



PDF
Complete

*Your complimentary
use period has ended.
Thank you for using
PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)



Université François Rabelais-Tours
UFR Arts et Sciences Humaines
Département des Sciences de l'éducation
Année Universitaire 2009-2010

LA PROFESSIONNALISATION DES ACCOMPAGNATEURS VAE.

**Etude par entretiens semi directifs des processus de professionnalisation de 2
accompagnateurs à la validation des acquis de l'expérience.**

Présenté et soutenu par *Juliette Pollet*

Sous la direction de

Hervé Breton, Chargé de Cours.

Noel Denoyel, Maître de Conférences

Catherine Guillaumin, Maître de Conférences

Sébastien Pesse, ATER

En vue de l'obtention du Master professionnel 1ère année, Arts lettres et langues,
Mention Langues, Education et Francophonie, Spécialité, Sciences de l'Education,
Mention Professionnelle Ingénierie de la Formation

Session 2010

Le dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE) permet à toute personne engagée dans la vie active de prétendre à l'obtention d'un titre ou diplôme, accessible par cette voie, sur la base d'expériences, personnelles ou professionnelles, en lien avec la certification visée.

En instituant ce droit à la VAE, la loi de 2002 modernise la réglementation relative à la reconnaissance des acquis de l'expérience. Ce texte élargit les perspectives de ce principe de la formation continue. En effet, la validation des acquis de l'expérience est désormais une voie directe de certification, et plus seulement une voie d'individualisation des parcours de formation. Elle touche une population plus large et permet l'accès à de plus nombreuses certifications. La VAE devient alors enjeux stratégiques et économiques pour les organismes certificateurs qui font de ce dispositif une voie d'accès à leur titre professionnel. Il reste alors pour les professionnels de la formation à organiser la démarche des candidats dans leur secteur d'activité. Ce que la réglementation rend possible doit maintenant être mis en place sur le terrain. Malgré les efforts politiques pour rendre visible le dispositif et faciliter sa mise en place, le succès de la démarche au sein de ces organismes relèvent bien souvent du degré de mobilisation que suscitent le dispositif chez les professionnels de la formation.

Le travail de recherche présenté dans ce mémoire propose de rendre compte du travail fourni par certains de ces acteurs pour garantir l'efficacité du dispositif sur le terrain. Les pages suivantes consistent en une exploration du processus de professionnalisation des accompagnateurs à la validation des acquis de l'expérience, dans un organisme de formation privé engagé dans des démarches de validation depuis 2002.

Le champ conceptuel de l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience fait l'objet d'une première partie. Celle-ci permet de retracer le cheminement qui conduit à l'hypothèse d'un lien certains entre appropriation du dispositif et efficacité de la démarche VAE.



PDF
Complete

*Your complimentary
use period has ended.
Thank you for using
PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

de rendre compte du travail d'enquête réalisé au près des
accompagnement au sein de cet organisme. L'analyse et les
pistes d'interprétation donnée au terme de ce travail pourront contribuer, modestement, à la
définition de pratiques professionnelles d'accompagnement qui, dans le cadre de la
validation des acquis de l'expérience, restent à caractériser

SOMMAIRE

Introduction	2
Sommaire	4
Chapitre premier : Construire l'objet de recherche	5
I. Emergence du projet.	6
II. Penser la professionnalisation des accompagnateurs en validation des acquis de l'expérience : les concepts.....	11
III. Questionnements et Hypothèses.	41
Deuxième chapitre: Mener l'enquête de terrain.....	43
I. Ancrer la recherche	44
II. Recueillir les données.....	49
III Analyser	59
IV Interpréter.	66
Conclusion	70
REFERENCES ET INDEXES	71
Bibliographie	72
Table des matières	76
Annexes	77

CHAPITRE PREMIER : CONSTRUIRE L'OBJET DE RECHERCHE

I. EMERGENCE DU PROJET.

I.1 Mon parcours en question.

Etudiante en dernière année de licence de sociologie, je doute de la valeur de ma formation initiale, de mon diplôme sur le marché du travail. Pourtant déterminée à poursuivre mes études, la difficulté de mettre cohérence mes expériences professionnelles, personnelles et mon cursus universitaire me poussent à reconsidérer mes choix d'orientation.

Forte d'expériences professionnelles dans le milieu médico-social, j'envisage alors de reprendre une formation dites « professionnalisantes » dans le secteur de l'aide, de la santé ou du handicap. Très vite, je pense que faire ce choix par « défaut » n'est pas véritablement judicieux, je ne veux pas que des regrets puissent influencer mon implication dans cette nouvelle formation.

Pendant cette période de « doute », je suis bénévole dans une association ayant pour objectif de favoriser l'insertion de femmes immigrées. Concernée par les difficultés d'insertion sur le marché du travail que rencontrent ces femmes rencontrées dans cette association de quartier, ces situations font échos à certaines connaissances acquises au cours de ma formation. Les bases acquises en sociologie de l'immigration me permettent de comprendre l'origine de certaines de ces difficultés. Je vois alors dans mon parcours universitaire un écho « pratique » à des savoirs qui me semblaient jusqu'ici plutôt abstrait, bien que pourtant fondée sur des réalités sociales. Même si au cours de ma licence, les enseignants rencontrés m'indiquent que la sociologie n'a pas pour objectif de servir des pratiques sociales, mais se propose d'analyser ces pratiques, ces situations si j'entrevois pourtant des articulations possibles entre ce que j'apprends à l'université et les expériences qui constituent mon parcours personnel. Mais comment inverser ce processus, comment faire ces préoccupations un objet de réflexion au sein de mon cursus de formation ?

rencontres comme réponses.

Nous sommes alors en train de monter un atelier « recherche d'emploi » au sein de l'association. Nous nous confrontons alors la difficulté de mettre en lien le niveau de qualification de ces femmes, des diplômes acquis et des expériences professionnelles vécues à l'étranger. Au cours de recherche dans le cadre de cet atelier pour valoriser le parcours d'Anna, institutrice au Portugal, je découvre le dispositif de validation des acquis de l'expérience. Mon premier réflexe est de consulter les textes de lois réglementant le dispositif. Je suis vite confronté à la difficulté de mettre en place une validation des acquis de l'expérience. Si le principe semble simple, certaines exigences semblent peut compatible avec le projet mis en place au sein de l'association.

Pourtant bien décider à faire de ce dispositif « notre » solution, j'entreprends alors de me renseigner sur ce dispositif. Je rencontre alors Monsieur M, à l'initiative d'un projet original de validation des acquis en établissement social d'aide par le travail (ESAT) en région Centre. Le projet mis en place par l'ESAT propose aux travailleurs en situation de handicap de faire reconnaître leur expérience pour valider le titre professionnel d'ouvrier du paysage. La professionnalisation apparaît au sein de l'ESAT comme un enjeu économique et un enjeu de reconnaissance pour ces travailleurs. L'équipe « aménage » le dispositif, d'élabore les outils adaptés aux publics, tout en respectant les exigences du titre et du dispositif. Il s'agit de dépasser les contraintes de l'écrit, les difficultés liées aux déficiences cognitives des travailleurs en milieu protégé, pour leur permettre de faire valoir leurs compétences au même titre que les salariés de « milieu ordinaire ». Cette rencontre conforte mes intuitions, le dispositif est une chance pour voir reconnaître des parcours et des acquis singulier. Cependant, adapter ce dispositif à des populations spécifiques relève d'un travail complexe, d'un investissement important, et de connaissances que je suis loin de pouvoir mobiliser.

Monsieur M. m'indique alors que ce projet s'inscrit dans un travail de recherche mené dans le cadre d'un master à l'université de Tours. Cette rencontre va alors déterminer mes choix d'orientation. Je me renseigne alors sur les conditions d'accès à cette formation qui m'apparaît alors comme une réponse possible à ma conviction, de pouvoir articuler mon parcours universitaire, et mes convictions, mon investissement en dehors de l'université.

Je rencontre alors la responsable de la formation dans le cadre de laquelle je rédige ce mémoire, lui présentant un projet: adapter le dispositif de validation des acquis de



PDF
Complete

*Your complimentary
use period has ended.
Thank you for using
PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

res. En cherchant un terrain de stage pour mener à bien
coup trop ambitieux. Je change alors de stratégie, je
décide de concentrer mes recherches sur un terrain de stage me permettant de « maîtriser »
le dispositif, pour ensuite pouvoir l'adapter.

projet comme perspective.

Je rencontre au cours de l'été, la chargée d'intégration d'un organisme de formation spécialisé dans la pharmacie et la cosmétique industrielle. Cette professionnelle de la formation se dit intéressée par mes expériences, mon parcours et mon projet. Elle m'avoue qu'elle a, elle aussi, suivi dans le cadre de la formation continue, le master 2 en fonction d'accompagnement, et qu'elle appuiera ma candidature au près des ressources humaines. J'intègre alors début octobre cet organisme en tant que stagiaire. L'équipe me propose alors de travailler avec les formateurs intervenant sur le dispositif de VAE au sein de l'organisme. Les professionnels intervenant au cours du parcours VAE sont nombreux. La VAE est une activité annexe de leur fonction initiale. Le parcours de validation des acquis au sein de l'organisme est « fragmenté » pour reprendre l'expression de la responsable VAE. Cette fragmentation n'est pas un choix, elle répond à des contraintes économiques et à la faible disponibilité des acteurs (candidats et professionnels VAE). La communication entre les différents acteurs est parfois difficile (problème de disponibilité, de distance, d'intérêt), les pratiques sont diverses, la compréhension du dispositif varie. Je constate une forme de décalage entre les travaux consultés pour élaborer mon projet et les réalités du terrain. Les textes de lois laissent place à certaines interprétations dans la pratique. Le travail mené par les grands certificateurs (Cnam, université) et organismes relais pour la professionnalisation du dispositif, des acteurs de la VAE, n'a pas la même ampleur dans les plus petits organismes qui ont fait de la validation une voie d'accès possible à leur certification.

Je pensais au cours de ce stage pouvoir découvrir le dispositif de validation, une sorte de modélisation de la VAE, qui me permettrait ensuite de penser son adaptation au parcours migratoire. Je constate finalement que la mise en place de la validation des acquis de l'expérience au sein d'un organisme formateur, et certificateur, relève déjà d'un travail d'adaptation, d'élaboration.

Mes questionnements s'orientent très vite vers les stratégies développées par les professionnels de l'organisme pour rendre le dispositif efficient dans un secteur d'activité particulier. L'accompagnement, pourtant faiblement décrit dans les textes de lois, apparaît très vite comme l'étape clef du dispositif au sein du parcours des candidats impliqué dans une démarche de VAE.

de la formation se sont ils appropriés le dispositif de
les contraintes liés à cette nouvelle voie d'accès ? Quels
outils, quels espaces, les acteurs ont-ils mis en place pour élaborer un accompagnement
adapté aux exigences du terrain ? J'ai alors l'intuition que la réussite de la démarche de
validation des acquis de l'expérience est en grande partie au travail réalisé au cours de
l'accompagnement.

De ma propre tentative d'adaptation du dispositif, j'en viens finalement à interroger la
manière dont les acteurs de la validation des acquis de l'expérience se sont eux même
approprié le dispositif pour en garantir l'efficacité. Je décide donc d'interroger au cours de
cette recherche le processus qui conduit le professionnel chargé de l'accompagnement à
devenir *un professionnel de l'accompagnement*.

II. PENSER LA PROFESSIONNALISATION DES ACCOMPAGNATEURS EN VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE : LES CONCEPTS.

II.1 La validation des acquis de l'expérience

L'approche réglementaire de la VAE constitue le point de départ de ma réflexion. Il est nécessaire de d'abord le dispositif de VAE tel qu'il est défini dans les textes de lois pour comprendre qu'il résulte d'une reconnaissance progressive de l'expérience comme processus d'apprentissage dans le milieu de la formation des adultes. Deux principes centraux émergent de cette approche et semblent constituer le cœur du processus de validation des acquis de l'expérience : celui de l'apprentissage expérientiel et celui de la reconnaissance.

II.1.1 La VAE comme dispositif : approche réglementaire

Le principe de validation des acquis connu aujourd'hui sous la forme de la VAE résulte d'une élaboration progressive. Chaque dispositif, et textes, organisant la reconnaissance de l'expérience dans le milieu de la formation contribué à élargir les perspectives de la validation.

II.1.1.1 Le principe de reconnaissance des acquis en formation continue

« Les techniciens autodidactes, les auditeurs libres des diverses écoles, les élèves par correspondance, justifiant de cinq ans de pratique industrielle comme techniciens pourront après avoir subi avec succès un examen, obtenir un diplôme d'ingénieur » Loi du 10 juillet 1934¹

La loi du 10 juillet 1934 est le premier texte permettant explicitement de pouvoir substituer une expérience professionnelle à un cursus classique de formation, en vue de

¹ Relative aux conditions de délivrance et de l'usage du titre d'ingénieur diplômé d'Etat.

traditionnellement cité comme « l'ancêtre » des textes de
acquis professionnels, (VAP 1985), et de validation des
acquis de l'expérience (loi de modernisation sociale de 2002).

Le texte de 1934 permet alors aux professionnels des industries d'obtenir le titre
d'ingénieur d'État sur la base de leur expérience professionnelle. Ce texte est toujours en
vigueur.

S'il faut attendre la loi de 1985 pour que ce principe soit l'objet principal d'un texte de
loi, la volonté de pourvoir reconnaître les acquis traverse les textes relatifs à la formation
professionnelle depuis les années 1970.² Pour exemple, en 1971, l'article 8 de la loi n°71-
577, fait de la validation des acquis professionnels un moyen possible d'obtention des titres
de l'enseignement technologiques. La validation peut alors se substituer aux voies
classiques d'obtention pour une partie seulement des épreuves. La validation des acquis
professionnels ne permet pas encore l'obtention totale du titre, mais se dessine
progressivement comme voie d'accès possible à la certification.

Les lois de 1971 organisant la formation continue ont encouragés la diversification des
certifications professionnelles et des modalités d'accès à ces certifications. L'intérêt pour
les « aptitudes » puis « les compétences » des professionnels ont permis de réduire
progressivement l'hégémonie de la « connaissance scolaire », et de voir émerger de
nouvelles voies possibles d'apprentissage.

Grâce à ces nouvelles dispositions, l'expérience se fait source possible de connaissance,
d'apprentissage et de certification.

² Carré, Caspar, (dir) (1999-2006) « Le sujet adulte et la formation : de l'expérience à l'apprenance » in
Traité des Sciences et Techniques de la formation; Paris, Dunod p195-337.

II.1.1.2 La validation des acquis professionnels

II.1.1.2.1 La VAP 85

« Les études, les expériences professionnelles et les acquis personnels peuvent être validés en vue de l'accès aux différents niveaux de formation post baccalauréat dispensés par un établissement relevant du ministère de l'éducation nationale » Article 1, décret n°85-906 du 23 août 1985³

Le texte relatif à la validation des acquis professionnels (VAP 85) permet donc à toute personne ne justifiant pas des diplômes requis, d'intégrer une formation supérieure ou de se présenter à un concours, sur la base d'une validation des acquis.

La validation peut concerner les acquis issus des formations antérieures, d'expériences professionnelles, salarié, non salarié ou de stage, de toutes connaissances ou aptitudes significatives en vue de la formation visée par le candidat.

Le candidat doit présenter un dossier justifiant de ses acquis. Ce dossier donne lieu à la validation de la candidature par l'établissement proposant la formation visée. Le dossier peut être complété par un entretien, et le candidat peut également être soumis à une vérification des connaissances prenant la forme d'épreuves écrites.

A l'issue de cette demande de validation, le candidat pourra être admis ou non à intégrer la formation, à suivre la totalité ou seulement une partie des enseignements. La VAP 85 facilite l'accès à la qualification, mais qu'au sein de ce dispositif l'expérience ne peut se substituer au contenu d'une formation universitaire.

³ Relatif aux conditions de validation des études, expériences professionnelles ou acquis personnels en vue de l'accès aux différents niveaux de l'enseignement supérieur.

II.1.1.2.2 La VAP 92

« Toute personne qui a exercé pendant 5 ans une activité professionnelle peut demander la validation d'acquis professionnels qui pourront être pris en compte pour justifier d'une partie des connaissances et des aptitudes exigées pour l'obtention d'un diplôme de l'enseignement supérieur. » Loi n°92-678 du 20 juillet 1992⁴

Ce texte élargit le champ des titres ou diplômes accessibles par voie de validation. Ce dispositif propose d'obtenir une partie des diplômes délivrés par l'éducation nationale, le ministère de l'agriculture et celui de la jeunesse et des sports par la voie de la validation.

Ce dispositif s'adresse aux salariés qui peuvent justifier de 5 ans d'expériences professionnelles ayant un rapport direct avec le titre ou diplôme visé.

Le candidat doit adresser à l'organisme certificateur un dossier de validation qui sera étudié par un jury, certains certificateurs prévoient également un entretien avec le candidat.

Le dispositif prévoit 2 jurys, un jury chargé de valider le dossier du candidat, et le second chargé de la délivrance des unités du diplôme visé par le candidat. La validation ne peut être totale, le candidat devra suivre par la voie de la formation continue l'enseignement ou les enseignements correspondant aux unités manquantes.

II.1.1.3 Validation des acquis de l'expérience (VAE)

II.1.1.3.1 La loi de modernisation sociale de 2002

« Toute personnes 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 professionnelles ou d'un certificat de qualification » Article 133 de la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002.

⁴ Relative à la validation des acquis professionnels pour la délivrance de diplômes.

uniquement aux salariés, mais à toute personne engagée
 au moins 3 ans d'expérience professionnelle, syndicale,
 bénévole ou personnelle ayant un lien avec la certification visée.

La loi instaure un répertoire national de la certification professionnelle (RNCP) qui
 regroupera tout les diplômes, titres et certificats accessibles par la voie de la VAE, une
 commission sera chargée de l'actualisation de ce répertoire.

Ce droit permet à tout individu ayant au minimum 3 ans d'expérience dans un domaine
 donné de faire valider les compétences acquises au cours de son parcours. Il s'agit pour
 celui-ci d'obtenir tout ou partie d'un diplôme, en lien avec cette expérience, en apportant
 au jury les preuves de ces acquis.

La loi de 2002 fait donc de la validation des acquis de l'expérience une voie reconnue
 d'accès à la certification, valorisant l'expérience professionnelle et personnelle. Pour
 garantir la mise en place du dispositif sur le territoire, L'Etat se dote d'organisme
 spécialisé dans la promotion du dispositif.

II.1.1.3.2 Dispositif de VAE en région Centre

Le dispositif de VAE en région centre est relayé par deux principales instances, le GIP
 Alfa centre et le comité régional de développement en VAE chargé de maintenir la
 visibilité politique du dispositif.

Le groupement d'intérêt général (GIP Alfa centre) est un lieu d'information d'appui et
 d'expertise, qui en 2002, se dote d'un service dédié spécifiquement à la validation et la
 certification des compétences. Il est chargé de la veille et de l'information autour du
 dispositif, il assure également la professionnalisation des conseillers VAE à uvrant en point
 relais conseil.

Le GIP tente de garantir l'équité des prestations entre les différents prestataires. Après
 les résultats de certaines études menés par les principaux organismes certificateurs et la
 mise en place de groupe de réflexion, les instances VAE de la région Centre font des
 propositions techniques visant la professionnalisation des acteurs. Ils encouragent la
 collaboration entre les différents acteurs, pour palier le manque de visibilité que connaît
 aujourd'hui le dispositif après des débuts encourageant.

complémentaire permet de comprendre la manière dont la VAE est constituée comme un droit de la formation continue, et prend aujourd'hui la forme d'un dispositif spécifique, celui de la Validation des Acquis de l'Expérience, organisé par les textes de 2002. Au cœur de cette formalisation, deux concepts méritent une intention particulière, celui de reconnaissance et celui d'expérience.

II.1.2 Reconnaissance et expérience : au cœur du dispositif.

En quoi consiste cette reconnaissance de l'expérience, s'arrête-t-elle à la reconnaissance sociale permise par le diplôme ? Comment l'expérience singulière du candidat peut-elle faire écho aux compétences généralisées du référentiel ?

II.1.2.1 La VAE, un parcours de reconnaissance

La VAE permet au candidat de voir reconnaître les compétences acquises au cours de son parcours personnels et professionnels. Cette reconnaissance relève d'abord d'une reconnaissance sociale qui prend la forme du diplôme.

II.1.2.1.1 La certification : enjeux d'une reconnaissance sociale

A l'origine de l'engagement en VAE, les candidats témoignent d'un besoin de reconnaissance sociale. Il s'agit pour le candidat de faire reconnaître sa valeur sur le marché du travail par l'obtention d'une certification. La certification est alors comprise comme monnaie d'échange sur le marché du travail.⁵

Certains salariés occupant une fonction depuis de nombreuses années souffrent d'une dévalorisation de leurs compétences sur le marché du travail, liées à l'absence de certification. Ces professionnels qui ont appris sur le « tas » sont mis en concurrence avec de jeunes diplômés, sur des postes où bien souvent, l'expérience n'est que complémentaire au diplôme requis.

Selon A Honneth, c'est dans les situations où le sujet est confronté au « mépris », compris comme expérience négative de la reconnaissance, et qu'il s'engage à le surmonter, que s'enracine une quête pour la reconnaissance. La reconnaissance met en

⁵ Boutinet, JP (dir), (2009) *L'ABC de la VAE*, Toulouse Eres, 263

re » dans un système de relations qui a pour enjeux une

Pour le candidat, il s'agit d'obtenir un diplôme pour légitimer la place occupée, ou visée, la VAE est dans certains cas une forme de quête pour la reconnaissance qui naît d'une situation de mal reconnaissance. La VAE est alors engagée dans la perspective de valoriser les compétences acquises. Le diplôme est la preuve sociale de cette reconnaissance, la certification légitime le candidat dans ses fonctions, et légitime son parcours professionnel et personnel.

Pour Hegel, la reconnaissance est un concept transversal qui peut être abordé sous trois angles : celui de l'amour (la reconnaissance comme enjeux de relations affectives, sécurité affective), celui du juridique (la reconnaissance comme enjeux de relations contractuelles, liberté individuelle) et celui de l'état (la reconnaissance comme enjeux de relations communautaires, permet de reproduire l'ordre social.). A partir de cette formalisation A Honneth, identifient les sentiments indispensables à la construction de la reconnaissance et leur sphère d'émergence. . La sphère de l'intime représenté par l'affectif, la famille, permet d'acquérir la « confiance en soi ». La sphère du social représenté par le juridique, les droits et devoirs, permet d'acquérir le « respect de soi ». La sphère du politique, représenté par la fonction sociale et l'état, permet d'acquérir « l'estime de soi » et « l'estime sociale ».

A travers le processus de validation des acquis de l'expérience et l'obtention d'un diplôme, le candidat acquiert une forme d'estime sociale. Le jugement émis par le jury et la délivrance du diplôme est de l'ordre de la reconnaissance sociale. La VAE permet d'identifier des compétences, de donner du sens à celles-ci. A travers la certification, on lève le doute, les compétences sont reconnues comme acquises, par le diplôme elles acquièrent une vérité institutionnelle.

La démarche VAE est rarement réalisée par le candidat pour elle-même, mais pour servir un projet professionnel (promotion, mobilité, revalorisation salarial) ou personnel (réparer

6 R Ricoeur P, 2002 (cr 2004), *la lutte pour la reconnaissance et l'économie du don*, compte rendu de la première journée de la philosophie à l'UNESCO, http://portal.unesco.org/paul_ricoeur.pdf, consulté en novembre 2009.

sance professionnel et personnelle conduit le candidat à également une grande partie du travail réalisé au cours du processus de VAE. La « reconnaissance » apparaît alors comme un principe identitaire qui relève d'une construction mutuelle.⁷

II.1.2.1.2 .La reconnaissance mutuelle : un enjeu identitaire

Communément, on emploie reconnaître pour désigner ce que le sujet saisit par la pensée (se souvenir, donner du sens, distinguer : je reconnais cet objet) et ce qu'il accepte ou tient pour vrai, (avouer, admettre, convenir, constater : je reconnais que tu as raison.). On emploie se reconnaître pour désigner la perception qu'a le sujet de lui-même ou du contexte dans lequel il se trouve (s'identifier, se distinguer, s'y retrouver : je me reconnais des défauts). On emploie être reconnaissant lorsque le sujet témoigne de la gratitude (je te suis reconnaissant !).

Cette première définition permet de souligner les dimensions relationnelles de la notion de reconnaissance, elle suppose une mise en rapport du sujet et de son environnement, du sujet et de son identité, du sujet et de l'autre. La reconnaissance s'inscrit dans un système de relation subjective et inter-subjective. Ricœur puise dans le sens commun du terme pour définir le terme de reconnaissance, il retient trois utilisations : assumer ses actes et reconnaître ses devoirs ; identifier, distinguer et reconnaître l'objet comme vrai ; remercier, redevoir, supposant la réciprocité. La reconnaissance est définie comme un parcours qui suppose trois étapes, renvoyant aux utilisations communes du terme : identifier, s'identifier et être reconnu.

La reconnaissance est un besoin, qui naît de l'interaction. La reconnaissance est un principe identitaire qui relève d'une construction mutuelle et s'inscrit dans les différentes sphères du social. La reconnaissance est un processus de construction identitaire subjectif et intersubjectif, qui suppose une relation réciproque. Ce parcours de reconnaissance permet au sujet de se reconnaître lui-même comme sujet, et de se constituer une identité. Ce processus suppose donc une dimension inter subjective, le sujet peut se désigner comme sujet en effectuant un retour sur lui-même. Pour s'identifier en tant que sujet, il doit accepter d'être identique à tout autre sujet, partageant des caractéristiques communes, et en même temps différent de l'autre.

⁷ Boutinet, 2009.

La théorie du don pour la reconnaissance, fondée sur le concept de M Mauss. Ce n'est pas l'objet échangé qui est l'enjeu du don, mais le cérémoniel, la relation initiée par le don. La force symbolique de cet échange consiste à matérialiser le don de soi, la relation, à travers l'objet échangé. Ces échanges permettent d'être reconnu dans son identité et de témoigner de la gratitude, le don est une forme non violente de reconnaissance.

Toutes les « étapes » de la démarche peuvent faire écho à l'une des dimensions de la reconnaissance. Ainsi, il s'agit bien, pour le candidat d'identifier (ce qui relève des acquis ou de la compétence dans l'expérience, facilité par la phase d'accompagnement), de se reconnaître et d'être reconnu (par la certification, grâce au titre visé, formalisé par la soutenance).

Il est possible de voir alors dans le parcours de validation des acquis, et dans le cérémoniel de la soutenance devant le jury une situation permettant rituellement la reconnaissance. La certification matérialise cet échange entre le candidat et le jury.

La reconnaissance, sous ces différentes dimensions, est à la fois origine, fondement, et terme de la démarche VAE. Par les relations qui constituent la VAE (accompagnement, jury), on peut parler de reconnaissance mutuelle, si l'on comprend la VAE comme un enjeu pour l'organisme certificateur, le candidat et l'employeur, le cas échéant. La VAE s'inscrit dans le passé, par le retour sur expérience, dans le présent, au moment de la démarche, et le futur car elle permet de donner du sens à la continuité du parcours, d'envisager l'après VAE.

La démarche réflexive initiée lors de la constitution des preuves ou des périodes d'accompagnement conduit à une reconnaissance intellectuelle qui favorise la formalisation d'un parcours personnel. C'est le principe de reconnaissance personnelle qui permettra de formaliser les preuves attendues par le jury. La VAE contribue donc à la reconnaissance par soi, pour soi, et par les autres de sa propre expérience, de ses compétences, et par ce fait contribue à la construction identitaire du candidat. L'expérience est alors au centre de ce processus de reconnaissance.

L'expérience du candidat constitue le cœur de la démarche de validation. L'expérience singulière du candidat est au centre du processus de reconnaissance et relève d'un travail complexe d'élaboration.

II.1.2.2.1 L'apprentissage expérientiel

Le principe de validation des acquis, tel qu'il est décrit dans les textes de lois, initie une autre forme de reconnaissance, celle de la valeur de l'expérience comme processus d'apprentissage. Si la formation expérientielle est déjà admise, la VAE lui confère la même valeur que tout autre processus d'apprentissage. La formation classique n'est plus la voix d'excellence pour accéder à une reconnaissance par la certification.

Le processus d'apprentissage est en cours à tout moment de la vie. L'apprentissage n'est pas du seul ressort des situations formelles en formation. Les situations nouvelles constituent les formes les plus visibles de l'apprentissage en situation, ces situations entraînent souvent des réponses nouvelles. Le processus de construction de cette « solution » est apprentissage. Il s'agit ensuite, par le dialogue, d'identifier ces situations de créations de savoir, pour faire des ces apprentissages non conscient, de ces « concepts quotidiens » des « concepts scientifiques ».⁸

La VAE est une forme « d'institutionnalisation de l'expérience », l'expérience est alors mise sur pied d'égalité avec les voies classiques d'accès à la certification. Le diplôme délivré est le même, que le candidat ait suivi une démarche de validation ou ait bénéficié d'une « formation classique ». Cependant les savoirs mobilisés par les candidats dans ces différentes voies d'accès au diplôme ne sont pas semblable.

Bien souvent, le diplôme obtenu par voie de validation est dévalorisé. On reproche alors⁹ aux dispositifs de VAE de dévaloriser les diplômes. L'expérience peut-elle valoir le savoir dispensé en formation ?

⁸ C Courtois B Pineau B (Coords), (1992), *La formation expérientielle des adultes*, Paris, La Documentation française.

⁹ G pineau, dans Boutinet 2009.

Largement étudié dans le champ de l'éducation et de la formation, il s'agit ici de comprendre quel sens donner au terme d'expérience dans le cadre de la validation des acquis. L'expérience est tout d'abord comprise comme source d'apprentissage au travers de ce dispositif. L'expérience est donc « formatrice ».

Si les travaux sur l'apprentissage expérientiel atteste bien de la valeur de ce processus d'acquisition, et nous encourage à nous détacher de l'opposition faite entre pratique et théorie, savoir d'action et savoir académique, il ne reste pas moins que ces dichotomies influences et complexifies les pratiques dans le processus de VAE.

Les acquis ne sont pas constitués que du savoir d'action, mais de ce qui permet d'agir, même en situation d'exécution. L'expérience est constitué de l'ensemble de ces acquis ingénieux, soit du processus de réflexion qui est incorporé dans l'agir. Ainsi les acquis de l'expérience ne sont pas des savoirs agir, mais des construits ayant divers origines, toujours singuliers.

L'expérience appartient au candidat qui s'engage dans la démarche de VAE. Elle est le fruit de son parcours à la fois personnel et professionnel. L'expérience est un construit, au cœur du processus d'éco, auto et hétéro formation définit par G. Pineau. Le pôle hétéro désigne les connaissances acquises par la médiation d'un tiers, « la formation qui vient des autres », institué. Le pôle éco, désigne la formation informelle, celle de l'expérience, la connaissance qui vient des choses, des situations. Le pôle auto, est un double processus réflexif qui permet de prendre conscience de soi comme étant formé par les autres et par les choses, et ainsi de s'approprier la possibilité de former et de s'auto-former.¹⁰

L'expérience est donc singulière, personnelle, à travers la démarche de validation des acquis, le candidat va mettre cette expérience singulière à l'épreuve des exigences généralisatrices du titre ou diplôme visé. La VAE ne doit pas visé à une traduction du singulier au général, mais doit visé à prendre en compte la singularité de l'expérience. La validation des acquis n'est pas un travail de traduction, mais résulte d'une élaboration tenant compte de la complexité de ce modèle d'acquisition singulier qu'est l'expérience.

¹⁰ Boutinet , 2009

l'auto formation, l'expérience est une formation pour le la fois processus d'apprentissage et objet même de l'apprentissage.

La réflexion menée sur l'expérience au cours de la démarche de VAE permet à l'expérience de se faire connaissance. L'expérience est alors transformée lorsque le candidat se donne à réfléchir sur ses expériences, en explicitant ces actions. L'écriture ou la mise en mot est la condition nécessaire de cette transformation.¹¹ En réfléchissant son expérience, le candidat donne du sens à ses actions passées mais également à son parcours, et hypothétiquement à ses futurs actions. Cette expérience transformatrice intervient dans la construction de l'identité du sujet.

Pour conclure, l'approche réglementaire du dispositif permet de définir organisation, fonctionnement, et principes fondamentaux de la démarche de validation. Cependant, à la lecture de ces textes, certaines tâches apparaissent comme incertaines, parfois mal définies. Comment sur le terrain les acteurs de la VAE ont choisis d'interpréter ces textes ?

Ainsi au niveau réglementaire, l'accompagnement est facultatif, peu précisé, globalement désigné comme une aide méthodologique pour constituer le dossier du candidat. Celui-ci doit être constitué du dossier candidat. Celui-ci doit être constitué des preuves des acquis de son expérience. Le concept d'expérience peut-être appréhender de différentes manières, tantôt relative aux vécues, tantôt comprise comme apprentissage, comme acquis, savoir, compétence ou même activité. La représentation qu'ont les acteurs de ce concept vont influencés le parcours de VAE. L'expérience contenue dans ces situations n'est pas « limpide » pour l'acteur tout comme les savoirs émanant de ce processus d'apprentissage. Pour transformer cette expérience en savoir, il faut pouvoir conscientiser ce processus, identifier ces concepts quotidiens, c'est là tout l'enjeu de l'accompagnement.

¹¹ Mezirow, 1991

II.2 L'accompagnement en VAE : une pratique professionnelle qui reste à caractériser.

L'accompagnement au cours d'une démarche de validation des acquis de l'expérience est communément décrit comme un moment de la démarche ou comme une aide méthodologique, qui permet au candidat de réaliser un dossier répondant aux exigences de la certification. Cependant, la complexité du processus de reconnaissance de l'expérience au cœur du dispositif de VAE, laisse entendre que la relation d'accompagnement relève plus d'une collaboration complexe visant la mise en sens de l'expérience.

II.2.1 Pour une définition complexe de l'accompagnement.

Selon Boutinet, l'engouement pour les pratiques d'accompagnement résulte de la déficience contemporaine des grands régulateurs sociaux (famille, école...). Les différents dispositifs d'accompagnement permettent à un adulte sans cesse en questionnement d'inscrire son parcours dans une continuité.¹² La multiplication des pratiques d'accompagnement et la diversité de leur forme, du coaching au parrainage, rendent difficile le travail de définition. Chaque situation d'accompagnement suppose un contexte, un public et un objectif particulier. On imagine alors que toute définition générale est vaine. L'accompagnement serait alors une pratique contextualisée.

II.2.1.1 Polysémie de la notion d'accompagnement

« L'accompagnement ne relève pas du prêt à porter mais du sur mesure, ajusté à chaque personne et à chaque contexte et situation, il génère une zone de flou qui est à la fois zone d'inconfort et marge de manœuvre. ».¹³

¹² Boutinet JP, Denoyel N, Pineau G, Robin JY, (2007) *Penser l'accompagnement adulte, ruptures, transitions, rebonds*. Paris, PUF.

¹³ Paul M, l'accompagnement quels enjeux pour le tutorat, in Esquisse (revue de l'UFM d'Aquitaine) n° 52-53., janvier 2009.

relation éducative, au centre de laquelle on retrouve le
t leur but respectif. Progressivement, l'accompagnement
caractérisé par l'expertise du professionnel bascule dans une logique d'autonomisation, qui
met au centre des pratiques la singularité de la personne accompagnée et la particularité de
la situation.

L'accompagnement désigne alors toute situation centrée sur la dimension relationnelle de
l'action, où les acteurs en présence collaborent, dans un but défini. Peut-on pour autant
désigner toutes les pratiques professionnelles caractérisées par la relation avec
autrui comme situation d'accompagnement? Si il est nécessaire d'éclaircir les
fondamentaux de l'accompagnement, pour permettre d'asseoir la légitimité et la pertinence
de ces pratiques au sein des organisations, sur quels critères peut-on proposer une
définition qui engloberait cette diversité de pratique ?

M. Paul propose une définition minimale de l'accompagnement, à partir de l'origine
latine du terme : *Accum-pa-gnis*. L'accompagnement serait alors fait de la combinaison de
deux expressions, *être avec* et *aller vers*. Pour reprendre la formule d'Honoré citée par
Maela Paul¹⁴, accompagner consisterait donc en une « mise en relation » (être avec), celle-
ci étant la condition d'une « mise en chemin » en fonction d'une perspective, un objectif,
(aller vers). L'accompagnant doit permettre à l'accompagné d'accomplir sa propre action
(aller vers) et doit préserver la co-réalisation de cette action (aller avec). A partir de cette
première définition M Paul propose un modèle de l'accompagnement.

II.2.1.2 L'accompagnement, traversé par des tensions contradictoires.

Le modèle tridimensionnel de l'accompagnement est élaboré par M Paul à partir de
l'analyse des orientations prises par ce terme dans le sens commun, l'auteur définit trois
pôles composant le champ de l'accompagnement. Le Premier pôle est celui de l'expertise,
il renvoie aux termes suivants: Conduire, diriger, éduquer et gouverner. Le Second pôle est
celui de l'autonomisation, il renvoie aux termes suivants : guider, conseiller et orienter. Le
Troisième pôle est celui de la collaboration, il renvoie aux termes suivants : escorter,
protéger, aider, soutenir. Selon l'auteur, ces trois pôles couvrent les trois dimensions que
peuvent prendre l'accompagnement :

¹⁴ Paul M, 2004

porter, tout le registre de l'aide, de l'assistance, du secours
avec guider, tout le registre du conseil, de la guidance de
l'orientation, avec conduire, tout le registre de l'éducation, de la formation
et de l'initiation » M Paul¹⁵

L'auteur voit dans ces trois pôles une mise en tension des différentes valeurs, parfois contradictoires contenues dans l'accompagnement. La « tension dialectique » est pour l'auteur ce qui permet de relier les différents registres, et donc ce qui permet à l'accompagnement de se faire pratique efficace, cohérente et pertinente. Le second pôle et le dernier pôle sont donc mis en cohérence par la tension dialectique qui les traverse, la tension entre volonté d'autonomisation et dépendance du candidat vis-à-vis du professionnel.

