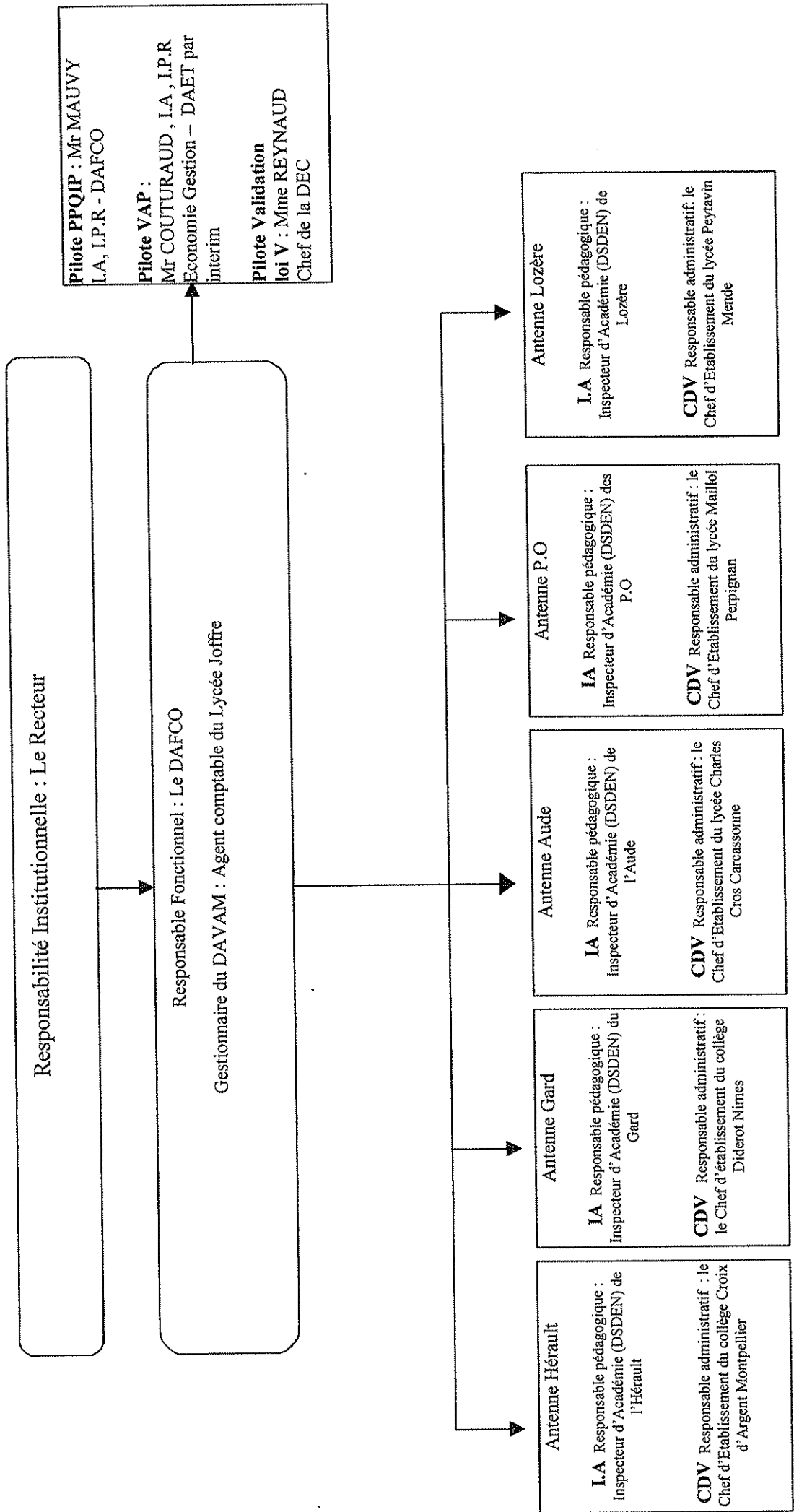
**GRETA  
Catalogne  
Formation**  
39, AV. DU M<sup>re</sup> JOFFRE  
66000 PERPIGNAN  
TEL: 04 68 52 70 23  
FAX: 04 68 52 70 35  
Greta-Perpignan@ac-montpellier.fr

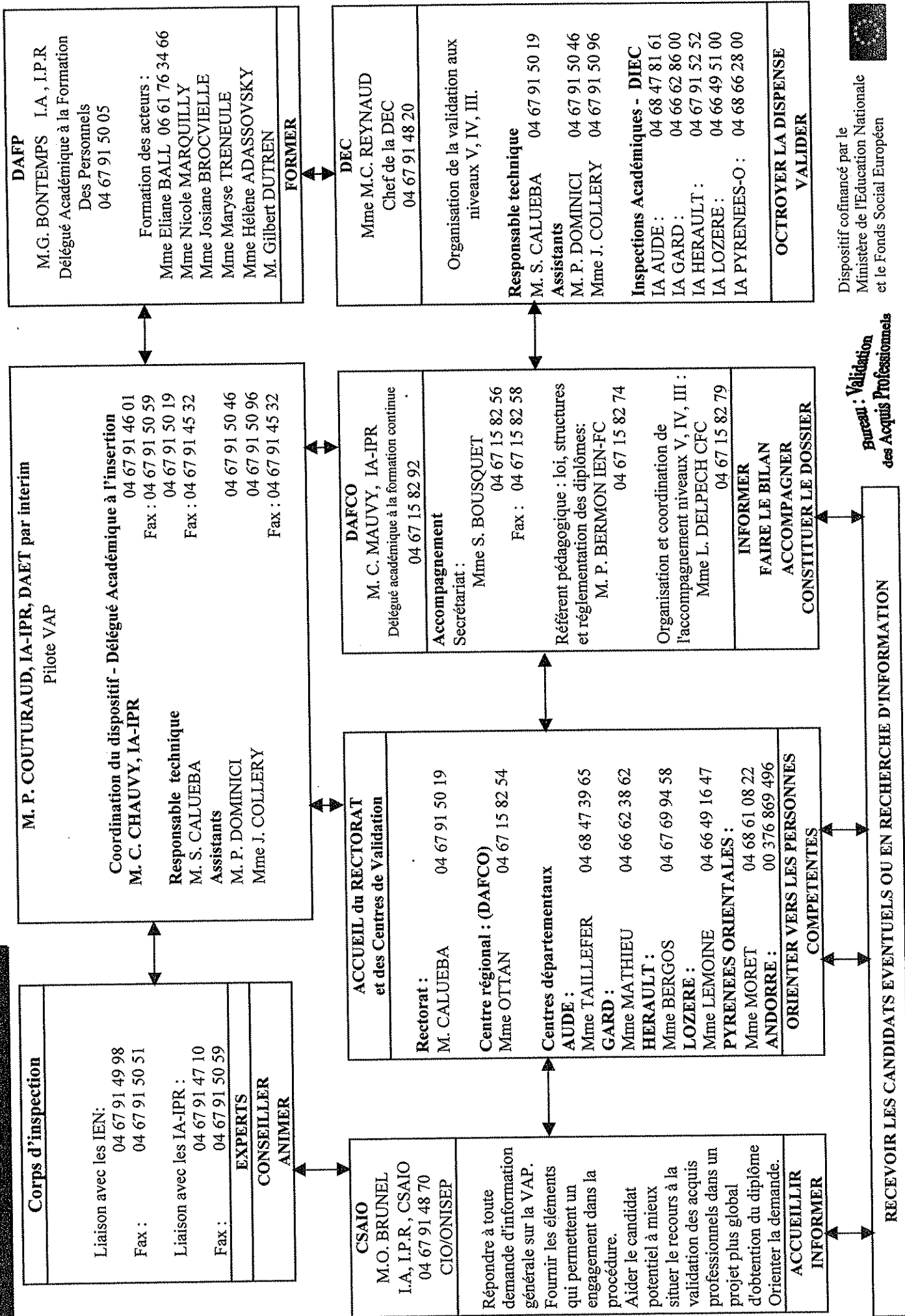
**GRETA  
Vallespir-  
Côte Vermeille**  
DISTRIPORT - BP 41  
66161 LE BOULOU CEDEX  
TEL: 04 68 39 00 14  
FAX: 04 68 39 04 30  
Greta-Ceret@ac-montpellier.fr

**GRETA  
Corbières  
Méditerranée**  
LYCÉE D. DIDEROT  
2, RUE J. MOULIN  
11100 NARBONNE  
TEL: 04 68 32 84 09  
FAX: 04 68 65 04 83  
Greta-Narbonne@ac-montpellier.fr

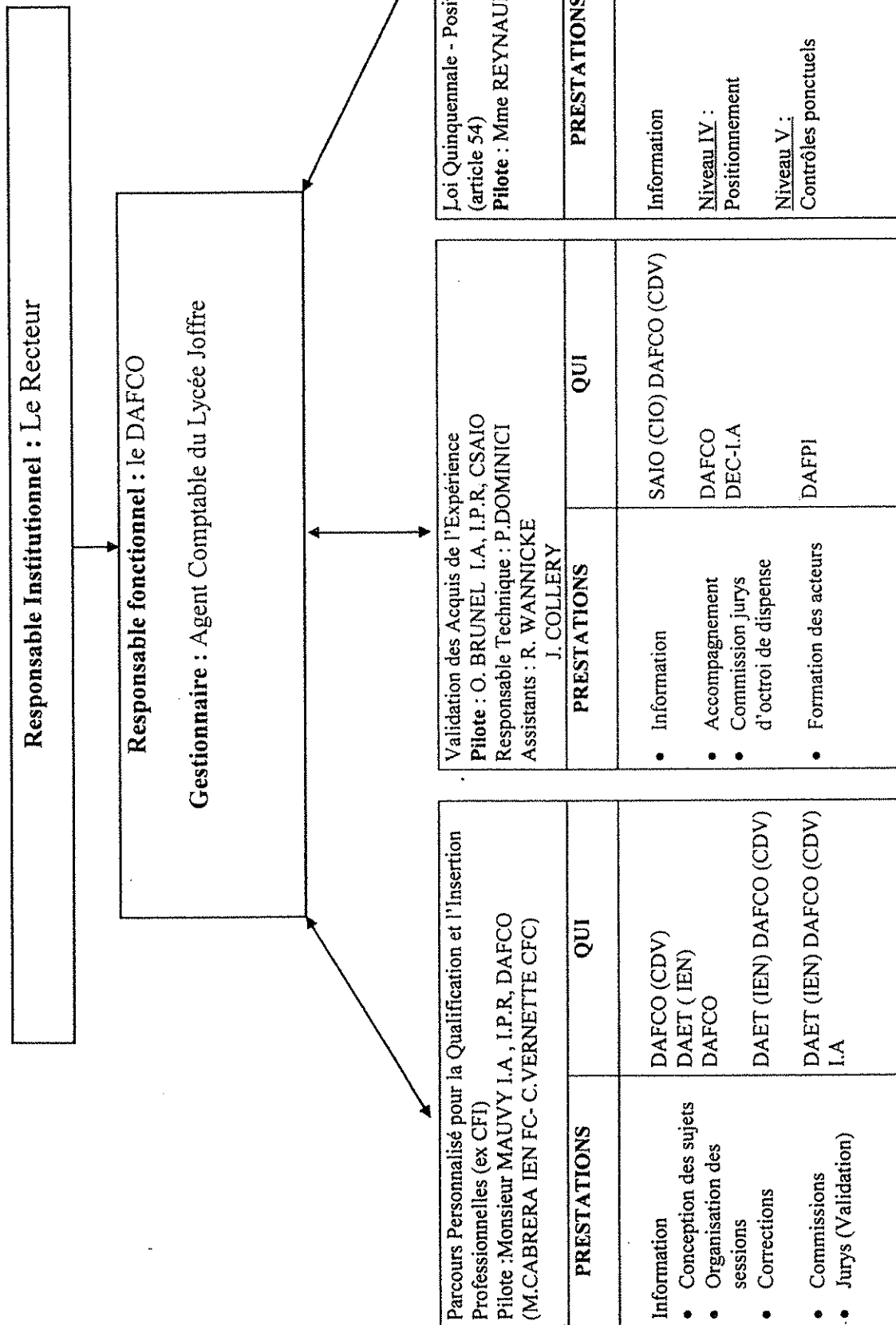


# DISPOSITIF ACADÉMIQUE DE VALIDATION DES ACQUIS





# SCHEMA D'ORGANISATION FONCTIONNELLE



*Dispositif cofinancé par le Conseil Régional, le Ministère de l'Education Nationale et le Fonds Social Européen*