Vannereau¹⁶ indique que ces tensions sont caractérisées par la contradiction. Les stratégies développées par le professionnel pour résoudre ces tensions peuvent être caractérisées par une logique dialectique ou dialogique. Pour résoudre ces tensions, l'accompagnant peut faire le choix d'une posture dialectique. L'accompagnateur annule alors la contradiction en optant pour « l'entre deux », et va ainsi apaiser les tensions. La logique dialogique suppose d'incorporer les orientations dans un tout complexe où les tensions contradictoires sont toujours présentes, mais deviennent complémentaires. L'accompagnant qui s'inscrit dans une logique dialogique ne va pas apaiser la situation mais intègre ces contradictions comme tension à la fois solution et problème. Les valeurs sont à la fois antagonistes et complémentaires. Si cette logique semble, en théorie, respecter le caractère complexe de la situation d'accompagnement, il est difficile de construire des pratiques relevant de cette logique.

Pour conclure, l'accompagnement désigne à la fois une posture, une fonction, une tâche et un moment. Donner une définition générale de l'accompagnement semble donc complexe. Il faut alors, dans chacune des situations d'accompagnement, identifier la position du professionnel, (devant, à côté, en retrait), le rôle du professionnel (expert ou facilitateur), identifier son comportement (ingénieur ou bricoleur) et sa fonction (escorter

¹⁵ ibid

¹⁶ (2009), Accompagnement et formation professionnelle, in Esquisse (revue de l'UFR d'Aquitaine) n° 52-53., janvier 2009.

conduire ou confronter à)¹⁷. Il s'agit donc de déterminer dans le contexte spécifique de la validation des acquis de

l'expérience.

II.2.2 L'accompagnement en VAE

L'accompagnement est souvent perçu comme pratique vertueuse, le rôle de celui qui aide bénéficie d'un jugement positif. Cependant, sur le terrain les pratiques d'accompagnement sont souvent remises en questions, contesté, « suspecté » (M.Paul). Les pratiques et l'efficacité de l'accompagnement est remis en cause par les autres acteurs de la validation des acquis, souvent par méconnaissance du rôle de l'accompagnant. Dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience, La critique la plus fréquemment rencontré est celle d'une trop grande intervention de la part de l'accompagnateur, souvent constaté entre la qualité du dossier et la prestation orale du candidat, le stress généré par la situation de soutenance ne semble pas convenir au jury pour expliquer ce « décalage »

II.2.2.1 Mettre en sens l'expérience : objet spécifique de l'accompagnement en VAE

L'accompagnement en VAE est communément défini comme un moment de la démarche, et comme une aide méthodologique. L'accompagnement intervient dans 2 processus, un processus d'organisation, du parcours de VAE, une étape vers l'obtention de la certification, et un processus d'élaboration de l'expérience qui prend la forme du dossier présenté au jury.

Pour A Lainé l'accompagnement est un processus au cours duquel l'accompagnateur doit mettre en place une méthodologie permettant de passer de l'explicitation à l'écriture. Dans un premier temps, l'accompagnateur doit créer un contexte favorable pour que le candidat puisse dégager les expériences significatives de son parcours, prendre conscience des savoirs incorporés dans l'action (la savoir agit), et formaliser ce travail de mise à distance par l'écriture du dossier. Il doit permettre au candidat de choisir les expériences pertinentes, d'identifier les compétences et connaissances acquises par l'expérience.

¹⁷ C Clénet 7e colloque européen sur l'Autoformation « faciliter les apprentissages autonomes », Enfa, Auzeville - 18 619- 20 mai 2006 , compte rendu, accompagner l'autoformation dans les dispositifs de formation.

de la source, elles émergent d'un travail de mise à distance, ses pratiques, les situations professionnelles connues. Il s'agit d'accéder aux compétences acquises dans et par l'action, et de pouvoir mettre en relation des compétences spécifiques et compétence attendue, définit dans le référentiel.

Si le travail d'A Lainé autour des pratiques d'accompagnement des professionnels du CNAM facilite la compréhension des critères d'efficacité d'un accompagnement en VAE, il met aussi en avant les difficultés de cette posture, les risques du travail accomplis au cours de l'accompagnement. Il n'est pas si simple de faire parler l'expérience !

C'est là la première difficulté de l'accompagnement en VAE, réussir à surmonter cette mise en mots. Il ne faut pas seulement parler de l'activité mais pouvoir parler de soi au travail, dans des termes qui ne sont pas nécessairement ceux du terrain. Le candidat doit livrer dans son dossier l'activité telle qu'il la réalise, se l'approprie, et non de décrire la seule activité prescrite. Il s'agit de faire le lien entre expérience et compétence, soit de pouvoir identifier la dimension de réflexion et de relation mobilisées pour réaliser l'action. Identifier les activités significatives, qui seront capable de rendre compte de la complexité et de la richesse de l'expérience, de l'ingéniosité du candidat.

Selon Y Clot, la mise en sens de l'expérience n'est possible que par le dialogue, l'expérience existe que lorsqu'elle est dite. Elle est à la fois productrice de socialisation et produit de la socialisation, l'expérience élaborée prend la forme du dialogue. L'accompagnement prend alors tout son sens au cours de la démarche de validation, l'enjeu est alors de « faire, faire comprendre pour mieux comprendre ».¹⁸

Ainsi l'objectif premier de l'accompagnement en VAE est de permettre au candidat engagé dans ce processus de prendre conscience des acquis capitaliser aux cours de son parcours, de donner un sens à son expérience. L'accompagnement doit également permettre au candidat de comprendre les objectifs de la VAE, ce qu'on attend de son dossier, l'utilisation du référentiel métier, en quoi consiste le passage devant le jury, quels sont les objectifs des séances d'accompagnement. L'accompagnement est le lieu où le candidat va pouvoir exprimer ce qu'il sait à propos de ses performances, déterminer la

¹⁸ Y Clot cité Par A Lainé, (2005), *Quand l'expérience se fait savoir, l'accompagnement en validation des acquis*, Toulouse, Eres, 295p

ence , et enfin le lieu où il peut appréhender la cohérence
le dispositif de validation.

II.2.2.2 L'accompagnement : relation de coopération et médiation.

L'accompagnement en VAE suppose de permettre au candidat de s'approprier son expérience, et de réaliser un travail de réflexion en autonomie sur la base d'un travail collaboratif. Il s'agit donc pour l'accompagnant en VAE de permettre au candidat de faire le lien entre son parcours et son expérience, en dépassant le seul descriptif des activités, mais en réalisant une analyse du parcours qui permet d'accéder aux savoirs d'expérience. La première étape de ce travail est alors de déterminer le rôle de chacun au sein de ce processus, qui prend le plus souvent la forme d'un contrat moral. Ce contrat permet alors de différencier le but de l'accompagnement du point de vue de l'accompagné et de l'accompagnant. Le but du candidat est d'obtenir tout ou partie du titre, celui du professionnel est de permettre au candidat d'atteindre ce but. L'accompagnant met en place les conditions nécessaires pour que le candidat atteigne ce but, en tenant compte des contraintes, notamment celle de l'équité voulu par la certification.

L'accompagnement doit être envisagé comme une co-activité, où les acteurs détermineront leur propre rôle et leur but, et les actions possibles en fonction de ceux-ci. L'accompagnement en VAE est alors défini comme une relation « facilitante et coopérative ».¹⁹ L'accompagnateur joue le rôle de médiateur entre le candidat, son expérience et les exigences organisationnelles. A partir de la connaissance du référentiel métier, l'accompagnateur doit encourager le candidat vers l'auto analyse de son parcours, dans le but de proposer au jury un dossier reflétant son expérience. Cependant il s'agit pour l'accompagnant de ne pas prendre la place du candidat dans ce retour sur l'expérience, ou de vouloir interpréter des situations décrites, en voulant les ajuster au plus près du référentiel. Le dossier devient alors produit d'expériences singulières, celle du candidat et celle d'un parcours d'accompagnement spécifique. Mais ce dossier doit également répondre aux critères exigés par le dispositif, dans ce sens il se doit également d'être produit formateur. Le dossier et le référentiel doivent être maîtrisés par l'accompagnant, pour permettre au candidat de le maîtriser ensuite, et de rendre compte d'une expérience singulière sous une forme à vocation généralisatrice.

¹⁹ A Lainé, in Boutinet 2009

L'accompagnement est une tâche nouvelle. Les acteurs chargés de l'accompagnement viennent d'un horizon différent, les pratiques sont diverses, et portent certainement la marque de la profession d'origine de l'accompagnant (Professionnel de la formation ou de l'accompagnement, conseillers, acteurs exerçant une activité proche ou simplement disponible¹). Cette nouvelle activité suscite de nombreuses questions de la part des acteurs de la VAE. Ces professionnels tentent d'adapter leur capacité et savoir faire aux enjeux de cette nouvelle situation professionnelle. Les acteurs donnent un sens orienté à leur pratique, en lien avec leurs pratiques professionnelles d'origines ou leur interprétation du dispositif. Ainsi les pratiques relèvent plus souvent de bricolage, de l'ingéniosité, plus que de pratiques, techniques, ou outils véritablement institués. De plus l'accompagnateur doit être capable de faire des choix éthiques, personnels, de faire preuve d'adaptation et d'ajuster posture et pratique en fonction du contexte, du candidat. Ainsi l'implication pour l'accompagnant est bien souvent personnelle, la pratique de l'accompagnement n'est pas *que* technique, elle suppose une implication forte de l'accompagnant, une construction de sa posture, une grande adaptabilité¹ tout en gardant en tête qu'il s'agit de répondre aux principes d'équité et d'efficacité vis-à-vis de l'institution. Bien sûr l'accompagnement n'est pas qu'une posture personnelle, elle s'inscrit dans un système. Accompagné/accompagnant/pratiques professionnelles. L'accompagnement est une activité rationalisée dans le sens où elle répond à des objectifs identifiés, et fonctionnalisés. L'accompagnement doit encourager le bénéficiaire à l'autonomie, tout en satisfaisant l'obligation de résultat au quel il est tenu vis-à-vis de l'organisation.

P Mayen²⁰ propose d'éclaircir cette situation professionnelle inédite par l'analyse de difficultés exprimées par les acteurs et les difficultés institutionnelles rencontrés pendant la mise en place du dispositif. Afin de comprendre cette nouvelle activité l'auteur propose une analyse de l'activité, qui supposerait de comprendre ce qui est l'objet de l'accompagnement et quels moyens les acteurs mettent en place pour réaliser cet objectif. Dans un deuxième temps, il s'agit de comprendre la façon dont les acteurs interprètent la situation : sont-ils en mesure de définir des invariants dans leur activité et d'identifier les modes d'action possible ? Pour finir l'auteur propose d'interroger ce que les acteurs peuvent s'approprier de la situation et par quel moyen il se l'approprie. Selon l'auteur,

²⁰ In éducation permanente, n°159

basé sur des critères d'efficacité, vis-à-vis du candidat, et de la certification. La connaissance du cadre réglementaire peut être un point de référence pour définir les pratiques. Cette maîtrise permettrait de définir son action et d'en améliorer l'efficacité vis-à-vis du candidat. Il n'existe pas de formation spécifique pour devenir accompagnateur, c'est une activité en construction. Les acteurs de la VAE doivent pour le moment s'approprier la situation d'accompagnement et apprendre de cette situation, pour développer et améliorer l'efficacité de leur pratique.

En conclusion, la complexité de l'activité d'accompagnement s'ajoute à l'injonction à l'autonomie subie par le professionnel. Le professionnel assurant l'accompagnant se doit d'être autonome, responsable de l'efficacité de la démarche. Cette autonomie passe par l'investissement, l'implication dans la tâche confiée, pour pouvoir répondre aux exigences de cette nouvelle responsabilité. Paradoxalement, pour M.Paul²¹, cette autonomisation est une ambition bien trop risquée pour s'y engager seul, l'autonomie du professionnel de l'accompagnement doit être construite collectivement.. Il s'agit alors pour les acteurs de se constituer en un groupe professionnel, capable de défendre, de développer, de porter cette nouvelle activité, pour pouvoir ensuite répondre à l'injonction d'autonomisation sans risque...

²¹ In Boutinet 2009

II.3 La professionnalisation

L'accompagnement à la validation est donc une tâche nouvelle, en cours d'élaboration. La définition des pratiques et des objectifs communs permettrait de légitimer cette activité. Il s'agit alors pour les professionnels de la formation chargés de l'accompagnement de s'approprier cette nouvelle activité. Les acteurs s'engagent alors dans un processus de professionnalisation de leur pratiques, et de plus largement de l'activité d'accompagnement.

II.3.1 Les trois sens principaux de la professionnalisation

Le terme de professionnalisation est défini par Wittorsky comme une intention sociale. Cette notion revêt différents sens. L'auteur distingue trois acceptations principales, chacune d'elle associée à des situations ou acteurs particuliers :

La *professionnalisation des professions*, désigne la constitution d'un groupe sociale autonome. Elle suppose la professionnalisation de l'activité, entendu comme processus de constitution d'une activité en profession, l'activité devenue profession est défini par sa rémunération, l'enseignement universitaires des savoirs nécessaires à son exercice, autrement dit par une rationalisation des savoirs. Cette acceptation suppose également la professionnalisation du groupe exerçant l'activité, soit le processus conduisant les individus exerçant une même activité à se réunir dans des associations professionnelles, à construire un code déontologique, et à défendre politiquement l'exclusivité de l'exercice.

La *professionnalisation efficacité de travail*, désigne la volonté des organisations d'accompagner les salariés pour s'adapter à la flexibilité du travail.

La *professionnalisation formation*, renvoie à la volonté de permettre aux individus d'acquérir les compétences et connaissances pour exercer une activité déterminée. Elle suppose la professionnalisation des personnes. Cette expression renvoie aux processus de développement professionnel caractérisée par une dynamique de socialisation professionnelle, et la construction d'une identité professionnelle.

Selon ces différentes orientations la professionnalisation est à la fois, une intention, un processus et une transaction. Une intention, du point de vue des organisations, exprimée

tion, d'accompagner les changements des situations de
e vue des individus ou groupe professionnel, qui vise le
développement des pratiques et la reconnaissance de l'activité, par l'organisation. Une
transaction, d'un point de vue combiné, qui vise à l'attribution d'une professionnalité basé
sur l'élaboration de pratiques spécifiques.

La professionnalisation relève donc de pratiques sociales déterminées et différenciées
en fonction du point de vue des acteurs qui mobilisent la notion.

II.3.1.1 La professionnalisation : élaboration des professions

Le terme de professionnalisation a d'abord été utilisé par les sociologues
fonctionnalistes pour désigner le processus par lequel une activité devient une profession,
et acquiert une place définie dans l'espace sociale.

Celle-ci résulte de l'intention des individus exerçant la même activité de rendre celle-ci
visible dans un contexte socio-économique complexe.

Boudoncle²² distingue deux logiques majeures de constitution des professions. La
première logique de professionnalisation des activités repose sur le modèle économique
libérale, l'auteur l'associe au modèle anglo-saxon de l'élaboration des professions. Il s'agit
pour les individus exerçant une activité de se constituer en profession pour se garantir une
place et des revenus au sein d'une économie de marché. La seconde logique de
professionnalisation des activités repose sur le modèle socio économique du corps d'Etat,
l'auteur l'associe au modèle francophone de l'élaboration des professions. Les
communautés de pairs définissent des règles communes pour garantir leur place et fonction
sociale dans la hiérarchie imposée par l'Etat.

²² Bourdoncle F(1991)« La professionnalisation des enseignants : la fascination des
professions » in revue française de pédagogie, n 94, P 72 à 92

La première logique de professionnalisation renvoie à la constitution des professions selon le modèle anglo-saxon. L'activité-profession renvoie aux modèles des professions libérales, activités intellectuelles ou artistiques, basées sur un savoir rationalisé.

La profession est alors définie par trois critères : la spécialisation des savoirs, une fonction de haut niveau et un idéal de service. L'activité peut être désignée comme profession lorsqu'elle est rémunérée, principale, et peut s'enseigner.

La professionnalisation est alors selon Merton, la transformation d'une occupation en une profession « possible grâce à la création d'une instance professionnelle, notamment par la création de formation universitaire, soit la transformation d'un savoir pratique à des savoirs empiriques »²³. La professionnalisation d'une activité résulte donc de la transformation des savoirs pratiques en savoirs théoriques. Selon Barber²⁴, le comportement professionnel est défini par quatre caractéristiques : une base solide et systématique de connaissance générale, le souci de l'intérêt général au détriment de l'intérêt individuel, un code étiq ue déterminant la maîtrise du comportement, une rémunération obtenue comme une rétribution du service rendu.

Cette définition est exclusive. Elle justifie la classification fonctionnaliste des professions, qui distingue les professions libérales « les vraies professions », des autres activités « les semi professions ». Boudoncle²⁵ relève les critiques principales opposées à ce modèle.

Ce modèle de professionnalisation tend à réduire l'autonomie du groupe professionnel. Il est animé par deux ambitions qui semblent paradoxales, répondre à la fois à un idéal de service et assouvir une aspiration au prestige. Le savoir rationalisé n'est pas nécessairement la base de l'exercice de l'activité. Le succès de certaines professions libérales ne repose pas uniquement sur les savoirs transmis à l'université, mais également

²³ Merton, cité in Boudoncle, 1991

²⁴ D Dubar C, Tripier (1998) *sociologie des professions*, Paris, Armand collin.

²⁵ Boudoncle F (1994) « La professionnalisation des enseignants : limites d'un mythe » in revue française de pédagogie, 105, P 83 à 199.

...iels (peut-on apprendre la médecine sans réaliser son
 ...e tend à réduire la dimension politique de ce processus,
 minimise la volonté de reconnaissance du groupe social et les tentatives de formalisation
 autonome du groupe. Boudoncle désigne ces tentatives par la notion de professionnisme.
 Cette notion définit un militantisme professionnel, qui passe notamment par la constitution
 d'une rhétorique propre, une stratégie de communication qui participe à la construction
 individuelle, collective de l'identité professionnelle.²⁶

II.3.1.1.2 Le modèle interactionniste

Le courant interactionniste propose de comprendre le processus de professionnalisation
 des professions comme une transaction sociale. L'enjeu de la professionnalisation est le
 processus de « coalition » des différents acteurs autour de leur activité. Une activité ne
 devient pas une profession comprise comme un tout, mais au contraire, une unité composite,
 constitué de segment professionnel, eux même constitué de trajectoire collective et
 individuelle.

Le courant interactionniste propose donc un processus de professionnalisation basé sur
 l'interaction de 4 dimensions constitutives des professions :

- L'auto organisation des acteurs, les acteurs s'organisent entre pairs pour se
 protéger de la concurrence en définissant un champ d'action spécifique et
 d'intervention réservé.
- La vie professionnelle résulte d'un processus biographique.
- L'interdépendance des processus biographiques et des interactions .Un
 groupe professionnel est constitué des processus biographiques des acteurs,
 et de l'interaction de ces acteurs entre eux et avec leur environnement.
- Le besoin de reconnaissance et les outils mis en place pour favoriser cette
 reconnaissance (rhétorique, protection légale, instance professionnelle)

Ainsi selon Dubar, la professionnalisation des professions résulte de trajectoires
 individuelles et collectives, de négociation sociale au sein du groupe constitué, et de la
 renégociation constante de la place du groupe au sein d'un espace professionnel.

²⁶ Dubar et Tripier, 1998

profession est donc « multi forme ». Aucune profession ne
 dèle anglo-saxon.

II.3.1.1.3 Des idéaux types à l'activité composite.

En proposant une étude du processus de professionnalisation des enseignants, Boudoncle s'emploie à définir les professions comme des « activités multi-formes », combinant les différents « modèles d'activités ». Le professionnel, face à l'imprévu, fait preuve d'intuition, d'art, il mobilise la réflexion en action.

L'activité est composite, elle combine les différents idéaux types de l'activité ou du métier. L'activité professionnelle peut relever du travail ouvrier, dont le modèle est caractérisé par un contrôle fort, des actions, tâches et gestes prescrits. Chez l'Artisan, il n'y a pas de séparation entre l'exécution et la conception, une vision globale de l'activité est nécessaire. Ce modèle suppose une autonomie dans le travail et une individualisation du travail basé sur des savoirs et savoirs faire large. L'acquisition se fait par compagnonnage, nécessite un savoir expérientiel. Le modèle du professionnel se distingue de l'artisan par l'initiative et la responsabilité. La pratique s'appuie sur un savoir de haut niveau, formel, systématique et rationalisé. Le modèle de l'Artiste met lui au cœur de l'activité la personnalité, la sensibilité et la créativité, l'artiste met en place des méthodes nouvelles, inhabituelle, imprévisible.

Le professionnel ne peut relever uniquement du modèle des professions libérales, ces pratiques relèvent plus souvent du bricolage que celui de l'ingénieur. Ainsi, l'accompagnateur comme l'enseignant savent jouer de leur ingéniosité, de leur créativité pour agir dans des situations nouvelles, « artisanales ». Ces modalités d'actions basées sur des savoirs et savoirs faire larges, n'ont rien à envier à la rationalisation systématisé du modèle de la profession libérale. L'activité professionnelle est composite !

II.3.1.2 Professionnalisation efficacité de travail, professionnalisation Formation

II.3.1.2.1 Le « nouveau professionnel » au cœur de l'entreprise.

Le terme de professionnalisation renvoie ici à une conception nouvelle du professionnel, qui se doit d'être autonome, responsable et adaptable, qui doit être capable d'assumer ces activités composites.

ne alors la volonté des organisations, institutions ou changements des modes de production. L'enjeu est ici de permettre aux salariés de s'adapter à « la flexibilité » du travail, l'organisation doit fournir les moyens aux individus de développer les compétences nécessaires pour faire face aux changements connus par les situations de travail.

Cependant, pour certains auteurs, cette volonté masque ici l'ambition des entreprises d'accroître à tout prix l'efficacité de travail, au détriment parfois de l'autonomie du salarié, et par la même de justifier la flexibilité du marché.

Sous couvert de professionnalisation ce processus risque de conduire l'organisation vers une institutionnalisation des activités, caractérisés par un contrôle de plus important de l'organisation sur l'individu, et donc de réduire l'autonomie du groupe professionnel.

Selon Dubar, cette logique risque de mettre à mal l'identité professionnelle pour voir émerger une culture de l'organisation. L'identité professionnelle, selon Pinaud, est une histoire, une construction progressive, personnelle et collective. Cette double construction garantie l'intégration des caractéristiques de professionnalité. L'identité professionnelle est de moins en moins liée à un cursus spécifique, mais intègre à la fois généralité de la tâche et personnalisation de l'activité.

II.3.1.2.2 La professionnalisation formation

Cette troisième acceptation renvoie ici à l'appropriation progressive de la « professionnalisation » par le milieu de la formation.

La professionnalisation renvoie ici à la volonté de mettre en cohérence situation de travail et situation de formation au cœur d'un processus d'apprentissage.

Ainsi la professionnalisation formation correspond aux dispositifs de formation qui propose d'articuler les situations de travail en entreprise, un temps de réflexion propice aux transformations des pratiques, et des situations de formations dites traditionnelles.

t alors enjeux identitaires du milieu de la formation, elle
n et les organismes au près des entreprises.

Les actions de professionnalisation visent à accroître la professionnalités des acteurs. La professionnalité renvoie aux capacités et aux savoirs mobilisés pour exercer l'activité professionnelle. Elle est composée « des compétences, de capacités, de savoirs, de connaissances et d'une identité reconnue par une organisation ou un groupe professionnel comme étant les caractéristiques du professionnel » Boudoncle.

Pour conclure, Wittorsky souligne que ces différentes acceptations combinent deux logiques traditionnellement opposées. La logique compétence renvoie à la professionnalisation efficacité de travail, soit au changement des situations de travail et à la négociation de la place des organisations sur un marché complexe. La logique qualification renvoie à la professionnalisation formation, qui met au centre de ce processus le salarié et une intention de reconnaissance individuelle.

II.3.3 La professionnalisation comme processus.

Wittorsky propose d'articuler ce qui relève du développement professionnel et de l'intention de professionnalisation. Il s'agit donc de mettre en cohérence les différents éléments et processus intervenant dans la constitution du sujet et les possibilités de professionnalisations proposés par les organisations.

A travers la modélisation des logiques de professionnalisation, l'auteur propose de déterminer les cultures de travail, modalités de recherche, dispositif de formation, dynamique de développement professionnel, modalités d'apprentissage correspondant à chacune de ces logiques.

Après comme apprentissage recouvre trois réalités organisationnelles. L'organisationnel renvoie à la professionnalisation des organisations. Ce processus est caractérisé selon Shön par l'ingéniosité développée par les acteurs en situation inédite et la communication de ces nouvelles solutions, pour lesquelles deviennent savoir organisationnel. La professionnalisation par médiation renvoie aux situations où l'apprentissage repose sur la présence d'un tiers qui va accompagner l'acteur dans le développement de nouvelles compétences. La professionnalisation par l'activité renvoie aux compétences acquises en situation, par l'activité et par l'action.

Ce dernier processus de professionnalisation se décline sous différents modèles d'actions, conceptualisé par l'auteur comme logiques de professionnalisation dans l'action.

L'apprentissage et le développement professionnel passe par le soutien de l'organisation, la présence d'un tiers, et l'investissement dans l'activité. L'activité est le support du développement professionnel (construction d'un sujet dans sa durée) et de l'apprentissage (situation et instant particulier).

II.3.3.1 Les logiques de professionnalisation

Wittorsky distingue donc six logiques de professionnalisation ;

La logique de l'action. Le sujet rencontre des situations nouvelles de travail, il modifie inconsciemment sa façon de faire pour répondre aux objectifs habituels de la situation de travail. Le sujet ajuste sa pratique au fil de l'action, pour faire face à la nouveauté de la situation, sans être conscient d'élaborer un nouveau processus d'action et donc de modifier l'action elle-même. Cette logique renvoie à la constitution des compétences incorporées (le plat) ou des routines d'action (Schön). Le sujet fait preuve « d'intuition professionnelle » favorisée par la maîtrise de la situation et de l'action habituelles.

La logique de réflexion et de l'action : Le sujet est confronté à une situation inédite de travail. La pratique habituelle ne permet pas de répondre aux objectifs de cette nouvelle situation de travail. Le sujet va alors élaborer consciemment un nouveau procédé d'action en mobilisant des sources d'informations extérieures (aide, documentation...). Les connaissances sont élaborées et conscientes, le sujet peut donc facilement communiquer, transmettre cette nouvelle modalité d'action, correspondant à une situation identifiée. Le sujet doit faire preuve d'initiative et d'innovation pour élaborer une nouvelle façon d'agir.

action : Le sujet analyse son action et sa façon d'agir à la lumière de l'élaboration de connaissance relative à l'action et à la

situation. Cette réflexion permet de constituer un corps de connaissance commun, qui permettra à terme de définir une façon d'agir commune. Il s'agit pour les acteurs de définir un nouveau procédé d'action, résultant d'une élaboration collective.

La logique de réflexion pour l'action : Il s'agit pour les sujets de déterminer de nouvelles façons d'agir pour améliorer l'efficacité d'une action. Cette logique résulte d'un processus volontaire, collective, qui permet d'anticiper le changement d'une situation déterminée.

La logique de la traduction culturelle par l'action : Un tiers intervient pour transmettre au sujet de nouveaux modes d'action. Cette logique suppose que les acteurs prennent de la distance vis-à-vis des situations de travail pour pouvoir ensuite s'approprier ces nouvelles modalités d'action, et les adaptés en fonction des situations.

La logique d'intégration-assimilation : Cette logique renvoie aux situations de formation « traditionnelle » où le sujet acquiert un savoir théorique qu'il devra être capable de mobiliser dans une situation donnée.

A travers ces différentes logiques de professionnalisation l'acteur acquiert des compétences spécifiques. Ces compétences peuvent être individuelles ou collectives. L'auteur les distingue en fonction de leur rôle, les compétences incorporées permettent d'agir par automatisme en situation (logique de professionnalisation action, réflexion et action), les compétences mentalisées permettent l'analyse et la communication des modalités d'action et des situations (logique réflexion et action), les compétences de processus ou de gestion de l'action permettent de connaître son propre fonctionnement (logique réflexion sur et pour l'action).

II.3.3.2 Logique de développement professionnel.

Wittorsky distingue l'apprentissage du développement professionnel. L'auteur identifie six acceptations principales du développement professionnel, il peut résulter de :

- La combinaison de différentes situations d'apprentissages (formation, auto formation, situation de travail). La professionnalisation du sujet est caractérisée par sa construction identitaire, relevant de son parcours personnel et professionnel.

- de la hiérarchisation des compétences acquises au cours
et. Les compétences contribuant au développement
professionnel sont les compétences incorporées par imprégnation, par
l'action ou par la formation. C'est la combinaison de ces différents modes
d'acquisitions qui permettent le développement professionnel.
- L'expérience, comprise comme acquis et mode d'acquisition, englobant
compétence incorporées ou conscientisée. Il s'agit alors d'une auto, éco,
hétéro construction. Ce processus résulte de l'interaction entre acteur,
activité, et situation, de la réflexion sur l'action, soit du parcours spécifique
de l'acteur.

Ainsi, le développement professionnel est le produit de logiques et d'interactions
diverses qui traduisent la construction du sujet dans la durée. Cette caractéristique première
du développement professionnel la distingue du processus d'apprentissage qui serait
caractérisé par des moments particuliers permettant l'acquisition de savoirs particuliers.

En conclusion, de cette exploration des champs conceptuels soulevés par notre
questionnement nous permet de préciser notre objet. Au cours de ce travail d'élaboration
de l'objet nous avons donc pu formaliser certaines de nos intuitions dont nous rendons
compte dans la synthèse suivante.

QUESTIONNEMENTS ET HYPOTHESES.

Le travail de définition effectué précédemment permet de préciser le questionnement faisant l'objet de la recherche.

La validation des acquis de l'expérience formalise l'apprentissage expérientiel comme voie d'accès à la qualification. Cependant la nature de cet apprentissage fait de la démarche du candidat un processus complexe. Il s'agit alors pour les organismes de formation s'étant engagé à mettre en place le dispositif de validation d'en garantir l'efficacité, en respectant d'une part les critères réglementaires et d'autre part la spécificité d'un contexte locale.

La mise en place du dispositif est rendu possible grâce à une adaptation locale du processus de validation. Le travail d'adaptation, réalisé par les professionnels de la formation, tient compte des spécificités du secteur d'activité, des ressources disponibles au sein de l'organisme de formation, et de la singularité de chacun des candidats.

L'accompagnement résulte alors de ce même travail de construction. Cependant la singularité des situations d'accompagnements et le manque de repères caractérisant les pratiques constituent un obstacle à la légitimité de cette nouvelle activité professionnelle. Pourtant l'accompagnement constitue une étape clef de la démarche du candidat, il favorise la réussite du projet en mettant à jour la dimension formative de l'expérience, et transforme la démarche de validation en un espace d'auto-formation.

Quelles stratégies, mises en place par les professionnels de la formation pour garantir l'efficacité de l'accompagnement, contribuent à la professionnalisation de l'activité ?

Mes hypothèses sont les suivantes :

Le professionnel chargé de l'accompagnement mobilise en situation des logiques de professionnalisation lui permettant de garantir l'efficacité de l'accompagnement, de répondre aux exigences du dispositif tout en satisfaisant la singularité de la démarche du candidat.

Les logiques de professionnalisations mobilisées au cours de l'action témoignent de la construction progressive d'une nouvelle activité professionnelle.



PDF
Complete

*Your complimentary
use period has ended.
Thank you for using
PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

lisation de l'activité passe donc par le développement
teurs, et permet d'affirmer la légitimité des pratiques
d'accompagnement au sein de la démarche de validation des acquis.

DEUXIEME CHAPITRE: MENER L'ENQUETE DE TERRAIN.

Je profite de ma présence sur le terrain, à la fois lieu de stage et d'enquête, pour réaliser observations et entretiens exploratoires. Cette « exploration » m'a permis de saisir les spécificités de mon terrain de recherche, de l'organisation locale du dispositif de VAE, et d'alimenter l'élaboration de mon objet et de ma méthode.

I.1 Le terrain

Je réalise mon enquête dans un organisme de formation privé spécialisé dans le milieu de la pharmacie et la cosmétique industrielle (OFCV)²⁷.

Depuis 2002, cet organisme certificateur propose d'accéder par voie de validation des acquis de l'expérience, à l'obtention de trois titres homologués. Ces titres, respectivement niveau III, niveau IV, niveau V, sont référencés au répertoire nationale des certifications professionnelles, ce qui permet leur obtention par validation des acquis de l'expérience.

Chaque titre est défini par un référentiel métier, composé d'unité de compétence, découpé en terme de compétences pratiques (corps de métier) et connaissances (base en mathématique, physique, produit pharmaceutique¹). Depuis 2003, quatre vingt neuf Vae ont été soutenues au sein de l'organisme. Vingt cinq d'entre elles ont abouties sur une validation totale des titres visées, soixante quatre sur une validation partielle. L'organisme a progressivement élaboré une procédure relative au déroulement de la démarche du candidat.

A partir des observations réalisées et de l'organisation prescrite par l'organisme, je propose de modaliser la démarche de validation des acquis de l'expérience au sein de l'OFCV sous la forme d'un parcours, constitué d'étapes identifiées.

²⁷ Dont nous avons déontologiquement modifié le nom, dans les pages suivantes nous désignerons cet organisme sous le sigle OFCV (Organisme de Formation de la Cosmétique Valley)

Les étapes et du parcours de la VAE à l'OFCEV

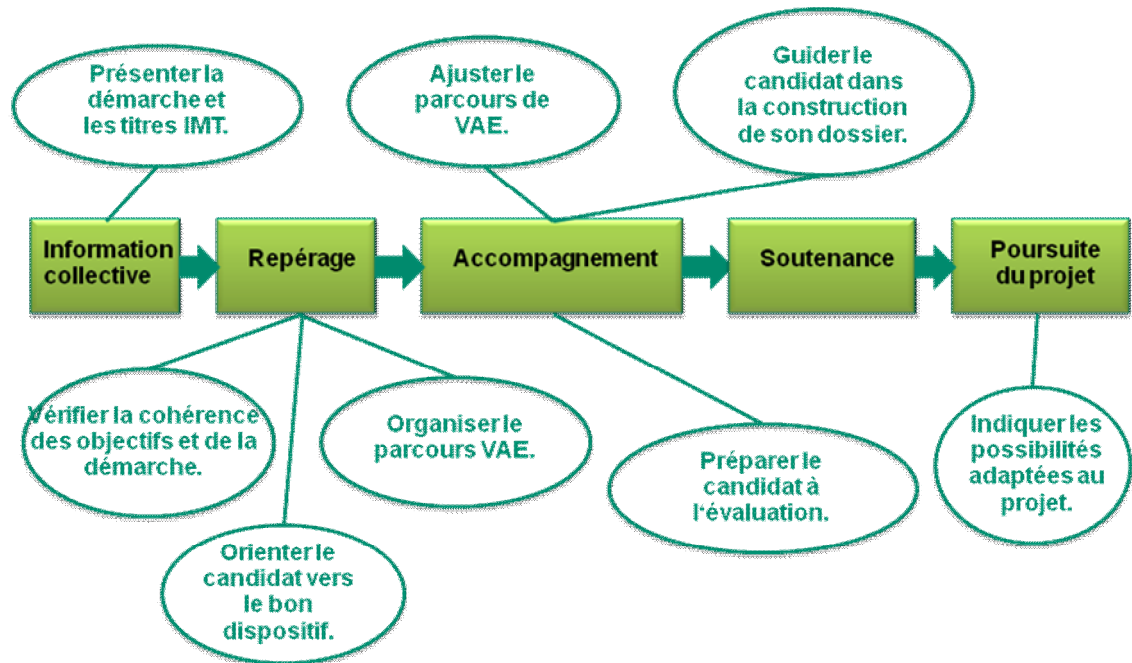


Figure 1 : Modélisation des étapes de la VAE à l'OFCEV. Réalisé par Juliette Pollet.

Les entretiens exploratoires avec les candidats et les professionnels²⁸ m'ont permis d'associer les objectifs de chacun de ces acteurs au cours de ces étapes. Le parcours de validation des acquis au sein de l'organisme est « fragmenté » pour reprendre l'expression de la responsable VAE. Cette fragmentation n'est pas un choix, elle répond à des contraintes économiques et à la faible disponibilité des acteurs (candidats et professionnels VAE). La communication entre les différents acteurs est parfois difficile (problème de disponibilité, de distance, d'intérêt), les pratiques sont diverses, la compréhension du dispositif varie. Chacune de ces étapes sont caractérisées par des objectifs spécifiques. Durant son parcours le candidat sera amené à rencontrer un formateur ou la chargée de VAE lors d'une réunion collective de présentation. Il est ensuite invité à un entretien de « repérage » avec la responsable du dispositif au sein de l'organisme, pour identifier le titre visé et les acquis *validable*. Il est accompagné par un formateur pour la rédaction du

²⁸ Annexe

formation. Le candidat est également susceptible de participer aux cours des évaluations²⁹, et rencontrera éventuellement un dernier intervenant lors de la préparation à la soutenance.

Pendant quatre mois de stage, je rencontre les acteurs de la VAE, responsables, formateurs chargés de l'accompagnement et des évaluations, sur les trois sites de l'organisme, Tours, Paris et Lyon. Je participe à chacune des étapes, information collective, repérage, accompagnement, mise en situation, préparation à la soutenance, soutenance, délibération. La responsable m'associe aux parcours de certains candidats rencontrés durant ces quatre mois, aux actions d'accompagnement et aux suivis administratifs.