**ORGANIGRAMME FONCTIONNEL DAVA/VAE**

|                                                      | Groupement d'Intérêt Public - Formavie         |                                                                                                                 |                                                                                                                             | Centres de bilan de l'Education nationale                                                                                                                                                                                                      |
|------------------------------------------------------|------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                      | Dispositif Académique de Validation des Acquis |                                                                                                                 | Service commun                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                |
|                                                      | Centre Régional                                | Centres départementaux de validation<br>A : Administratifs    P : Pédagogues                                    |                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                |
| Pilotage académique de la VAE                        |                                                | Claude MAUVY, IA IPR                                                                                            |                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                |
| Coordination technique de la VAE                     |                                                | Chantal Vermette, CFC                                                                                           |                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                |
| Responsable du DAVA                                  |                                                | Claude MAUVY                                                                                                    |                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                |
| Direction technique du DAVA                          |                                                | Chantal Vermette                                                                                                |                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                |
| Information et accueil du public                     | Martine Deroca : A                             | Nadège Jeanny (11) : A<br>Fatima Oushi (30) : A<br>Muriel Guilmerd (34) : A<br>Bernadette Murcho (66) : A       |                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                |
| Réunion d'information collective                     | Edwige Oitan : P<br>Véronique Eriksson : P     | Françoise Mathieu (30) : P<br>Sylvie Pellizza (34) : P<br>Kalla Garrigues (11) : P<br>Bernadette Morel (66) : P |                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                |
| Etude personnalisée                                  | Véronique Eriksson : P<br>Edwige Oitan : P     | Françoise Mathieu (30) : P<br>Sylvie Pellizza (34) : P<br>Bernadette Morel (66) : P<br>Kalla Garrigues (11) : P |                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                |
| Recevabilité                                         |                                                | Nadège Jeanny (11) : A<br>Fatima Oushi (30) : A<br>Muriel Guilmerd (34) : A<br>Bernadette Murcho (66) : A       |                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                |
| Accompagnement                                       | Edwige Oitan : P<br>Véronique Eriksson : P     | Françoise Mathieu (30) : P<br>Sylvie Pellizza (34) : P<br>Bernadette Morel (34) : P<br>Kalla Garrigues (11) : P |                                                                                                                             | Anne-Marie COLOMINE<br>Isabelle LAVAYSSIERE<br>Françoise LE BAYON<br>Julia HAYAT<br>Nathalie CHABAUD<br>Mayaou TILOUKA<br>Denise PEIGNAUD<br>Béatrice DALBENAS<br>Marie-Aude RIVIÈRE<br>Agnès DUGARET<br>Joëlle BES-GHILACI<br>Annie PIEDVACHE |
| Veille pédagogique<br>Veille réglementaire           | Véronique Eriksson : P                         | Michel Cabrera                                                                                                  |                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                |
| Formation des acteurs                                | Edwige Oitan,<br>Véronique Eriksson            |                                                                                                                 |                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                |
| Administration générale, suivi conventions, paiement |                                                | Sylvette Bousquet : A<br>Max Poudroux : A                                                                       |                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                |
| Développement, communication                         |                                                | Marie-Noëlle Aymard<br>Kalla Garrigue<br>Sylvie Pellizza<br>Françoise Mathieu<br>Bernadette Morel               |                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                |
| Gestion financière                                   |                                                |                                                                                                                 | Pascal Froissart<br>Gil Rouvière<br>Julienne Codina<br>Anne Terme<br>Edwis Richard<br>Oiffas Arroub<br>Maria-Rose Laberenne |                                                                                                                                                                                                                                                |
| Gestion des ressources humaines                      |                                                |                                                                                                                 | Pascal Froissart<br>Michel Cabrera (pour PLP2)<br>Lucie Quenum                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                |
| Application informatique (création et développement) |                                                |                                                                                                                 | Alain Justet                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                |
| Infographie                                          |                                                |                                                                                                                 | Martine Pacheco : A                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                |
| Maintenance informatique                             |                                                |                                                                                                                 | Alain Justet                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                |
| Maintenance matériel                                 |                                                |                                                                                                                 | Steven Comabella                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                |
| Expertise qualité                                    |                                                |                                                                                                                 | Didier Possoz                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                |
| Qualité                                              |                                                | Marie-Noëlle Aymard                                                                                             |                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                |

# PROCEDURE

Vous  
êtes ici

REUNION D'INFORMATION

ACCUEIL INDIVIDUALISE

1ère étape  
CONSEIL

**LE CANDIDAT  
NE SOUHAITE PAS  
L'ACCOMPAGNEMENT**

- Durée de l'entretien 1 heure
- Remise du dossier de validation avec explicitation du contenu
- Aide au choix du diplôme
- Présentation de la réglementation

**LE CANDIDAT SOUHAITE  
L'ACCOMPAGNEMENT**

- Durée de l'entretien 1 heure et demi
- Attribution d'un référent
- Aide au choix du diplôme
- Présentation de la réglementation
- Remise du dossier A avec explicitations

Entretien d'Accompagnement

**ATTRIBUTION :**

- De la fiche de restitution de l'entretien
- Du dossier de validation ( n° 1-2-2bis)

2ème étape  
Elaboration  
du dossier

Demandes d'Informations  
complémentaires

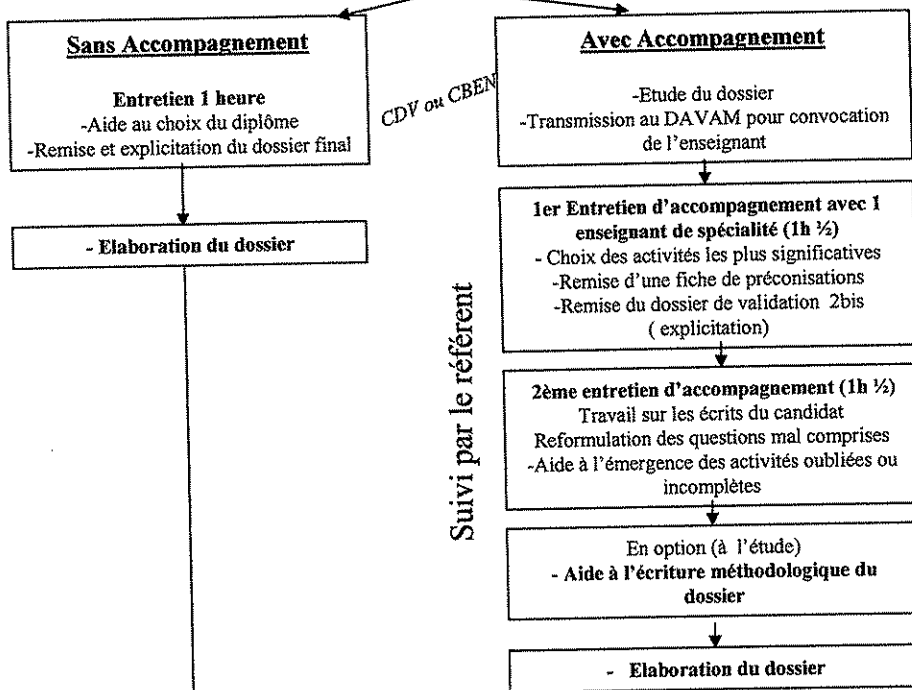
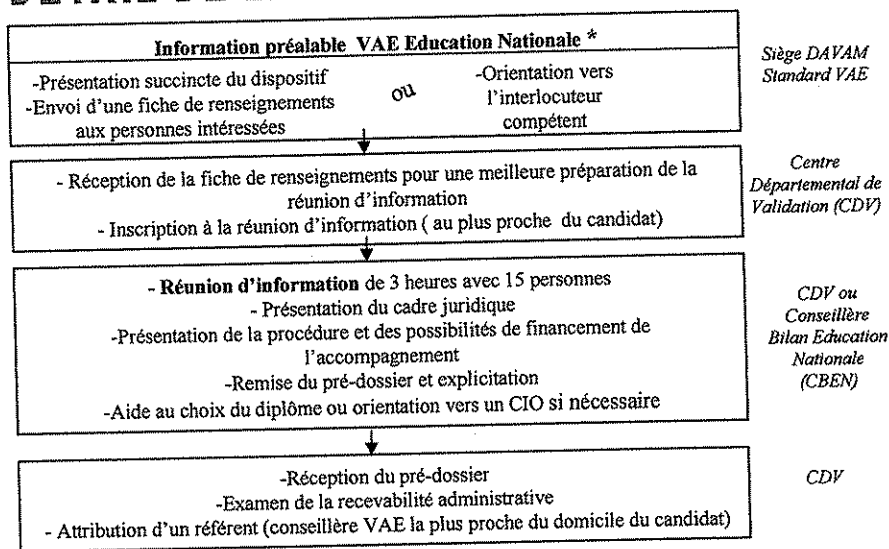
Envoi du dossier à la DEC

3ème étape  
VALIDATION

JURY

# DETAIL DE LA PROCEDURE DAVAM

DAVAM



Suivi par le référent

DAVAM

DEC





DURANT TOUTE LA PROCÉDURE, LE CANDIDAT BÉNÉFICIERA, SI NÉCESSAIRE, DE L'AIDE D'UNE CONSEILLÈRE

# Réunion d'information

3 HEURES  
15 PERSONNES

Présentation du CADRE JURIDIQUE  
Présentation de la PROCÉDURE et des possibilités de FINANCEMENT DE L'ACCOMPAGNEMENT  
Remise du LIVRET 1  
Aide au CHOIX DU DIPLÔME  
ou orientation vers un CENTRE D'INFORMATION ET D'ORIENTATION, si nécessaire

ÉTUDE PERSONNALISÉE DU PROJET VAE : aide au choix du diplôme...