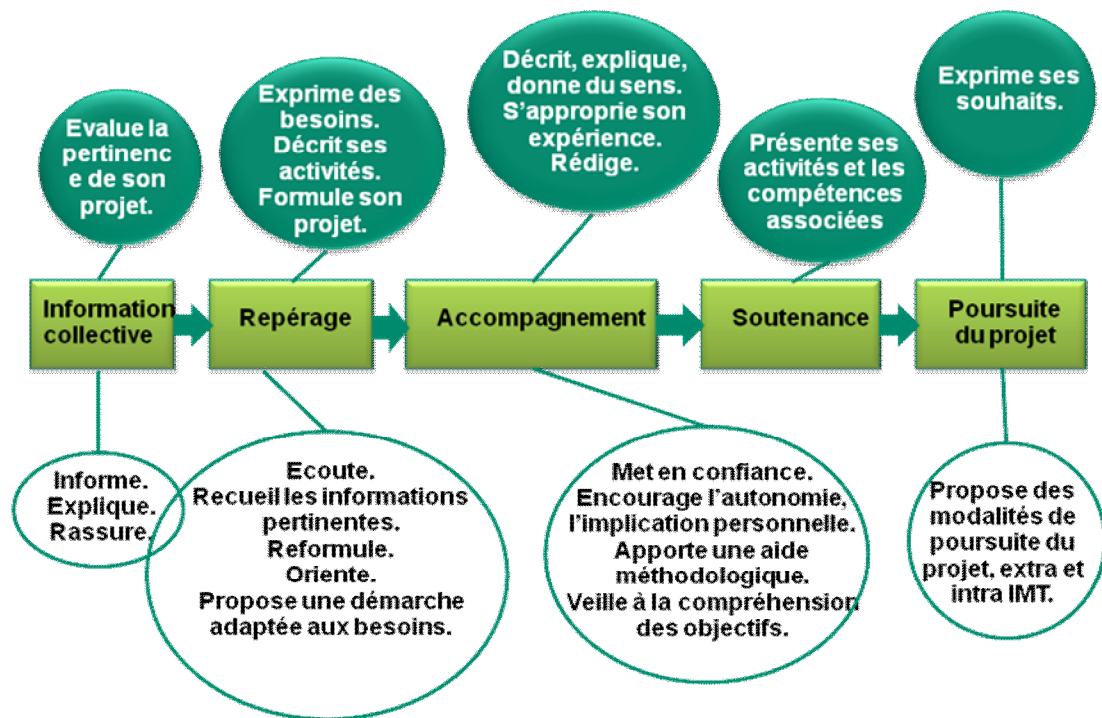


Figure 2 : Modélisation des objectifs des étapes de VAE. Réalisé par Juliette Pollet.

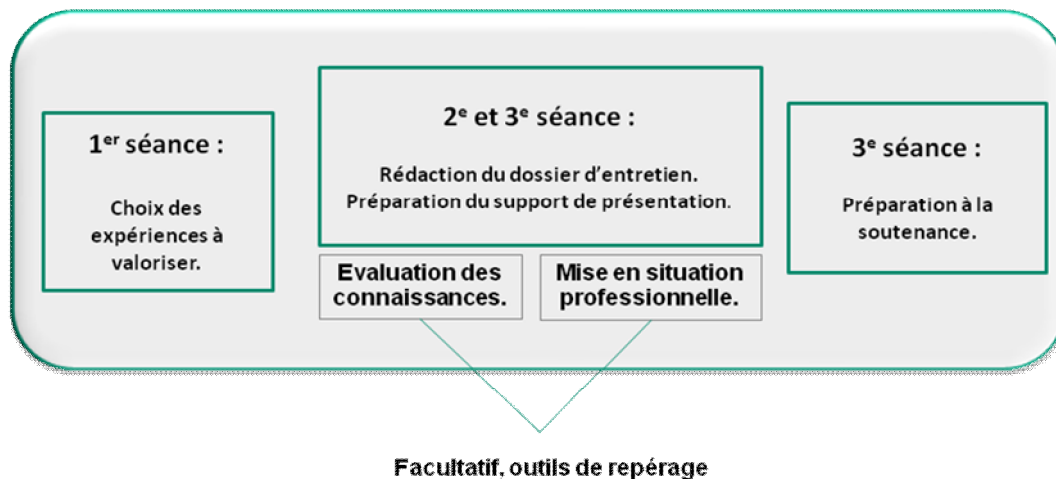
Je m'intéresse plus particulièrement à l'accompagnement compris comme étape de la démarche. Très vite je constate que les limites de cette étape fluctuent dans la description

²⁹ Chaque formateur peut être amené à intervenir sur le dispositif au cours des évaluations. Ces évaluations sont des mises en situation professionnelle permettant d'évaluer les compétences, de techniques du candidat, et de confirmer son positionnement pour la validation des unités de compétences composant le titre visé.

Parfois l'entretien de repérage est désigné comme une étape. Globalement, l'accompagnement est décomposé de la

façon suivante :

Figure 3 : Modélisations du *découpage* de l'étape d'accompagnement à l'OFCV.
 Réalisé par Juliette Pollet.



I.3. Le choix de la population interrogée.

Dans le cadre d'une enquête en science sociale, la population à interroger peut se définir de deux manières. Dans un premier cas, le choix de la population est défini par l'objet de la recherche. Dans un second cas la population à interroger se dégage des observations réalisées au cours de l'exploration.³⁰

Dans le cadre de cette recherche, l'exploration nous a permis de stabiliser notre objet de recherche, qui a ensuite déterminé le choix de la population. Mes questionnements autour de la professionnalisation des professionnels chargés de la validation des acquis au sein de l'AMT me conduisent donc à solliciter les six professionnels concernés.

³⁰ Arborio Am, Fournier P (1999) *L'enquête et ses méthodes : l'observation directe*. Paris. Nathan. 128p.

tion des acquis n'est par leur mission première au sein de le recherche et développement, ou chargé d'intégration, formatrice en galénique. La VAE constitue une « activité annexe » des tâches qui leur sont traditionnellement confié.

Leur parcours et leurs expériences professionnelles sont diverses. L'une d'entre elle est pharmacienne industrielle, une autre spécialisée en production pharmaceutique, une dernière a exercé dans le secteur de l'insertion professionnelle

Après m'être approprié mon terrain, mon objet de recherche, et avoir identifié ma population, il me faut maintenant développer une méthode de recueil de donnée pertinente, cohérente, adapté à ce que et qui je souhaite questionner

II. RECUEILLIR LES DONNEES.

II.1. Le choix de la méthode

II.1.1 L'observation, outils de construction.

L'observation nous permet d'alimenter mes questionnements, de construire mon objet d'étude et constitue également une source précieuse de données pour élaborer une méthode pertinente.

J'organise mes observations dans un carnet de bord. Celui-ci est un outil d'observation du chercheur en sciences sociales. Utiliser lors d'une phase « exploratoire » pour comprendre les enjeux du terrain de recherche, il me permettra également de construire ma grille d'entretiens, et influencera le choix de la méthode de recueil de données qui font l'objet de l'analyse dans les pages suivantes.

Au cours de l'observation le chercheur doit s'appliquer à la description minutieuse des situations, à recueillir des données objectives, qui jalonneront la progression de son enquête. Les informations recueillies ne seront pas toutes utilisées, mais le caractère systématique et rigoureux de cette méthode doit faciliter l'objectivité de l'analyse.

Le carnet de bord est donc un outil qui favorise l'observation. Il doit, en théorie, permettre de distancier réalité objective et subjectivité. Le chercheur en s'appliquant à une observation systématique doit écarter toute possibilité de glisser dans le jugement de valeur, ou dans la confirmation non justifiée d'une hypothèse.

Les informations doivent donc être prises en situation, le caractère immédiat de l'observation doit éloigner la possibilité de toute interprétation. Cependant au cours du recueil en observation, je constate vite la difficulté de mettre de côté mon propre cadre de référence, celui-ci me conduit à traduire, à interpréter les actions observées.

L'entretien semble alors en partie écarter ce problème « d'interprétation », si on accepte le fait que l'entretien permet d'accéder aux interprétations du locuteur, dans son propre cadre de références.

II.1.2.1 Apports théoriques

Il s'agit au cours de ma démarche de faire un lien entre développement professionnel du sujet (chargé de l'accompagnement), et constitution de l'accompagnement comme activité professionnelle reconnue. L'objet principal de mon enquête est donc de pouvoir recueillir les éléments qui caractérisent des pratiques, les processus, le sens, les stratégies développées par le sujet dans une situation particulière .

L'entretien est un « procédé d'investigation scientifique utilisant un processus de communication verbale, pour recueillir des informations en relation avec le but fixé ». ³¹ L'entretien peut prendre des formes variables, ces distinctions résident dans le degré de liberté qu'ont les interviewés dans leur réponse. Ainsi L'interview clinique laisse jusqu'au choix du sujet abordé, tandis l'interview à question fermé réduit considérablement les possibilités de réponses.

Au sein des objectifs décrits comme propice à l'utilisation de l'entretien, je retiens deux éléments qui font écho à l'objet de ma recherche. L'entretien convient particulièrement à la reconstitution de processus d'action. Lorsque j'explore le concept de professionnalisation, je retiens que le développement professionnel et la professionnalisation de l'activité passe nécessairement par les logiques d'actions développés par les acteurs en situation. Ainsi l'utilisation de l'entretien me permettrait de reconstituer avec le professionnel des processus d'action aux cours des quelles transparaissent ces logiques de professionnalisation.

L'entretien permet également d'accéder au sens que donne l'acteur à ces propres pratiques. Je postule dans mon développement que la singularité du dispositif d'accompagnement et son efficacité sont liées au sens donné par le professionnel à son action. L'entretien permet alors l'analyse du sens que les acteurs donnent à leur pratiques et aux événements aux quels ils sont confrontés (í). » ³²

³¹ Grawitz M, (1993), *Méthodes des sciences sociales*, Précis Dalloz.

³² Quivy R, Campenhoudt L, (1995-2006) *Manuel de recherche en sciences sociales* Paris, 3 em éd, Paris, Dunod, 287p

ce n'est pas chose simple à mener. Le premier obstacle est celui de la proximité, en particulier vis-à-vis de la population interrogée, pour certains des professionnels, ma démarche n'est pas légitime, je suis après tout que stagiaire et apprentis chercheur. La seconde difficulté est celle d'une trop grande proximité avec certains des interviewés possibles, proximité involontaire, mais bien réelle, liée à la double dimension de mon terrain, terrain de stage et de recherche.

Je retiens alors quelques éléments qui me permettront de mener au mieux ces entretiens³³. Dans un premier temps, je dois au cours de l'entretien « mener l'entretien », dominer tout en conservant une attitude respectueuse. Je dois organiser l'entretien, en choisissant un lieu stratégique notamment. L'entretien mérite une mise en scène, une maîtrise du temps et de l'espace de l'entretien, facilitant son déroulement. En vue de la problématique abordée, il est préférable de réaliser des entretiens individuels et non collectif. L'entretien ne se suffit pas à lui-même, il me faut réfléchir sur l'élaboration de ma grille à la possibilité de mettre en place une méthode d'analyse de contenu cohérente.

³³ Guibert J, Jumel G (1997), Méthodologie des pratiques de terrain en sciences humaines et sociales, Paris, Armand Collin.

II.1.2.2 L'entretien d'explicitation.

Je m'intéresse à cette technique d'entretien d'abord dans le cadre d'une démarche de compréhension du travail fournis par les accompagnateurs, m'appuyant notamment sur le travail de A Lainé³⁴.

Je pense alors que cette technique d'entretiens n'est pas incohérente avec mon objet de recherche. Travaillant sur l'adaptation, l'appropriation du dispositif d'accompagnement par les acteurs de cet accompagnement, la pratique de l'entretien d'explicitation me permettrait de découvrir les stratégies des acteurs. Il s'agirait alors d'accéder à cette adaptation, consciente ou non, entre ce qui est prescrit comme pratique d'accompagnement au sein de l'organisme et les situations particulières d'accompagnement.

La pratique de l'entretien d'explicitation est un dispositif permettant l'analyse des pratiques professionnelles³⁵. Lorsque l'analyse de pratique concerne la pratique professionnelle, la pratique réflexive consiste à donner du sens à des objets identifiés dans le contexte professionnel. Par un processus de désincorporation l'objet est identifié parmi les éléments de la situation. Cette identification de l'objet est permise par un processus de réflexivité et de conscientisation (entretiens d'explicitation, histoire de vie³⁶).

Il s'agit alors, sur la base du discours du locuteur, de distinguer ce qui relève de la procédure, du prescrit, et ce qui relève des procédés d'actions, de la compétence. Le processus de conscientisation initié par la posture réflexive et la mise en mot au cours de l'entretien permet d'effectuer cette distinction.³⁶

Il s'agit au cours de l'entretien de focaliser sur une partie seulement de l'action pour en déterminer les lacunes et les qualités. L'entretien permet de mettre à jour la compétence, ce qui permet à l'acteur de dépasser la procédure, pour accéder au procédé, à l'astuce, à

³⁴ Lainé A (2005), *Quand l'expérience se fait savoir, l'accompagnement en validation des acquis*, Toulouse, Eres, 295p

³⁵ Vermersh P, 2004 « Aide à l'explicitation et retour réflexif » in *Education permanente*, N°160, 1^{er} trim 2004, p 71-80.

³⁶ Vermersh, 2004

de l'entretien puis de l'analyse, il faut être vigilant, car passer vers quatre pôles proches de cette description, celui du contexte, de l'interprétation, du jugement ou du déclaratif.

Pour réaliser un entretien d'explicitation, le chercheur doit encourager la description chronologique d'une action contextualisée. La description du procédé d'action va permettre de distinguer ce qui relève de l'ingéniosité du l'ingéniosité, soit ce qui lui permet de passer de ce qui est prescrit à l'action inédite.

Pendant l'analyse, le tiers aide à identifier ce qui relève de la description du procédé et ce qui relève du contexte, de l'interprétation, du jugement ou du déclaratif, au cours de l'entretien il devra veiller à ne pas rompre la description en tombant dans la discussion, et devra encourager le candidat à analyser son propre discours. Ainsi, l'enquêteur doit être dans une posture d'écoute active, favoriser la précision du discours en utilisant des techniques de relances tel que l'écho ou la reformulation, ou encore du silence.

Cette méthode d'entretien me semble complexe, mais en lien avec mon sujet, cette enquête est l'occasion de faire « l'expérience de l'explicitation ». Je construis alors ma grille d'entretien sur le modèle de l'entretien semi directif à réponse libre. Débutante dans les pratiques d'entretiens, et totalement novice dans celle de l'explicitation, je pense alors mener des entretiens « mixtes ». Certaines questions prendront la forme l'interview centré, sollicitant des éléments de réponses limités dans le champ de ma recherche, et je tenterais par ailleurs d'encourager le processus d'explicitation, grâce au quel j'espère accéder au processus de professionnalisation des acteurs en situation

Construire la grille d'entretiens.

II.2.1 Processus de construction.

Pour construire la grille, il est conseillé de rencontrer dans le cadre d'entretiens exploratoires les acteurs ayant un impact sur la pratique étudiée.³⁷ Ce travail je l'effectue au cours de mon stage, je rencontre alors les différents acteurs du dispositif de la validation des acquis de l'expérience. Candidat, membre du jury, professionnel intervenant au cours de l'accompagnement.

Ces entretiens informatifs me permettent de saisir les éléments qui interviennent dans l'organisation de l'accompagnement, la perception et le sens donner aux pratiques d'accompagnement, et les facteurs intervenant dans l'accompagnement.

La grille d'entretien a pour fonction d'obtenir des informations sur les pratiques et les représentations. Elle a pour finalité de faire exprimer un maximum de la pensée de l'interviewé.

Les thèmes de la grille doivent renvoyer aux hypothèses. Je rappelle ici mes hypothèses, en déterminant les termes forts de ces propositions :

Le professionnel chargé de l'accompagnement mobilise en situation **des logiques de professionnalisation**.

Ces logiques permettent de garantir **l'efficacité de l'accompagnement**.

L'accompagnateur a les soucis de répondre aux **exigences du dispositif** tout en satisfaisant la **singularité de la démarche du candidat**.

Les logiques de professionnalisations mobilisées au cours de l'action témoignent de la **construction progressive d'une nouvelle activité professionnelle**.

Le processus de professionnalisation de l'activité passe donc par le **développement professionnel de chacun des acteurs**, et permet d'affirmer la **légitimité des pratiques d'accompagnement** au sein de la démarche de validation des acquis.

³⁷ Quivy R, Campenhoudt L,(1995-2006) *Manuel de recherche en sciences sociales* Paris, 3 em éd,Paris, Dunod, 287p

la grille d'entretien ne peuvent référer à un cadre trop
 e déterminer un thème « Professionnalisation » et de

formuler une question tel que « quel logique de professionnalisation mobilisez vous ? »

Il s'agit alors de développer des indicateurs. Chacun des thèmes sera abordé par des questions ouvertes, en évitant de formuler la question qui pourrait amener une réponse centré uniquement sur un point de vue, ou aboutissant à une incompréhension. Il faut alors développer des stratégies pour obtenir l'information, sans orienter la question.

Ainsi, à partir de nos hypothèses nous déterminons plusieurs thèmes et des indicateurs possibles.

II.2.2 La compréhension du dispositif.

Ce thème a pour objet d'évaluer la maîtrise des objectifs du dispositif, et la connaissance du parcours tel qu'il est organisé au sein de l'OFCV, et donc les objectifs fixés par l'organisme dans cet étape d'accompagnement.

Les indicateurs : description des étapes, des objectifs de ces étapes, des techniques utilisés pour réaliser les objectifs, représentation du dispositif.

Accès possible à l'information : Description des différentes étapes du dispositif.

Appropriation/adaptation du dispositif.

Ce thème a pour objectif de comprendre si, et de quelle façon, les acteurs se sont approprier le dispositif, et les motifs de ces appropriations.

Les indicateurs : outils mis en place par l'accompagnateur, stratégies spécifiques pour l'accompagnement d'un candidat particulier, mobilisation des compétences/connaissances professionnel d'origine, ou personnelle.

Accès possible à l'information : Explicitation d'un processus d'accompagnement, d'un candidat particulier. Question ouverte concernant la mobilisation des compétences.

Professionnalisation des pratiques.

Ce thème a pour objectif de sonder l'évolution, le développement des pratiques d'accompagnements des acteurs de l'OFCV et les facteurs de se développement.

Les indicateurs : comparaison entre les différents accompagnements, sentiment d'évolution des pratiques.



PDF
Complete

*Your complimentary
use period has ended.
Thank you for using
PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

Information : Questions ouverte sur l'expérience de

La dernière hypothèse qui consiste à faire le lien entre développement professionnel du sujet et constitution d'une pratique reconnue comme professionnelle ne sera pas abordé directement dans l'entretien, mais fera l'objet d'une partie de l'analyse de contenu. Je testerais cette hypothèse en croisant les éléments des deux entretiens.

En fonction des thèmes ci-dessus, je réalise la grille d'entretiens suivante. Cette grille est un document de travail, elle me permet lors des entretiens de visualiser les thèmes à aborder, et les « questions types » me servent de guide. L'ordre des questions n'est pas strictement défini, dans une posture d'écoute, je m'attache lors de l'entretien à interroger les professionnels en respectant la cohérence de leur discours.

Consigne inaugurale : présentation du projet, rappel de l'anonymat, accord pour l'enregistrement.

Corps de l'entretien.

Thème 1 : La compréhension du dispositif.

Questions associées :

Pouvez vous décrire une **action** de repérage, une action d'accompagnement et une action de préparation à la soutenance à la quelle vous avez participé ?

Quels outils vous mobilisés au cours de ces étapes ?

Thème 2 : Appropriation/adaptation du dispositif.

Peut on prendre un **exemple précis**, et pouvez me **décrire** cette séance en particulier ?

De quelle manière vous procéder au cours de la première/deuxième/troisième séance d'accompagnement ?

Quels types de **difficultés** vous avez rencontré au cours de l'accompagnement ? (quel remédiassions)

Thème 3 : Professionnalisation des pratiques.

Quelles connaissances vous mobilisez lors de ces accompagnements ?

Quels éléments de **votre parcours** vous aident à accompagner ?

Formule de Cloture / prise de congés.

Je réalise six entretiens, chacune des professionnelles intervenant dans la démarche d'accompagnement répond positivement à ma requête.

Lors du premier entretien, je rencontre de grandes difficultés avec la démarche d'explicitation. Malgré mes lectures, je maîtrise peu ce dispositif. Ce premier entretien va ensuite orienter le déroulement des suivants. Je m'attache alors moins à pousser l'explicitation, de peur que cette démarche ne soit pas comprise. Je me demande alors si cette technique d'entretien est réellement adaptée à mon objet de recherche.

La seconde difficulté rencontrée est liée à la proximité développée avec certaines des professionnelles au cours de mon stage.

Je ne livre pas dans ce mémoire une analyse détaillée de chacun des entretiens, pour des raisons de faisabilité. En effet l'analyse de contenu relève d'un travail important, chronophage, prise par le temps et l'ampleur de la tâche je n'ai peu malheureusement procédé à l'analyse de chacun d'eux. Deux des entretiens³⁸ réalisés font l'objet d'une analyse détaillée, je mobilise cependant les informations des autres entretiens au cours de l'interprétation.

³⁸ Annexe 1 et 3

III ANALYSER

III.1 L'objet spécifique de l'analyse de contenu : le discours.

L'analyse d'entretien consiste donc à faire l'analyse du discours. Selon Saussure³⁹, on peut analyser deux niveaux de discours. Le niveau de la langue, ce qui rend possible la communication. Ce niveau renvoie à l'analyse de conventions, de règles construites dans un cadre culturel spécifique. La langue renvoie à l'analyse de la syntaxe, de l'univers paradigmatiques, au classement des termes par « famille ».

Le second niveau du discours est celui de la parole. La parole est un acte, un acte individuel, constitué d'un ensemble de combinaison par lequel le sujet peut exprimer sa pensée en faisant référence au premier niveau de discours, à la langue, au cadre culturel. La parole est également fait social. Le discours doit donc être mis en lien avec les conditions de production de ce même discours, et les caractéristiques sociales du locuteur. On admet alors qu'il y a une relation entre position sociale, et la manière dont est produit le discours.

Il faut donc connaître la population interrogée pour pouvoir saisir les codes du discours. La formulation d'un énoncé relève d'un habitus linguistique, soit une tendance qu'a le locuteur à utiliser un terme, un vocabulaire, une structure d'énoncé dans un contexte spécifique.

Tout discours comporte des énoncés⁴⁰. Ces énoncés sont des unités de sens. Un énoncé a une signification qui lui est propre, une cohérence. Cette unité de sens doit être comprise dans un contexte. On doit analyser la place de chaque unité de sens pour comprendre l'énoncé. Sortie du contexte, l'unité de sens risque d'être interprétée. En fonction de ce qui précède ou succède l'unité de sens peut être affectée. Un énoncé est selon cette définition un acte social, qui prend son sens dans un contexte particulier. Cet acte social met en scène

³⁹ Cité par Bourdieu P, Bourdieu P (1982), Ce que parler veut dire, l'économie des échanges linguistiques, Paris, Fayard, 243 p

⁴⁰ Foucault cité dans Bourdieu P 1982 .

entre une structure objective, qui nécessite une mise à
l'interprétation.

Dans le cadre de l'analyse de contenu, comprendre le sens d'un discours, c'est saisir sa structure et à partir de celle-ci comprendre ce qu'elle dit des relations sociales, et des pratiques, du locuteur produisant le discours.⁴¹

Le discours recueilli pendant les entretiens est donc caractérisé par des énoncés codifiés. Ainsi l'énoncé peut relever d'un discours normé, d'une catégorie officielle ; d'une catégorie naturelle, relative à l'habitus linguistique ; et dans le cas de l'entretien de recherche d'une catégorie théorique. Le chercheur au cours de la recherche tente de saisir une pratique en posant des questions qui se réfèrent à un cadre théorique. Les réponses vont donc également appartenir à ce cadre.

Ainsi analyser les entretiens consiste à définir une position vis-à-vis de catégories naturelles. Il s'agit alors dans le cadre de l'analyse de contenu de tenir à la fois du sens et de signification.⁴² Le chercheur doit rester vigilant, et ne pas faire de l'entretien un simple outil pour alimenter sa démonstration, illustrer sa théorie. Ce processus peut prendre la forme de « citation » ou le discours recueilli sert d'exemple à une série d'affirmation théorique. Cette mauvaise posture est associée à une écoute passive. A l'opposé, on considère que le discours du locuteur est incontournable, le sens des pratiques est le sens que donne le locuteur. La compréhension de l'action est dans le discours du locuteur. Le chercheur s'attache alors à reconstituer le mieux possible ce qu'exprime le locuteur, au risque de nier toute catégorisation théorique.

Le discours doit être considéré au cours de l'analyse comme l'expression d'un monde symbolique structuré qui peut rendre compte des pratiques du locuteur. Le locuteur associe des pratiques à des représentations, à des systèmes de valeurs. L'analyse a pour objectif de mettre à jour la signification des pratiques du locuteur, sachant qu'elles se réfèrent à des positions et qu'elles peuvent faire écho à des catégorisations théorique.

⁴¹ Muchielli R, (1974 et 2006) *L'analyse de contenu*, ESF, série développement personnel, 9^e ed.

⁴² Unrug et MC (1974)

III.2 L'analyse de contenu.

III.2.1 Le choix des entretiens analysés.

Il me semblait difficile de traiter objectivement l'entretien réalisé avec la professionnelle qui m'a accompagné au cours de mon stage, et m'a guidé dans ma recherche. Une autre de ces professionnelles m'associe à chacune de ces actions au cours de mon stage, il m'est difficile de me tenir, malgré une méthode que je souhaite rigoureuse, à une analyse objective de ces propos.

Je réalise les six entretiens. Pour des questions d'objectivité mais surtout de faisabilité, j'analyse dans les pages suivantes seulement deux de ces entretiens. Je n'ai pas choisis ceux qui me semblaient « plus réussis », mais je les ai sélectionnés par soucis d'objectivité, et de représentativité. Les relations entretenues avec certaines des interlocutrices ont influencé leur et mon discours. Dans certains cas ils écourtent leur réponse, pensant me « l'avoir déjà dit » ou que je le « savais déjà », ou élabore leur réponse pour « aller dans mon sens ».

Cependant, il me semblait important de consulter chacun de ces professionnels pour, dans un premier temps me familiariser avec les techniques d'entretiens, et dans un second temps, pouvoir croiser les différentes informations recueillies, même si ce travail n'est pas formalisé dans ce mémoire.

III.2.2 Découpage linéaire des unités de sens composant le discours⁴³.

Pour réaliser l'analyse, il s'agit donc de repérer les énoncés, fonctionnant comme des unités de sens. Je dois découper le discours en « unité » de sens. Je réalise alors un premier découpage thématique linéaire du discours.

Il s'agit dans un premier temps d'organiser ce découpage en respectant l'ordre de l'interaction enquêteur/enquêté. Une initiale désigne chacun des acteurs J, désigne la prise de parole de l'enquêteur, le discours du locuteur est désigné par O pour le premier entretien, et L dans le second. Pour respecter l'interaction et la chronologie du discours, ces initiales sont suivies d'un chiffre désignant la place de

Exemple :

REF.	Unité de sens	Mots clefs	Indicateurs.	Thème associé. ⁴⁴
L42 207 208 210	et après le reste, tout par oral. (i) Après je suis dans la discussion , alors en fait on est dans les phases d'accompagnement.	La discussion	Nature de la relation et forme de l'entretien.	Thème2
L43 211-212	je suis Pour moi, mon rôle principal c'est d'accompagner le candidat pour réaliser son dossier candidat ,	Mon rôle dans l'accompagnement.	Représentation des objectifs organisationnels.	Thème1

⁴³ Annexe 3 et 4

⁴⁴ Thème 1 : Compréhension du dispositif.

Thème 2 : Appropriation/adaptation de la démarche d'accompagnement.

Thème 3 : Élément de professionnalisation.

Dans un second tableau, je quitte la logique linéaire du discours, pour réaliser des regroupements thématiques. Je réunis alors toutes les unités de sens faisant référence au même terme clef.

Je développe un « procédé » inverse. Je reprends les trois thèmes identifiés, regroupe sous ces thèmes les différents indicateurs, et les mots clefs utilisés, et interroge les énoncés pour savoir de quelle manière ils sont présentés par le locuteur.

Je détermine ensuite la récurrence de ces mots clefs pour définir le sens et la forme que prend ce thème dans le discours.

Thème 1 : compréhension du dispositif

Ce thème est dans l'entretien d'Odile éclairé par les indicateurs suivant :

- La maîtrise des étapes mis en place par l'OFCV, elle cite dans cet ordre le repérage, L'information collective, l'accompagnement d'une VAE collective.
- L'utilisation d'outils mis en place par l'organisation, comme le référentiel métier, une grille de compétence, des documents d'évaluation.
- L'interprétation des objectifs de l'accompagnement sont traduit par des verbes d'action, dans l'ordre d'apparition : aider, différencier, cibler, limiter, corriger.

L'entretien réalisé avec Laurie permet d'éclairer le thème de la façon suivante :

- La description chronologique d'une démarche VAE à l'OFCV, en faisant la distinction de toutes les étapes, les différents entretiens qui ont lieu dans l'accompagnement sont clairement différenciés.
- Les outils communs sont très peu présents dans le discours.
- L'interprétation des objectifs de l'accompagnement sont traduit par des verbes d'action, dans l'ordre d'apparition : évaluer, dépasser le superficiel, compléter le dossier, rassurer, guider, pousser et laisser faire, encourager.

Adaptation de la démarche d'accompagnement.

Chez Odile, cette appropriation est caractérisée par les indicateurs suivant :

- La nature des interactions, la relation avec le candidat est désigné par le « on » ou « ensemble nous », la relation prend dans le discours la forme de la collaboration. La position de chacun est parfois indéfinie.
- Les pratiques d'Odile prennent la forme de « tentative », « elle essaye de », elles semblent en cours d'élaboration, incertaines.
- Le discours témoigne de pratiques fluctuantes, encore peu définies. Les objectifs et les méthodes d'accompagnement fluctuent en fonction des situations, du candidat, et du déroulement de l'accompagnement. Odile développe des stratégies d'adaptation en action.

Le discours de Laurie permet d'identifier les indicateurs suivant :

- Les rôles de chacun sont distingués dans l'interaction. Elle utilise le « je » pour décrire ses actions, le « il/ils » pour désigner les ou les candidats en situation, ou « mes candidats ». Les autres acteurs (superviseur en entreprise, tuteur) sont clairement désignés.
- Les pratiques de Laurie prennent la forme d'un discours « d'action », désigné par des verbes d'action, « elle fait », revient sur ce qu'elle décrit pour apporter des précisions.
- Les pratiques de Laurie semblent élaborées, les énoncés permettent de reconstituer chronologiquement les actions menées. Elle mobilise beaucoup d'exemple, comme des questions qu'elle pose au candidat.

Le discours nous amène à identifier les connaissances personnelles principales mobilisées par Odile au cours de l'accompagnement:

- Les compétences acquises au cours de ces expériences professionnelles dans le milieu de la pharmacie industrielle, permette d'améliorer l'efficacité de sa pratique. Elle connaît le métier, donc comprend ce que fait le candidat. Elle a « l'œil de l'expert ».
- Son expérience comme formatrice est associée généralement à la connaissance du référentiel, ce qui lui permet de savoir ce qu'on attend du candidat, cette maîtrise du diplôme semble venir compenser les doutes émergents des premières situations d'accompagnement.

L'analyse de l'entretien de Laurence nous amène à identifier les éléments suivant :

Son expérience en tant que formatrice est citée est début d'entretien, et fait référence à ses « débuts » dans l'accompagnement. Son expérience dans l'accompagnement lui permet de développer des pratiques particulières, de prendre du recul, et de faire évoluer ses pratiques.

Les compétences acquises au cours de ses expériences professionnelles dans le milieu de la pharmacie industrielle lui permettent d'alimenter ses pratiques d'accompagnement.

Il s'agit ici d'une synthèse des éléments identifiés lors de l'analyse de contenu. Je présente ci-dessus les éléments, qui selon moi sont les plus significatifs, et me permette de livrer une première interprétation des entretiens réalisés.

--

IV INTERPRETER.

A partir des entretiens et de l'analyse de contenu, je livre ici des « pistes » d'interprétation. Je construis ma démarche d'interprétation en mettant en cohérence les éléments significatifs issus de l'analyse de contenu et les éléments théoriques identifiés lors de la construction de mon objet. Cette interprétation a pour objectif d'éclairer les hypothèses, cette dernière prendra donc la forme de « réponses » aux hypothèses émises.

IV.1 Quelles stratégies ?

Notre hypothèse était la suivante : le professionnel chargé de l'accompagnement mobilise en situation des logiques de professionnalisation lui permettant de garantir l'efficacité de l'accompagnement, de répondre aux exigences du dispositif tout en satisfaisant la singularité de la démarche du candidat.

L'analyse de contenu nous a donc permis d'identifier certaines stratégies développées par les acteurs chargés de l'accompagnement à l'OFCV. Ces stratégies permettent de répondre aux exigences réglementaires du dispositif, aux exigences de l'organisation du dispositif à l'OFCV et aux exigences de l'individualisation, nécessaire pour favoriser la réussite du candidat.

Ces stratégies consistent principalement à « articuler » ce qui est prescrit par le dispositif et l'organisation, avec le parcours du candidat. Les accompagnatrices tentent de mettre en rapport le parcours du candidat, ses activités professionnelles et le référentiel métier.

Cette articulation risque parfois la traduction, on tente de faire correspondre une activité à une compétence décrite dans le référentiel. Ce risque semble s'atténué au fur et à mesure des accompagnements. Cette expérience de l'accompagnement permet au professionnel de se détacher du référentiel, des compétences et objectif prescrit, pour se concentrer sur le parcours du candidat. Ainsi l'analyse des entretiens nous a permis de d'identifier un processus qui conduit l'accompagnateur à passer d'une logique de comparaison/correspondance, à une logique d'élaboration de l'expérience.

Cette élaboration de l'expérience prend la forme, dans le discours de Laurie de « la prise de recul », il faut que le candidat puisse prendre du recul, et faire comprendre, ensuite seulement il sera temps de voir ce qui fait échos au référentiel du titre visé.

l'accompagnement de l'élaboration de l'expérience » est au cœur de la démarche. Cependant, notre analyse ne nous permet pas de conclure en quoi elle peut garantir son efficacité, la réussite de la démarche.

Cependant, comme nous l'abordions dans la première partie cette élaboration de l'expérience constitue la dimension formative de la démarche, en ce sens les stratégies développées par les accompagnatrices de l'OFCV garantissent déjà cette dimension de la VAE au sein de l'organisme. Le modèle de la discussion, puis de l'écriture semble constituer un modèle efficace d'élaboration de l'expérience.

Est-il véritablement cohérent de vouloir sonder l'efficacité de la démarche pour définir les pratiques? N'était-il pas préférable d'interroger la dimension auto formative de la démarche ? N'est-ce pas l'enjeu véritable de ce parcours, et de la relation d'accompagnement ?

IV 2 Quelle construction de l'activité professionnelle ?

Notre hypothèse était la suivante : les logiques de professionnalisations mobilisées au cours de l'action témoignent de la construction progressive d'une nouvelle activité professionnelle.

Les formatrices ne sont que très rapidement formées à la démarche d'accompagnement. Cette brève formation est constituée d'une présentation des différentes étapes et buts généraux de celle-ci. Dans certains cas, en fonction de leur disponibilité et des possibilités elles pourront assister aux séances d'accompagnement menées par les « anciens » de l'accompagnement.

Ainsi le « terrain », soit les situations d'accompagnement constitue le cœur de l'élaboration des pratiques des formatrices. Dans un premier temps, celle-ci s'appuie sur les outils mis à leur disposition, comme les évaluations. Ainsi pour avoir le sentiment, dès le premier entretien de réussir le repérage, elles ont eu recours à des évaluations formelles. Cependant plus la pratique devient habituelle, plus les professionnels abandonnent ces « béquilles » pour se concentrer sur le cœur de la démarche, l'expérience du candidat et la relation accompagnant-accompagné.

Au cours des premiers entretiens, le rôle de l'accompagnant n'est pas si simple à cerner, s'agit-il d'évaluer, d'aider de corriger ? Mais progressivement les professionnels définissent

quels elles fonderont leur pratique, leur façon

Ce processus constitue bien un apprentissage et contribue au développement professionnel de l'accompagnateur. Cependant peut-on véritablement penser la professionnalisation d'une tâche qui, dans les fonctions initiales du professionnel, n'est qu'« exceptionnelle » ?

L'augmentation du nombre de candidat, chaque année, engagée dans cette démarche à l'OFCV nous laisse imaginer que cette question devra réellement être posée au sein de l'organisme, et ce, prochainement.

Malgré la volonté de « se poser », comme le dit Odile, pour réfléchir à ces pratiques, s'organiser et rendre cohérent un accompagnement fragmenté, le caractère ponctuel de ces actions constitue un frein à la mise en place d'espace permettant de constituer des pratiques, élaborées, partagées, reconnues, professionnalisées.

IV. 3. Quelle légitimité de l'accompagnement ?

Notre hypothèse était la suivante : le processus de professionnalisation de l'activité passe par le développement professionnel de chacun des acteurs, et permet d'affirmer la légitimité des pratiques d'accompagnement au sein de la démarche de validation des acquis.

Nous avons au cours de notre analyse identifié des processus de professionnalisation, que se soit par la formation formelle (même si minime), au cours des situations, par la réflexion sur l'action. « Accompagner » participe donc au développement professionnel de celui qui accompagne, et contribue également à rendre visible des pratiques spécifiques, des stratégies inédites mis en place pour assurer cette tâche.

Ainsi en croisant les différentes interprétations que font les accompagnateurs du dispositif, de leur rôle, de leur pratique, l'accompagnement nous apparaît comme une activité composite, « multi forme ». Elle relève de la combinaison des différents modèles du professionnel. L'accompagnateur à l'OFCV se dit « expert », il maîtrise le corps de métier. Il est bricoleur, il combine, essaye, teste pour construire un accompagnement efficace. C'est un artisan ingénieux qui mobilise ses connaissances et compétences pour faire de l'accompagnement de chaque candidat une situation inédite, et permettre à chaque dossier d'être un produit unique.

l'isolement » de ces pratiques, chaque accompagnatrice
critèraient d'être partagée, discutée, confrontée. Ainsi,
nous affirmons que la pratique d'accompagnement contribue au développement
professionnel du sujet. Cependant, la confidentialité de ce développement constitue un
frein à un éventuel processus de professionnalisation de l'activité, compris comme
constitution d'une profession.

La « tâche » assumée par les accompagnatrices possède les caractéristiques d'une
activité professionnelle, dans le sens où l'accompagnement à l'OFCV résulte d'une
élaboration, est constitué de pratiques identifiables et répond à une nécessité. Cependant
comme nous l'avons compris la légitimité de l'activité professionnelle est fortement liée à la
reconnaissance sociale de cette activité comme telle. Notre dernière hypothèse restera à
l'état d'intuition, mais nous espérons que ce travail de recherche puisse, modestement,
contribuer au parcours de reconnaissance de l'accompagnement à l'OFCV.

CONCLUSION

La rencontre de ces ingénieurs artisans de l'accompagnement à l'OFCV confirme que l'accompagnement en validation des acquis de l'expérience est une pratique complexe, une activité en cours de professionnalisation. L'accompagnement est une activité composite en cours d'élaboration, les stratégies des accompagnants pour satisfaire les exigences de la démarche de validation participent à cette construction.

Ce travail n'a pas la prétention de conclure à une définition fondamentale de cette activité, où à l'identification de pratiques caractéristiques. Cependant l'analyse de la démarche d'accompagnement dans ce contexte particulier, confirme la centralité du processus d'élaboration de l'expérience au cours de l'accompagnement. Je souhaitais à travers de projet me familiariser avec le dispositif et les pratiques d'accompagnement, pour pouvoir penser ensuite son adaptation à un contexte et un public spécifique. Au terme de cette enquête j'ai effectivement approfondie mes connaissances sur le dispositif et la démarche, mais également compris que l'efficacité même de cette démarche relevait d'un travail d'adaptation. Plus qu'une adaptation la validation des acquis relève d'une combinaison entre un contexte, une population singulière, des expériences, transformant ce dispositif une démarche continuellement renouvelées.

La rédaction de ce mémoire m'a permis de faire l'expérience de l'exigence de la démarche de recherche en science sociale. Ainsi la rédaction de ce mémoire m'apporte des réponses inattendues. Ce mémoire devient progressivement un espace d'articulation entre des savoirs que je pensais « abstraits » et des savoirs pratiques. Il me permet de donner du sens à un parcours qui me semblait jusqu'alors manquer de cohérence. Ce travail vient alors apaiser les doutes, à l'origine de mon entrée en formation, sous la forme du projet



PDF
Complete

*Your complimentary
use period has ended.
Thank you for using
PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

REFERENCES ET INDEXES

BIBLIOGRAPHIE

Austin JL (1962-1991) *Quand dire, c'est faire*, Paris, Seuil., coll essais (trad 1970)

Arborio Am, Fournier P (1999) *L'enquête et ses méthodes : l'observation directe*. Paris. Nathan.128p.

Bourdoncle F(1991) « La professionnalisation des enseignants : la fascination des professions » in revue française de pédagogie,n 94, P 72 à 92

Boudoncle F (1994) « La professionnalisation des enseignants : limites d'un mythe » in revue française de pédagogie,105, P 83 à 199.

Bourdieu P (1982), *Ce que parler veut dire, l'économie des échanges linguistiques*, Paris, Fayard, 243 p

Boutinet, JP (dir), (2009) *L'ABC de la VAE*, Toulouse Eres, 263

Boutinet JP , Denoyel N, Pineau G, Robin JY,(2007) *Penser l'accompagnement adulte, ruptures, transitions, rebonds*. Paris, PUF.

Bézille H,Courtois B (dir.), (2006)*Penser la relation expérience-formation*, Chronique sociale

Courtois B Pineau B (Coords),(1992), *La formation expérientielle des adultes*, Paris, La Documentation française.

Carré, Caspar, (dir) (1999-2006) « Le sujet adulte et la formation : de l'expérience à l'apprenance » in *Traités des Sciences et Techniques de la formation*; Paris, Dunod p195-337.

Clénet C, (2000) Mémoire de DESS SIFA, *Pour une ingénierie de l'accompagnement de l'autoformation dans la formation par alternance*, déc.2000, Université de Tours, sous la direction de P. Galvani

Dubar C,(1998) *Tripier sociologie des professions*, Paris, Armand collin.

Guibert J, Jumel G (1997), *Méthodologie des pratiques de terrain en sciences humaines et sociales*, Paris, Armand Collin.

Grawitz M, (1993), *Méthodes des sciences sociales*, Précis Dalloz.

Leboterf G, (1999 reed 2006) « Ingénierie de la formation : Quelles définitions et quelles évolutions » in Dunod, *Traité des sciences et des techniques de la formation*, Paris, Dunod, 2^e ed, p366-406/

Leboterf G, (2005), « L'ingénierie de la formation :quelle évolution ? » in Harmattan, *Se former à l'ingénierie de formation*, Paris, Harmattan, p 239-245

Lainé A (2005), *Quand l'expérience se fait savoir, l'accompagnement en validation des acquis*, Toulouse, Eres, 295p

Leboterf G, (reed 2006) *Construire les compétences individuelles et collectives : agir et réussir avec compétence, les réponses à 100 questions*, Paris, édition-organisation, 272 p

Muchielli R,(1974 reed 2006) *L'analyse de contenu* , ESF, série développement personnel, 9^e ed.

Mayen.P,(2004) caractériser l'accompagnement en VAE :une contribution de didactique professionnelle, in education permanente, N°159,2004 p 7 à 22

Mayen p, le couple situation activité sa mise en œuvre dans l'analyse du travail en didactique professionnelle. In Marcel J, Rayou P recherche contextualisées en éducation, p29 à 44

Mezirow J, (2001), *Penser son expérience. Développer l'auto formation*, Lyon, Chronique sociale.

Paul M, (2004), *L'accompagnement est une posture professionnelle spécifique*, Paris, Harmattan. 356 p

Quivy R, Campenhoudt L,(1995-2006) *Manuel de recherche en sciences sociales* Paris,
3 em éd,Paris, Dunod, 287p

Ricò ur P,(1998 reed 2005), *Parcours de la reconnaissance : trois études*, Paris,
Gallimard, 390p

Ricoeur P,2002 (cr 2004), *la lutte pour la reconnaissance et l'économie du don*, compte
rendu de la première journée de la philosophie à l'UNESCO, [http://portal.unesco.org/](http://portal.unesco.org/paul_ricoeur.pdf)
paul_ricoeur.pdf, consulté en novembre 2009.

Vermersh P, (1994 reed 2010) *L'entretien d'explicitation*, Paris, ESF, série pédagogie,
6^e éd.220 p

Vermersh P, 2004 « Aide à l'explicitation et retour réflexif » in *Education permanente*,
N°160, 1^{er} trim 2004, p 71-80.

Viot Nathalie,2007, *Le projet professionnel en formation. Etude portant sur le role du
projet professionnel dans l'engagement et la motivation de 3 adultes en formation*.
Mémoire réalisé dans le cadre du Master 1 ingénierie de formation .

Wittorsky R, Sorel M (2005), *La professionnalisation en actes et en questions*, Paris,
Harmattan, p 211-261

Collectif d'auteur, (2009), *Accompagnement et formation professionnelle*, in *Esquisse*
(revue de l'UFRM d'aquitaine) n° 52-53., janvier 2009.

Collectif d'auteur (2004), *Les acquis de l'expérience*, in *Education permanente*, N° 159,
juin 2004.

Compte rendu 7e colloque européen sur l'Autoformation « faciliter les apprentissages
autonomes », Enfa, Auzeville - 18 ó19- 20 mai 2006 , compte rendu, accompagner
l'autoformation dans les dispositifs de formation. Clénet C, 2006.

Rapport évaluatif du groupe Amnyos, octobre 2007, *Etude préalable à l'établissement
d'un plan de développement de la VAE en région centre, au regard de sa mise en òuvre
depuis 2002*. consulté en ligne [www. Amnyos.com/-dernieres études.html](http://www.Amnyos.com/-dernieres-etudes.html). le 22 novembre
2009.

Loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, Titre 2, Chapitre 2, développement de la
formation professionnelle ;Section 1, Validation des acquis de l'expérience.



PDF
Complete

*Your complimentary
use period has ended.
Thank you for using
PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

.fr/.../LES_TEXTES_OFFICIELS_APPLICATION.htm -

TABLE DES MATIERES

Introduction	2
Sommaire	4
Chapitre premier : Construire l'objet de recherche	5
I. Emergence du projet.	6
I.1 Mon parcours en question.....	6
I.2 Des rencontres comme réponses.....	7
I.3 Mon projet comme perspective.....	9
II. Penser la professionnalisation des accompagnateurs en validation des acquis de l'expérience : les concepts.....	11
II.1 La validation des acquis de l'expérience	11
II.2 L'accompagnement en VAE : une pratique professionnelle qui reste à caractériser.	23
II.3 La professionnalisation.....	31
III. Questionnements et Hypothèses.....	41
Deuxième chapitre: Mener l'enquête de terrain.....	43
I. Ancrer la recherche	44
I.1 Le terrain	44
I.2. Modélisation des étapes et du parcours de la VAE à l'OFCV	45
I.3. Le choix de la population interrogée.....	47
II. Recueillir les données.....	49
II.1. Le choix de la méthode.....	49
II.2 Construire la grille d'entretiens.....	54
III Analyser	59
III.2 L'analyse de contenu.....	61
IV Interpréter.	66
Conclusion.....	70
REFERENCES ET INDEXES	71
Bibliographie.....	72
Table des matières.....	76
Annexes	77
Annexe 1 Retranscription Entretien avec Odile.....	78
Annexe 2. Analyse de contenu de l'entretien avec Odile	90
Annexe 3 Retranscription de l'entretien avec Laurie.....	104
Annexe 4: Analyse de contenu référent à l'annexe 3.....	124
Annexe 5 : retranscription d'un entretien exploratoire.....	153



PDF
Complete

*Your complimentary
use period has ended.
Thank you for using
PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

ANNEXES

Annexe 1 Retranscription Entretien avec Odile.

Odile réalise son premier accompagnement il y un an. Elle est habituellement formatrice pour les promotions de formation initiale et continue, elle intervient également dans les entreprises pour des formations sur sites. Pour réaliser ces premiers entretiens elle n'a pas réellement « suivi de formation », on lui a présenté les différentes étapes du dispositif et les outils disponibles. Le matin de notre entretien Odile a réalisé sa première action d'information collective concernant la VAE.

J1 : Alors je vous explique comment ça se déroule, je vais vous demander de décrire une action d'accompagnement, en partant de l'entretien de repérage l'idée c'est de prendre un exemple, un cas précis, pour que je puisse comprendre comment vous faites

O1 : D'accord ba moi, j'ai pas fait de repérage encore enfin de repérage ça dépend ce que l'on entend par repérage ce que j'ai fait ce matin même, c'est que j'ai fait une info collé

J2 : Oui..

O2 : Donc oui éventuellement, on peut appeler ça repérage, pour identifier donc euh le niveau qui pourrait correspondre à l'expérience de la personne

J3 : Oui

O3 : Donc euh donc euh ba j'ai euh évalué l'expérience, et euh le type d'activité réalisé et suivis en cours, de leur parcours professionnels et puis après je le mets en phase avec les modules des titres Et donc là, ce matin une des personnes correspondaient à un niveau titre III et l'autre à un niveau titre III.

J4 : D'accord, et de quel façon vous déterminer ce qui correspond entre le parcours et le niveau, entre l'expérience et le référentiel ?

O4 : Ba en posant des questions, type voilà, par exemple au niveau titre III, vérifier que la personne ai bien fait de la gestion de projet du management d'équipe, ou de l'animation d'équipe donc déjà ça m'a permis de différencier pour moi les deux attentes par rapport aux niveaux titre IV et titre III et pour la personne qui pourrait être en titre

le parcours pour vérifier si il y bien des interventions sur
 la qualification réalisées ou bien des étapes de condi, du
 renseignement de documents.

J5 : Et donc vous procédez comment ?... Vous leur demandez de décrire leur activité ?

O5 : Ba là, dans les personnes que j'avais eu ce matin, y'en avait une qui avait pas du
 tout remplis le dossier..qui ne savait pas si qui avait eu connaissance de l'OFCEV et des titre
 qu'on proposait par le biais d'un bilan de compétences qu'il est en train de faire. Donc
 c'est quelqu'un qui avait aucun recul j'ai trouvé, aucun enfin il avait les documents, mais
 il les avait pas du tout remplis. donc ce que je lui ai proposé c'est qu'il commence à
 réfléchir, on a regardé ensemble les différents item du dossier VAE, pour qu'il puisse
 justement se poser, et qu'il puisse mettre à plat son expérience. ce qu'il pourra faire je
 pense plus facilement. parce que par l'intermédiaire de son bilan de compétence, c'est
 déjà ceux sur quoi il a travaillé.

J6 : D'accord.

O6 : Donc moi, j'ai pas pu re-balayer toute sa carrière avec lui, parce que c'est quelqu'un
 qui a trente ans d'expérience dans la même entreprise. fallait vraiment qui s'pose, il était
 déjà affolé par le travail que ça impliquait.

J7 : Donc vous lui avez proposé quoi ?

O7 : Ba en fait déjà qu'il puisse commencer à remplir le dossier de candidature, il
 l'avait pas remplis non plus, et le dossier d'entretien du candidat.

J8 : D'accord.

O8 : Sachant que derrière, va falloir que je le revois pour un entretien réelle, parce que ce
 matin c'était qu'une info collée et puis à l'entretien on va pouvoir positionner les modules
 acquis et les modules qu'il aurait à suivre en formation.

J9 : Donc vous avez prévu de le revoir en fait.

O9 : Oui, ba de toute façon après y a les fameux trois jours et demi d'accompagnement
 qui permettent de préparer le dossier, de la finaliser et de préparer le jury.

J10 : Et de quels documents vous vous servez pour les premiers entretiens ?

O10 : Ba, alors si des référentiels et puis on a dans le document de présentation, ba la
 démarche VAE, puis la présentation de l'OFCEV. c'est un document type en fait. donc

semble les différents modules, et puis les compétences qui
 après pour leur parcours personnel, ba on voit surtout

pendant les séances d'accompagnement

J11 : Et pour l'accompagnement, vous prévoyez comment ? vous voyez si il y a besoin
 que d'une journée ?

O11 : Ah, non, non, c'est trois jours et demi officiels ! Ça fait parti du parcours
 d'accompagnement et puis ça sera dédié à l'accompagnement, à la rédaction du dossier
 et à la préparation à la soutenance

J12 : Est-ce que vous pouvez me décrire un petit peu comment se déroule ces trois jours
 et demi justement ?

O12 : Oui ba oui, je peux le décrire parce que j'ai déjà réalisé des actions... enfin
 une action d'accompagnement pour une entreprise où j'avais 5 personnes à suivre donc
 euh ba ceux sont des journées pendant lesquelles et bien , ils mettent à plat leur
 expérience, donc en répondant aux différents items prévus dans le dossier du dé de..
 du candidat

J13: Oui

O13 : Et donc et bein, le principe c'est de les aider à mettre en valeur tout ça, et de
 bien cibler les points qu'ils ont à compléter à renseigner, de bien cibler, de bien se
 limiter à ce qu'on leur demande, et justement et bein de cadrer les choses se sont des
 gens, enfin pour ceux que j'ai eu qui ont eu de nombreuses années d'expériences... donc
 c'est vrai que c'était pas évident de broser un parcours entier sur quelques heures de
 travail donc

J14 : Et de quelle façon vous intervenez pendant ces accompagnements ?

O14 : C'est-à-dire

J15 : Il ya des journées dédiées à des choses particulières, ou c'est le même travail
 pendant les trois jours comment ça se passe finalement, qu'est ce que vous faites
 enfin

O15 : Non, ba en fait, c'est toujours essayer de discuter avec eux, pour pouvoir les
 aider, les débloquer, parce qu'ils savent pas de quelle manière prendre les choses ou au
 contraire quand il voit comment s'orienter les aider, ba à formuler, à mettre en valeur, à

ts principaux et puis voir avec eux comment ils le
 n formé de manière concrète quoi !

J16 : Donc c'est plus de l'aide, sur la méthode en fait

O16 : Ouï enfin je sais pas, moi le jargon, je leur donne un coup de main je sais pas trop comment on appelle ça

J17 : C'est des entretiens individuels ou collectifs ?

O17 : Ba, les personnes que j'ai eu l'année dernière, comme c'était des gens qu'étaient dans la même société je les voyais tous dans la même journée si vous voulez dans les trois jours et demi consacré à l'accompagnement et à leurs évaluations, ils étaient toujours tout les cinq je suis passé de l'un à l'autre pour travailler sur leur dossier respectif ou leur faire passer leurs évaluations respectives

J18 : D'accord

O18 : Ils avaient tous des évaluations différentes donc là aussi, en fonction de leur niveau, de leur expérience et du contenu des titres ba, je les ai enfin sur certaines matières j'étais pas sûre que leur expériences suffisent donc j'ai complété avec des évaluations dans différents modules, que se soit l'anglais, des sciences

J19 : D'accord, donc c'est une évaluation de connaissance

O19 : De la microbio voilà Pas une évaluation enfin par une mise en situation professionnelle. Alors pour l'année dernière c'était le cas. Mais j'ai croisé que c'était à la demande de l'entreprise.

J22 : D'accord

O22 : Non, généralement ce sont enfin après moi je débute aussi hein donc j'ai pas forcément réponse à tout mais j'ai pense que la plupart du temps, ce sont plutôt des évaluations on va dire théorique euh pour dire des questions écrites quoi.

J23 : D'accord Et c'est des modèles d'évaluation qu'on vous avez construit ou c'est choses que vous avez trouvées sur le réseau... ?

O23 : Non ce sont des évaluations qui ont alors qui ont alors que j'adapte un petit peu aussi, dans lesquels je pioche certaines questions

J24 : D'accord

évaluations qui ont été revues mais pour la plupart la
 existantes parce que enfin voilà j'ai vraiment
 accompagné donc j'vous dis 5 personnes l'année dernière euh là j'ai 3 autres
 personnes qui ont démarré avec qui j'ai déjà fait une journée d'accompagnement et
 aujourd'hui c'est la première Info Call que j'effectué alors c'est vraiment tout récent pour
 moi aussi

J25 : D'accord

O25 : Voilà !

J26 : Et sur les les accompagnements individuels de la même façon, vous les recevez
 donc du coup les 3 personnes ensemble ou c'est des entretiens individuels comment ?...
 comment ça s'organise ?

O26 : Non bein enfin si vous voulez j'des vois à tour de rôle et les autres continues
 à travailler sur leur dossier en parallèle ou euh parce qu'en faite ce sont des journées
 qui passent assez vite qui sont assez dense

J27 : Moui

O27 : C'est euh il faut être relativement bien organisé donc euh non j'essaie de
 tous les gérer en même temps.

J28 : D'accord. Et est ce qu'ils échangent entre eux ? Ou ?

O29 : Oui Oui Oui

J30 : D'accord

O30 : Oui Oui oui, j'ai eu l'impré enfin la j'ai eu i pour l'instant les
 personnes que j'ai eu ont i paraissent assez ouverte assez euh ont l'occasion de
 discuter entre elles de certaines i maintenant qu'vous dis les 5 de l'année dernière
 travaillent dans la même société, travaillent ensemble donc c'était déjà plus simple

J31 : Hum Hum

O31 : Pour les 3 que j'ai commencé à suivre, 2 d'entre eux travaillent ensemble aussi.
 Pas dans les mêmes départements mais sont dans la même entreprise.

J32 : D'accord

O32 : Voilà les échanges sont assez facilité en fait !

Comment vous identifiez les expériences qui vont être être valorisable en fonction du référentielle ?

O33 : Ba en connaissant un p  tit peu le r  f  rentielle   en   ba en ayant moi-m  me   en   tant formatrice depuis 2 ans ba j  suis  

J34 : Oui  

O34 : Voila j  connais les    tout cas   au niveau des modules corps de m  tier je connais les   les  

J35 : Les comp  tences attendues

O35 : Les comp  tences et voila   compte tenu des modules que l  on ai sens   atteindre donc euh   voila ba j  me base sur ca et puis l  exp  rience   mon exp  rience propre de l  industrie pharmaceutique

J36 : D  accord

O36 : Et des m  tiers de l  industrie pharmaceutique.

J37 : Et ce que pour vous dans la fa  on de g  rer ces entretiens ya une r  elle diff  rence entre ce dispositif et une formation classique je dirais   c  est quoi les points  

O37 : C'est-  -dire une formation classique ?

J38 : Ba une formation disons    vous intervenez sur les temps pleins par exemple ?

O38 : HumHum  

J39 : Donc qu  lle est le    comment on adapte justement c  quel   parce que c  est un dispositif diff  rent

O39 : Hummmm.

J40 : Donc qu  est ce qu  y a   tais pour vous peut   tre compliqu   ou int  ressant d  adapt   justement sur ce dispositif un peu particulier  

O40 :    euh   humm   euh   j  suis pas sure de bien comprendre votre question   mais   j  vais essayer d  vous r  pondre. Euh pour moi c  qu  est int  ressant c  est l  aspect euh   accompagnement. C  stadir euh   voila vraiment   estimer un niveau et aider les gens    mettre en valeur leurs connaissances, leurs comp  tences acquissent   et euh   et le mettre en ad  quation avec euh   ba justement les   le compte tenu des titres   donc c  est plus    enfin   c  est un accompagnement plus proche qu  c  qu  on pourrait avoir  

O41 : En formation habituellement, on a des groupes relativement grand on va dire et donc euh l'aspect individuelle prime moins.

J42 : Humhumí

O42 : La on a quand même plus le temps d'accompagner les gens en direct

J43 : D'accordí

O43 : C'était ca votre question ?

J44 : Oui oui tout à fait.

O44 : D'accord.

J45 : Donc à plusieurs reprises vous m'avez dit donc c'était intéressant que vous employez souvent le terme d'aide ou d'aider

O45 : HumHumí

J46 : Donc comment on s'y prend pour aider justement et c'est quoi la limite de l'aide ? a quel moment on intervient trop ou pas assez ? Est-ce que vous seriez me décrire ca ?

O46 : Ba c'est difficile

J47 : Ouaisí

O47 : C'est estí ba c'est que j'essaie de faire c'est de le mettre sur la piste de í ba comment compléter le dossierí quoi amener euh... dans lesí dans les éléments qui peuvent euhí valoriser leur parcours et apres euhí les laisser ba les laisser vraiment piocher dans leur í dans leur mémoires euhí parce que voila encore une fois, pour certains il faut aller chercher des éléments qui date d'ya 5 ans d'ya 10 ansí donc ca pas forcément facile de euhí d'y revenir mais c'estí euh c'est vraiment essayer de par rapport a ce qu'y m'ont déjà donné comme élément

J48 : Humhumí

O48 : De tirer un petit peu le fil conducteur de caí certains points qui sont en phases avec justement

J48 : D'accord

ils mettent sur la piste de tel ou tel point puis après d'eux par exemples, ou d'apporter plus de détails et puis voilà les laisser un peu travailler à partir de ça et puis après reprendre avec eux pour compléter ou pour vérifier qu'ils soient en phase, qu'ils n'aient pas oublié de point qui pourrait être déterminant dans leur parcours

J49 : D'accord

O49 : Voilà.

J50 : Est-ce que lors du positionnement de l'accompagnement ou de la préparation euh à la soutenance, vous utilisez des techniques d'entretiens particulières ou différentes en fonction des moments ?

O50 : Euh par exemples

J51 : Alors est-ce que donc c'est par exemple des techniques de communication que vous avez apprises et développé lorsque vous étiez formateur ? Est-ce que vous avez le sentiment à certains moments vous posez plus de questions ? ou vous êtes plus dans le modèle de la discussion ? Est-ce que vous sentez comme ça des différences au cours de l'accompagnement au niveau de la relation ou de l'échange avec le candidat ?

O51 : Ba euh ça que je peux vous répondre par rapport à ça c'est que au moment où il prépare ba en tout cas encore une fois le seul exemple que j'ai l'année dernière c'est quand ils ont préparé leur soutenance orale

J52 : Oui

O52 : Euh je vraiment envie que ce soit euh leur travail à eux et qui mettent vraiment en valeur avec lui ça qui voulaient utiliser comme support comme euh comme moti comme voilà ! Pour moi c'est à puis même dans la rédaction du dossier si vous voulez encore une fois j'ai trouvé que c'est bien c'est de faire émerger des choses mais après lui laisser exprimer avec leurs mots et euh qu'il soit vraiment leur travail leurs expériences et euh

J53 : D'accord

O53 : Pour moi, nous ont est vraiment en tant que support pour faire émerger et orienter mais derrière j'ai pensé que c'est important c'est c'est faire part de leur expérience quoi et que c'est que comme ça en étant à l'aise avec ça qui vont présenter que ce sera plus facile

z donc justement d  la pr paration   la soutenance  ca

s passe comment ?

O54 : Alors ca s passe comment ? rire  ca s passe bien j vais dire hum  hum 
hum  quoi vous dire par rapport   ca  l ann e derni re  euh  ba c est pareil  j ai 
on a construit les supports  euh  ba ils m ont  j les ai laiss  encore une fois un p tit
peu euh  comment construire ca seul puis apr s on a regard  ensemble si c tait   si
c tait pas trop charg  si  voila  c tait plut t d la mise en  d la mise en forme et apr s
je me suis plut t accentuer d les  couter   l oral

J55 : Humhum 

O55 : Et essayer de corriger euh  soit leur pr sentation  soit leur d roul  que ce soit
le plus logique possible 

J56 : D accord 

O56 : Hein voila donc  dans l organisation et encore une fois dans le contenu

J57 : Hum 

O57 : Euh  et puis voila essayer d les aider   tenir un certains timing  a pas
« digluer »  ou au contraire trop concentr  euh  .

J 58: D accord  . Est-ce que vous avez eu l occasion de pr parer des soutenances avec
des   des jeunes professionnels par exemple 

O58 : Oui 

J59 : Est-ce  que vous utilisez est ce que c est la m me fa on ou vous intervenez d la
m me fa on ou ya des diff rences ?

O59 : Ouais euh  ouais j pense que j interviens d la m me Fa on a part que la on n a
pas le m me timing alors c est vrai qu pour la pr paration des jeunes m me s ils sont plus
nombreux on a quand m me plus de temps   donc  c est euh  euh  c est un peu le
m me type d approche 

J60 : D accord 

O60 : Et vraiment de les laisser un peu maitre euh  de leur soutenance et de leur 

J61 : D accord  qu ce soit personnel en fait !

J61 : Est-ce que vous utilisez des outils spécifique lors de ces étapes ?

O61 : Alors euhí comme quoi ?

J62 : Alors comme des outils qui sont mise à disposition sur le serveurí des grilles ou des choses que vous avez élaboré vous-même euhí pour euhí suivre le candidat, l'accompagnementí est ce que vous avez mis en place certains document par exemple ?

O62 : Non parce que j'ai pas eu le temps de me pencher sur la questioní

J63 : D'accordí

O63 : Rireí Donc euhí après au niveau des grillesí ba oui ya les grilles qu'on utilise en fin de parcours euhí avec euhí ba validé sur le dossier í . validéí euhí je sais plus comment ça s'appel í validé

J64 : Ouií ouais

O64 : Valide par le jurií Ba ya trois niveau euhí avec les différentesí

J65 : Donc ca vous vous en servez a quel moment ?

O65 : Euhí ba en fin de parcours quant í euhí après qu'il ai passé leur évaluationí en fin de parcoursí quand j'avais euhí voila c'èqui ont validé de part leur expérience ou par leur évaluation ou c'èqui leur manque a validé donc la grille final qui va rentrer dans leur dossier en fait.

J66 : D'accordí D'accord í donc euh au niveau des connaissances ou des compétences donc personnelles donc vos connaissances ou vos compétences cette fois que vous avez acquis au cours de votre parcours professionnel vous í vous mobilisez quel types de compétences ou d'èconnaissances justement ?

O66 : Alors des connaissances euhí à la fois techniquesí puis des connaissances de l'environnement pharmaceutiqueí

J67 : D'accordí

O67 : Voila alors a la fois les compétences générales on va dire de í . Ba en qualité, réglementaire, euhí anglais, ou enfiní mais í et des compétences plus technique sur í

J68 : D'accordí

exemple de pharmaceutiqueí

J69 : Est-ce que vous m'indiquez desí par exemples de éléments de votre experience en tant que formateur ?

O69 : Humí ba forcément même si cæst inconscient ba jøpense que forcément que ca fais le lien euhí ouais jøpenseí

J70 : Donc plus au niveau deí dæla connaissance des référentielsí dæla formationí des capacités relationnelles par exempleí

O70 : Oui aussií même dans les évaluations parce que jøpeux connaitre aussi encore une fois les contenus ba voir si voila au niveau des évaluationsí ce sont des choses qu'ils ont déjà acquises ou pasí euhí oui donc cæst un tout bien surí

í Malgré la formation qu'on a eu humí euhí avant vraimentí euhí les étapes chronologiques dans lesquels euhí la par exemple, la ce matin après l'info call, j'ai pas fais d'entretien. Pour moi, ce était pas l'objet ! Euhí par contre beiní je suis pas sur d'avoir fait cæqui fallait cæstadir que pour moi cæst déjà ya eu l'info call ou les gens découvrent complètement l'environnement et ce vers quoi voila cæqu'on peut leur proposer. Apres a eux de dire si ça les intéressent ou non et après euhí voila en fonction de caí et re-convoqué pour cette fois ci un vrai entretien et déclencher les fameux 3 jours et demi.

J71 : D'accord

O71 : Voilaí humí maintenant je suis pas sur de euhí que ce soit la bonne démarche et que euhí cet entretien n'est pas euhí finí du être fait avec l'info coll ! Apparemment ca dépend si ya du mondeí pas d'un monde.

J72 : Oui cæst pour uní

O72 : Voila jøtrouve que cæquæst encore un peu difficile cæst d'avoir exactement euhí quoi envoyerí a quel momentí dans les courriersí comment.... Cæst un pøit peu l'aspect administratif malgré tout mais qui est évidemment important.

J73 : D'accord. Est-ce que vous avez des idées de remédiassions ?

O 73 : Je pense qu'il faut encore une foisí qu'on s'oppose maisí plus nous ici a Longjumeauí quitte à re-solliciter euhí d'ailleurs cæst sæque j'ai fait tout à l'heure, j'ai renvoyé un message à Christelle, pour être bien sur de euhí voila í de la procédure à

ment il faut que nous on se recale et qu'on se í qu'on
pour euhí bien bien définir les choses et euhí et que
chacune d'entre nous sache comment organiser sa partie.

J74 : D'accord.

O74 :í

J75 : D'accordí très bien ! Ba écoutez merci beaucoup d'avoir répondu à mes questions.



Annexe 2. Analyse de contenu de l'entretien avec Odile

REF	Unité de sens	Mots clefs	Indicateurs.	Thème associ ⁴⁵
J1 1-3	Alors je vous explique comment ça se déroule, je vais vous demandez de décrire une action d'accompagnement, en partant de l'entretien de repérage l'idée c'est de prendre un exemple, un cas précis, pour que je puisse comprendre comment vous faites	Description de l'action		
O1 3-4	D'accord ba moi, j'ai pas fait de repérage encore enfin de repérage ça dépend ce que t'entend par repérage	Le repérage	Maîtrise du dispositif organisationnel.	Thème 1
O1 5	ce que j'ai fait ce matin même, c'est que j'ai fait une info collé	Information collective	<i>Maîtrise du dispositif organisationnel.</i>	<i>Thème 1</i>
J2 O2 7-8	Donc oui éventuellement, on peut appeler ça repérage, pour identifier donc euh le niveau qui pourrait correspondre à l'expérience de la personne	Objectif de l'action		
J3 O3 10-11	Donc euh donc euh ba j'ai euh évalué l'expérience , et euh le type d'activité réalisé et suivis en cours, de leur parcours professionnels	Evaluer.	Objectifs orga.	Thème 1
O3 11-12	et puis après je le mets en phase avec les modules des titres	Mettre en phase	Interprétation perso des objectifs.	Thème 2
O3 12-13	Et donc là, ce matin une des personnes correspondaient à un niveau titre III et l'autre à un niveau titre III.			

⁴⁵ Thème 1 : Compréhension du dispositif.

Thème 2 : Appropriation/adaptation de la démarche d'accompagnement.

Thème 3 : Élément de professionnalisation.



		vous entre le ence et	Pratiques		
		le référentiel ?			
J4 O4 16-17	Ba en posant des questions, type voilà, par exemple au niveau titre III, vérifier que la personne ai bien fait de la gestion de projet du management d'équipe, ou de l'animation d'équipe		Poser des questions.	Pratiques personnelles de l'accompagnement.	Thème 2
O4 18	donc déjà ça m'a permis de différencier pour moi les deux attentes par rapport aux niveaux titre IV et titre III		Différencier	Stratégies d'appropriation.	Thème 2
O4 19-21	et pour la personne qui pourrait être en titre IV , ba de bien, bien balayer le parcours pour vérifier si il y bien des interventions sur équipement, des étapes de fabrication réalisées ou bien des étapes de condi, du renseignement de documents.		Balayer le parcours.	Interprétation perso de l'objectif.	Thème 2
J5 22	Et donc vous procédez comment ?... Vous leur demandez de décrire leur activité ?		Description des pratiques/explicitations		
O5 23-24	Ba là, dans les personnes que j'avais eu ce matin, y'en avait une qu'avait pas du tout remplis le dossier..qui ne savait pas qui avait eu connaissance de l'OFCV et des titres qu'on proposait par le biais d'un bilan de compétences qu'il est en train de faire		Situation particulière rencontrée.	Stratégies d'adaptation des pratiques.	Thème 2
O5 24-26	í Donc c'est quelqu'un qu'avait aucun recul j'ai trouvé , aucun enfin il avait les documents, mais il les avait pas du tout remplis		Aucun recul.	Interprétation perso de la situation/du candidat.	Thème 2
O5 27-30	donc ce que je lui ai proposé c'est qu'il commence à réfléchir, on a regardé ensemble les différents item du dossier VAE, pour qu'il puisse justement se poser, et qu'il puisse mettre à plat son expérience ce qu'il pourra faire je pense plus facilement parce que par l'intermédiaire de son bilan de compétence, c'est déjà ceux sur quoi il a travaillé		Adaptation de pratiques	Stratégies d'adaptation des pratiques.	Thème 2
O6 32-34	Donc moi, j'ai pas pu re-balayer toute sa carrière avec lui, parce que c'est quelqu'un qu'à trente ans d'expérience		Rebalayer le parcours.	Interprétation perso de l'objectif.	Thème 2



		fallait affoler			
J7 35	Donc vous lui avez proposé quoi ?	Stratégie.			
O7 36-37	Ba en fait déjà qu'il puisse commencer à remplir le dossier de candidature, il l'avait pas remplis non plus, et le dossier d'entretien du candidat.	Le dossier candidat.	Objectif organisationnel.	Thème 1	
O8 39-41	Sachant que derrière, va falloir que je le revoie pour un entretien réelle , parce que ce matin c'était qu'une info collé et puis à l'entretien on va pouvoir positionner les modules acquis et les modules qu'il aurait à suivre en formation.	On va pouvoir positionner.	Nature de la relation.	Thème 2	
J9 42	Donc vous avez prévu de le revoir en fait				
O9 43-44	Oui, ba de toute façon après y a les fameux trois jours et demi d'accompagnement qui permettent de préparer le dossier, de la finaliser et de préparer le jury	Trois jours d'accompagnement.	Organisation général du dispositif.	Thème 1	
J10 45	Et de quels documents vous vous servez pour les premiers entretiens ?	Utilisation des outils			
O10 46	Ba, alors des référentiels	Les référentiels.	Outils coll.	Thème 1	
O10 46	et puis on a dans le document de présentation, ba la démarche VAE,	Document de présentation	Outils coll.	Thème 1	
O10 47	puis la présentation de l'OFCV c'est un document type en fait				
O10 47-48	donc ce matin, et bein on a revu ensemble les différents modules,	On a revue ensemble.	Nature de la relation.	Thème 2	
O10 48	et puis les compétences qui vont en face de chaque titre	Le référentiel.	Outils coll.	Thème 1	
O10 49	après pour leur parcours personnel , ba on voit surtout pendant les séances d'accompagnement	Comprendre le parcours dans l'échange.	Nature de la relation pendant l'accompagnement.	Thème 2	
J11 50-51	Et pour l'accompagnement, vous prévoyez comment vous voyez si il y a besoin que d'une journée ?	Organisation de la démarche.			