RÉCEPTION DU LIVRET 1 : expertise de la recevabilité administrative

DÉCISION DE RECEVABILITÉ : notification de recevabilité administrative envoyée au candidat

## SANS

*accompagnement*

Remise  
du LIVRET 2

ELABORATION  
DU DOSSIER  
DE VALIDATION

## AVEC

*accompagnement*

### 1ER REGROUPEMENT COLLECTIF

*animé par une conseillère VAE, spécialiste de l'analyse du travail*

6 HEURES  
8 PERSONNES

Repérage et valorisation de l'expérience  
Travail de lecture du référentiel du diplôme et mise en correspondance avec les activités exercées  
Appropriation d'outils d'analyse de l'activité  
1er descriptif de l'activité

### ENTRETIEN INDIVIDUEL

*avec une conseillère VAE et un enseignant de spécialité*

1 HEURE 1/2

Choix des activités les plus significatives  
Remise d'une fiche de préconisations  
Remise du LIVRET 2

### 2ÈME REGROUPEMENT COLLECTIF

3 HEURES  
8 PERSONNES

Explication du LIVRET 2

### 3ÈME REGROUPEMENT COLLECTIF

3 HEURES  
8 PERSONNES

*A partir des difficultés rencontrées*  
Reformulation des questions mal comprises  
Aide à l'émergence des activités oubliées ou incomplètes  
Préparation à l'entretien

Envoi du LIVRET 2  
à la Division des Examens et Concours

*Jury*

# ANNEXE XII

XII.1. Sommaire du Guide du conseiller

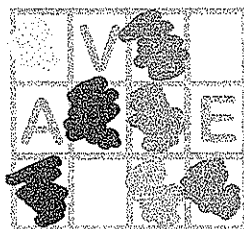
XII.2. Codification des documents du Guide

**GIP FORMAVIE**  
Groupement d'intérêt Public

**Département : DAVAM**  
31, rue de l'Université  
34064 MONTPELLIER CEDEX 02  
Tél : 04.67.15.82.82.  
Fax : 04.67.15.82.58.

# GUIDE DU CONSEILLER

## VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE



*DAVAM : Dispositif Académique de Validation des Acquis de Montpellier co-financé par  
l'Éducation Nationale, le Conseil Régional et le Fonds Social Européen.*

## SOMMAIRE

PRESENTATION    **PROCEDURE VAE**

CODIFICATION    **IDENTIFICATION DU CODE DES DOCUMENTS**

PHASE 1            **ACCUEIL / INFORMATION PREALABLE - Documents « IP »**

PHASE 2            **REUNION D'INFORMATION - Documents « R »**

PHASE 3            **ETUDE PERSONNALISEE - Documents « EP »**

PHASE 4            **EXPERTISE DE RECEVABILITE - Documents « E »**

PHASE 5            **VAE SANS ACCOMPAGNEMENT - Documents « SA »**

PHASE 6            **VAE AVEC ACCOMPAGNEMENT - Documents « A »**

### LES ACTEURS DU DISPOSITIF

- Siège du DAVA
- Centres Départementaux de Validation
- Centres de Bilan de l'Education Nationale

### ADRESSES UTILES

- Coordonnées du Centre Régional et des Centres Départementaux de Documentation Pédagogique
- Coordonnées des Centres d'Information et d'Orientation

## Codification des documents

**P \*** \* Procédure à laquelle le candidat peut se référer tout au long de son parcours VAE

### PHASE 1 : Accueil / Information Préalable

| CODES | SIGNIFICATIONS                    | VERSION  |
|-------|-----------------------------------|----------|
| IP1   | Fiche de renseignements           | 04/04/06 |
| IP2   | Convocation réunion d'information | 04/04/06 |

### PHASE 2 : Réunion d'information

|          |                                                             |          |
|----------|-------------------------------------------------------------|----------|
| R1       | Feuille d'emargement réunion d'information VAE / A          | 04/04/06 |
| R1bis    | Accusé de réception livret 1 (document transitoire)         | 04/04/06 |
| R2       | Choix de l'Accompagnement et Origine du Financement         | 04/04/06 |
| R3.1     | Livret d'accueil MPC                                        | 01/09/06 |
| R3.2     | Livret d'accueil Dees MPC                                   | 01/09/06 |
| R4       | Renseignements obligatoires (océan) - sur papier jaune      | 04/04/06 |
| R5       | Devis accompagnement                                        | 01/09/06 |
| R5 bis   | Devis accompagnement avec option espace temps d'écriture    | 07/12/06 |
| R6.1     | Convention bénéficiaire                                     | 01/09/06 |
| R6.1 bis | Convention bénéficiaire avec option espace temps d'écriture | 07/12/06 |
| R6.2     | Convention employeur                                        | 01/09/06 |
| R6.2 bis | Convention employeur avec option espace temps d'écriture    | 07/12/06 |
| R7       | Convocation étude personnalisée                             | 04/04/06 |
| R8       | Réunions d'information VAE – récapitulatif mensuel          | 1/12/04  |

### PHASE 3 : Etude personnalisée

|     |                                             |          |
|-----|---------------------------------------------|----------|
| EP1 | Fiche du suivi du candidat                  | 04/04/06 |
| EP2 | Récapitulatif mensuel études personnalisées | 1/12/04  |

### PHASE 4 : Expertise de la recevabilité

|      |                                            |          |
|------|--------------------------------------------|----------|
| E1   | Courrier demande de pièces complémentaires | 04/04/06 |
| E2.1 | Notification de recevabilité / A           | 15/01/06 |
| E2.2 | Notification de non recevabilité / A       | 15/01/06 |

### PHASE 5 : Sans accompagnement

|           |                                          |          |
|-----------|------------------------------------------|----------|
| SA1 & A9  | Accusé de réception livret 2             | 04/04/06 |
| SA2 & A10 | 2 <sup>ème</sup> temps                   | 11/05/06 |
| SA3       | Courrier d'accompagnement envoi livret 2 | 04/04/06 |