	Thèmes et parcours	Dispositif prescrit.	Interprétation du déroulement.	Thème 1
O11 53-54	et puis ça sera dédié à l'accompagnement, à la rédaction du dossier et à la préparation à la soutenance	Organisation du dispositif	Organisation générale du dispositif	Thème 1
J12 55-56	Est-ce que vous pouvez me décrire un petit peu comment se déroule ces trois jours et demi justement ?	Maîtrise du dispositif		
O12 57-58	Oui, ba oui, je peux le décrire parce que j'ai déjà réalisé des actions... enfin une action d'accompagnement pour une entreprise où j'avais 5 personnes à suivre	Une expérience de l'accompagnement.	Rôle de l'expérience.	Thème 2
O12 58-59	donc euh ba sont des journées pendant lesquelles et bien, ils mettent à plat leur expérience,	Mettre à plat l'expérience.	Interprétation des objectifs.	Thème 1
O12 59-60	donc en répondant aux différents items prévus dans le dossier du candidat	Utilisation du dossier	Utilisation des outils coll.	Thème 1
O13 62	Et donc et bien, le principe c'est de les aider à mettre en valeur tout ça,	aider	Interprétation des objectifs	Thème 1
O13 62-63	et de bien cibler les points qu'ils ont à compléter à renseigner, de bien cibler,	Cibler	Interprétation des objectifs.	Thème 1
O13 63-64	de bien se limiter à ce qu'on leur demande, et justement et bien de cadrer les choses	Limiter	Interprétation des objectifs.	Thème 1
O13 64-54	se sont des gens, enfin pour ceux que j'ai eu qui ont eu de nombreuses années d'expériences...	Nature de l'expérience du candidat	Singularité de la démarche du candidat.	Thème 2
O13 65-66	donc c'est vrai que c'était pas évident de broser un parcours entier sur quelques heures de travail donc	Difficultés de la tâche	Interprétations des objectifs.	Thème 1
J14 67	Et de quelles façons vous intervenez pendant ces accompagnements ?	Pratiques personnelles.		
J15 69	Il ya des journées dédiées à des choses particulières,	organisation	Organisation générale du dispositif	Thème 1
J15 69-70	ou c'est le même travail pendant les trois jours comment ça se passe finalement, qu'est ce que vous faites enfin			



	essayer voir les	Discuter, aider débloquer.	Interpretations des objectifs.	Thème 2
O15 72	parcequ'ils savent pas de quelle manière prendre les choses			
O15 72-74	ou au contraire quand il voit comment s'orienter les aider, ba à formuler, à mettre en valeur, à faire vraiment sortir les éléments principaux	Identifier, Form uler, mettre en valeur.	Interprétation des objectifs.	Thème 2
O15 74-75	et puis voir avec eux comment ils le rédigent, comment ils le mettent en forme de manière concrète quoi !	Voir avec eux.	Nature de la relation.	Thème 2
J16 76	Donc c'est plus de l'aide, sur la méthode en fait			
O16 77-78	Oui enfin je sais pas, moi le jargon, je leur donne un coup de main je sais pas trop comment on appelle ça			
J17 79	C'est des entretiens individuels ou collectifs ?			
O17 80-82	Ba, les personnes que j'ai eu l'année dernière, comme c'était des gens qui étaient dans la même société je les voyais tous dans la même journée si vous voulez dans les trois jours et demi consacré à l'accompagnement et à leurs évaluations, ils étaient toujours tout les cinq	Entretiens collectifs	Organisation signifiante.	Thème 2
O17 82-83	je suis passé de l'un à l'autre pour travailler sur leur dossier respectif ou leur faire passer leurs évaluations respectives	Un temps pour chaque candidat.	Stratégies développées.	Thème 2
O18 85-86	Ils avaient tous des évaluations différentes donc là aussi, en fonction de leur niveau, de leur expérience et du contenu des titres			
O18 86-87	ba, je les ai enfin sur certaines matières j'étais pas sûr que leur expériences suffisent	incertitude	Compétences personnelles.	Thème 3
O18 87-88	donc j'ai complété avec des évaluations dans différents modules, que se soit l'anglais, des sciences	Compléter pour palier les difficultés.	Stratégies mises en place.	Thème 2
J19	D'accord, donc c'est une évaluation de connaissance			



90-91	<p>mise en situation professionnelle. Alors pour l'année dernière c'était le cas. Mais j'aurais que c'était à la demande de l'entreprise.</p>			
022 93-95	<p>Non, généralement ce sont enfin après moi je débute aussi hein donc j'ai pas forcément réponse à tout mais j'espère que la plupart du temps, ce sont plutôt des évaluations on va dire théorique euh pour dire des questions écrites quoi.</p>	Débuter dans l'accompagnement.	Réflexion sur les pratiques .	Thème 3
J23 96-97	<p>D'accord Et c'est des modèles d'évaluation qu'on vous avez construit ou c'est choses que vous avez trouvez sur le réseau... ?</p>	Adaptation de la démarche		
O23 98-99	<p>Non ce sont des évaluations qui il alors qu'il alors que j'adapte un petit peu aussi, dans lesquels je pioche certaine question</p>	Adaptation de la démarche	Pratiques personnelles.	Thème 2
O24 101-102	<p>Alors voilà, ya certaines évaluations qui ont été revues mais pour la plupart la je suis parti d'évaluations existantes parce que</p>	Evaluation existante	Outils personnalisés.	Thème 2
O24 102-104	<p>enfin voilà j'ai vraiment accompagné donc j'vous dis 5 personnes l'année dernière euh là j'ai 3 autres personnes qui ont démarré avec qui j'ai déjà fait une journée d'accompagnement</p>			
O24 104-105	<p>et aujourd'hui c'est la première Info Coll que j'effectué alors c'est vraiment tout récent pour moi aussi</p>	Débuter dans l'accompagnement.	Réflexion sur les pratiques .	Thème 3
J26 108-109	<p>Et sur les les accompagnements individuels de la même façon, vous les recevez donc du coup les 3 personnes ensemble ou c'est des entretiens individuels comment ?... comment ça s'organise ?</p>			
O26 110-112	<p>Non bein enfin si vous voulez j'ai des vois à tour de rôle et les autres continues à travailler sur leur dossier en parallèle ou euh parce qu'en fait ce sont des journées qui passent assez vite qui sont assez dense</p>	Organisation des entretiens.	Individualisation de la démarche.	Thème 2
O27	<p>C'est euh il faut être relativement bien organisé</p>	Adaptation de la démarche		



114-115	gérer en même temps.	Tous gérer.	Représentation perso. Des objectifs.	Thème 1
J28 116	D'accord. Et est ce qu'ils échangent entre eux ? Ou ?			
O30 119-122	Ouï ouï oui, j'ai eu l'impression enfin la j'ai eu à pour l'instant les personnes que j'ai eu ont à paraissent assez ouverte assez euh ont l'occasion de discuter entre elles de certaines à maintenant qu'on vous dis les 5 de l'année dernière travaillent dans la même société, travaillent ensemble donc c'était déjà plus simple	Discussion entre les candidats.	Nature des relations.	Thème 2
031-32 124-127	Pour les 3 que j'ai commencé à suivre, 2 d'entre eux travaillent ensemble aussi. Pas dans les mêmes départements mais sont dans la même entreprise. Voilà les échanges sont assez facilité en fait !	Echanger.	Nature de la relation.	Thème 2
J33 128-129	D'accord. Donc euh Comment vous identifiez les expériences qui vont être euh enfin les activités qui vont être valorisable en fonction du référentielle ?			
O33 130-131	Ba en connaissant un petit peu le référentiel en ba en ayant moi-même en étant formatrice depuis 2 ans ba j'ai	Connaissance du référentiel.	l'activité habituelle.	Thème 3
O34 133	Voilà j'ai les à tout cas au niveau des modules corps de métier je connais les les	Connaissance du référentiel	Maîtrise du dispositif coll.	Thème 1
J35 134	les compétences attendues.			
O35 135-136	Les compétences et voilà compte tenu des modules que l'on est sensé atteindre donc euh voilà ba j'ai base sur ça	Objectif à atteindre.	Objectifs organisationnels ;	Thème 1
O35 136	et puis l'expérience mon expérience propre de l'industrie pharmaceutique	Expérience	Expérience pro .	Thème 3
O36 138	Et des métiers de l'industrie pharmaceutique.	Connaissance des métiers	Expérience pro	Thème 3
J40 147-	Donc qu'est ce qu'a été pour vous peut être compliqué ou intéressant d'adapter justement sur ce dispositif un	Particularité du dispositif		



149-151	<p>sure de bien comprendre votre questioní maisí j'ovais essayer d'ovous répondre. Euh pour moi c'q'uest intéressant c'æst l'aspect euhí accompagnement. C'æstadir euhí voila vraimentí estimer un niveau</p>	Intérêt de l'accompagnement.	Réflexion sur la pratique.	Thème 3
040-151-154	<p>et aider les gens à mettre en valeur leurs connaissances, leurs compétences acquissentí et euhí et le mettre en adéquation avec euhí ba justement lesí le compte tenu des titresí donc c'æst plus í enfiní c'æst un accompagnement plus proche qu'æqu'on pourrait avoirí</p>	Aider	Interprétation personnelle des objectifs.	Thème 3
041-156-157	<p>Euh en formation habituellement, on a des groupes relativement grand on va direí et donc euhí l'aspect individuelle prime moins.</p>	Situation de formation.	Influence de l'activité habituelle.	Thème 3
042-159	<p>La on a quand même plus le temps d'accompagner les gens en direct</p>	Etre en « direct »	Nature de la relation	Thème 2
J45-164-165	<p>Doncí à plusieurs reprises vous m'avez dis doncí c'æqui était intéressant q'ovous employez souvent le terme d'aide ou d'aider</p>			
J46-167-167	<p>Donc comment on s'oy prend pour aider justementí et c'æst quoi la limite de l'aide ? a quel moment on intervient trop ou pas assez ? Est-ce que vous seriez me décrire ca ?</p>			
047-171-172	<p>C'æqui estí ba c'æque j'æssaye de faire c'æst de le mettre sur la piste deí ba comment compléter le dossierí quoi amener euh... dans lesí dans les éléments qui peuvent euhí valoriser leur parcours</p>	Mettre sur la piste	Stratégies personnelles.	Thème 3
047-173-176	<p>et après euhí les laisser ba les laisser vraiment piocher dans leur í dans leur mémoires euhí parce que voila encore une fois, pour certains il faut aller chercher des éléments qui date d'oya 5 ans d'oya 10 ansí donc ca pas forcément facile de euhí d'oy revenir mais c'æstí euh c'æst vraiment essayer de par rapport a ce qu'oy m'ont déjà donné comme élément</p>	Donner du sens à l'expérience.	Pratiques personnelles.	Thème 2
048	<p>De tirer un petit peu le fil conducteur de caí certains points qui sont en phases</p>	Mettre sur la piste	Stratégies personnelles.	Thème 3



		tre sur		
181- 183	<p>puis après leur demander d'essayer d'apporter des exemples, ou d'apporter plus de détails et puis voilà les laisser un peut travailler a partir de ça et puis après reprendre avec eux pour compléter ou pour vérifier qu'ils soient en phase, qu'ils n'aient pas oublié de point qui pourrait être déterminant dans leur parcours</p>	Reprendre, vérifier.	Nature de la relation.	Thème 3
J51 190- 194	<p>Alors est ce que donc c'est par exemple des techniques de communication qu'on vous avez apprises ? développé lorsqu'on vous étiez formateur ? Est-ce que vous avez le sentiment à certains moment vous posez plus de questions ? ou vous êtes plus dans le modèle de la discussions ? Est-ce que vous sentez comme ça des différences au cours de l'accompagnement au niveau de la relation ou d'un échange avec le candidat ?</p>			
O52 199- 203	<p>Euh j'ai vraiment envie que ce soit euh leur travail a eux et qui mettent vraiment en valeur avec lui ça qui voulaient utiliser comme support comme euh comme moti comme voilà ! Pour moi c'est là puis même dans la rédaction du dossier si vous voulez encore une fois</p>	Leur travail, leur dossier.	Singularité de la démarche du candidat.	Thème 2
O52 205	<p>je trouve qu'on est bien c'est de faire émerger des choses mais après lui laisser exprimer avec leurs mots et euh qu'on soit vraiment leur travail leurs expériences et euh Pour moi, nous ont est vraiment en tant que support pour faire émerger et et orienter</p>	Faire émerger.	Stratégies personnelles.	Thème 2
O53 206- 207	<p>mais derrière j'ai pense que c'est important c'est c'est faire part de leur expérience quoi et qu'on est que comme ça en étant a l'aise avec ça qui vont présenter que ce sera plus facile</p>	Efficacité de la démarche.	Interprétations des objectifs .	Thème 2
J54 209- 210	<p>D'accord Vous me parlez donc justement de la préparation à la soutenance ça se passe comment ?</p>			



		ref ca humí à caí	Construire seul.	Stratégies personnelles.	Thè me 2
213		l'année dernière euhí ba c'est pareilí j'ai on a construit les supportsí euhí ba ils m'ontí j'ai ai laissez encore une fois un petit peu euhí comment construire ca seul			
O54 214- 215		puis après on a regardé ensemble si c'était í si c'était pas trop chargé sí voilà c'était plutôt d'la mise ení d'la mise en forme	Mettre en forme	Pratiques personnelles.	Thè me 2
O54 215		et après je me suis plutôt accentuer d'écouter à l'oral			
O55 217- 218		Et essayer de corriger euhí soit leur présentationí soit leur déroulé que ce soit le plus logique possibleí	Corriger	Pratiques personnelles.	Thè me 2
O56 2210		Hein voilà doncí dans l'organisation et encore une fois dans le contenu			
O57 222- 223		Euhí et puis voilà essayer d'aider aider à tenir un certains timingí a pas « digluer »í ou au contraire trop concentré euhí .	Les aider	Pratiques personnelles.	Thè me 2
J58 224- 225		D'accordí . Est-ce que vous avez eu l'occasion de préparer des soutenances avec des í des jeunes professionnels par exempleí	Comparaison activité habituelle.		
O58 226		Ouicí			
J59 227-228		Est-ce que vous utilisez est ce que c'est la même façon ou vous intervenez d'la même façon ou ya des différences ?			
O59 229- 231		Ouais euhí ouais j'pense que j'interviens d'la même Façon a part que la on n'a pas le même timing alors c'est vrai qu'pour la préparation des jeunes même s'ils sont plus nombreux on a quand même plus de temps í doncí c'est euhí euhí c'est un peu le même type d'approcheí	La même approche.	Influence de l'activité habituelle.	Thè me 3
O60 233		Et vraiment de les laisser un peu maître euhí de leur soutenance et de leurí			
J61		D'accordí qu'ce soit personnel en fait !			



	236	Et lorsque vous utilisez des outils spécifique lors de ces étapes ?	Outils mobilisés	
	J62- 238- 240	Alors comme des outils qui sont mise à disposition sur le serveur des grilles ou des choses que vous avez élaboré vous-même euh pour euh suivre le candidat, l'accompagnement est ce que vous avez mis en place certains document par exemple ?	Outils communs.	Outils collectifs. Thème 2
	O62- 241	Non parce qu'j'ai pas eu le temps de me pencher sur la question	Accompagnement=Activité ponctuelle	
	O63- 243- 245	Rire Donc euh après au niveau des grilles ba oui ya les grilles qu'on utilise en fin de parcours euh avec euh ba validé sur le dossier i validé euh je sais plus comment ça s'appelle i validé	Outils communs	Utilisation personnelle. Thème 2.
	O64- 247	Valide par le jury Ba ya trois niveau euh avec les différentes		
	J65- 248	Donc ca vous vous en servez a quel moment ?		
	O65- 249- 251	Euh ba en fin de parcours quant i euh après qu'il ai passé leur évaluation en fin de parcours quand j'avais euh voila ceux ont validé de part leur expérience ou par leur évaluation ou ceux leur manque a validé donc la grille final qui va rentrer dans leur dossier en fait.	Faire le point en fin de parcours.	Stratégies personnelles. Thème 2
	J66- 252- 255	D'accord D'accord i donc euh au niveau des connaissances ou des compétences donc personnelles donc vos connaissances ou vos compétences cette fois que vous avez acquis au cours de votre parcours professionnel vous i vous mobilisez quel types de compétences ou connaissances justement ?	Connaissance/compétence.	
	O66- 256- 257	Alors des connaissances euh à la fois techniques puis des connaissances de l'environnement pharmaceutique	Connaissance de base.	Connaissance personnelle. Thème 3
	O68- 262	Sur la fabrication par exemple de pharmaceutique		



		si par erience	expérience.		
264					
O69 265- 266	Humí ba forcement même si cæst inconscient ba jøpense que forcement que ca fais le lien euhí ouais jøpenseí		Mobilisation inconsciente.	Importance de l'expérience.	Thè me 3
J70 267- 268	Donc plus au niveau deí dðla connaissance des référentielsí dðla formationí des capacités relationnelles par exempleí		Capacité relationnelle	Influence de l'activité habituelle	Thè me 3
O70 269- 271	Oui aussí même dans les évaluations parce que jøpeux connaître aussi encore une fois les contenus ba voir si voila au niveau des évaluationsí ce sont des choses qu'áls ont déjà acquises ou pasí euhí oui donc cæst un tout bien surí		Connaissance de base.	Connaissance personnelle.	Thè me 3
O70 272- 273	Donc évidemment il faut un ò il dæexpert sinon euh í on a un peu de mal à juger de leur connaissance, dæleur compétence euh í et dæfaire le parallèle et en même temps ya certain métier que jøconnais moins et ou doncí ba la jø suis plus a l'écoute de cæqui vont apporter.		Expertiser/écouter	Stratégies personnelle.	Thè me 2
J71- O71 274	Malgré la formation qu'on a eu humí euhí avant vraimentí euhí les étapes chronologiques dans lesquels euhí la par exemple, la ce matin après l'ánfo call, j'ai pas fais dæentretien. Pour moi, ce était pas l'objet ! Euhí par contre beiní je suis pas sur dæavoir fait cæqui fallait cæstadir que pour moi cæst déjà ya eu l'ánfo coll ou les gens découvrent complètement l'environnement et ce vers quoi voila cæqu'on peut leur proposer. Apres a eux de dire si ça les intéressent ou non et après euhí voila en fonction de caí et re-convoqué pour cette fois ci un vrai entretien et déclencher les fameux 3 jours et demi.		Définir les objectifs de l'ánfo coll.	Interprétation des objectifs. Réflexion sur les pratiques.	Thè me 2 Thè me 3
J71- O71 280- 283	Voilaí humí maintenant je suis pas sur de euhí que ce soit la bonne démarche et que euhí cet entretien n'æst pas euhí finí du être fait avec l'ánfo coll ! Apparemment ca dépend si ya du mondeí pas dæmonde.		Difficulté lié à la nouveauté de la démarche.	Reflexion sur la pratique	Thè me 3



upgrade to ges and Expanded Features		encore ement ment	Difficulté lié à la nouveauté de la démarche.	Reflexion sur la pratique	Thè me 3
283- 286	dans les courriers comment.... C'est un pôtit peu l'aspect administratif malgré tout mais qui est évidemment important.				
J73 339	D'accord. Est-ce que vous avez des idées de remédiassions ?				
O73 340- 344	Je pense qu'il faut encore une fois qu'on s'pose mais plus nous ici à Longjumeau j'quitte à re-solliciter euh d'ailleurs c'est sûr que j'ai fait tout à l'heure, j'ai renvoyé un message à C., pour être bien sûr de euh voilà de la procédure à suivre. Mais j'pense qu'effectivement il faut que nous on se recale et qu'on se réunit qu'on n'a une réunion à Longjumeau pour euh bien bien définir les choses et euh et que chacune d'entre nous sache comment organiser sa partie.	Organiser le dispositif entre professionnel.	Reflexion sur les pratiques.	Thè me 3	
J74-75 293- 295	: D'accord. O74 : J75 : D'accord très bien ! Ba écoutez merci beaucoup d'avoir répondu à mes questions				

description de l'entretien avec Laurie

Laurie est formatrice à l'OFCV sur le site de LYON. Elle accompagne les candidats à la validation des acquis de l'expérience depuis 2 ans. Elle s'occupe notamment des actions de VAE collectives en entreprises.

J 1: Donc je vous explique un petit peu comment l'entretien va se dérouler, donc dans un premier temps je vais vous demander de décrire une action d'accompagnement et de positionnement, et dans un deuxième temps j'aurais quelques questions sur vos pratiques. ok ?

L1: C'est plus la première partie faut que j'explique comment se déroule une action en fait ?

J2 : Oui tout à fait, l'idéal c'est d'en choisir une en particulier, soit une action de VAE collective, soit dans le cadre d'une action individuelle. que vous me rappeliez les titres concernés, quand ça a eu lieu et puis le déroulement en fait.

L 2: Faut que je sois très précise ?

J3 : Non, c'est juste. c'est plus un travail de remémoration. voyez si il ya une action dont vous vous souvenez plus particulièrement puis on part sur celle-ci.

L3 : En fait en général, ça se déroule à peu près toujours de la même façon. moi j'ai deux grands types d'actions, soit c'est une individuelle.

J4 : Oui.

L4 : Et sinon j'ai des actions qui se déroulent sur site dans le laboratoire Alfa.

J5 : D'accord.

L5 : Et là c'est collectif.

J6 : D'accord, donc est ce que vous pouvez me préciser justement les actions chez Alfa. on peut peut-être commencer par parler de ces actions collectives ?

L6 : Oui, alors donc euh. pour le laboratoire Alfa, c'est une action en fait qui est euh. initialisé par Alfa au départ, c'est une demande du laboratoire dans le cadre de. dans un cadre de euh. l'employabilité. de pouvoir euh. promouvoir certaines actions. Le laboratoire Alfa c'est un laboratoire chez qui on travaille déjà beaucoup, chez qui on a beaucoup d'apprentis aussi bien titre IV que titre III. et

Comment donné, un peu un décalage entre les jeunes et puis leur, je dirais leur tuteur, hein ou sur le terrain, qui n'avaient pas de titre ou de diplôme et, ils qui se sentaient peut-être parfois un petit peu frustré aussi.

J7 : D'accord.

L7 : Donc euh, Alfa a souhaité un petit peu aussi pouvoir permettre à ces salariés qui sont souvent des salariés qui sont arrivés chez Alfa dans une période où il y avait beaucoup dans les années 2000 2002 où il y avait beaucoup d'embauchés c'est des gens qui ont entre 8 et 10 ans d'expériences.

J8 : D'accord.

L8 : Souvent peu de diplôme ou pas de diplôme du tout, qui ont appris leur métier sur le, sur le terrain et ils. C'est vrai que pour eux c'est valorisant de pouvoir passer, pour les uns, la majorité c'est un titre IV, pour quelques uns c'est un titre III.

J9 : D'accord.

L9 : Donc ça c'est le contexte !

J10 : Oui !

L10 : Donc en fait, Alfa recense un petit peu les besoins de VAE, et quand ils ont suffisamment de candidats potentiels, ils nous appellent, ils nous contactent, et là on commence par une première euh journée. Ou plusieurs journées. Ça dépend du nombre de candidat, d'entretiens de repérage.

J11 : Donc ça se déroule comment ces entretiens de repérage ?

L11 : Donc là on, on prévoit une heure par candidat et donc le déroulement de ces entretiens c'est exactement la même façon que quand je les déroule ici, quand j'ai des candidats individuels à l'OFCE c'est-à-dire que je je questionne le candidat sur son parcours professionnel.

J12 : Hmm c'est-à-dire, vous les questionnez ?

L12 : Sur ses, sur son parcours scolaire d'abord, sur son parcours professionnel et je...je le fait parler en fait pendant une heure pour connaître exactement ses fonctions. Son poste de travail, ses fonctions et tout en utilisant

être validé et en essayant de mettre en parallèle le

(í)

J13 : Et quelles questions vous leur posez, quand vousí vous les questionnez sur le parcours ?

(í)

L 13: Ba je vaisí je leur demandeí j'essaye deí en général c'est plutôt chronologique un peuí un peu comme un CV en faití . Je leur demande de me décrire tout leur parcours, et à chaque poste de travail, surtout sur les derniers postes de travail en faití je m'arrête et je les questionne vraiment, précisément sur ce qu'ils fontí ce qu'ils font à leur poste de travail.

J14 : D'accordí vous me parliez du CV, vous l'avez en main à ce moment là, vous leur demandez ?

L14 : Oui, souvent, souvent, ils arrivent avec le CVí Si ils l'ont pas, on essaye un petit peu de le reconstruire finalement pendant l'entretiení

J15 : D'accordí et comment, comment vous vous débrouillez pour mettre en parallèle ce parcours et le référentiel ?

L15 : AH, ba ça (elle rie)í . C'est le plus dur !Euhí pffí je sais pas , j'ai pas vraiment de réponses à ça en faití . En fait, c'est vraiment en rentrant dans des choses très précises, par exemple je vais euhí si c'est quelqu'un qui travailí par exemple chez Alfaí des gens qui sont en remplissage deí euhí de solutions injectables, donc là je vais exactement leur demander quelles sont leur fonctions, est ce qu'ils font du réglageí de machines, d'équipements par exempleí .Est ce que vous approvisionnez les lignes ? Est ce que vous faites de la maintenance de premier niveau ?(í) Donc vraiment rentrer dans les détails, pour voir si on peut balayer un peuí bon.

J 16: D'accordí

L 16: Après , pour les connaissances plus générales sur les produits pharmaceutiques, sur les différentes formes pharmaceutiques, et donc par quelques questions on essaye de se rendre compte s'ils ont quelques connaissances de base.

us avez mis des outils en place, ou c'est par

L 17: C'est pas vraiment un entretien. C'est sur le modèle de la discussion. Mais je peux pas vraiment dire que j'ai mis des outils en place. Euh, non j'ai pas vraiment mis des outils en place. C'est un peu. C'est un peu j'irais, l'expérience là ! Ca a été très difficile, ça a été très dure au début les entretiens. Enfin très dure !...Euh, oui, maintenant je me sens plus à l'aise, je sens que je peux plus rapidement évaluer quelqu'un. Au début c'était la grosse question, est ce que, en fait en gros est ce que je me plante pas là ? Est ce que je passe pas à côté ?

J 18: Et alors qu'est ce qui a changé depuis.

(í)

J 19: Qu'est ce qui a changé dans vos pratiques, dans la façon dont vous menez l'entretien, entre ces débuts un peu difficiles et les positionnements actuels ?

(í)

L 19: Il a déjà une première chose, à mon avis c'est la meilleure maîtrise du référentiel métier.

J 20: D'accord.

L20 : Je crois que c'est un point important, surtout que maintenant on a les nouveaux référentiels, nouveaux titre IV, nouveaux titre III, qui sont aussi peut être plus clairs. Et, et au départ moi j'ai commencé la VAE ya...j'ai commencé la Vae ya 2 ans ça faisait 5 mois que j'étais à l'OFCV avec très peu de recul sur les référentiels OFCV. Je n'avais jamais encore fait, pris une promo complète de titre IV. hein.

J : Hmm

L21 : Donc je n'avais pas une vision globale, finalement sur le référentiel Titre IV. Les titre III j'en parle même pas parce que j'ai jamais fait de titre III ! Le titre III je ne l'ai abordé que par le biais de la VAE. Jcrois que ça c'est un premier point important, c'est d'arriver à créer un outils peut être qui permettrait de. Alors j'sais pas. Est ce qui faut avoir des questions types, qui serait comme le reflet finalement, du référentiel ?

L22 : L'autre difficulté trouve dans ce positionnement là c'est que l'on est sûr de la VAE, et donc euh je pense qu'on a pas.

(1)

L23 : On a pas les mêmes exigences sur la théorie qu'on pourrait avoir comme exigence pour un apprenti qu'on forme.

J : Oui.

L : J pense par exemple aux maths et à la chimie c'est sûr que ces personnes qui ont quitté l'école à 16 ans, qui ont vraiment peu, pas de connaissance en chimie, si je leur donnais un exercice des titres IV la majorité pourrait pas le faire.

J : Oui.

L : Et Pourtant, pour moi ce sont quand même des bons titres IV, sur le terrain.

J : D'accord, donc en fait c'est au niveau du référentiel que certains points bloquent.

L : Oui au niveau de l'outil. Autant, dans le référentiel tout ce qui est vraiment cœur de métier, tout ce qui est très technique...on va certainement même être presque plus exigeant que pour un titre IV, parce que nous, on le forme à l'OFCEV mais autant je vais être certainement beaucoup moins exigeante sur les connaissances générales pour les maths, physique ou l'anglais.

J : D'accord et.

L : Mais c'est pas très bien ça. Je sais pas si c'est très bien ! C'est compliqué l'on est pas sûr des mêmes apprentissages. Et. Et au bout du compte on vise le même titre !

J : Alors comment on fait dans la pratique pour remédier à ça, quelles pratiques, qu'est-ce que vous mettez en place ? comment vous faites concrètement ?

L : Alors soit je je le candidat a quand même quelques bases et euh j'estime qu'il a les bases suffisantes pour euh il a ce qui lui faut pour réagir en entreprise, il est capable de faire un calcul de rendement, pour être capable de faire un calcul de matière par exemple donc là, bah je dirais que je valide ! Soit

ont très limite et dans ce cas là je propose de la

J : Et sur quels critères vous estimez que c'est valable ou limite ?

L : Éuh je vais éuh alors si vraiment je le sens pas bien, à l'entretien jpeux carrément aller sortir un petit peu mes évaluations, et puis essayer de le questionner sur tel ou tel exercice sans lui faire faire réellement mais tout simplement.

J : D'accord

L : Et euh, ouais C'est vrai que bon, des fois ça m'est déjà arrivé de valider les sciences par exemple et puis une fois que je l'évalue réellement après, je me rend compte que ça passera pas.

J : Et les évaluations dont vous parlez c'est sur poste, ou comment, comment ça se passe ?

L : Nan, nan, j'ai jamais fait sur poste, en VAE j'ai jamais fait sur poste éuh ça a toujours été, des évaluations ici, dans le bureau enfin, à l'antenne, et chez Alfa c'est pareil, parce que chez Alfa c'est très très stricte, on peut pas rentrer comme ça au poste de travail. Surtout qu'on est sur du stérile donc éuh on a pas l'habilitation. Donc chez Alfa on a détourné la difficulté, c'est-à-dire, si il ya l'évaluation, il ya des domaines où pour moi c'est pas difficile d'évaluer sans être au poste de travail, si je veux savoir si la personne maîtrise les bonnes pratiques de fabrication, maîtrise les connaissances de micro biologie nécessaire, pour moi en l'interrogeant, en lui posant des questions on est plus là sur des connaissances donc c'est facile de l'interroger, de voir par l'interrogation. Quand on est sur du comportement poste de travail, et bien on a choisi avec Alfa de faire un entretien avec le superviseur.

J : D'accord

L : Donc en fait, j'interroge le candidat en présence du superviseur, et le superviseur confirme ou non les dires du candidat avec ça on si je prends l'exemple des BPF, je vais demander au candidat comment il pratique pour rentrer par le sas en zone stérile, je vais lui demander d'expliquer comment il s'habille, quelles sont les et puis ensuite, je demanderais au superviseur est ce que c'est bien comme ça, il me dit oui, et je lui demanderais, alors qu'est ce que l'opérateur

ue sa procédure d'habillage est conforme, je vais
 s qui sont fait, est ce qu'il y a déjà eu des retours

de non-conformité

J : D'accord, donc vous demandez en fait au superviseur de confirmer la
 procédure qui est décrite par le candidat ou de confirmer la façon dont agit le
 candidat ?

L : É les deux !

J : Donc le superviseur sert un petit peu de validation du discours ?

L : Oui de validation, sur tout ce qui est vraiment très pratique, sur tout ce qui est
 terrain, et qui est propre à l'entreprise. Parce qu'il y a les connaissances générales
 communes à toutes les entreprises et ensuite ce qui est spécifique à chaque
 entreprise et ça le superviseur me permet de valider cette partie là.

J : Donc c'est une différence entre un candidat en individuel et un candidat en
 VAE collective ?

L : C'est une grosse différence ça oui parce que sur un individuel, je ne peux pas
 pratiquer de cette façon là, parce que je les ai ici à l'antenne et que ça va être
 uniquement sur ce qui disent hein ! Donc du coup, il faut que je creuse plus, en fait,
 que je les questionne encore davantage pour être sûre qu'il me raconte pas
 d'histoire, finalement, et que voilà ! . J'essaie de les prendre en défaut quelque
 part, même si je considère pas mon accompagnement et mon évaluation comme
 quelque chose, un, un piège, hein !

J : Oui

L : Je le vois pas du tout comme ça, mais j'essaie d'aller le plus loin possible
 que ce n'est pas juste du superficiel finalement.

J : Là on est toujours sur la période de positionnement ?

L : Non ! Là c'est vrai que là, je suis passée dans la période déjà
 accompagnement.

J : D'accord et toutes les périodes d'accompagnement dans la VAE collective se
 passent avec le superviseur ou vous avez

sur le projet Alfa, on a un seul entretien avec le candidat. Finalement mes questions, toute ma partie poste de travail sur cet entretiens là, et puis je prévois le reste au cours des autres accompagnements, sur les journées d'accompagnement.

J : Il ya des objectifs différents entre ces journées ?

L : Oui

J : Et alors quels types d'objectifs sont fixés quand il y a le superviseur ? comment ça se déroule en fait et heu qu'est ce que vous faites ?

L : Ba c'était de parler du poste de travail, en fait je vais surtout essayer d'évaluer par rapport à . Alors quand on se met, si on regarde le référentiel, tout ce qui est connaissance machine automatisée, cqui est connaissance diagnostic de panne, maintenance de premier niveau et puis sur le comportemental. Est ce que la personne a bien le bon comportement BPF ? quand c'est une ZAC par exemple, savoir cqui ya besoin voilà est ce qui ya eu des retours négatifs pour cette personne.

J : Et donc, ça se déroule comment l'autre partie de l'accompagnement?

L : Alors j'ai euh j'ai pas de j'ai pas qu'qchose de prévu à l'avance finalement je le fais un peu au fil de l'eau . Il ya par rapport au début, maintenant je pratique quasiment plus d'évaluation écrite.

J : D'accord

L : Je n'ai gardé en évaluation écrite que la partie législation, euh qu'est ce que j'ai eu des généralités sur les procédés et les process, et puis sur le réglementaire. C'est à dire leurs connaissances générales sur la légi. Donc j'ai trois petites évaluations écrites, et après le reste, tout par oral.

(i)

Après je suis dans la discussion, alors en fait on est dans les phases d'accompagnement, je suis . Pour moi, mon rôle principal c'est d'accompagner le candidat pour réaliser son dossier candidat, et donc euh au fur et à mesure de l'élaboration, il va créer ce dossier, il est obligé de répondre à un certains nombres de questions, et moi je vais, quand il va répondre par exemple à la question BPF, il

plique les BPF, et là, je vais le questionner encore
 il a les connaissances BPF.

J : Donc quand vous dites qu'il raconte, c'est qu'il part d'un document écrit ou vous lui posez la question lors de l'entretien ?

L : Alors oui non . Il me répond oralement, on part de son dossier, on part du document OFCV, de notre dossier entretiens. Donc ça, le dossier entretien, je leur donne dès notre premier, quand on est en repérage. Donc ils l'ont, et je leur donne comme premier objectif, pour le premier suivi d'accompagnement, c'est de regarder ce dossier entre guillemet « d'entretien », et d'essayer de jeter des idées dedans . C'est-à-dire que je leur demande pas de rédiger dans un premier temps. Je leur demande d'essayer de répondre à toutes les questions, de regarder si ils sont capables de donner une réponse à toute les questions que l'on pose dans le dossier entretien .

J : D'accord

L : Et donc à notre premier entrevu, on reprend ce dossier, c'est ce que j'ai fait là, cette semaine chez Alfaí . On en est à notre première phase d'accompagnement, je les ai vu chacun une heure en individuel, et euh , l'objectif c'était et bien, un peu de les rassurer, parce que, quand ils en sont à cette première phase c'est la panique totale ! C'est à dire qu'ils ne savent pas où ils vont, ils ont ce dossier entretien, ya plein de question, il voit pas bien trop ou on veut en venir

J : Oui

L : Euhí Ils ont essayé , ils ont réfléchi, mais ils savent pas du tout si il parte dans le bon sens ou pas.

J : D'accord

L : Donc moi mon objectif pour le premier entretien, c'est de rassurer la dessus, de regarder ce qu'ils ont fait, de les guider en leur disant bon ba voilà, là oui, c'est bon ! Vous partez dans le bon sensí . Là, vous entrez trop dans le détail qui ne va pas servir..là au contraire, va falloir développer ce point là.

J : D'accord

L : Donc ils en sont pas encore à une phase , pour la plus part, je leur demande pas en tout cas une phase de rédaction dans cette phase là, mais simplement de jeter



st ma première, mon premier entretien. Et ensuite
s de l'accompagnement, maintenant je leur ai
demandé d'avancer, maintenant qui savent où ils vont, ils ont compris, rassurer sur
la démarche, et bien il faut qu'ils avancent, qu'ils creusent les informations, et
qu'ils essaient d'apporter un maximum d'information. Ma façon de les guider
c'est de leur dire, je veux qu'ils se mettent dans la peau, dans la peau de se dire que
oui ils sont ...le jury, ils vont passer devant un jury pendant 10 min, on peut pas
convaincre un jury en dix minutes qu'on est un titre IV !

J : D'accord.

L : Donc la façon, pour convaincre le jury, ça va être essentiellement le dossier.

J : OK.

L : Donc je leur demande de se mettre dans cette peau là. C'est de dire, ils
doivent se dire, mon écrit c'est ce qui va permettre de convaincre, en face des gens,
les gens que j'ai en face de moi que je suis un titre IV ou un titre III.

J : (oui)

L : Et donc non seulement je dois raconter ce que je fais, mais en même temps je
dois glisser, je parle souvent de oui je dois glisser des informations qui montrent
que j'ai un regard, que je prends un peu de recul sur mon poste de travail, et que je
suis capable de, de montrer que j'ai une vue globale du process par exemple.
Parce que, c'est pas parce que je travaille en remplissage que, euh...que j'étais pas ce qui
se fait avant comme action et que je sais pas ce qui se fait après en conditionnement
secondaire.

J : D'accord. Et

L : Et ça oui pardon !

J : Non allez y !

L : Non je veux dire, que c'est ça l'objectif du premier entretien, c'est de leur
faire comprendre que, le rôle d'une des difficultés pour les candidats c'est de
comprendre le rôle de ce dossier.

J : Hm

est pas juste raconter il est pour convaincre !
 bien, qu'on vaut un titre IV ou un titre III.

J : Et donc comment vous intervenez, à partir de l'écrit, comment vous déterminez ce qui est à creuser ou non ?