### PHASE 6 : Accompagnement

|           |                                                                                   |          |
|-----------|-----------------------------------------------------------------------------------|----------|
| A1        | Convocation étape 1: 1 <sup>er</sup> regroupement collectif                       | 04/04/06 |
| A2        | Emargement étape 1 : 1 <sup>er</sup> regroupement collectif / A                   | 04/04/06 |
| A3        | Fiche de suivi du candidat                                                        | 14/04/05 |
| A3 bis    | Fiche de suivi du candidat avec option espace temps d'écriture                    | 07/12/06 |
| A4        | Descriptif de l'emploi                                                            | 04/04/06 |
| A4bis     | Premier descriptif de l'emploi – DEES                                             | 14/04/05 |
| A5        | Convocation étape 2 : entretien individuel                                        | 04/04/06 |
| A6.1      | Convocation étape 2 : enseignant sans frais                                       | 04/04/06 |
| A6.2      | Convocation étape 2 : enseignant avec frais                                       | 04/04/06 |
| A7        | Fiche de préconisations                                                           | 24/10/06 |
| A8        | Fiche de suivi du candidat entretien individuel (pour l'enseignant & conseillère) | 04/04/06 |
| A9 et SA1 | Accusé de réception remise livret 2                                               | 04/04/06 |
| A10 & SA2 | 2 <sup>ème</sup> temps / MPC                                                      | 04/04/06 |
| A11       | Convocation étape 3 : 2 <sup>ème</sup> regroupement collectif                     | 04/04/06 |
| A12       | Emargement étape 3 : 2 <sup>ème</sup> regroupement collectif / A                  | 04/04/06 |
| A13       | Convocation étape 4 : 3 <sup>ème</sup> regroupement collectif                     | 04/04/06 |
| A14       | Emargement étape 4 : 3 <sup>ème</sup> regroupement collectif / A                  | 04/04/06 |
| A15       | Etat mensuel des réalisations                                                     | 14/04/05 |

### Suivi qualité

|     |                            |          |
|-----|----------------------------|----------|
| E.S | Enquête de Satisfaction    | 11/07/06 |
| F.D | Fiche de Dysfonctionnement | 11/07/06 |

# ANNEXE XIII

Compte rendu d'une réunion trimestrielle du DAVA



**COMPTE RENDU REUNION DAVA  
du 21 Septembre 2006**

Etaient présents :

Mesdames Chantal VERNETTE, Marie Noëlle AYMARD, Sylvette BOUSQUET, Martine DAROCA, Edwige OTTAN, Véronique ERIKSSON, Françoise MATHIEU, Fatïha OUSHI, Nadège JEANNEY, Muriel GUILMARD, Sylvie PELLIZZA, Marion ANDRE, Bernadette MURCHO, Nathalie BUCHE, Bernadette MORET.  
Monsieur POUDROUX Max.

Chantal VERNETTE excuse l'absence de Monsieur le Délégué Académique à la formation continue.

Elle informe de l'organisation des futures réunions DAVA :

- 1 réunion par trimestre sur une journée (administratives + pédagogiques du DAVA et si nécessaire conseillères VAE des CBEN),
- 1 réunion trimestrielle si nécessaire sur une journée (conseillères pédagogiques du DAVA)
- 1 réunion trimestrielle si nécessaire sur une journée (conseillères pédagogiques du DAVA + conseillères VAE des CBEN).

Une journée de formation à la VAE sera organisée le 2 octobre 2006 pour les nouvelles conseillères CBEN à savoir :

- Nathalie CHABAUD du CBEN de BAGNOLS SUR CEZE
- Marie-Aude RIVIERE du CBEN de SETE
- Anne-Marie COLOMINE du CBEN de CARCASSONNE
- Agnès DUGARET du CBEN de MENDE

Du point de vue administratif, le centre départemental du GARD gère les dossiers VAE de la LOZERE. Françoise MATHIEU souhaite recevoir tous les dossiers papier du CDV de LOZERE. Chantal VERNETTE s'en occupe.

Chantal VERNETTE expose la situation financière du DAVA et du GIP FORMAVIE en général (pour les années 2005 et 2006 il ne devrait pas il y avoir de versement de fonds FSE).

Les objectifs concernant le nombre d'accompagnements pour l'année 2006 ont été atteints au 20/06/2006.

Le budget prévisionnel 2007 est en cours d'élaboration (sans le FSE) avec 1 poste supplémentaire (conseillère pédagogique) sur le centre départemental de validation de l'Aude.

Prévisionnel par conseillère VAE sur 9 mois travaillés, il faut effectuer :

- pour un plein temps : 2 collectifs 1 par mois et suivre les candidats jusqu'au bout de leur accompagnement,
- pour un ½ temps : 1 collectif 1 par mois et suivre les candidats jusqu'au bout de leur accompagnement.

Sylvie PELIZZA est positionnée sur le développement GARD/HERAULT.

Un point sera fait fin du 1<sup>er</sup> trimestre 2007.

Les résultats des jurys VAE du 1<sup>er</sup> semestre 2006 transmis par la DEC6 sont communiqués :

- 258 dossiers déposés et passés en jurys
- au 4 juillet : 233 dossiers déposés (183 dossiers au 5 mai 2006 + 50 dossiers au 5 septembre 2006)

Résultats jurys

| Niveau | Validation Totale | Validation Partielle | Echec  |
|--------|-------------------|----------------------|--------|
| III    | 63,4 %            | 29,6 %               | 7 %    |
| DEES   | 51 %              | 40,8 %               | 8,2 %  |
| IV     | 63 %              | 30%                  | 7 %    |
| V      | 71,4 %            | 16,7 %               | 11,9 % |
| TOTAL  | 62,2 %            | 29,88 %              | 7,88 % |

A compter de ce jour, à la demande de la DEC le livret 1 devra être joint au livret 2 pour les jurys de la filière éco-gestion ainsi que pour les jurys hors académie (leur adresser l'exemplaire original).



Chantal VERNETTE souhaite, afin de minimiser les frais, qu'un maximum de documents soit transmis par courriel (livret 1, livret 2, convention,.....). Un 1ere de couverture (livrets1 et 2) sera personnalisée. Une proposition sera soumise à la DEC lors du prochain comité de pilotage.

D'ores et déjà, les comptes rendus de réunions ainsi que les documents y afférant seront transmis par cette voie.

Muriel GUILMARD soulève un problème : 90 % des livrets 1 arrivent incomplets. Le document d'accueil va être revu.

Les permanences pour le salon de la formation continue sont les suivantes :

- Vendredi 29 septembre : Bernadette MORET – Sylvie PELIZZA – Martine DAROCA
- Samedi 30 septembre : matin : Françoise MATHIEU – Fatih OUSHI  
Après-midi : Véronique ERIKSSON

Au cours du salon, l'Assedic devrait indiquer les possibilités de financement de l'accompagnement des demandeurs d'emploi. Les documents du « Livret du Conseiller VAE » seront modifiés en conséquence.

Le 20 octobre 2006 une action VAE en direction des entreprises sera faite sur le Gard. Monsieur Gille RAZAT, correspondant Régional du MEDEF est invité. Du point de vue de l'organisation, Chantal VERNETTE fait le point sur ce qui a été fait :

- 140 invitations électroniques sont partis,
- 47 doivent encore être envoyées.

Elle demande à Sylvie PELIZZA d'intervenir auprès des entreprises qui étaient intéressées par la VAE lors de la journée du 2 juin 2006 au CRDP. Le compte-rendu leur a été adressé.

Sur le site Internet, Martine PACHECO a ajouté une rubrique « Actualités ». Chantal VERNETTE souhaite que ce site vive.

Des conventions « AXA » et « AGEFAFORIA » ont été signées avec le ministère de l'éducation nationale. Il est important que soient repérés les candidats VAE entrant dans le cadre de ces conventions.

Chantal VERNETTE souhaite développer la VAE en faisant de l'accompagnement à distance. Toutes les personnes présentent adhèrent à cette proposition.

Suite à l'intervention de Véronique ERIKSSON, il est décidé que le document descriptif de l'emploi étant un extrait du livret 2, on utilisera désormais directement le passage du livret 2.

Il est demandé aux conseillères :

- de consulter ce site du CARIF ([vae.carifr.fr](http://vae.carifr.fr)) et de faire remonter, s'il y a lieu, les informations erronées,
- de prendre connaissance des comptes rendus des dernières réunions DAVA qui seront adressés par courriel.

Chantal VERNETTE fait part de la réponse du DAVA à l'appel d'offres national ANFH pour le Diplôme Professionnel Aide Soignant. Il est prévu un accompagnement de 94 heures qui comporte de la mise à niveau sur les savoirs de base en amont de l'accompagnement.

Le diplôme d'Auxiliaire de Puériculture est ouvert à la VAE mais pour l'instant les procédures sont gelées. Chantal VERNETTE demande aux conseillères pédagogiques de prendre connaissance de ce diplôme en vue d'un éventuel accompagnement VAE.

Marie Noëlle AYMARD commente l'analyse faite suite à la réception des enquêtes de satisfaction sur la période de mai 2005 à juillet 2006 (298 fiches ont été reçues).

#### PPQIP

Marie Noëlle AYMARD souhaite recevoir le nombre d'inscrits.

Elle informe qu'un accès sur OCEAN pourrait être ouvert afin d'inscrire les candidats.

Pour la session de novembre 2006 :

- domaines généraux pour tous les diplômes,
- domaines professionnels pour les diplômes suivants : Secrétariat, Agent de prévention et de Sécurité, Froid et Clim, Electrotechnique, Employé de Vente.

Les horaires d'ouverture :

- DAVA : tous les jours de 9 heures à 12 heures ½ et de 13 heures ½ à 17 heures 15.
- CDV 30 : tous les Lundi et Mardi.
- CDV 34 :
  - Lundi et Mardi de 13 heures 15 à 16 heures 45.
  - Mercredi, Jeudi et Vendredi de 9 heures à 12 heures ½.
- CDV 11 : tous les jours sauf le Mardi, de 9 heures ½ à 12 heures et de 14 heures à 17 heures.
- CDV 66 : tous les jours de 10 heures à 12 heures et de 13 heures ½ à 16 heures ½.

### **Intervention de Madame Geneviève BOUSSAC**

Elle présente le nouveau diplôme ouvert à la VAE qui est le Diplôme d'Etat d'Educateur Technique Spécialisé.  
Cette information va être ajoutée sur notre site VAE.

Le service valideur est l'Education Nationale.

C'est un diplôme de niveau III.

Le candidat à la VAE peut avoir un diplôme de base professionnel (maçon, jardinier, cuisinier,...). Il devra apporter la preuve de sa compétence dans un domaine technique.

Le profil du candidat est celui d'un moniteur d'atelier. Il devra développer une activité technique auprès de personnes handicapées ou en difficulté (même public que pour les DEES).

Les employeurs potentiels sont :

- les ESAT (établissement et services d'aide par le travail). C'est la nouvelle appellation des C.A.T.
- les IMPRO (instituts médico-professionnels)
- les CHRS (les Centres d'hébergement et de réinsertion sociale)
- les Ateliers protégés

Elle demande de se référer au référentiel métier.

Pour l'instant, il n'y a pas de dispositif de branche évoqué sur ce diplôme.

Mme Geneviève BOUSSAC informe les conseillères du DAVA du fait qu'elles peuvent se rapprocher d'elle en cas de problème lors de l'étude de recevabilité de la demande VAE (livret 1).

Elle précise :

- qu'elle demandera à ce que les membres de jurys (les professionnels) pour ce diplôme ne soient pas les mêmes que ceux du Diplôme d'Etat d'Educateur Spécialisé,
- que les 1ers jurys seront probablement organisés entre juin et décembre 2007
- que 50 dossiers VAE Diplôme d'Etat d'Educateur Spécialisé ont été déposés pour les jurys de novembre 2006. En ce qui concerne les candidats déjà passés, le jury s'assure qu'ils aient un profil ES et le niveau de responsabilité requis. Ils peuvent développer des projets à l'extérieur de l'institution. Une grille a été élaborée pour les jurys.

Les textes concernant le diplôme de Moniteur Educateur devraient sortir courant 2007.

Pour les AMP, ils sont sortis mais il n'y a pas encore de recevabilités délivrées.

Elle nous informe qu'une convention nationale a été signée avec le CNASEA pour la VAE des diplômes du sanitaire et social.

A partir du 1<sup>er</sup> octobre 2006, le CNASEA (à Limoges):

- envoie, reçoit et gère les dossiers VAE (livrets 1 et 2). Il y a des dates butoir par diplôme, par Région.
- examine les demandes VAE et transmet une proposition de recevabilité à chaque DRASS (pour signature),
- informe chaque DRASS des livrets 2 reçus pour la constitution des jurys,
- adresse aux membres des jurys les dossiers,
- convoque les membres des jurys,
- gère les notes de frais transmises par chaque DRASS.

La DRASS organise les jurys, établit les PV et les états de paiement

Chaque DRASS préside les jurys et délivre les résultats ainsi que les diplômes.

Les DRASS gèrent les 2<sup>e</sup> demandes VAE.

L'ouverture à la VAE du diplôme d'Auxiliaire de Puériculture est actuellement gelée. Aucun autre diplôme du sanitaire et social ne sera ouvert à la VAE en 2007.

Le numéro de téléphone du CNASEA sera sur le site Internet de la DRASS à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2006.

Le DEAVS, le CAFERUIS, les diplômes d'assistante sociale, d'éducateur de jeunes enfants (ouverts courant 2007 à la VAE) et de médiateur familial sont gérés par la DRASS de Toulouse via le CNASEA.

La recevabilité DRASS pour les demandes VAE est valable 5 ans.

A l'heure actuelle, pour les recevabilités déjà prononcées par la DRASS, les candidats doivent demander un réexamen de leur demande VAE.

-----

Prochaines réunions DAVA (dates transmises à M. MAUVY le jour même)

- 22 Décembre 2006 (Petit DAVA)
- 16 janvier 2007 (Grand DAVA)
- 17 avril 2007 (Grand DAVA)
- 10 juillet 2007 (Grand DAVA)

Documents transmis par courriel :

Comptes rendus des réunions DAVA

- 01/12/2005
- 13/01/2006
- 30 et 31/03/2006
- 29 et 30/06/2006

Conventions nationales AXA et AGEFAFORIA

Décret 2006-255 Diplôme d'Etat d'A.M.P.

Notice d'utilisation à l'usage des accompagnateurs

Document ONISEP VAE Auxiliaire de Puériculture

Arrêté du 16 janvier 2006 VAE Auxiliaire de Puériculture

Courriel du CARIF

Résultats Enquêtes de satisfaction VAE

-----

Prochaine réunion DAVA le 22 Décembre 2006.

---ooOoo---

# ANNEXE XIV

Utilisation des référentiels

# Un outil : le référentiel

## VAE



Référentiel  
d'activité  
professionnelle

FONCTIONS  
ACTIVITÉS



Référentiel de  
certification

COMPÉTENCES  
Savoir-faire  
Savoirs associés...