(Elle rie)

L : Euhé en fonction de bin après moi, c'est par rapport au référentiel, c'est-à-dire ...euhé je vais essayé de voir si il donne un maximum d'informations, qui est en lien avec le référentiel, si il commence à parler des produits qu'ils fabriquent, ba je vais leur dire, ba creuser un petit peu, quels types de produits, il va falloir que vous disiez un petit peu quelle forme galénique, quel aspect chimique et là vous donnerez des informations plus générales sur vos connaissances des produits.

J : D'accord.

L : Donc j'essaye toujours de me rapprocher dans ce cas là du référentiel pour dire ça, ça va apporter un plus sur vos connaissances.

J : Au niveau de l'accompagnement, le dossier il rédige après selon vos indications, il rédige eux même ou vous intervenez , il rédige en votre présence ?

L : Non . Non non, c'est un travail qui font, personnel, c'est un travail qui font en dehors des accompagnements.

J : D'accord.

L : Moi je vais les guider, pendant cet accompagnement, pour moi c'est une chose très importante, c'est un dossier personnel, et même si le dossier il va pas être tout à fait dans le sens ou moi j'aurais fait, ça reflète leur personnalité, et ça j'y tient absolument à ce que ce dossier ça reste leur dossier de, de sinon euhé tout mes candidats auraient le même type de dossier.

J : D'accord !

L : Ca serait mon dossier, ça serait pas le leur ! J pense que non, je pense que tout mes candidats n'ont pas présenté le même type de dossier, ils ont fait des dossiers très différents parce que c'est des dossiers qui reflètent leur personnalité.

J : D'accord et

ils sont un peu bon, pas toujours top, top ! mais je vois, ça va être veiller à ce qui ai pas de fautes d'orthographe, j'avais les aider aussi parfois, certains ont du mal dans la rédaction et euh ils auront tendance à faire plutôt une énumération que de faire de la rédaction, donc là je vais leur demander d'être un peu moins dans l'énumération, on a des dossiers la première fois on a beaucoup de trucs en fait

J : Oui

L : C'est simple, je mets des tirets, un autre tiret ect et on a pas de phrase. enfin bon c'est un dossier qui est très difficile à lire, c'est pas intéressant, donc là je vais un petit peu les pousser à aller plus vers la rédaction par exemple. Et euh voilà, je les laisse quand même, c'est quand même leur dossier.

J : C'est quoi le plus important dans de la rédaction ?

L : Bah déjà je pense que c'est pour le jury, à partir du moment où le jury a un dossier facile à lire il est, il est voilà, il est plus ouvert, il va être ouais ...je pense, qu'il va être mieux accepté, le dossier donc moi j'ai déjà c'est un premier point ça, en même temps quelqu'un qui est je demande pas que se soit des supers phrases, c'est pas forcé, on est pas obligé de faire des grandes phrases avec du beau vocabulaire ! c'est pas ça que je demande, mais quelqu'un qui est capable de bien écrire, c'est clair, quand on lit on comprend tout ce qui veut dire, c'est que c'est quelqu'un qui a pris un peu de recul sur son poste...et qui est capable de synthétiser un peu, à priori, j'aime bien cette position là, de leur demander de prendre un peu de recul, et puis en plus cette période de VAE ça les oblige à prendre du recul sur eux

J : c'est à dire

L : A essayé de se poser à un moment donné dans leur vie professionnelle, et ils font une pause, et ils essaient d'analyser tout ce qui ont fait et puis en fait à la fin on peut commencer à analyser à quoi ça va me servir.

J : Et cette prise de recul elle se formalise comment ?

L : Bah je sais qu'un candidat qui est capable de me faire des schémas sur un dossier pour me montrer un flux par exemple, c'est quelqu'un qui a pris du recul...qu'à déjà une analyse de ce qu'il a fait, mais aussi de ce qui se fait avant et ce

est capable de schématiser ce qu'il est en train de
 ça illustre pas mal !

(í)

Donc là, cette accompagnement là sui dure euhí cæst la grosse majo, cæst la
 gosse partie.

J : Ouíí

L : Cæst la grosse partie du travail cæst çaí donc quand est là donc chez Alfa
 cæst quelque chose qui démarre cette semaine et qui va durer jusqu'au mois de, de
 juiní Sachant que j'øy passe environ une semaine par moisí alors avec des fois où
 ils sont en individuel avec moi , jusqu'au moment où ils sont en collectif, voilàí les
 phases en collectifí euh, pour moi aussi l'íntérêt , cæst í la plus part ce
 connaissent pas entre eux, cæst un très gros site, ya pas loin de trois mil personnes,
 voilà, donc y se connaissent pas du toutí donc cæst un moment aussi où ils
 peuvent échanger entre eux. L'íntérêt cæst que là sur 11 personnes on représente le
 flux complet du produit.

J : D'accord.

L : í Depuis le début jusqu'au produit finit, donc ce que j'attends aussi cæst
 qu'ils discutent entre eux et qu'ils s'apportent de choses et à limite qu'ils se fassent
 à la limite visiter les services les uns les autres pour pouvoir aussi apporter à
 chacun.

J : Donc l'íntérêt du collectif est plus lié à l'entreprise qu'au projet de VAE ?

L : Oui, oui, oui tout à fait.

J : Mais vous parlez de la démarche de Vae dans ces temps là ?

L : Oui, oui oui..ya quand même, ils sont quand même avec leur dossier ! Ils
 viennent avec leur dossier et on avance sur le dossier.

J : Donc il y a des temps de partages, comment ça s'organise ?

L : En fait, oui voilà, cæst complètement libre, cæst des journées ou euhí Ils
 sont là dans des sales informatiques, ils ont leur dossier, ils savent que je suis à leur
 disposition, donc que je peux répondre à toute leur question, mais je les laisse

et discuter entre eux, si ils veulent s'échanger des
et ils avancent à leur rythme chacun

J : Donc ça c'est l'accompagnement chez Alfa ?

L : Voilà c'est ça, donc ça c'est toute la partie accompagnement sur le dossier écrit, et ensuite bien j'irais, maximum un mois avant la soutenance, on a la préparation à l'oral, donc pour la préparation à l'oral, c'est pareil, pour ceux qui sont en individuel à l'antenne, je demande de réfléchir leur oral avant de venir à cette préparation où ils y réfléchissent sur deux choses, en fait c'est ce qu'ils veulent dire au jury, moi je leur deux possibilités soit au jury ils vont présentés, ils vont passés les dix minutes de présentations à parler de leur poste de travail, à parler de leurs équipements, à parler de leur rôle, de leur mission soit ils raccourcissent cette partie là, cette présentation, et ils ont envie de mettre l'accent sur quelque chose qui leur tient à cœur ! Ca peut être une mission particulière qu'ils ont eu dans l'entreprise, qu'ils ont envie de valoriser, ça peut être un regard particulier. Par exemple, j'ai des candidats, pour ceux par exemple qui travaillent dans des zones stériles qui ont voulu mettre l'accent sur, justement, tout ce qui entoure le travail en zone stérile

J : d'accord.

L : Oui et donc, ils vont parler de ces zones stériles, des, des contraintes d'habillage et des contraintes de comportement, de gestuel et eux ça leur tenait à cœur de montrer ça, ils ont développé cette partie là, ils ont d'abord présenter leur poste de travail, leur activité, rapidement et ensuite ils ont développé, enfin j'ai un candidat l'année dernière qui a développé ces points là et c'est très bien passé au niveau du jury ya pas de soucis, là encore je pense que ça peut montrer la maturité du candidat, c'est-à-dire qu'ils sont pas juste dans leur travail de tout les jours, mais voilà, qu'ils ont un recul sur les choses.

J : Et donc vous les guidez comment dans cette préparation, c'est sur le thème, le comportement, c'est sur quoi ?

L : Bah pour le choix, je leur donne les deux axes, soit il présente juste leur poste, soit il présente quelques choses de plus poussé, je leur offre la possibilité de le faire, c'est eux qui choisissent soit voilà, je n'interviens pas dans ce choix pareil comme pour le dossier, je pense que ça représentera, que ça reflète

qu'à maintenant j'ai pas eu à leur dire non ça c'est

(Nous rions)

L : Et puis, ensuite je demande que cette réflexion il l'ai faite avant l'accompagnement et le jour pour qu'ils viennent pour l'accompagnement oral, je veux au minimum qu'ils aient un plan de leur diaporama, parfois le problème c'est que l'informatique c'est un frein ! Ils maîtrisent pas le power point, donc dans ce cas là je leur dit, c'est pas un problème, laissez sur le papier, faite le plan de ce que vous voulez présenter, faite le plan de vos diapo, et on les créera ensemble informatiquement., je veux pas que l'informatique ça les bloque

J : Hm

L : Donc c'est eux qui disent ce qu'ils ont envie de dire après je les aide d'un point de vue technique, sur l'informatique.

J : D'accord.

L : Si besoin, c'est rarement arrivé, mais c'est arrivé 2 3 fois.

J : D'accord

L : Et ensuite, mon objectif dans cette préparation, c'est qu'il passe au minimum deux fois à l'oral devant moi et là effectivement mon travail c'est je les corrige énormément, je les corrige sur le comportement à l'oral, sur leur vocabulaire, sur leur gestuel, euh, voilà.

J : Et donc vous intervenez de quelle manière ?

L : C'est comme je forme mes titres IV pour leurs soutenances, c'est-à-dire que le premier passage, ils passent dix minutes, je ne dis rien, je chronomètre, je note tout ce que je vois, mais je les laisse complètement gérer leur présentation, sans mon intervention, après on fait un point, sur tout ce qui va et ce qui ne va pas

J : D'accord

L : Et ensuite ils le retravaillent, et après ils repassent devant moi, mais, et même pour le deuxième passage c'est rare quand je les interrompe au deuxième passage, je laisse dérouler la présentation et puis je leur explique après.

J : Vous leur expliquez

e qui va et ce qui va pas.

J : D'accord, et au niveau du jury , vous êtes présente ?

L : Euhí ça dépend !alors..quand,, jeí je n'ai jamais assister à des jury à l'OFCEV.

J : D'accordí

L : Tout mes candidats, à l'antenne, je n'ai jamais pu suivre leur présentation, par contre je suis présente au jury chez ALFA.

J : D'accord.et est ce qu'il ya d'autres différences entre des candidats en VAE collectives et des candidats qui viennent vous rencontrer lors de VAE en individuel ?

L : Oui, alorsí euhí ou ya des différencesí pacque, déjà ceux qui sont en collectifs, là chez Alfa, ya quand même tout un soutien, ya une émulation aussi de groupe qui se fait . Donc effectivement je pense que ça c'est beaucoup plus fort dans les actions collectives. Les individuels ils sont un peu perdu chez eux, pour travailler tout seul , et euhí et ya que les journées ou il me voit que ils peuvent avoir de l'aide en plusí en plus en individuel Ca fait quand même moins d'heures d'accompagnement qu'en que...en tout cas pour l'action ALFA ça c'est sure ! En individuel les personnes que j'ai à l'antenne en générale je planifie trois à quatre joursí

J : D'accord

L : Sachant que quand j'en planifie quatre c'est qu'il yen a une sur les quatre qui se fait à l'OFCEVí il ya des points que j'estime ne pas être capable, moi d'évaluer, justement les parties techniques, je demande à mes collègues de Tours, de les évaluer sur machineí Donc en général, moi je les voie trois jours.

J: Et sur la partie évaluation technique vous avez quoi comme retour ?

L : Oulaí ba en faití ça dépend un ptit peu du formateur qui a fait l'évaluation, j'ai soit juste son retour, donc par qu'ils les évaluent à l'écrití

J : Oui ?

L : Donc il ya leí leí l'évaluation écrite avec la notation et puis un ptit commentaire du formateur, mais en général on s'appelle et on fait un point si ya

ila, moi je me fis à leur, à leur visioní pacque ils

J : D'accord ;í et je reviens sur les entretiensí est ce que vous menez les entretiens de façon différente pour le positionnement ou pour les séances.. ;enfin l'accompagnementí est ce qu'il y a des techniquesí

L :Euhí

(í)

Je suis pas sure qu'il y a i des techniquesí qu'il ai des techniques différentesí non je crois pasí euhí si ce n'est dans l'accompagnement mon objectif c'est à la fois de creuser d'avantage, mais j'ai plus de temps hein, de creuser d'avantage pour avoir le maximum d'information sur leur connaissance et leur compétenceí alors que euh, au repérage voila c'est euhí c'est très rapide on a une heure et faut arriver au bout d'une heure a être capable de mettre des croix, est ce qu'il sera capable de valider ça, cette partie la du référentiel oui ou noní donc on creuse plus à l'accompagnementí et puis à l'accompagnement je suis plus dans une démarche d'accompagnement je suis plus, pas que dans une démarche d'évaluation heureusement, alors qu'au repérage je suis vraiment dans une démarche d'évaluation, je n'ai pas aborder une démarche d'accompagnementí je cherche vraiment à savoir si y savent faire alors que dans les entretiens suivant je suis vraiment là dansí dans une aideí et les rassurer aussi.

J : D'accord.

L : C'est la grosse différence oui..

J : Et pour la prépa soutenance ?

L : Pareil, je suis quand même dans la démarche d'accompagnement, j'ai même pas í là je suis dedans l'accompagnement pure. Je cherche plus à savoir si y zont les compétences, là c'est vraiment un, l'aide à la prestation orale.

J : Et comment on passe des moments ou vous etes évaluatrice et ou vous êtes accompagnatrices ?

L : Euhí ba, la limiteí euh (elle rie)í Toute les deux sont mélangées j'croisí en faití je í j'essaye !je pense que j'essaye une chose c'est que, qu'ils soient à l'aise je me vois vraiment comme une accompagnatrice et donc je sais que



as comme de l'évaluation ? souvent d'ailleurs mes
je leur demande de préciser plus de fois parce que je
ne comprend pas quelqu'un qui est dans son poste de travail depuis des années
euh il a du mal à expliquer à une personne qui euh qui n'est pas dans le poste,
qui ne maîtrise pas le poste de travail à bien faire comprendre son travail et moi je
veux aller jusqu'à comprendre exactement ce qui font c'est pour ça que j'ai
toujours préciser et j'ai cru que, euh, voilà ! ils ont l'impression, ils se rendent
compte que je cherche toujours à comprendre mieux ce qu'ils font donc, mon désir
c'est les comprendre, toujours les comprendre davantage et euh et je crois que
voilà, je veux pas qu'ils perçoivent comme un évaluateur, je veux
vraiment comme quelqu'un qui accompagne et mieux je comprendrais leur travail
, mieux j'accompagnerais, et mieux je les évaluerais !

J : Et au niveau des outils, vous utilisez des choses particulières ?

L : Bah lors du positionnement, ça sera leur CV et le référentiel métier euh au
niveau de l'accompagnement accompagnement à l'évaluation j'ai pas vraiment
de choses spécifiques je réfléchis euh je me suis juste fait des petites notes et un
petit tableau qui me permette de noter ou j'ai noté les points importants du référentiel,
métier ! Donc j'ai juste ça comme document au départ, les référentiels métiers et
euh j'ai un petit peu ça sous les yeux qui me permet de voir si je n'oublie rien dans
les points à aborder.

J : vous mobilisez quoi comme connaissances, des compétences personnelles
pour préparer ou accompagner ?

L : Oui ! C'est certains, c'est de mon expérience professionnelle, ça c'est sûr,
premièrement mon expérience professionnelle ça c'est sûr ! mes connaissances du
métier, mes connaissances du terrain, de la profession mon expérience antérieure
quoi.

J : C'est-à-dire ?

L : J'étais responsable de prod, de la qualité dans l'industrie pharmaceutique. C'est
connaissances là, ça me semble indispensable moi je sais ce que c'est que, d'être
en production, être sur le terrain, d'être sur le terrain de la production, d'être du
métier, de travailler sur ligne et tout ce que ça implique derrière ! Je pense que ça,
si on a qu'une connaissance théorique ça fait on a une vision un peu idyllique du

voir qu'il y a des contraintes, et que toutes ces contraintes, et voilà ! C'est ce qui fait le métier j'espère et il faut en tenir compte !

J : Donc c'est indispensable pour vous, pour accompagner ?

L : Ba oui, c'est pas tout découter et tout il faut pouvoir comprendre en fait, et puis ça ça nous aide on est dans l'échange !

J : D'accord, et l'expérience de l'OFCV elle intervient de quel façon ?

L : Là c'est là la partie pédagogie dans l'accompagnement euh j'espère, que, euh elle me permet justement à moi à être plus claire dans mon, dans la façon de l'OUI ! l'aspect pédagogique j' parlais tout à l'heure, de faire comprendre l'intérêt, le rôle du dossier, à mon avis hein le rôle du dossier ça c'est une approche voilà, plus pédagogique de faire comprendre ça euh après ya aussi dans la présentation orale là aussi c'est mon expérience OFCV, l'expérience de préparer les titres IV aussi, leur soutenance, ba ça sert euh et puis mon expérience OFCV me sert, sur toute la connaissance du référentiel, et qu'est ce que c'est qu'on attend comme connaissance de base d'un titre IV

J : Est-ce que justement vos pratiques elles vont changer en fonction du titre présenté, si c'est un niveau X ou Y est ce qu'il y a des choses qui changent dans la démarche, dans votre posture.. enfin oui

L : Dans la démarche non, dans ce que j'attends deux oui, mais dans ma démarche non si ce n'est que pour un titre III on leur demande en plus le projet mais euh non la démarche est la même dans l'accompagnement de ce projet, on fait la même chose, je leur demande de préparer de me présenter un petit dossier, de

(1)

Si, j' dirais que là, quand même j'ai innové avec cette année pour les titres III de l'Alfa je mets en place pour eux quelques choses en plus, par rapport justement à ce projet qui doivent élaborer pour le jury je leur ai demandé, pour la prochaine fois, de me préparer une petite présentation courte, que orale, voilà, de moi où ils vont présenter leur projet qu'ils ont décidé de présenter lors du jury et en fait l'objectif, j' leur ai dit voilà : vous allez me convaincre de la pertinence du choix de ce projet.

L : Et si je suis convaincu de la pertinence c'est que le projet il tient la route pour être présenté devant le jury !

J : Et pourquoi vous avez décidé de mettre ça en place ?

L : Parce, et bien dans le groupe j'en ai une qui hésite entre plusieurs projets donc j'ai dit bah prenez à la limite présentez-m'en deux et puis on verra et je pense qu'en travaillant et en cherchant à me convaincre, et bien y'en a un qui va ressortir pour elle.

J : Donc vos pratiques changent en fonction des candidats ?

L : A bah oui forcément on évolue aussi moi depuis deux ans que je fais de la VAE j'évolue aussi dans ma façon de les accompagner au départ je faisais énormément d'évaluation écrite et euh et me rends compte que c'est pas, c'est pas positif du tout. D'abord, ça les mets dans un espèce de système scolaire j'ai trouvé et qui sont sortis depuis des années. Il ont beaucoup de difficultés puisque ça fait des années qu'ils n'ont pas fait eux ils appellent ça des interrogations ! C'est un peu la panique !...et puis de but en blanc, questionner quelqu'un comme ça sur des connaissances fin bon ! C'est pas positif, ça les valorise pas, ça les fait plutôt ça leur fait peur ça n'apporte pas grand-chose. Donc ça j'ai évolué par rapport à ça, quand on commence c'est plus facile de se cacher derrière !

J : Et en fonction du candidat, vous vous adaptez ?

L : Oui oui alors comme j'ai pas grand-chose, enfin peu d'outils, je peux pas dire que j'adapte MOI, mon approche oui c'est vrai, quelqu'un qu'on du mal à parler, de sont travaillé bah on va plus le mettre en confiance, et petit à petit à essayer de lui faire dire les choses souvent ils savent plein de choses mais ils savent pas le dire oui ça c'est sûr enfin, on a pas un moule tout fait, deux entretiens se déroulent pas de la même façon

J : OK

í

Et bien de mon côté, j'ai fait le tour des questions que je me posais !

remercie, et nous discutons quelques instants de mon

Annexe 4: Analyse de contenu référent à l'annexe 3

REF	Unité de sens	Mots clefs	Indicateurs.	Thème associé ⁴⁶
J1 1-3	Donc je vous explique un petit peu comment l'entretien va se dérouler, donc dans un premier temps je vais vous demander de décrire une action d'accompagnement et de positionnement, et dans un deuxième temps j'aurais			Thème 1

⁴⁶ Thème 1 : Compréhension du dispositif.

Thème 2 : Appropriation/adaptation de la démarche d'accompagnement.

Thème 3 : Élément de professionnalisation.



		pratiquesí			
J1 3-4	dans un deuxième temps j'aurais quelques questions sur vos pratiquesí ok ?				Thème 2 : approprié
L1 5	C'est plus la première partie faut que j'explique comment se déroule une action en fait ?	Déroulement de l'action.	Description de l'action		Thème 1
J2 6-8	J2 : Oui tout à fait, l'idéal c'est d'en choisir une en particulier, soit une action de VAE collective, soit dans le cadre d'une action individuelle que vous me rappeliez les titres concernés, quand ça a eu lieu et puis le déroulement en fait	Choix d'une en particulier.			
L2 9	Faut que je sois très précise ? Parce que là j'ai pas sorti mes docsí	Support pour être précise.			
J3 10-11	Non, c'est juste c'est plus un travail de remémoration voyez si il ya une action dont vous vous souvenez plus particulièrement puis on part sur celle-ci	Travail de remémoration.			
L3 12-13	En fait en général, ça se déroule à peu près toujours de la même façon moi j'ai deux grands types d'actions, soit c'est une individuelle	Déroulement typique de l'action.	Maîtrise des étapes		Thème 1
L4 et 5 15 et 17	moi j'ai deux grands types d'actions , soit c'est une individuelle Et sinon j'ai des actions qui se déroulent sur site dans le laboratoire Alfa. Et là c'est collectif	Distinction des pratiques individuelles/collectives	Pratiques d'accompagnement différencié.		Thème 2
J6 18-19	D'accord, donc est ce que vous pouvez me préciser justement les actions chez Alfaí on peut peut-être commencer par parler de ces actions collectives ?	Action collective			
L6 20-23	Oui, alors donc euhí pour le laboratoire Alfa, c'est une action en fait qui est euhí initialisé par Alfa au départ, c'est une demande du laboratoire	Origine de la VAE coll chez alfa.	Objectifs organisationnels.		Thème 2



		un cadre de e pouvoir euhí promouvoir certaines actions.			
L6 23-27	Le laboratoire Alfa cœst un laboratoire chez qui on travaille déjà beaucoup, chez qui on a beaucoup d'apprentis aussi bien titre IV que titre IIIí et donc il sœst aussi trouvé à un moment donné, un peu un décalage entre les jeunes qui sont en apprentissage chez eux et puis leur, je dirais leur tuteur ,heiní ouí sur le terrain, qui nœavaient pas de titre ou de diplôme et, í qui se sentaient peut-être parfois un pœit peu frustré aussií	Contexte de l'action coll.	Objectifs organisationnels.		
L7 29-32	Alfa a souhaité un pœit peu aussi pouvoir permettre à ces salariés qui sontí souvent des salariés qui sont arrivés chez ALfa dans une période où il y avait beaucoupí dans les années 2000 2002 où il y avait beaucoup dœembauchéí cœst des gens qui ont entre 8 et 10 ans dœxpériences.				
L8 34-35	Souvent peu de diplôme ou pas de diplôme du tout, qui ont appris leur métier sur le, sur le terrainí et í .				
L8 35-36	Cœst vrai que pour eux cœst valorisant de pouvoir passer, pour les uns, la majorité cœst un titre IV, pour quelques uns cœst un titre III.				
L9 38	Donc ça cœst le contexte !				
L10 40-43	Donc en fait, Alfa récence un pœit peu les besoins de VAE, et quand ils ont suffisamment de candidats potentiels , ils nous appellent, ils nous contactent, et là on commence par une première euhí journéeí . Ou plusieurs journées. Ca dépend du nombre de candidat, dœntretiens de repérage.	Constitution du groupe par l'entreprise.	Objectifs organisationnels	Thè me1	
J11	Donc ça se déroule comment ces entretiens de repérage ?				



L11 45-48	Donc là on, on prévoit une heure par candidat et donc le déroulement de ces entretiens c'est exactement la même façon que quand je les déroule ici, quand j'ai des candidats individuels à l'OFCE c'est-à-dire que je questionne le candidat sur son parcours professionnel.	Représentation de de la situation d'accompagnement.	Pratiques d'accompagnement	Thème2
J12 49	c'est-à-dire, vous les questionnez ?			
L12 50	Sur ses, sur son parcours scolaire d'abord, sur son parcours professionnel	Elaboration d'un stratégie d'entretien.	Techniques personnelles.	Thème2
L12 50-52	je... je le fait parler en fait pendant une heure pour connaitre exactement ses fonctions. Son poste de travail, ses fonctions et tout	pratiques	Techniques personnelles.	Thème2
L12 52-53	en utilisant tout le temps le référentiel qui doit être validé et en essayant de mettre en parallèle le référentiel du titre et le parcours.	outils	Outils collectifs.	Thème 2
J13 55	Et quelles questions vous leur posez, quand vous les questionnez sur le parcours ? ()			
L13 57-58	L13: Ba je vais je leur demande j'essaie de en général c'est plutôt chronologique un peu un peu comme un CV en fait . Je leur demande de me décrire tout leur parcours	Chronologie de l'entretien.	Stratégies personnelles.	Thème2
L13 58-60	et à chaque poste de travail, surtout sur les derniers postes de travail en fait je m'arrête et je les questionne vraiment, précisément sur ce qu'ils font ce qu'ils font à leur poste de travail.	Technique d'entretien.	Stratégie personnelles.	Thème 2
J14	D'accord vous me parlez du CV, vous l'avez en main à ce moment là, vous			



L14 64-65	<p>Et, souvent, souvent, ils arrivent avec le CV. Si ils l'ont pas, on essaye un petit peu de le reconstruire finalement pendant l'entretien.</p>	Reconstruire le parcours.	Adaptation au candidat.	Thème 2
J15 66-67	<p>D'accord et comment, comment vous vous débrouillez pour mettre en parallèle ce parcours et le référentiel ?</p>	Relation prescrit/pratique réelle.		
L15 68-75	<p>L : AH, ba ça (elle rie). C'est le plus dur ! Euh ! pfff je sais pas, j'ai pas vraiment de réponses à ça en fait. En fait, c'est vraiment en rentrant dans des choses très précises, par exemple je vais euh si c'est quelqu'un qui travaille par exemple chez Alfa des gens qui sont en remplissage de euh de solutions injectables, donc là je vais exactement leur demander quelles sont leurs fonctions, est-ce qu'ils font du réglage de machines, des équipements par exemple. Est-ce que vous approvisionnez les lignes ? Est-ce que vous faites de la maintenance de premier niveau ? (i) Donc vraiment rentrer dans les détails, pour voir si on peut balayer un peu bon.</p>	Questionnement précis.	Stratégies personnelles.	Thème 2
L16 77-79	<p>Après, pour les connaissances plus générales sur les produits pharmaceutiques, sur les différentes formes pharmaceutiques, et donc par quelques questions on essaye de se rendre compte s'ils ont quelques connaissances de base.</p>	Interroger les Connaissances de base.	Objectifs organisationnels.	Thème 1
J17 80	<p>D'accord. Donc là vous avez mis des outils en place, ou c'est par l'entretien.</p>	outils		
L17 81-82	<p>C'est pas vraiment un entretien. C'est sur le modèle de la discussion. mais je peux pas vraiment dire que j'ai mis des outils en place euh.</p>	Nature de la relation	Nature de la Relation d'accompagnement.	Thème 2
L17	<p>non j'ai pas vraiment mis des outils en place c'est un peu i c'est un peu</p>	Mobilisation de l'expérience	Réflexion sur la pratique.	Thème 3



83-85	L17 ça a été des années, ça a été très dure au début les entretiens . Enfin très dure !...Euh, oui, maintenant je me sens plus à l'aise , je sens que je peux plus rapidement évaluer quelqu'un.	Evolution du sentiment d'efficacité.	Evolution des représentations.	Thème3
85-86	L17 Au début c'était la grosse question, est ce que, en fait en gros est ce que je me plante pas là ? Est ce que je passe pas à côté ?	Doute sur les pratiques.	Réflexion sur les pratiques	Thème3
90-91	J19 Qu'est ce qui a changé dans vos pratiques, dans la façon dont vous menez l'entretien, entre ces débuts un peu difficiles et les positionnements actuels ? (i)			
93-94	L19 L 19: Il a déjà une première chose, à mon avis c'est la meilleure maîtrise du référentiel métier.	Connaissance des outils.	Maîtrise du dispositif.	Thème1
96-97	L20 Je crois que c'est un point important, surtout que maintenant on a les nouveaux référentiels, nouveaux titre IV, nouveaux titre III, qui sont aussi peut être plus claire			
98-100	L20 Et, et au départ moi j'ai commencé la VAE ya... j'ai commencé la Vae ya 2 ans ça faisait 5 mois que j'étais à l'OFCV avec très peu de recul sur les référentiels OFCV . Je n'avais jamais encore fait, pris une promo complète de titre IV . hein.	Parcours dans la pratique de l'accompagnement	Evolution des pratiques.	Thème3
102	J 21- L21 OUI Donc je n'avais pas une vision globale, finalement sur le référentiel Titre IV	Connaissance des outils organisationnels.	Maîtrise du dispositif organisationnel.	Thème1
102-104	L21 Les titre III j'en parle même pas parce j'ai jamais fait de titre III ! Le titre III je ne l'ai abordé que par le biais de la VAE.			
	L21 J'ai croisé que ça c'est un premier point important, c'est d'arriver à créer un		Réflexion sur la pratique.	Thème3



	des questions types, qui serait comme le reflet finalement, du référentiel ?			
L22 et L23 108- 109 et 111-112	<p>L'autre difficulté j'trouve dans ce positionnement c'est que si on est sûr de la VAE, et donc euh je pense qu'on a pas .</p> <p>(i)</p> <p>On n'a pas les mêmes exigences sur la théorie qu'on pourrait avoir comme exigence pour un apprenti qu'on forme</p>	Suggestion d'outillage.	Représentation du dispositif.	Thème 1
L24 114- 116	J' pense par exemple aux maths et à la chimie c'est sûr que ces personnes qui ont quitté l'école à 16 ans, qui ont vraiment peu, pas de connaissance en chimie, si je leur donnais un exercice des titres IV la majorité pourrait pas le faire.			
L25 118	Et Pourtant, pour moi ce sont quand même des bons titres IV, sur le terrain			
J26 119	D'accord, donc en fait c'est au niveau du référentiel que certains points bloquent			
L26 120- 122	Oui au niveau de l'autant, dans le référentiel tout ce qui est vraiment côté de métier, tout ce qui est très technique ...on va certainement même être presque plus exigeant que pour un titre IV, parce que nous, on le forme à l'OFCE			
L26 122- 124	mais autant je vais être certainement beaucoup moins exigeantes sur les connaissances générales pour les maths, physique ou l'anglais	Adaptation titre/démarche	Pratiques personnelles.	Thème 2
L27 126- 127	Mais c'est pas très bien ça . je sais pas si c'est très bien ! C'est compliqué on n'est pas sur les mêmes apprentissages. Et . Et au bout du compte on vise le même titre !	La forme de l'apprentissage d'expérience.	Représentation.	Thème 2



		it dans la	Les pratiques.		
		ça, quelles			
128- 129		pratiques, qu'est ce que vous mettez en place ? comment vous faites concrètement ?			
L28 130- 133		Alors soit jeí jeí le candidat a quand même quelques basesí et euhí j'estime qu'il a les bases suffisantes pour euhí il a ce qui lui faut pour réagir en entreprise, il est capable de faire un calcul de rendement, pour être capable de faire un calcul de matière par exempleí donc là, ba je dirais que je valide !	Evaluer les connaissances du candidat.	Pratiques personnelles.	Thème 2
L28 133- 134		Soit j'opense que vraiment les bases sont très limite et dans ce cas là je propose de la formation.			
J29 135		Et sur quels critères vous estimez que c'est valable ou limite ?			
L29 136- 138		í euh je vaisí euhí alors si vraiment je le sens pas bien, à l'entretien j'opieux carrément allez sortir un petit peu mes évaluations, et puis essayer de le questionner sur tel ou tel exerciceí sans lui faire faire réellement mais tout simplement.	Techniques d'évaluations.	Outils personnels.	Thème 2
L30 140- 142		Et euh, ouaisí C'est vrai que bon, dés fois ça m'est déjà arrivé de valider les sciences par exemple et puis une fois que je l'évalue réellement après, je me rends compte que ça passera pas.	Incertitude de l'évaluation.	Pratiques personnelles.	Thème 2
J31 143		Et les évaluations dont vous parlez c'est sur poste, ou comment, comment ça se passe ?			
L31 144		Nan, nan, j'ai jamais fait sur poste, en VAE j'ai jamais fait sur poste			
L31 145-		í euhí ça a toujours été, des évaluations ici, dans le bureauí enfin, à l'antenne, et chez Alfa c'est pareil, pacque chez Alfa c'est très très stricte, on	Limite de l'accompagnement.	Compétences personnelles.	Thème 3



upgrade to ges and Expanded Features		au poste de ir du stérile			
		donc euh on n'a pas l'habilitation .Donc chez Alfa on a détourné la difficulté, c'est-à-dire, si il ya l'évaluation, il ya des domaines ou pour moi c'est pas difficile d'évaluer sans être au poste de travail, si je veux savoir si la personne maitrise les bonnes pratiques de fabrication, maitrise les connaissances de micro biologie nécessaire, pour moi en l'interrogeant, en lui posant des questions on est plus là sur des connaissances donc c'est facile de l'interroger, de voir par l'interrogation. Quand on est sur du comportement poste de travail, et bien on a choisi avec Alfa de faire un entretien avec le superviseur.			
L32 155- 162	Donc en fait, j'interroge le candidat en présence du superviseur, et le superviseur confirme ou non les dires du candidat avec ça on si je prends l'exemple des BPF, je vais demander au candidat comment il pratique pour rentrer par le sas en zone stérile, je vais lui demander d'expliquer comment il s'habille, quelles sont les et puis ensuite, je demanderais au superviseur est ce que c'est bien comme ça, il me dit oui, et je lui demanderais, alors qu'est ce l'opérateur fait régulièrement pour vérifier que sa procédure d'habillage est conforme, je vais demander est ce que dans les tests qui sont fait, est ce qu'il y a déjà eu des retours de non- conformité	Demande de confirmation de l'évaluation.	Nature de la relation/pratiques collectives.	Thè me2	
J33 163- 164	D'accord, donc vous demandez en fait au superviseur de confirmer la procédure qui est décrite par le candidat ou de confirmer la façon dont agit le candidat ?				
L33 165	í les deux !				



		un p��tit peu			
	166				
	L34 167- 170	Oui de validation, sur tout ce qui est vraiment très pratique, sur tout ce qui est terrain, et qui est propre �� l'entreprise. Pacqu��il y a les connaissances générales communes �� toutes les entreprises et ensuite ce qui est spécifique �� chaque entreprise�� et ��a�� le superviseur me permet de valider cette partie là.	Mise en relation de situation spécifique et des connaissances générales.	Objectifs orga.	Th��me1
	J35 171- 172	Donc c��est une différence entre un candidat en individuel et un candidat en VAE collective ?			
	L35 173- 178	C��est une grosse différence ��a oui�� pacque sur un individuel, je ne peux pas pratiquer de cette façon là, pacque je les ai ici �� l'antenne et que ça va être uniquement sur c��qui disent hein�� Donc du coup, il faut que je creuse plus, en fait, que je les questionne encore d��avantage pour être sure qu��il me raconte pas d��histoire, finalement, et que voil���� J��essaye de les prendre en défaut quelque part, même si je considère pas mon accompagnement et mon évaluation comme quelque chose, un, un piège, hein !	Mener un entretien en VAE individuel.	Stratégies personnelles.	Th��me2
	L36 180- 181	Je le vois pas du tout comme ça, mais j��essaye d��aller le plus loin possible que ce n��est pas juste du superficiel finalement.	Dépasser le superficiel.	Objectifs interprétés.	Thème 1
	J37 182	Là on est toujours sur la période de positionnement ?			
	L37 183	Non ! L�� c��est vrai que là, je suis passée dans la période d��j��a accompagnement.			
	J38	D��accord et toutes les périodes d��accompagnement dans la VAE			



	superviseur			
L38 186- 188	Non !non, non, sur euh sur le projet Alfa, on a un seul entretien avec le superviseur, donc je condense finalement mes questions, toute ma partie poste de travail sur cet entretien là,			
L38 188- 189	et puis je prévois le reste au cours des autres accompagnements, sur les journées d'accompagnement.			
J39 190	Il ya des objectifs différents entre ces journées ?			
L39 191	Ouï			
J40 192- 193	Et alors quels types d'objectifs sont fixés quand il y a le superviseur ? Comment ça se déroule en fait et heu qu'est ce que vous faites ?			
L40 194- 195	Ba c'était de parler du poste de travail, en fait je vais surtout essayer d'évaluer par rapport à			
L40 195- 199	Alors quand on se met, si on regarde le référentiel , tout ce qui est connaissance machine automatisée, c'est connaissance diagnostic de panne, maintenance de premier niveau et puis sur le comportemental. Est ce que la personne a bien le bon comportement BPF ? Quand c'est une ZAC par exemple, savoir c'est qui ya besoin voilà est ce qui ya eu des retours négatifs pour cette personne.	Mise en relation de situation spécifique et des connaissances générales.	Objectifs orga.	Thème 1
J41 200	Et donc, ça se déroule comment l'autre partie de l'accompagnement?			