Règlement  
d'examen

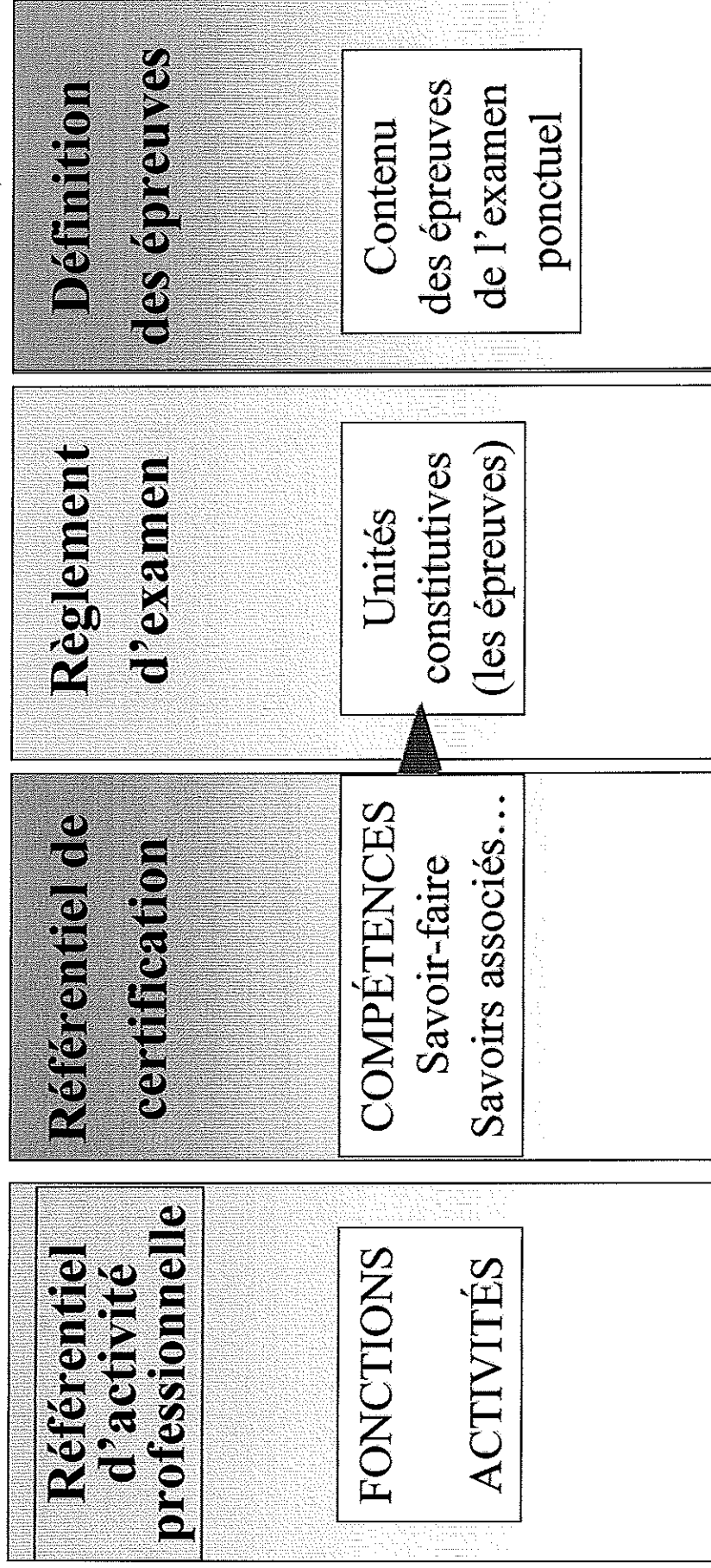
Unités  
Constitutives  
(les épreuves)

Définition  
des épreuves

Contenu  
des épreuves  
de l'examen  
ponctuel

# Un outil : le référentiel

# EXAMEN



# ANNEXE XV

Enquête qualité





**ENQUETE DE SATISFACTION**

(Afin de nous permettre d'améliorer la qualité de nos prestations, nous vous remercions de remplir ce questionnaire et de nous le retourner)

Date : ...../...../.....

N°Département : .....

**1) Où avez-vous entendu parler de la Validation des Acquis de l'Expérience ?**

- ANPE
- CIO
- Media, précisez .....
- Entreprise
- Centre de Bilan
- Autre, précisez.....

**2) Où avez-vous trouvé les coordonnées du Dispositif Académique de Validation des Acquis (ou du Centre Départemental de Validation) ?**

- ANPE
- CIO
- Centre de Bilan
- Autre, précisez.....
- Entreprise
- Internet
- Presse, précisez.....

**3) Quel diplôme voulez-vous faire valider ?**

.....

**4) Avez-vous choisi d'être accompagné ?**

- Oui
- Non  
(Si non, reportez-vous à la question 8)

**5) Si oui, quel type de financement avez-vous obtenu ?**

- Entreprise
- Organisme Paritaire Collecteur Agréé, lequel .....
- Personnel
- Fonds Social Européen, pour personnes en difficulté
- Conseil Régional

**6) Avez-vous trouvé facilement l'information sur la possibilité de financement de l'accompagnement ?**

- Oui
- Non

**7) Qui vous a donné cette information ?**

- Conseillère DAVA
- Employeur
- Autre, précisez.....

**8) Si vous n'avez pas opté pour l'accompagnement, quelles en sont les raisons ?**

- Vous n'avez pas trouvé le financement
- Vous estimez ne pas en avoir besoin
- Autre motif, précisez.....

**9) Quel a été le délai entre votre renvoi de la fiche de renseignements complétée et votre participation à la réunion d'information collective ?**

..... jours

**10) Comment jugez-vous ce délai ?**

- Très satisfaisant (++)
- Satisfaisant (+)
- Insatisfaisant (-)
- Très insatisfaisant (- -)

**11) Quelle est votre opinion sur :**

|                                   | Très satisfaisant (++) | Satisfaisant (+) | Insatisfaisant (-) | Très insatisfaisant (- -) |
|-----------------------------------|------------------------|------------------|--------------------|---------------------------|
| La présentation de la procédure ? |                        |                  |                    |                           |
| Les documents distribués ?        |                        |                  |                    |                           |
| L'aide au choix du diplôme ?      |                        |                  |                    |                           |
| Sa durée ?                        |                        |                  |                    |                           |

Commentaires : .....

REUNION D'INFORMATION

12) Si vous avez bénéficié d'un entretien pour l'étude personnalisée, quelle est votre opinion sur :

|                              | Très satisfaisant (++) | Satisfaisant (+) | Insatisfaisant (-) | Très insatisfaisant (- -) |
|------------------------------|------------------------|------------------|--------------------|---------------------------|
| Sa durée ?                   |                        |                  |                    |                           |
| L'aide au choix du diplôme ? |                        |                  |                    |                           |

Commentaires : .....

13) Quel a été le délai entre le moment où vous avez obtenu votre financement et votre 1<sup>er</sup> regroupement collectif d'accompagnement ?

..... jours

14) Comment jugez-vous ce délai ?

- Très satisfaisant (++)     
  Satisfaisant (+)     
  Insatisfaisant (-)     
  Très insatisfaisant (- -)

15) Quelle est votre opinion sur :

|                                                | Très satisfaisant (++) | Satisfaisant (+) | Insatisfaisant (-) | Très insatisfaisant (- -) |
|------------------------------------------------|------------------------|------------------|--------------------|---------------------------|
| L'intervention de l'enseignant de spécialité ? |                        |                  |                    |                           |
| La disponibilité de la coordonnatrice ?        |                        |                  |                    |                           |
| Les conseils donnés par la coordonnatrice ?    |                        |                  |                    |                           |

Commentaires : .....