		Je n'ai pas à l'avance	Adaptation en situation.	Pratiques personnelles	Thème2
201- 202	201- 202	Enfin, je le fais un peu au fil de l'eau. Il y a par rapport au début,			
L41 202- 203	L41 202- 203	maintenant je pratique quasiment plus d'évaluation écrite.	Evolution des pratiques	Expérience de l'accompagnement.	Thème3
L42 205- 207	L42 205- 207	Je n'ai gardé en évaluation écrite que la partie législation, euh c'est ce que j'ai eu des généralités sur les procédés et les processus, et puis sur le réglementaire. C'est à dire leurs connaissances générales sur la légie. Donc j'ai trois petites évaluations écrites,	Développement d'outils d'évaluation.	Outils perso.	Thème2
L42 et 43 207- 208 et 210	L42 et 43 207- 208 et 210	et après le reste, tout par oral. (i) Après je suis dans la discussion, alors en fait on est dans les phases d'accompagnement.	Pratiques d'entretiens	Nature de la relation.	Thème2
L43 211- 212	L43 211- 212	je suis. Pour moi, mon rôle principal c'est d'accompagner le candidat pour réaliser son dossier candidat,	Mon rôle dans l'accompagnement.	Représentation des objectifs organisationnels..	Thème1
L43 212	L43 212	au fur et à mesure de l'élaboration, il va créer ce dossier			
L43 213- 216	L43 213- 216	il est obligé de répondre à un certains nombres de questions, et moi je vais, quand il va répondre par exemple à la question BPF, il va raconter dedans comment il applique les BPF, et là, je vais le questionner encore un peu plus pour justement voir si il a les connaissances BPF.	Déroulement de l'entretien.	Nature de la relation.	Thème2



		ouï raconte, ent écrit ou			
217- 218		vous lui posez la question lors de l'entretien ?			
L44 219- 221		Alors oui non Il me répond oralement , on part de son dossier, on part du document OFCV, de notre dossier entretiens.	Déroulement de l'entretien.	Echange pro/candidat.	Thème 2
L44 220- 226		Donc ça, le dossier entretien, je leur donne dès notre premier, quand on est en repérage. Donc ils l'ont, et je leur donne comme premier objectif, pour le premier suivi d'accompagnement, c'est de regarder ce dossier entre guillemet « d'entretien », et d'essayer de jeter des idées dedans. C'est-à-dire que je leur demande pas de rédiger dans un premier temps. Je leur demande d'essayer de répondre à toutes les questions , de regarder si ils sont capables de donner une réponse à toutes les questions que l'on pose dans le dossier entretien.	Regarder le dossier.	Interprétation des objectifs, adaptations des pratiques en fonction.	Thème 2
L45 228- 229		Et donc à notre premier entrevu, on reprend ce dossier , c'est ce que j'ai fait là, cette semaine chez Alfa.	Le dossier en collaboration.	Nature de la relation.	Thème 2
L45 229- 230		On en est à notre première phase d'accompagnement, je les ai vu chacun une heure en individuel,			
L45 230- 233		et euh, l'objectif c'était et bien, un peu de les rassurer , parce que, quand ils en sont à cette première phase c'est la panique totale ! C'est à dire qu'ils ne savent pas où ils vont, ils ont ce dossier entretien, ya plein de question, il voit pas bien trop ou on veut en venir.	Rassurer	Représentation de l'accompagnement.	Thème 1
L46		Euh. Ils ont essayé, ils ont réfléchi, mais ils savent pas du tout si il parle dans			



L47 238- 241	Donc moi mon objectif pour le premier entretien, c'est de rassurer la dessus, de regarder ce qu'ils ont fait, de les guider en leur disant bon ba voilà, là oui, c'est bon ! Vous partez dans le bon sens ! Là, vous entrez trop dans le détail qui ne va pas servir ! là au contraire, va falloir développer ce point là.	Rassurer/guider	Représentation de l'accompagnement.	Thème 1
L48 243- 245	Donc ils en sont pas encore à une phase, pour la plupart, je leur demande pas en tout cas une phase de rédaction dans cette phase là, mais simplement de jeter des idées, d'accord ? Donc ça c'est ma première, mon premier entretien			
L48 245- 248	Et ensuite dans les entretiens suivant, lors de l'accompagnement, maintenant je leur ai demandé d'avancer, maintenant qui savent où ils vont, ils ont compris, rassurer sur la démarche, et bien il faut qu'ils avancent, qu'ils creusent les informations, et qu'ils essayent d'apporter un maximum d'information	Guide vers l'autonomie	Représentation de l'accompagnement.	Thème 1
L48 249- 251	Ma façon de les guider c'est de leur dire, je veux qu'ils se mettent dans la peau, dans la peau de se dire que euh ils sont... le jury, ils vont passer devant un jury pendant 10 min, on peut pas convaincre un jury en dix minutes qu'on est un titre IV !			
L49 253	Donc la façon, pour convaincre le jury, ça va être essentiellement le dossier.			
L50 255- 257	Donc je leur demande de se mettre dans cette peau là. C'est de dire, ils doivent se dire, mon écrit c'est ce qui va permettre de convaincre , en face des gens, les gens que j'ai en face de moi que je suis un titre IV ou un titre III.	L'écrit permet de convaincre.	Représentation de l'objectif de l'accompagnement.	Thème 1
L51 259-	Donc je leur demande de se mettre dans cette peau là. C'est de dire, ils doivent se dire, mon écrit c'est ce qui va			



		en face des de moi que je suis un titre IV ou un titre III.			
L53 268- 270	Non je veux dire, que c'est ça l'objectif du premier entretien, c'est de leur faire comprendre que, le rôle d'une des difficultés pour les candidats c'est de comprendre le rôle de ce dossier.	La compréhension.	Représentation perso de l'objectif .	Thème 1	
L54 272- 273	Pour moi le dossier, il est pas juste raconter il est pour convaincre ! Convaincre en face que, qu'on est bien, qu'on vaut un titre IV ou un titre III.	Convaincre	Représentation perso de l'objectif .	Thème 1	
J55 274- 275	Et donc comment vous intervenez, à partir de l'écrit, comment vous déterminez ce qui est à creuser ou non ?				
L55 277- 282	Euh en fonction de bien après moi, c'est par rapport au référentiel, c'est-à-dire... euh je vais essayé de voir si il donne un maximum d'informations, qui est en lien avec le référentiel, si il commence à parler des produits qu'ils fabriquent, là je vais leur dire, là creuser un petit peu , quels types de produits, il va falloir que vous disiez un petit peu quelle forme galénique, quel aspect chimique et là vous donnerez des informations plus générales sur vos connaissances des produits.	Creuse, interroger le candidat.	Pratiques perso.	Thème 2	
L56 284- 285	Donc j'essaie toujours de me rapprocher dans ce cas là du référentiel pour dire ça, ça va apporter un plus sur vos connaissances.	Utilisation du référentiel.	Objectifs /outils organisationnels.	Thème 1	
J57 286- 287	Au niveau de l'accompagnement, le dossier il rédige après selon vos indications, il rédige eux même ou vous intervenez, il rédige en votre présence ?				
L57	Non Non non, c'est un travail qui font, personnel , c'est un travail qui font en dehors des accompagnements.	Un Travail personnel.	Représentation perso des objectifs .	Thème 2	



L58 291	Moi je vais les guider , pendant cet accompagnement,	Guider	Représentation perso des objectifs	Thème2
L58 et 59 291- 295 297- 299	<p>pour moi c'est une chose très importante, c'est un dossier personnel, et même si le dossier il va pas être tout à fait dans le sens ou moi j'aurais fait, ça reflète leur personnalité, et ça j'y tiens absolument à ce que ce dossier ça reste leur dossier de, de sinon euh tout mes candidats auraient le même type de dossier.</p> <p>Ca serait mon dossier, ça serait pas le leur ! J'espère que non, je pense que tous mes candidats n'ont pas présenté le même type de dossier, ils ont fait des dossiers très différents parce que c'est des dossiers qui reflètent leur personnalité.</p>	Refléter la personnalité du candidat.	Représentation perso des objectifs	Thème1
L60 301- 306	Des fois il ya des trucs, qui sont un peu bon pas toujours top, top ! mais je vais pas tout corriger ! Bon j'avais, ça va être veiller à ce qui ai pas de fautes d'orthographe, j'avais les aider aussi des fois , certains ont du mal dans la rédaction et euh ils auront tendance à faire plutôt une énumération que de faire de la rédaction, donc là je vais leur demander d'être un peu moins dans l'énumération, on a des dossiers la première fois on a beaucoup de trié en fait	Aider.	Nature de la relation.	Thème 2
L61 308- 211	C'est simple, je mets des tirets, un autre tiret ect et on a pas de phrase enfin bon c'est un dossier qu'est très difficile à lire, c'est pas intéressant, donc là je vais un petit peu les pousser à aller plus vers la rédaction par exemple. Et euh voilà, je les laisse quand même, c'est quand même leur dossier.	Pousser et laisser faire.	Représentation perso des objectifs	Thème1



J62 312	C'est quoi le plus important dans de la rédaction ?			
L62 313- 315	Ba déjà je pense que c'est pour le jury , à partir du moment où le jury a un dossier facile à lire il est, il est voilà, il est plus ouvert, il va être ouais... je pense, qu'il va être mieux accepté, le dossier donc moi j'ai déjà c'est un premier point ça,	Améliorer la perception du dossier par le jury.	Représentation perso des objectifs	Thème 1
L62 315- 322	en même temps quelqu'un qui est j'ai demandé pas que se soit des supers phrases, c'est pas forcé, on est pas obligé de faire des grandes phrases avec du beau vocabulaire ! c'est pas ça que je demande, mais quelqu'un qui est capable de bien écrire, c'est clair, quand on lie on comprend tout ce qui veut dire, c'est que c'est quelqu'un qu'on a pris un peu de recul sur son poste... et qu'est capable de synthétiser un peu, à priori, j'aime bien cette position là, de leur demander de prendre un peu de recul, et puis en plus cette période de VAE ça les oblige à prendre du recul sur eux	Encourager la prise de recul.	Représentation perso des objectifs	Thème 1
L63 324- 326	A essayé de se poser à un moment donné dans leur vie professionnel , et ils font un pause, et ils essaient d'analyser tout ce qui ont fait et puis en fait à la fin on peut commencer à analyser à quoi ça va me servir.	Se poser.	Représentation perso des objectifs	Thème 1
J64 327	Et cette prise de recul elle se formalise comment ?			
L64 328- 332	Ba j'ai je sais qu'un candidat qui est capable de me faire des schémas sur un dossier pour me montrer un flux par exemple, c'est quelqu'un qu'on a pris du recul... qu'on a déjà une analyse de ce qu'on a fait, mais aussi de ce qui se fait avant et ce qui se fait après donc quand il est	Encourager la prise de recul.	Représentation perso des objectifs	Thème 1



		qu'il est en voilà pour moi ça illustre pas mal !			
L66 337- 340	C'est la grosse partie du travail c'est ça ! donc quand est là donc chez Alfa c'est quelque chose qui démarre cette semaine et qui va durer jusqu'au mois de, de juin ! Sachant que j'y passe environ une semaine par mois ! alors avec des fois où ils sont en individuel avec moi , jusqu'au moment où ils sont en collectif, voilà !	Déroulement de l'accompagnement collective.		Thème 1	
L66 340- 344	les phases en collectif euh, pour moi aussi l'intérêt , c'est la plupart se connaissent pas entre eux, c'est un très gros site, ya pas loin de trois mille personnes, voilà, donc y se connaissent pas du tout ! donc c'est un moment aussi où ils peuvent échanger entre eux . L'intérêt c'est que là sur 11 personnes on représente le flux complet du produit.	Intérêt des phases collectives, l'échange.	Pratiques d'accompagnement spécifiques.	Thème 2	
L67 346- 348	! Depuis le début jusqu'au produit finit, donc ce que j'attends aussi c'est qu'ils discutent entre eux et qu'ils s'apportent de choses et à limite qu'ils se fassent à la limite visiter les services les uns les autres pour pouvoir aussi apporter à chacun.	L'échange	Nature des relations en accompagnement.	Thème 2	
J68 349	Donc l'intérêt du collectif est plus lié à l'entreprise qu'au projet de VAE ?				
L68 350	Oui, oui, oui tout à fait.				
J69 351	Mais vous parlez de la démarche de Vae dans ces temps là ?				
L70 352-	Oui, oui oui ! ya quand même, ils sont quand même avec leur dossier ! Ils viennent avec leur dossier et on avance sur le dossier .	Le dossier.	Objectifs orga.	Thème 1	



J70 354	Donc il y a des temps de partages, comment ça s'organise ?				
L70 355- 359	En fait, oui voilà, c'est complètement libre , c'est des journées ou euh! Ils sont là dans des sales informatiques, ils ont leur dossier, ils savent que je suis à leur disposition, donc que je peux répondre à toute leur question , mais je les laisse complètement libre, si ils veulent discuter entre eux, si ils veulent s'échanger des choses, bon voilà, ils sont libres et ils avancent à leur rythme chacun!	Liberté de la séance.	Nature de la relation.	Thème 2	
J71 360	Donc ça c'est l'accompagnement chez Alfa ?				
L71 361	Voilà c'est ça! donc ça c'est toute la partie accompagnement sur le dossier écrit,				
L71 362- 365	, et ensuite bah j'aimerais, maximum un mois avant la soutenance, on a la préparation à l'oral! donc pour la préparation à l'oral, c'est pareil, pour ceux qui sont en individuel à l'antenne, je demande de réfléchir leur oral avant de venir à cette préparation qu'ils y réfléchissent sur deux choses ,	Encourage la réflexion.	Pratiques personnelles d'accompagnement.	Thème 2	
L71 366- 368	en fait qu'est ce qu'ils veulent dire au jury , moi je leur deux possibilités! soit au jury ils vont présentés, ils vont passés les dix minutes de présentations à parler de leur poste de travail, à parler de leurs équipements, à parler de leur rôle, de leur mission!	Préparer le passage devant le jury.	Objectifs organisa.	Thème 1	
L71 368- 373	soit ils raccourcissent cette partie là, cette présentation, et ils ont envie de euh! mettre l'accent sur euh! quelque chose qui leur tient à cœur! Ca peut être une mission particulière qu'ils ont eue dans l'entreprise, qu'ils ont envie de	Choix du candidat dans la présentation.	Personnalisation de la démarche.	Thème 2	



upgrade to ges and Expanded Features		un regard j'ai des			
		candidats, pour ceux par exemple qui travaillent dans des zones stériles qui ont voulus mettre l'accent sur, justement, tout ce qui entoure le travail en zone stérile			
L72 375- 381		<p>Oui et donc, ils vont parler de ces zones stériles, des, des contraintes d'habillage ecti des contraintes de euh de comportement, de gestueli et eux ça leur tenait à cœur de montrer ça, ils ont développer cette partie là, ils ont d'abord présenter leur poste de travail, leur activité, rapidement et ensuite ils ont développé, enfin j'ai un candidat l'année dernière qui a développé ces points là et c'est très bien passé au niveau du jury ya pas de soucis, là</p> <p>encore je pense que ça peut montrer la maturité du candidat, c'est-à-dire qu'ils sont pas juste dans leur travail de tout les jours, mais voilà, qu'ils ont un recul sur les choses.</p>	Choix du candidat dans la présentation.	Personnalisation de la démarche/représentation.	Thème2
J73 382- 383		Et donc vous les guidez comment dans cette préparation, c'est sur le thème, le comportement, c'est sur quoi ?			
L73 384- 385		Ba pour le choix, je leur donne les deux axes, soit il présente juste leur poste, soit il présente quelques choses de plus poussé,			
L73 385- 388		je leur offre la possibilité de le faire, c'est eux qui choisissent soit voilà, j'interviens pas dans ce choix pareil comme pour le dossier, je pense que ça représentera, que ça reflète aussi leur personnalité donc jusqu'à maintenant j'ai pas eu à leur dire non ça c'est trop nul !	Choix du candidat.	Représentation de la démarche/personnalisation.	Thème2



		demande que faite avant l'accompagnement et le jour pour qu'ils viennent pour l'accompagnement oral, je veux au minimum qu'ils aient un plan de leur diaporama,	Objectif minimum.	Pratiques/outils perso	Thème me2
L74 392- 395		parfois le problème c'est que l'informatique c'est un frein ! Ils maîtrisent pas le power point, donc dans ce cas là je leur dit, c'est pas un problème, laissez sur le papier, faite le plan de ce que vous voulez présenter, faite le plan de vos diapo, et on les créera ensemble informatiquement. Je veux pas que l'informatique ça les bloque	Obstacle pratique : l'informatique.	Nature de la relation.	Thème me2
L76 397- 398		Donc c'est eux qui disent ce qu'ils ont envie de dire après je les aide d'un point de vue technique, sur l'informatique.			
L78 402- 404		Et ensuite, mon objectif dans cette préparation, c'est qu'il passe au minimum deux fois à l'oral devant moi et là effectivement mon travail c'est si je les corrige énormément, je les corrige sur le comportement à l'oral, sur leur vocabulaire, sur leur gestuel, euh, voilà.	Déroulement de la prepa soutenance.	Pratiques perso d'accompagnement.	Thème me2
J79 405		Et donc vous intervenez de quelle manière ?			
L79 406- 409		C'est comme je forme mes titres IV pour leurs soutenances, c'est-à-dire que le premier passage, ils passent dix minutes, je ne dis rien, je chronomètre, je note tout ce que je vois, mais je les laisse complètement gérer leur présentation, sans mon intervention, après on fait un point, sur tout ce qui va et ce qui ne va pas	Déroulement de la prepa soutenance.	Pratiques perso d'accompagnement.	Thème me2
L80 411- 413		Et ensuite ils le retravaillent, et après ils repassent devant moi, mais, et même pour le deuxième passage c'est rare quand je les interrompe au deuxième passage, je laisse dérouler la	Autonomie du candidat.	Nature de la relation.	Thème me 2



		ur explique			
J81 414	Vous leur expliquez i				
L81 415	Oui je reprends avec eux, ce qui va et ce qui va pas.				
J82 416	D'accord, et au niveau du jury, vous êtes présente ?				
L82 417	Euhí ça dépend ! alorsí quand,, jeí je n'ai jamais assister à des jury à l'OFVCV.				
L83 419- 420	Tout mes candidats , à l'antenne, je n'ai jamais pu suivre leur présentation, par contre je suis présente au jury chez ALFA.				
J84 421- 422	D'accord.et est ce qu'il ya d'autres différences entre des candidats en VAE collectives et des candidats qui viennent vous rencontrer lors de VAE en individuel ?	Différence VAE coll/individuel			Thème1
L84 423- 425	Oui, alorsí euhí ou ya des différencesí pacque, déjà ceux qui sont en collectifs, là chez Alfa, ya quand même tout un soutien, ya une émulation aussi de groupe qui se fait. Donc effectivement je pense que ça c'est beaucoup plus fort dans les actions collectives.	Emulation du collectif.	Nature de la relation		Thème 2
L84 426- 430	Les individuels ils sont un peu perdu chez eux , pour travailler tout seul, et euhí et ya que les journées ou il me voit que ils peuvent avoir de l'aide en plusí en plus en individuel Ca fait quand même moins d'heures d'accompagnement qu'en que... en tout cas pour l'action ALFA ça c'est sure ! En individuel les personnes que j'ai à l'antenne en générale je planifie trois à quatre joursí	Les candidats sont isolés.	Nature de la relation		Thème2



upgrade to ges and Expanded Features		en planifie ur les quatre	Difficulté de l'évaluation.	Compétence/co nnaissance perso.	Thè me3
432- 435	qui se fait a l'OFCEVI il ya des points que j'estime ne pas être capable, moi d'évaluer, justement les parties techniques, je demande à mes collègues de Tours, de les évaluer sur machine Donc en général, moi je les voie trois jours.				
J86 437- 438	Et sur la partie évaluation technique vous avez quoi comme retour ?				
L87 440- 442	Donc il ya le l'évaluation écrite avec la notation et puis un petit commentaire du formateur, mais en général on s'appelle et on fait un point si ya besoin si ya un doute mais voila, moi je me fis à leur, à leur vision parce qu'ils sont plus capable d'évaluer	Communication ente les professionnels.	Organisation du dispositif.	Thè me1	
J88 443- 445	D'accord ; et je reviens sur les entretiens est ce que vous menez les entretiens de façon différente pour le positionnement ou pour les séances... ; enfin l'accompagnement est ce qu'il y a des techniques	Adapter les pratiques en fonction des situations.			
L89 448- 449	Je suis pas sure qu'il y ai des techniques qu'il ai des techniques différentes non je crois pas euh				
L89 449- 451	si ce n'est dans l'accompagnement mon objectif c'est à la fois de creuser davantage, mais j'ai plus de temps hein, de creuser davantage pour avoir le maximum d'information sur leur connaissance et leur compétence	Creuser davantage.	Interprétation des objectifs perso.	Thè me 2	
L89 451- 454	alors que euh, au repérage voila c'est euh c'est très rapide on a une heure et faut arriver au bout d'une heure a être capable de mettre des croix, est ce qu'il sera capable de valider ça, cette partie la du référentiel oui ou non				



		plus à puis à	Creuser davantage.	Interprétation des objectifs perso en accompagnement.	Thème 2
454- 456		l'accompagnement je suis plus dans une démarche d'accompagnement je suis plus, pas que dans une démarche d'évaluation heureusement,			
L89 456- 459		alors qu'au repérage je suis vraiment dans une démarche d'évaluation, je n'ai pas abordé une démarche d'accompagnement. je cherche vraiment à savoir si y savent faire alors que dans les entretiens suivant je suis vraiment là dans une aide et les rassurer aussi.	Aide et rassure.	Interprétation des objectifs perso en accompagnement	Thème 2
J91 462		Et pour la prépa soutenance ?			
L91 463- 465		Pareil, je suis quand même dans la démarche d'accompagnement, j'ai même pas ici là je suis dedans l'accompagnement pure. Je cherche plus à savoir si y ont les compétences, là c'est vraiment un, l'aide à la prestation orale.	aide	Interprétation des objectifs perso en accompagnement	Thème 2
J92 466- 467		Et comment on passe des moments ou vous êtes évaluatrice et ou vous êtes accompagnatrices ?			
L92 4 68 -473		Euh ba, la limite euh (elle rie) Toute les deux sont mélangées j'crois en fait je j'essaie j'e pense que j'essaie une chose c'est que, qu'ils soient à l'aise je me vois vraiment comme une accompagnatrice et donc je sais que mes questions ils les ressentent pas comme de l'évaluation. souvent d'ailleurs mes questions, elles sont, elles vont je leur demande de préciser plus des fois parce que je ne comprend pas quelqu'un qu'est dans son poste de travail depuis des années euh il a du mal à expliquer à une personne qui euh qui n'est pas dans le poste, qui	Démarche de compréhension.	Pratiques perso d'accompagnement.	Thème 2



		travail à bien l et moi je veux aller jusqu'à comprendre exactement ce qui font			
L92 468- 480		c'est pour ça que j'ai toujours préciser et j'ai croisé que, euh, voilà! ils ont l'impression, ils se rendent compte que je cherche toujours à comprendre mieux ce qu'ils font donc, mon désir c'est les comprendre, toujours les comprendre davantage et euh et je crois que voilà , je veux pas qu'ils perçoivent comme un évaluateur, je veux vraiment comme quelqu'un qui accompagne et mieux je comprendrais leur travail , mieux j'accompagnerais, et mieux je les évaluerais !	Comprendre.	Interprétation des objectifs perso en accompagnement	Thème2
J93 481		Et au niveau des outils, vous utilisez des choses particulières ?	outils		
L93 482		Ba lors du positionnement, ça sera leur CV et le référentiel métier	Outils généraux.	Outils collectifs .	Thème1
L93 482- 487		euh au niveau de l'accompagnement accompagnement évaluation j'ai pas vraiment de choses spécifiques je réfléchis euh je me suis juste fait des petites notes et un petit tableau qui me permette de ou j'ai noté les points importants du référentiel, métier ! Donc j'ai juste ça comme document au départ , les référentiels métiers et euh j'ai un petit peu ça sous les yeux qui me permet de voir si je n'oublie rien dans les points à aborder.	Réalisation de document de suivi.	Outils perso.	Thème2
J94 488- 489		vous mobilisez quoi comme connaissances, des compétences personnelles pour préparer ou accompagner ?	Compétences connaissances perso.		
L94		Oui ! C'est certains, c'est de mon expérience professionnelle , ça c'est sûr,	Mon parcours, le métier de la pharma.	Expérience professionnelle.	Thème3



		expérience sure ! Mes connaissances du métier, mes connaissance du terrain, de la professioni mon expérience antérieur quoi.			
L95 494- 500	J'étais responsable de prod, de la qualité dans l'industrie pharmai . Ces connaissances la, ça me semble indispensablei moi je sais ce que c'est que, d'être en production , être sur le terrain, d'être sur le terrain de la production, d'être du métier, de travailler sur ligne et tout ce que ça implique derrièrei Je pense que ça, si on a qu'une connaissance théorique çaí on a une vision un peu idyllique du métierí faut l'avoir vécu pour voir qu'ya des contraintes , et que toutes ces personnes sont soumises à ces contraintes, et voilà ! C'est ce qui fait le métier j'espère et il faut en tenir compte !	Connaissance du secteur et de l'activité.	Expérience professionnelle.	Thè me3	
J96 501	Donc c'est indispensable pour vous, pour accompagner ?				
L96 502	Ba oui, c'est pas tout d'écouter et toutí il faut pouvoir comprendre en fait,	Comprendre	Role de l'expérience professionnel.	Thè me3	
L96 503	et puis ça ça nous aideí on est dans l'échange !	Echanger	Nture de la relation.	Thè me2	
J97 504	D'accord, et l'expérience de l'OFCV elle intervient de quelle façon ?	Activité habituel à l'OFCV			
L97 505- 507	Là c'est làí la partie pédagogie dans l'accompagnementí euhí . J'espère, que, euhí . elle me permet justementí àí à être plus claire dans mon, dans la façon d'êí OUI ! l'aspect pédagogiei	Pédagogie de l'accompagnement	Activité habituelle.	Thè me3	



		re, d'faire	Faire comprendre.	Objectifs perso de l'accompagnement .	Thè me2
597- 509		a mon avis hein le rôle du dossier ça c'est une approche voilà, plus pédagogique de faire comprendre ça			
L97 509- 511		après ya aussi dans la présentation orale là aussi c'est mon expérience OFCV, l'expérience de préparer les titre IV aussi, leur soutenance, ba ça sert leuhí			
L97 511- 512		et puis mon expérience OFCV me sert, sur toute la connaissance du référentiel, et qu'est ce que c'est qu'on attend comme connaissance de base d'un titre IVí	Connaissance du référentiel	Activité habituelle.	Thè me3
J98 513- 515		Est-ce que justement vos pratiques elles vont changer en fonction du titre présenté , si c'est un niveau X ou Yí est ce qu'il y a des choses qui changent dans la démarche, dans votre posture.. ; enfin oui	Adaptation au titre présenté.		
L98 516- 519		Dans la démarche non, dans ce que j'attends deux oui, mais dans ma démarche noní si ce n'est que pour un titre III on leur demande en plus le projetí maisí euhí non la démarche est la même dans l'accompagnement de ce projet, on fait la même chose, je leur demande de préparer de me présenter un p'tit dossier, deí	La démarche reste la même, les objectifs changent.	Pratiques d'accompagnement.	Thè me 2
L99 521- 526		Si, j'aimerais que là, quand même j'ai innover avecí cette année pour les titre III de Alfaí je mets en place pour eux quelques choses en plus, par rapport justement à ce projet qui doivent élaborer pour le juryí je leur ai demandé , pour la prochaine fois, de me préparer une p'tite présentation courte, que orale, voilà, deí où ils vont présenter leur projet qu'ils ont décidé de présenter lors du juryí et en fait l'objectif, j'leur ai dit voilà : vous allez me convaincre de la pertinence du choix de se projet.	Stratégies/pratiques personnelles.	Evolution des pratiques.	Thè me3



		cue de la			
		et il tient la			
528- 529		route pour être présentée devant le jury !			
J101 530		Et pourquoi vous avez décidé de mettre ça en place ?			
L101 531- 533		Pacque, et bien dans le groupe j'en ai une qui hésite entre plusieurs projets donc j'ai dit ça prenez à la limite présentez m'en deux et puis on verra et je pense qu'en le travaillant et en cherchant à me convaincre, et ben y'en a un qui va ressortir pour elle.	S'adapter au candidat.	Pratiques individualisées.	Thème 3
J102 534		Donc vos pratiques changent en fonction des candidats ?	S'adapter au candidat		
L102 535- 536		A ba ouï forcement on évolue aussi moi depuis deux ans que je fais de la VAE j'évolue aussi dans ma façon de les accompagner	Evolution.	Evolution des pratiques/représenta tions.	Thème 3
L102 536- 543		au départ je faisais énormément d'évaluation écrite et euh et me rends compte que c'est pas, c'est pas positif du tout. D'abord, ça les mets dans un espèce de système scolaire j'ai trouvé et qui sont sortis depuis des années Ils ont beaucoup de difficultés puisque ça fait des années qu'ils n'ont pas fait eux ils appellent ça des interrogations ! C'est un peu la panique !...et puis de but en blanc, questionner quelqu'un comme ça sur des connaissances fin bon ! C'est pas positif, ça les valorise pas, ça les fait plutôt ça leur fait peur ça n'apporte pas grand-chose. Donc ça j'ai évolué par rapport à ça,	Evolution des pratiques.		
543		quand on commence c'est plus facile de se cacher derrière !	Se cacher derrière les évaluations.	Outils organisationnels.	Thème 1



		t, vous vous			
544					
L103 545- 548	Oui ouié alors comme j'ai pas grand-chose, enfin peu d'outils, je peux pas dire queé enfin j'adapte MOI, mon approcheé ouié c'est vrai, quelqu'un qu'à du mal à parler, de son travailé ba on va plus le mettre en confiance, et p'ait à p'ait à essayer de lui faire dire les chosesé souvent ils savent plein de choses mais ils savent pas le direé ouié ça c'est sureé enfiné	S'adapter au candidat.	Pratiques individualisées.	Thème3	
549	on a pas un moule tout fait, deux entretiens se déroulent pas de la même façoné	Singularité des entretiens.	Pratiques individualisées.	Thème3	
J104	OKé é Et ben de mon coté, j'ai fait le tour des questions que je me posais !				

Description d'un entretien exploratoire.

Carole: Encore une fois, moi j'arrive seulement depuis mars...donc l'environnement n'est pas nouveau nouveau au bout de six mois quand même...mais euh...J'aurais préféré moi que vous rencontriez Corinne avant...

Juliette : D'accord...

Carole: Oui, parce que c'est la responsable...

J: hmhm

C: Donc de toute façon, vous allez la rencontrer...

Ju : oui, mercredi.

C: Ah donc c'est pas trop tard ça va , c'est bon...donc je vais vous dire moi ce que...enfin je vais répondre à vos questions...allez y!

J: Donc quand je vous avez rencontré la première fois vous m'aviez dit que vous étiez chez « Re travailler » avant?

C: Oui.

Ju: Je voulais savoir comment vous étiez arrivé à l'IMT après...

C: Oui c'est vrai, c'est une très bonne question!...alors en fait...euh...depuis 2003, c'est à dire sur 5 année, Re travailler était un organisme sous traitant de l'IMT...et...hmm

J: D'accord.

C:...Pour une action de préqualification pour le niveau 5, c'est à dire opérateur technique en pharmacie industriel, qui s'appelle maintenant OTPCI, puisqu'on a rajouté la cosmétique...voilà. Et...en fait ça été un p'tit peu, c'était, enfin...je travaillais tout les ans...euh...j'avais rencontré Nicole Harvard (catherine évreux), je participais au recrutement, et puis je coordonnais cette action préqualifiante qui donne des résultats intéressants...on avait à chaque fois une douzaine de stagiaire...au terme de s'pré qualif, il en rentrait 12 au maximum...ou 10 en formation qualifiante.

J: D'accord.

C: Voilà...et puis il s'est trouvé que...y a ...un peu plus d'un an et demi maintenant, mon activité au sein de Re-travailler à été réduite, la... la...loi des marchés...et puis...j'ai rencontré Nicole qui m'a dit envoie ton CV...et j'avoue que je savais pas pour quoi faire à l'IMT, parce que pour moi à l'IMT on embauche des formateurs plutôt technique-scientifique, ce qui n'est pas du tout mon profil...

J: d'accord.

C: Donc, je voyais pas bien, euh...voilà, donc j'ai tardé un petit peu à faire...et puis euh...en fait j'étais coincé sur le titre, quel titre mettre à mon CV...formatrice? Mais je me sens pas spécialement formatrice, je me sens plus conseillère...

J: D'accord.

C: Et en fait j'ai laissé le titre de Conseillère emploi formation, et ...j'ai donc été reçu en ...il ya un p'tit peu moins d'un an. En septembre, donc, l'année 2008...Et en fait il y avait derrière tout ça, euh, la mise en place d'un projet que vous connaissez je pense, qui est donc le dispositif d'accompagnement des personnes atteintes de maladies chroniques...qui n'avait pas encore, ce ce...cette appellation au moment où j'ai rencontré Mme Prinson. Il l'appelait projet VIH ce qui était, quand même, un brin stigmatisant...

J: oui, hum...

C: Voilà, donc en fait j'ai été engagé pour déployer cette action sur la région centre.

J: D'accord.

C: Donc c'était 80 %, à l'origine hein...c'était 80% du temps sur cette action de dispositif, et puis le reste euh...c'était des missions telles que les TRE, telle que l'accompagnement d'apprentis...voilà. Et il s'est trouvé que, assez rapidement, j'ai évoqué...de l'activité que je menais avant à Retravailler. Puisque j'intervenais en bilan de compétences, je coordonnais des actions...enfin bon, c'était très diversifié...et , enfin, je regrettais vraiment de quitter l'activité de conseillère au sein du point relais conseil VAE à tours.

conseil, dès le départ, en 2003...janvier 2003...ça a commencé...

J: hum...

C: Et...moi ça faisait trois ans que j'y étais.

J: D'accord.

C: Donc, très, très ,intéressant parce que c'est un partenariat...et puis c'est une richesse constante parce que...euh...on reçoit des gens tout niveau de formation confondu, tout secteur professionnel confondu...et c'est du conseil de premier niveau, donc il ya un gros travail de recherche d'informations, et puis...à l'appui hein... . Un plan de formation au pres du conseil régional vraiment très très costaud, notamment dans l'analyse de pratique...

J: hum...

C: une formation sur les entretiens d'explicitations...enfin vraiment un programme, très costaud, très sérieux, et un vrai partage des connaissances au sein du réseau.

J: D'accord, donc à ce moment là vous étiez au premier niveau, en fait du conseil...

C: Voilà, exactement!

J:...et aujourd'hui, au sein de l'IMT vous êtes...

C: voilà, donc...alors le passage est un peu...enfin, comment...on va dire qu'au niveau du positionnement ça facilite les choses...

J: hum...

C:Hein, donc là vous reverez ça avec christelle...mais jusqu'à maintenant, donc christelle qui coordonne la VAE...et c'est...l'accompagnement est fait par christelle ou des formateurs...

Le fait que moi j'ai cette dimension d'accompagnement et de conseil de premier niveau en VAE,je pense que ça les a intéressé parce que j'ai une autre approche...

J: oui...

C: alors on pourrait imaginer que mon point faible c'est que je ne connais pas les métiers de l'IMT..

J:hm, hm...

C: qu'à priori je n'étais pas dans les procédures, enfin ect, ect...et puis en fait tout ça, ça se resoud tres tres vite hein.Donc bien sure, il est pas envisageable, il est pas envisageable aujourd'hui que je mene une information collective, seule.

J: D'accord.

C: Je dirais sur l'aspect info coll oui.

J: mais sur les métiers...

C: Mais sur l'entretien individuel de positionnement ou apres on repère quel serait le diplôme, quel serait le plus ajusté pour la personne, là, j'ai pas encore...j'ai pas de données suffisante, faut pas...bon, ça viendra ptetre, mais bon...en tout cas, euh...j'ai accompagné, 5 6 personnes à peu pres là.

J: Hum hum

C: Ce que je peux retenir , et ce que les gens m'ont renvoyés , c'est que n'étant pas du mét..., des métiers, ça oblige les gens a m'expliquer, très très finement ce qu'il font. Et finalement eux ils trouvent ça pas mal, parce que ça les oblige...a expliquer , à décire, à...

J: oui tout à fait...

SPI, quelqu'un de bon niveau, on a fait vraiment de la lecture fine sur ces mures...pour aller un petit plus loin dans son propre questionnement, sur notamment la il ya des personnes que j'ai accompagné vraiment, j'irais pas à pas sur le rédactionnel quoi.

J: D'accord..

í

J: Donc on peut pas parler d'un candidat type sur les différents...

C: alors là non, alors là non!

J: Il ya une diversité...

C: oui, surtout pas...je pense qu'il serait nécessaire, je pense que ça va se programmer, qu'on ai une réunion, parce bon quand même...parce maintenant je suis rentrée dedans...qu'on ai une réunion avec une réunion un petit peu globale...et je pense qu'il faudra revenir sur les entretiens de positionnement du départ, parce là il y a eu quand même quelque...bon je pense que Carole vous en parlera, je pars pas trop...ne pas aller trop loin dans mes propos...mais par exemple il ya deux personnes qui sont arrivés, je devais les accompagner sur un TSPI...

J: hum hum...

C: Et dès la première matinée, on se dit c'est pas possible, on revient sur un TPI. Donc il ya quelque chose qui va pa au moment de l'entretien de positionnement...Je n'ai pas encore moi mené d'entretiens de positionnement, j'ai assisté, les prochains je vais également assisté...Mais là, y a eu mal donne quoi...c'est pas...donc en fait il ya deux personnes, avec qui on s'est repositionné sur le TPI, avec qui elle a pas, elle (une candidate) a quand même suivi...comment, rédigé le contenu de son dossier mais elle revera ça pour plus tard.

J: D'accord.

C: Donc elle ne sera pas là à la préparation de la soutenance!

J: D'accord...Et au niveau des étapes justement, ça se passe comment, vous les recevez, il ya les conseils collectifs...