16) En cas de validation partielle, envisagez-vous :

- une formation ?  
 une nouvelle demande en VAE ?  
 une présentation à l'examen ?  
 un abandon ?

17) Quelle a été votre motivation pour vous inscrire dans la démarche ?

- valorisation personnelle  
 projet professionnel  
 incitation de l'entreprise  
 autre, .....

Commentaires divers : .....

Nom : .....

Prénom : .....

Date : 06/09/06  
298 réponses  
De mai 2005 à juillet 2006

**1) Où avez-vous entendu parler de la Validation des Acquis de l'Expérience ?**

- Entreprise : 31,9 %
- Media : 17,8 % (presse)
- ANPE : 9,4 %
- Centre de Bilan : 4,4 %
- CIO : 3,7 %
- Autre, précisez 45 % (relations)

**2) Où avez-vous trouvé les coordonnées du Dispositif Académique de Validation des Acquis (ou du Centre Départemental de Validation) ?**

- Internet : 28,2 %
- Entreprise : 14,1 %
- ANPE : 11,1 %
- CIO : 5,7 %
- Centre de Bilan : 5,7 %
- Autre (surtout amis)

**3) Quel diplôme voulez-vous faire valider ?**

- 295 réponses :
- DEES : 85 (28,8 %)
  - CAP : 45 (15,3 %)
  - BAC PRO : 50 (16,9 %)
  - BTS : 92 (31,2 %)
  - BP : 16 (5,4 %)

**4) Avez-vous choisi d'être accompagné ?**

- Oui (53 %)
- Non  
(Si non, reportez-vous à la question 8)

**5) Si oui, quel type de financement avez-vous obtenu ?**

- 151 réponses :
- Entreprise : 31,8 %
  - Organisme Paritaire Collecteur Agréé : 31,1 %
  - Fonds Social Européen, pour personnes en difficulté : 23,2 % (UNIFAF – FONGECIF)
  - Personnel : 13,9 %

**6) Avez-vous trouvé facilement l'information sur la possibilité de financement de l'accompagnement ?**

- Oui (89,2 %)
- Non (10,8 %)

**7) Qui vous a donné cette information ?**

- Conseillère DAVA 70,4 %
- Employeur 17,8 %
- Autre 11,8 %

**8) Si vous n'avez pas opté pour l'accompagnement, quelles en sont les raisons ?**

- 135 réponses :
- Vous n'avez pas trouvé le financement : 37,8 %
  - Vous estimez ne pas en avoir besoin : 25,2 %
  - Autre motif : 37 % (Manque de disponibilité, délais rétroactifs)

**9) Quel a été le délai entre votre renvoi de la fiche de renseignements complétée et votre participation à la réunion d'information collective ?**

36 jours en moyenne : (à rapprocher des résultats fournis par notre application VAE)

&lt; 15 jours : 7,1 %

de 15 jours à 1 mois : 28,9 %

1 mois à &lt; 2 mois : 48,1 %

2 à 3 mois : 9,2 %

&gt; 3 mois : 6,7 %

**10) Comment jugez-vous ce délai ?**

280 réponses

 Très insatisfaisant (- -) : 5 % Insatisfaisant (-) : 7,9 % Satisfaisant (+) : 68,9 % Très satisfaisant (++) : 18,2 %

(Tri croisé entre délais et satisfaction non révélateur sauf à partir de 3mois).

**11) Quelle est votre opinion sur :**

|                                   | Très satisfaisant (++) | Satisfaisant (+) | Insatisfaisant (-) | Très insatisfaisant (- -) |
|-----------------------------------|------------------------|------------------|--------------------|---------------------------|
| La présentation de la procédure ? | 31,8 %                 | 59,2 %           | 3,4 %              | 5,5 %                     |
| Les documents distribués ?        | 30,6 %                 | 62,5 %           | 1,7 %              | 5,2 %                     |
| L'aide au choix du diplôme ?      | 32,10 %                | 57,7 %           | 5,1 %              | 5,1 %                     |
| Sa durée ?                        | 20,1 %                 | 65,2 %           | 8,6 %              | 6,1 %                     |

Commentaires : .....

**12) Si vous avez bénéficié d'un entretien pour l'étude personnalisée, quelle est votre opinion sur :**

|                              | Très satisfaisant (++) | Satisfaisant (+) | Insatisfaisant (-) | Très insatisfaisant (- -) |
|------------------------------|------------------------|------------------|--------------------|---------------------------|
| Sa durée ?                   | 22,1 %                 | 62,1%            | 11,6 %             | 4,2 %                     |
| L'aide au choix du diplôme ? | 26,7 %                 | 66,7%            | 2,2 %              | 4,4 %                     |

Commentaires : .....

**13) Quel a été le délai entre le moment où vous avez obtenu votre financement et votre 1<sup>er</sup> regroupement collectif d'accompagnement ?**

50 jours en moyenne :

&lt; de 30 jours : 15,6 %

de 30 à 60 jours : 48,4 %

de 60 à 90 jours : 17,2 %

90 jours et plus : 18,8 %

**14) Comment jugez-vous ce délai ?** Très insatisfaisant (- -) : 5,7 % Insatisfaisant (-) : 18,4 % Satisfaisant (+) : 69 % Très satisfaisant (++) : 6,9 %**15) Quelle est votre opinion sur :**

|                                                | Très satisfaisant (++) | Satisfaisant (+) | Insatisfaisant (-) | Très insatisfaisant (- -) |
|------------------------------------------------|------------------------|------------------|--------------------|---------------------------|
| L'intervention de l'enseignant de spécialité ? | 37,3 %                 | 50 %             | 5,1 %              | 7,6 %                     |
| La disponibilité de la coordonnatrice ?        | 56,7 %                 | 34,2 %           | 0,8 %              | 8,3 %                     |
| Les conseils donnés par la coordonnatrice ?    | 59,2 %                 | 32,5 %           |                    | 8,3 %                     |

Commentaires : .....

.....  
**16) En cas de validation partielle, envisagez-vous :**

**(réponses multiples)**

- une formation ? : 23,5 %
- une nouvelle demande en VAE ? : 36,8 %
- une présentation à l'examen ? : 36,2 %
- un abandon ? : 3,6 %

**17) Quelle a été votre motivation pour vous inscrire dans la démarche ?**

**(réponses multiples)**

- valorisation personnelle : 46,4 %
- projet professionnel : 47,2 %
- incitation de l'entreprise : 4,2 %
- autre : 2,28 %

Commentaires divers :

.....  
.....  
Nom : .....

Prénom : .....



# ANNEXE XVI

Formation à l'analyse du travail (VAP)

# FORMATION A L'ANALYSE DE L'EMPLOI

⇒ PRESENTATION DE LA METHODE ETED

⇒ DEMARCHE DE L'ANALYSE

⇒ ENCHAINEMENT DES TRAITEMENTS SUR UN  
EXEMPLE

⇒ HYPOTHESES SUR LE LIEN ENTRE  
REFERENTIELS ET SAVOIRS EN ACTION

⇒ ENTRETIEN SECTEUR STI - ETUDE DE CAS

⇒ ENTRETIEN SECTEUR STT - ETUDE DE CAS



# ANNEXE XVII

Diaporama sur l'analyse du travail et la VAE  
à l'attention des enseignants accompagnants et des enseignants  
(CD ROM)