C: Alors...donc les gens passent ou ne passent pas au point relais conseil en amont, hein. Euh...c'est comme par exemple pour les gens que je recevais pour jeunesse et sport...les gens qu'on un diplôme, enfin qui recherche un diplôme dans le domaine de l'activité sportive, c'est jeunesse et sport, c'est pas la peine de chercher...et voilà, les gens viennent apparemment...j'en ai reçu quelques uns dans le point Relais Conseil...mais souvent les gens viennent directement à l'IMT.

J: Hum...

C: Donc il ya une information collective, y'en a qui sont programmées de manières régulières il y'en a une en decembre je crois...(elle cherche dans son agenda).

J: oui je crois.

C: Vous allez y assister?

J: Oui certainement, le 18 je crois

C: oui le 18, voilà, il ya une info coll. Donc ya une info coll. Dans l'info coll il y ades généralités sur la VAE, hein, alors on verra la prochaine fois si à la limite je peux animer cette partie là, on verra...ensuite il y a une partie plus spécifique sur les diplomes de l'IMT avec les competences, les activités, liés à chaque diplôme, et suite à cette presentation collective, les personnes sont reçues individuellement. Alors évidemment christelle fait ça, j'allais dire les doigts dans le nez, elle a meme plus besoin de grille... Moi il me faudra un canevas bien sur pour repérer quelles sont les activités que les gens ont pu réaliser jusque là. Et puis voir ...quel serait le diplôme le plus ajusté...C'est pas parce qu'on a un diplôme de niveau 4, qu'on va automatiquement valider le niveau trois...donc là...je pense que...enfin de ce qu j'ai pu repérer, il faut vraiment sur l'entretiens revenir sur les motivations, pourquoi, pourquoi du coup une VAE...c'est peut etre là ou ça peche...je sais pas hein! Mais là c'est vraiment trop tot pour que je puisse porter un jugement...Et puis à partir de là, donc il y a un plannig qui ai fait, c'est Dominique qui s'occupe de ça.

J: D'accord, et ensuite vous intervenez sur la demande de VAE, sur le suivi du dossier et sur le jury...?

C: Alors j'interviens moi exclusivement sur la partie accompagnement.

J: D'accord.

tage VAE c'est que, en fonction de ce diagnostic qui est fait ...il y a des personnes qui équence ou en mise en situation, à partir d'un questionnaire, sur des fondamentaux Christelle estime que dans leur pratique professionnelle, on pourra pas forcément

J: hum...

C: alors, une des difficultés que j'ai rencontré ici, c'est sur la terminologie...le plus simple, c'est cqu'on a à l'éducation nationale ou au ministère de la santé: livret 1 livret2. Livret 1 c'est la recevabilité.

J: Hum hum...

C: Ok. Livret 2 c'est le dossier euh...c'est la rédaction des expériences et des activité.Alors ici ils appellent ça « ...11min 25sc » d'entretiens...

í

J'ai eu beaucoup de mal à m'y faire.

J: D'accord.

C: Parcequ'en faite, qu'est ce que les personnes vont remettre à la fin?Ils vont remettre les questionnaires candidat, ils vont remettre le bilan des activités des compétences visés par les uspérieurs hierachiques, pour moi c'est ça la recevabilité, le livret 1. Mais là avec les outils du micro...enfin je préfère que vous voyez avec christelle avant, et puis apres on pourra revoir ça....

J: Ok

C: Parceque moi j'ai eu beaucoup...ya plein , plein de document, brigitte va refaire un trie, il y plein de chose à remettre à jour. Bref! Et puis il y a ce fameux, attends (elle va chercher un dossier VAE) (12m30s).

Alors en fait...ce que les gens ...enfin ce que j'appelle moi le livret et ce qu'ils appellent eux dossier d'entretiens c'est ça que les gens remplissent (elle cherche un autre dossier, elle me montre un dossier de recevabilité). En gros les gens ils ont ça sur eux, enfin sur leur euh...on leur envoie par mail,voilà, donc euh...

J: Donc c'est un outils propre à l'IMT?

C: Oui, oui...donc ça c'est vraiment ce qui fait...c'est dans ce dossier que les gens vont rédiger leur pratiques...ect...Donc c'est là dessus que je les accompagne.

J: Et donc ça consiste en une relecture, ou tout dépend du candidat?

C: Oui...c'est très surprenant, mais là je pense que je suis tombée sur un cas en particulier...bon c'est un Mr qui est arrivé, qui a loupé une matinée,et euh...il avait pas de clefs USB, il savait pas saisir.

J: D'accord.

C: Ba d'ailleurs on en reparlera parceque on va forcément le voir pour la préparation de la soutenance.Et...en gros...j'avais l'impression d'avoir à faire à ...aux personnes que j'accompagne dans le cadre du dispositif (VIH)...c'est un monsieur qui vient de Madagascar, il y a un décalage culturel. Il a des connaissances techniques, je veux dire, Carole l'a l'a....

J: hum...

C: Les formateurs l'ont vu, mais au niveau de l'écrit...mais du coup je me demande si j'en ai pas trop fait avec lui...

J: ah d'accord...

C: parceque j'ai tout conformé, sans voir que...ouais...c'est vraiment un cas très, très particulier lui...

J: oui d'accord...

C: Deux jours avant de renvoyer le dossier j'avais toujours ...enfin rien avait été saisi.

J: Ok

lepuis!(elle rie)

C: Oui avec un accès internet je pense...!C'était prévu, mais il habite à la campagne alors il y avait un problème un tas de truc...enfin tout ça c'est lui...Enfin, oui, je les accompagne sur la rédaction de ce dossier.

J: OK, et donc sinon vous participé aussi au préparation de jury?

C: Oui, ça fait parti de l'accompagnement,une demi journée , trois heures...c'est à dire qu'entre le, là...les gens on rédigé ça...pour la plus part entre le moment où on s'est quitté, certains ont un jour, centrais ont deux jours, un jour et demi, bloqué meme...ils m'envoient par le mail, le , le...

J: Le dossier?

C: Oui le dossier final, il y a souvent des petites corrections d'orthographe, je renvoie des questions...et , ils doivent préparer un power point pour leur présentation orale.... Alors le Monsieur X qu'on va voir là, il ya rien de pres de tout ça, parqu'il avait meme pas fini, le,le...ce travail là (elle désigne le dossier). Et donc en fait quand il arrive le 9 (date de la prépa soutenance),on va directement à l'amphi...(elle s'adresse à sa collègue sur les modalités d'accès à l'amphi, sa collègue quitte le bureau et nous laisse seules).

C: Donc en fait, j'aurais souhaité que tous m'envoie avant leur power point, comme ça moi je le mettais sur le serveur, parqu' imagine euh...ils oublient leur clefs, ils oublient leur machin...

J: oui, oui,oui...pour eviter les petis soucis techniques!

C: Voilà...Donc le matin, le 9... alors le matin...? (elle consulte un planning) Justement Mr X y sera là le matin. Alors on va avoir vraiment, Mr Y alors lui c'était que du bonheur intellectuellement c'était...c'est avec lui, tu sais,que je suis revenu sur la partie animation d'équipe...

J: D'accord.

C: Parqu'en fait il a , il le dit qu'il a un style un ptit peu autoritaire,mais avant que j'en arrive...il l'écrit ça!

J: Ah oui!

C: Mais avant que j'en arrive là, à cette phrase, tout ce que je lisais, je me disais il doit etre autoritaire et il essaie de se demerder de tout ça...(elle rie). Et donc, je l'ai fait travailler la dessus!

J: D'accord, sur la prise de conscience quelque part?

C: Oui, oui...mais c'était interessant, il a ...lui bon...c'est vraiment il a ...je pense qu'il devrait valider dans la totalité. C'est assez rare. Mais il devrait le valider dans la totalité, c'est un ancien de TPI d'ici...

(elle fixe le planning de la soutenance)

C: alors H, on va avoir, je ne la connais pas.

J: Ah d'accord...

C: parqu'aparement , ça c'est fait en plusieurs temps, sa soutenance...donc je l'ai jamais vu...et Mr X, alors c'est lui qui vient de bordeaux, et c'est lui avec qui j'ai eu vraiment...

J: d'accord, je...

C: non mais vraiment, c'est surprenant quoi! C'était meme la secretaire de son travail qui m'appelait...et je dis: pourquoi c'est pas Mr X qui me parle?...Enfin bref! Donc j'aurais ptetre un....enfin c'est de l'accompagnement rapproché avec lui! Vraiment! Mais en meme temps je trouve que ça remet en cause...je comprendrais pas pourquoi on lui donnerais le titre.

J: D'accord,et il est sur quel titre?

C: TPI.

J: D'accord.

», oui, mais faut absolument qui refasse l'informatique parcequ'il en a pas la maitrise, et pourquoi! En meme temps c'est pas un TSPI, mais...il a fallu vraiment que j'récrive tout le dossier!

J: hm...

C:...il faisait un cours. J'ai dis: mais moi j'ai pa besoin de cours, je vais pas apprendre votre métier,ce que je veux c'est Vous voir en tran de faire! **Vous vous mettez à distance, vous vous observez, peut etre même parfois avec le microscope, vous vous decrivez en train de faire.**...il employait que des verbes à l'infinitif,c'était jamais le « Je »... .Alors avec un...j'dirais là dessus, la langue, parcequ 'il vient de madagascar et je dirais avec les prépositions, ils ont un peu de mal, hein. Et puis euh...peut etre aussi le decalage, c'est que il y a beaucoup de sigle, de message rapide...

J: hum hum,

C: Donc il y a plusieurs éléments qui font qu'il a pas forcément développer sur le terrain, une communication suffisamment,fluide...ect...

J: hum,oui je comprends.

(20 min)

C: Il faut qu'il retravaille la communication, parceque je l'ai fait parler un petit peu, bon j'ai débordé un ptit peu de **ce travail d'accompagnement sur l'écrit**, pour le faire parler un peu de lui, parceque j'voyais pas comment j'allais m'en sortir.... Et moi **je m'étais imaginé** le gars « bouche trou », parcequ'il est très polyvalent, il va aller du conditionnement à la fabrication, il va où on l'appelle...et moi je me disais ce gars là, à tout les coups c'est un bouche trou, il est gentil, mais il va un peu...euh...

J: Il va un peu ou il manque du monde, et lui il dit quoi?

C: Oui...il me l'a dit c'est ça! Donc, il veut faire le TPI pour plus qu'on le traite comme ça. Ya quelque chose de souffrant derrière...

J: D'accord...oui...

C: C'est pour ça qu'**il faut du doigté...**

J: Oui, il ya des situations, enfin des démarches différentes...

C: Oui, et c'est pour ça que moi **mon expérience de l'accompagnement en général**, et enfin...je suis persuadé que c'est le bien venu pour cette pratique là!

J: Oui...

C: ...et que **c'est forcément en accompagnant des gens que je vais engrenger aussi des connaissances**, et puis je vais aller avec Laurie sur la machine,on va y passer deux jours...non mais ça c'est bien , elle, ça fait longtemps qu'elle est là, elle te fait la visite de l'UTD les doigts dans le nez et euh...(elle rie) . Voilà,(elle reprend son planning « prepa soutenance »).

Et pour la suite...et bien l'apres midi,on aura A, alors elle c'est très interressant. C'est quelqu'un qui n'a pas le TPI, elle était positionné...alors on savait pas si elle était du TPI ou du TS, ça a toujours été comme ça!

J: D'accord, mais...

C: oui, y a un moment donné ou il faut quand meme trancher quoi! Parcequ'en plus elle est enceinte, l'entreprise a été racheté , nan mais...je sais pas si tu vois un peu! La VAE c'est déjà assez prenant, ça peut etre bouleversifiant...hein! Là dessus elle est enceinte, et là dessus son entreprise a failli fermé...enfin tu vois un peu!...t'enregistre là?

J: Oui, mais c'est juste pour moi...

C: (elle chuchotte) Ba moi je trouve que c'est pas correct de baloter les gens comme ça!

J: Nan, tout à fait...

C: non, mais Carole elle le sait hein...mais bon c'est pas correct, et puis là ca faisait trois personnes d'un seul coup, euh, ca faisait beaucoup quoi...

J: C'est à dire?

étonnante, quand elle euh... au moment de l'entretiens individuel, elle a une manière de
n langage claire précis... on se dit mais bon... ya du potentiel derrière...! En fait elle a un
lle fait de la recherche et développement, c'est du TS... mais en même temps, elle a une
atiquement, elle a fait du développement tout d'uite...

J: D'accord

C: Elle fait que de formes sèches, elle connaît pas du tout les formes liquides, donc en fait ce qu'on va faire, le fait qu'elle soit
enceinte, tout ça, ça bref... On va... Elle fait un dossier TPI au final, elle ouvre vers un TS, c'est à dire qu'elle a quand même développer
dans son dossier TPI la partie projet, qui normalement fait partie du TS... et l'idée de Christelle, c'est qu'elle va, en même temps qu'elle va
valider le TPI, de suite elle rentre dans le programme de formation TSPI.

J: OK.

C: Elle le validerait pas par la VAE, mais elle va faire le programme de formation qui sera un petit peu allégé du coup.

J: D'accord. Donc là...

C: Non mais ça va être intéressant ça...

J: Son parcours?

C: Ouais, ouais, ouais! On va avoir l'après midi, Y.B... alors lui... il travaille de nuit... . Il est responsable d'une équipe de nuit en
fabrication, et c'est son responsable qui lui dit « il faut que tu fasses un TS ».

J: D'accord.

C: Alors en fait, ça fait deux ans qu'il se le traîne, parce qu'il était plus disponible ou je sais plus quoi... Et puis en fait quand je le
reçoit en accompagnement, bah très vite, on s'aperçoit qu'il pourra pas valider un TS... . C'est pas parce que son supérieur lui qu'il relève
du TS, que lui relève du TS.

J: Bien sûr.

C: En fait lui il relève du TP, parce qu'il est uniquement à la fabrication... euh... sur une seule forme d'ailleurs je crois... Il encadre une
équipe mais il est pas, j'veux dire il écrit pas des procédures, en fin il peut pas, il peut pas valider le TS, et puis j'ai eu un problème avec le
français...

J: d'accord, au niveau de l'écriture ou c'est...

C: au niveau de l'écrit, et... euh... on a perdu une demi-journée je pense, avec ces histoires de TS, TL... bref... Et puis alors lui, j'ai
toujours rien reçu, je sais même pas si son dossier est arrivé, il faut que j'aille voir avec Dominique. (Le dossier n'aura toujours pas été
transmis après l'entretien)

J: Ok

C: Alors j'ai commencé un travail intéressant d'accompagnement, sur la reformulation, au niveau du français... je sais pas où il en
est! Je n'ai rien reçu sur le mail.

J: Et ça arrive souvent qu'il y ait des gens comme ça qui... abandonnent, disparaissent...?

C: Y a de tout, ya de tout... y a de tout...

J: Comme les motivations, je vois qu'il y a de tout aussi... parfois c'est les entreprises qui poussent, parfois c'est des démarches
personnelles...

C: Voilà, mais je pense que vraiment pour les entretiens il faut vraiment bien revenir sur la motivation.

J: Hum...

C: Et puis je pense qu'on peut pas se permettre de... parce que c'est quand même beaucoup d'inconfort pour les personnes hein... venir
pour valider un titre et puis euh... et en fait, il faut vraiment revenir sur ce morceau... sur cette partie entretiens au moment de l'info coll,
sur ce que les gens auront à produire au final.

J: Hum, hum...

qu'ils avaient à produire. Ça fait beaucoup de procédure, beaucoup de document à ens, on leur envoie une note écrite qu'ils auront à fournir ceci, cela, mais ils n'ont, ils a masse de travail et la somme des choses qu'ils vont devoir produire.

J: Sur l'accompagnement on est à combien d'heure et à combien d'heures de travail personnel aussi...?

C: C'est variable.

J: C'est variable...

C: C'est variable...là je pense que je suis pas, là j'ai pas assez de recul pour répondre à ça.

J: Et vous intervenez combien de temps?

C: C'est variable.

J: C'est variable aussi.

C: Oui, c'est justement au moment de cet entretien d'accueil que Carole **va évaluer le temps** qui sera consacré à des évaluations, le temps qui sera consacré à de l'accompagnement. Pour monsieur B, j'avais une journée d'accompagnement, ce qu'est dérisoire.

J: Par rapport à...

C: il aurait fallu que je l'ai au moins deux jours, au moins deux jours...

J: d'accord.

C: ...au moins deux jours. Au moins avec monsieur X, bon, ya une demie journée en moins, mais c'est de son fait, on aurait eu cette demi journée effective, ça le faisait!

J: Hum.

C: Ça le faisait parcequ'il était seul.

J: Ouais, il ya des...

C: L'après midi je n'ai pas décollé de l'ordinateur, j'étais avec lui tout le temps et **on reformulait ensemble**.

J: Parcequ'il y a parfois des accompagnements collectifs?

C: Trois personnes!

J: Comment ça se passe alors?

C: C'est démerde toi! normalement le premier jour j'aurais du avoir... Le premier jour hein! J'aurais du avoir...(elle consulte un dossier)...1, 2, 3...Trois personnes, j'aurais même du en avoir 4 à un moment donné...tiens là par exemple! j'aurais du en avoir 4! Et en fait lui il est pas venu (elle désigne le dossier)...Tu vois lui il est pas venu, et c'est un monsieur que j'avais reçu dans le cadre du point relais conseil.

J: D'accord...

C: Et j'aurais bien aimé le revoir, parceque...au point relais conseil j'm'amusais beaucoup! Au bout d'un certain temps, j'avais pris de l'aisance et, et j'avais, on, j'**avais des discussions informelles avec les gens, et c'est à travers cette informelle que**, que...

J: que vous pouviez déceler...

C: ah ouais! ouais ouais...très, très...il ya des gens que j'ai fait rentrer sur l'OTPI à partir d'un entretien point relais conseil.

J: D'accord.

C: Mais je veux dire **on peut se permettre d'être sûr de l'informel parce derrière on a la maîtrise des procédures** et...voilà!

venu mais j'aurais du en avoir 4 balaises!

J: Donc en meme temps , et comment vous...

C: Oui, donc ca veut dire que les gens doivent etre autonome sur l'écrit! Ce qui n'est pas le cas de ce Mr X quoi!

J:...d'accord..

C: Et en meme temps c'est interessant un cas comme ça.

J: Parceque ça remet en cause...

C: Oui, enfin...ils essaient qu'il y ai trois personnes à chaque fois.

J: D'accord pour des raisons...

C: Ba , des l'instant que les gens ont la maitrise de l'écrit, ils commencent à produire,on regarde ce qu'ils écrivent, on leur dit : bah là vous etes...Parceque souvent les gens on du mal c'est que, **ils ont du mal a employé le JE.**

J: Hum,hum...

C: Non vous **VOUS décrivez, Vous etes en train de faire!**donc là faut vraiment... .Mais c'est comme regardes, les lettres avec les TSPI , j'ai le droit dans leur lettre, souvent **c'est des formules passives...donc il faut la pirouette!**

J: Donc après la période d'accompagnement, la préparation au jury, le jury...ensuite vous avez des retours, comment ça se passe... ces étapes?

C: Ba là moi je vais assister à la soutenance...On voulait me mettre sur une TRE, mais moi j'ai dit non, **je préfère assister à la soutenance! D'autant plus que j'aurai accompagné ces personnes là.** Ca me paraît pas non plus indispensable de manière systématique, mais là je trouve vraiment **nécessaire, utile...**

J: D'etre présente.

C: Oui voilà!donc je saurais un peu ce que le jury a dit quoi!

J: En cas de validation totale ou partielle, comment ça se passe ensuite?

C: Alors la validation totale, tfaçon on leur remet, y a délibération ect...ya un pot là haut (salle de pause),c'est sympa...C'est toujours très sympa la remise des titres! C'est très conviviaux, très chaleureux!Et pour les validations partielles, par exemple Angel on sait que ça sera, que sa periode de formation sera prise sur un finacement contrat de professionnalistion, donc là c'est carole avec le jury elle voit si c'est, ya des formations complémentaires...c'est déjà pensé à l'avance en fait!

J: Ok.

C: Oui, là vraiment le hic, c'est que Carole est pas assez disponible...c'est pas de son fait.

J: Oui, quand vous etes arrivé c'est Carole qui vous a présenté les outils par exemple, j'imagine que...

C: Oui,oui, c'est ça. Et alors j'ai j'y suis revnue a plusieurs reprises, au début elle m'a présenté les... elle m'a dit voilà, tu vas sur le serveur machin...pffff..alors là pffff...

J: oui j'ai jeté un oeil!

C: Là où vraiment je suis rentré dedans, c'est quand on s'est remis dessus en juillet, aout je prenais deux semaines de congés, elle partait trois semaines, moi je demarrais début septembre et c'est vraiment en juillet quand je l'ai revu, que je suis aller lire des mémoires, que...bon. Il a fallu que je m'y reprenne à deux trois fois pour rentrer dedans, et quand j'ai démarré l'accompagnement il a fallu que je m'y remette, parceque sincerement, **je n'avais pas compris ce que les gens devaient remettre dans leur dossier final.** En plus , entre dossier d'entretiens, dossier à remettre au final, enfin ya...les termes sont...ya vraiment un travail de clarification à faire la dessus...

J: C'est une terminologie propre à l'IMT?

er ça le livret plutôt que le dossier d'entretiens, parce que bon euh...(elle feuillette un dossier d'entretiens VAE », pour moi ça! c'était l'entretiens du départ, l'entretiens (s) tu vois « salarié date et lieu d'entretien »...

J: Oui, c'est un document qu'ils produisent eux même il ya pas d'entretiens proprement dit en fait!

C: Oui « entretiens réalisé par », c'est pas l'entretien c'est l'accompagnement, réalisé par , et date et lieu d'entretien c'est le debut de l'accompagnement et la fin de l'accompagnement.

F: Oui , c'est qu'on s'attend à une rencocntre, un entretien quoi...

C: Et c'est pas ça!Et pour moi c'était, j'ai vraiment eu du mal à... . Sur le serveur j'ai modifié j'ai mis livret! Apres j'ai remis a coté dossier d'entretiens , parce que du coup dominique s'y retrouvait pas!

J: Et vous travaillez avec Carole avec dominique principalement au niveau de la VAE?

C: Voilà...

J: Et certains formateurs?

C: Tu vas rencontré Laure Petit et puis...voilà, alors c'était elle qui intervenait jusque là...

J: hum,hum

C: alors je sais que Laure a été très très en colère, en fait...euh...apparemment , il y avait des...enfin l'accompagnement n'était pas mené de manière satisfaisante pour les principaux acteurs, pour christelle c'était pas satisfaisant. Moi je veux pas rentrer là dedans.

J: Non bien sur...

C: On est une grande boutique ici, il ya des choses très très bien...et puis il y a...voilà c'est comme dans toute les entreprises quoi!Mais je sais que Laure a très mal pris quoi! Pas que moi en tant que personne je...enfin. C'est un ptit peu ce que je constate , sur....enfin il ya différentes instances dirigeantes...

J: hum...

C: Il pourrait y avoir une tres belle communication, et en fait ça se courcircuite, ça se...parqu'il y diffèrent instance avec euh...voilà!C'est étonnant, étonnant!

J: Et pour vous , ça se ressens à quel niveau de votre travail?

C: Ba, c'est à dire que là, yen a une des deux qui m'a dit, mais moi j'aurais bien aimé, ya pas eu de réunion, j'aurais bien aimé qu'on nous informe,c'est à dire qu'on a dit voilà, Corinne integrera la VAE à partir de telle date! J'ai encore le mail!Non mais c'est vrai...(elle vérifie son mail)...Voilà , le 9 avril, je suis arrivé le 16 mars. Voilà: « je te confirme ton positionnement a partir du deuxieme trimestre, je vois afin que Daniel ... »c'est daniel E « ...et Carole puisse travailler avec toi sur la question ».Ba moi j'ai eu ça, et je pense que les filles...(elle consulte un autre mail)...ah oui ça, c'est un mail un ptit peu critique qui concerne les plans collectifs, parqu'on est parti sur...Enfin c'était plutôt une demarche individuel et maintenant on se tourne plutôt vers des projets collectifs, des projets d'entreprises...ce qui change un peu, ce qui change les choses quoi pour les candidats.

Par exemple ici, tout les formateurs sont obligés de passer le CQP formateur conseil...

J: oui j'en ai entendu parler...

C: Voilà, ba oui forcément ça remue hein, ya un coté sentence derrière tout ça, immanquablement.

J: C'est vrai que les motivations du coup elles sont autres...

C: Oui c'est vrai l'implication du coup elle est autre! C'est marrant que je relise ça maintenant « l'activité des points relais conseil... nanana ...les projets collectifs type VAE ...outils de sécurisation des parcours professionnels »...pfff..

J: Oui c'est ce que j'ai vu souvent revenir, securisation des parcours et individualisation des parcours ,c'est des notions souvent associé à la VAE...comment ça s'articule?

de nous démêler tout ça! Est ce que véritablement ça sécurise les parcours?...oui , si mettre aux gens de valider pour permettre aux gens de passer un niveau supérieur, mais e, ça veut dire que la reconnaissance véritablement suivie...et là...

J: Justement, est ce que les candidats arrivent avec ce, enfin un besoin, cette notion de reconnaissance?

C: Pour cqui est de l'IMT j'ai pas suffisamment de recul, pas suffisamment de recul...

J: et au niveau de retravailler?

C: Ba comme c'était du conseil de premier niveau , hein...j'ai reçu à la fois des salariés et des demandeurs d'emplois...la question c'est?

J: Est ce qu'ils arrivent avec l'envie de reconnaissance autour de la VAE?

C: Oui, toujours...reconnaissance pour soi ou au sein de l'entreprise...mais toujours c'est au coeur, c'est au coeur...ouais. Moi ça m'interpelle, parce que moi j'ai plus de 50 ans, j'ai une licence de sociologie, et après j'ai surtout des expériences terrains et c'est vrai que si j'avais pu valider, si j'étais engagé dans une validation d'acquis j'aurais plutôt valider l'accompagnement d'adulte, le FAC...

J: hum, hum...

C: Mais toujours je me dis...j'ai rencontré des gens qui l'ont fait...moi je suis incapable de bosser en même temps...

J: oui.

C: Je suis fatigué, voilà! J'ai repris les cours au CNAM pendant 1 an, après j'aurais repris psycho...mais jme suis dis, et puis ya eu... Bref, des bouleversements personnels...et... mais vraiment, moi si j'avais du reprendre des études, c'était un CIF, je m'arrêtais un an et je faisais que ça...je n'arrive pas à bosser en dehors de mon boulot quoi!

J: Oui...

C: vraiment ça m'épate les personnes qui font ça... Emilie E, tu l'as rencontré?

J: Oui...

C: C'est un phénomène elle ! vraiment un phénomène. Elle est d'une énergie incroyable!incroyable!

J: Elle travaille avec vous sur le projet...

C: Alors elle est partie, là elle est à mi temps, puisqu'elle a pris... Pour l'instant elle est à mi temps dans le cadre du réseau ville hôpital d'Orléans, et à partir du 27 septembre (comprendre 27 novembre) elle est à temps plein là bas. Donc je suis arrivé pour travailler avec elle et puis en fait 6 mois après elle s'en va!

J: Et donc c'est vous qui récupérez la totalité du projet?

C: Non, parce qu'en fait euh...bon, Karine, était à l'origine du projet. Donc elle avait toutes ses relations au près des réseaux villes, avec tout le partenariat, donc elle s'est, elle s'était gardé toute la partie contacte avec ces structures partenaires, avec les cellules hospitalières, donc les travailleurs sociaux de l'hôpital ect... Et moi, je m'étais présenté du coup à l'extérieur quelque temps, comme « l'ouvrière » (elle mime les guillemets) du dispositif. Pour moi j'accompagnais les gens dans la durée, groupe, individuel, et...c'est vrai que je trouvais un peu dommage, tout en reconnaissant qu'elle, en étant à l'origine du projet elle a ses contacts, je trouvais dommage que moi je n'ai pas ses contacts là. Et donc en fait avec son départ c'est qu'avec la personne qui va être engagée on fasse pratiquement moitié-moitié quoi, c'est à dire qu'on va faire une répartition géographique...

J: d'accord...

C: Ça sera beaucoup plus simple! Tout en travaillant mains dans la main. Parce qu'on a besoin de parler des personnes que l'on suit...mais donc il avait, on m'avait parlé de toi très rapidement au début et c'est vrai que moi je souhaitais pas avoir de stagiaire sur le dispositif...

J: Je comprends tout à fait.

C: Je préfère te le dire, parce que c'est trop tôt, pour moi c'est trop tôt, et puis on est sur des données tellement euh...comment dire...là aussi faut du doigté...

ne l'aurais imaginé..hein...mais...enfin... Ils ont des entretiens tout le temps, avec les psychologues, les assistants sociaux, avec les médecins, avec hein, hein ,hein...là on remet une autre relation de confiance en place, il faut pas qu'il y ai un élément tiers quoi...

J: hum, hum.

C: C'est non...mais par contre à l'occasion si ça t'intéresse, je pourrais t'en parler parce que c'est...intéressant...c'est dur, c'est pas simplement dur avec les personnes...mais c'est dur à mettre en place. Là je suis allé à Chartre deux jours, je devais recevoir dix personnes,j'en ai reçu 4!

J: D'accord...

C: Pour démarrer un groupe mercredi, et Chartre c'est 2 heures et demi à l'aller et 2 heures et demi au retour.Ca questionne quand même sur la notion de région quoi...enfin voilà....

J: et donc Emilie, elle...

C: oui, oui, oui...ba elle, elle a repris son master en même temps que le projet, enfin bon, un vrai phénomène!

J: D'accord... vous apporteriez quoi comme amélioration au dispositif...

C: sur la VAE?

J: Oui de manière générale ou au sein de l'IMT?

C: Euh,bah déjà là, sur euh.... **Je pense que sur la terminologie il ya des choses à revoir**, parce qu'apparemment Daniel et Carole, eux, n'ont pas voulu rentrer ...ils ont voulu pas faire comme les autres, éducation nationale et autre.... Mais ça amène des confusions, je trouve, vraiment je trouve que pour les candidats c'est pas simple. Et moi je pense qu'il faut simplifier euh...faut simplifier au niveau de la terminologie...il faut clarifier dès le...comment...à mon avis, à mon avis, il **faut mettre une procédure pour l'entretien de positionnement**...hum, hum...Il ya une grille, je pense qu'il faut revoir une procédure...pour éviter les.... Alors, parce que les impaires que j'ai vu, alors à mon avis ça serait facile de dire c'est les formatrices qu'ont eu les entretiens d'accueil qui sont pas au point. Ça serait facile de dire ça, et c'est pas comme ça que je , je ...voilà...c'est trop facile, donc à mon avis ,y a quelque chose qui a

J: C'est les outils...?

C: Oui et la manière de faire...

J: hum, hum...

C: mais je veux pas moi incriminer des personnes.

J: Non , non bien sûr...

C: Mais sur la manière de faire, au point relais conseil on avait le guide du conseiller, là faut...le guide, comment on mène cet entretien d'accueil...euh, ya ça..euh, on peut pas non plus faire reposer , faire que ça repose que sur Carole.

J: Bien sûr...

C: oui, parce qu'en plus elle est par monts et par vaux...alors soit effectivement, c'est elle qui mène les fameux entretiens, elle connaît les métiers et voilà...elle sait faire les doigts dans le nez, mais comme c'est pas forcément tout le temps elle, faut forcément qu'il y ai une procédure d'établissement.

J: Comment transmettre en fait cette...

C: Voilà, à mon avis ya ça.euh...après faut.... Cque va entamer Dominique, une clarification de tout les dossiers administratifs, et puis il faut absolument que dès le début, et ça fait parti des procédures, que les gens sachent clairement **ce qu'ils doivent remettre au terme de l'accompagnement**, de quoi sera constitué leur dossier final.

J: Pour qu'ils évaluent la charge de travail ou pour d'autres...

C: A la fois pour la clarification... j'ai...j'avais déjà pris des notes .je m'étais dit, euh, un document sur lequel...(elle cherche ses notes)...Je m'étais dit, ainsi sera remis au jury: le questionnaire du candidat, le dossier, le machin...ça existe la dessus (désigne le serveur

tu de la retrouver! Mais il faut qu'on donne ça dès le début, voilà de ce que je peux

J: Une dernière question, au niveau, pendant l'accompagnement vous êtes en relation avec quels acteurs, avec le candidat, l'entreprise...

C: nan..Je...

J: Avec les formateurs...?

C: Ah oui...avec les formateurs, oui alors bon...vous avez vu ici...je dis tu vois, en fin tu ...euh il y a le pôle formation là bas (elle désigne l'espace pédagogiques) . Ici c'est, on devrait avoir un panneau, euh...conseil en formation, intégration professionnelle, CFA. On avait dit, il y a trois CFC dont un directeur du CFA, et là ici c'est l'intégration professionnelle, donc on s'est dit pourquoi mettre sur la porte, et Laurie c'est la promotion. Conseil, conseil en formation continue, promotion, intégration professionnelle...et ça voilà...euh...Et les relations avec les formateurs sont pas toujours...mais il y a un historique (elle chuchote), Emilie c'est la femme de Daniel, le directeur industrie...responsable... directeur même des formateurs.

J: Hum, hum...

C: Voilà y a pas besoin de, de ...de faire...donc c'était, c'est très compliqué. Dans l'architecture même, c'est pas la peine d'aller chercher midi à 14 h, et puis après il y des personnalités ...bon Emilie, c'est deux projets à la minute, c'est, c'est...

J: Et ça impacte votre relation avec les formateurs?

C: Moi non! Parce que comme j'ai dit moi je viens pas, j'ai pas de carrière à faire, j'ai pas de... Jveux dire, j'arrive à un moment de ma vie ou ...C'est pour ça que la VAE là je, moi je dis j'ai un boulot qui me plaît, j'ai cette chance assez rare. Non non mais vraiment parce que dans nos métiers, bon courage pour le job que vous allez trouver! Non mais là on disait, parce que là y a un recrutement qui est en cours, conseiller anpe, le pôle emploi disait, pour 100 candidatures dans nos métiers, formation, conseil...2 3 entretiens, sur 100 candidatures...

J: C'est menu effectivement...

C: ouais, ouais, ouais...donc non, non moi je...et puis moi je suis une fille, fin...plutôt assez facile à vivre, j'suis pas dans l'histoire j'ai rien, voilà donc euh...Mais c'est vrai que je connais peu les formateurs parce que j'interviens essentiellement sur ce dispositif (sida) et justement, justement la VAE m'a permis de rencontrer les formateurs. J'aurais plus de contact avec les formateurs aussi quand je vais démarrer en janvier le préqualif OTPI, puisqu'il va être mené ici, je vais le coordonner ici. C'est un peu compliqué pour moi parce que ça fait, j'peux pas être sûr le dispositif...ça va être compliqué, ça me perturbe déjà...

Oui, oui **donc les formateurs, dans la VAE je les rencontre, ne serais-ce que par rapport aux évaluations**. Mais je peux pas encore, je pourrais pas encore...enfin, l'évaluation technique c'est pas mon truc quoi, enfin, je me dis ça va se faire, mais chacun ...euh...chacun ses domaines quoi...C'est **un montage particulier ici qu'il y a des évaluations** euh, j'ai j'ai...

J: Oui, c'est à dire...

C: Ba à l'AFPA par exemple, les diplômes du ministère du travail et de l'emploi, leur procédure...on prend deux cas hein, le cas le plus représentatif, c'est l'éducation nationale: livret 1, recevabilité, livret 2, c'est ce fameux dossier, voilà...Et que de l'écrit, t'es coiffeuse, t'es cuisinier, tu ne passes que par l'écrit! Bon...c'est comme ça...non mais c'est dramatique pour les personnes...

J: oui il y a cette barrière de l'écrit...

C: Ba oui, complètement! complètement...et c'est bon bref...ministère du travail et de l'emploi...il y a un écrit, un petit dossier, écrit par module,...par module qui constitue le diplôme. Y a un écrit « dspp », c'est comme ça je crois, et une mise en situation, sur un plateau technique ou en situation de travail, avec un jury constitué de deux observateurs. **Uniquement des observateurs et uniquement des professionnels qui sont habilités par le travail et l'emploi...voilà. Donc c'est très très différent! y a la partie écrite, ya des mises en situations, et des évaluations. En fait le plus simple c'est de rapprocher les évaluations des mises en situations...**

J: oui, oui...

C: comme ça, ça clarifie les choses. Moi je préfère le voir comme ça.

J: Et dans le cadre de l'évaluation c'est un formateur qui intervient? dans le cadre de la mise en situation?

C: C'est un formateur aussi.

J: Et au niveau de l'entreprise, vous avez des...personnes...vous avez des contacts quand les candidats sont salariés?

rcqu'il faisait saisir son dossier par son entreprise. Pour A H, c'est pas moi qu'ai eu les
en cause du niveau , il a fallu reprévenir la responsable...

J: D'accord...

C: Voilà, il fallait également , envisager...ça changeait la donne pou la poursuite du , de la, de la formation , pour les modes de financements, le cadre en général quoi...euh, voilà.Je pense que les contacts, si j'ai des contacts à avoir, c'est plus de ce registre là, une délégation de Carole qui me dit:

contacte cette entreprise pour euh...je pense qu'à terme ça va se faire, ya pas de raison , là c'est un peu tot, parce que je suis pas suffisamment dedans, mais euh...j'espere pour elle, qu'elle pourra délégué dans ce sens là...parce que là en fait yavait énormément de dispersion dinformations aussi.

J: D'accord.

C: Je l'ai beaucoup sollicité. Bah oui, parce que j'avais besoin euh...bon maintenant je vais rouler d'avantage, et puis ça va se faire par mail, j'imagine...et...donc je suis à la fois une routarde et en meme temps une jeune dans la maison...

voilà...

J: ok et bien merci.

16min 32scd, à propos des dossiers de Mr X et Y

[Mon point fort dans l'histoire, c'est que j'ai le contact aisé avec les personnes, et quand je ne sais pas je le dis, non mais c'est vrai que le fait de dire au gens je ne suis pas des métiers de l'IMT.je leur dit, je dis voilà, je vais vous poser des questions,peut etre plus que d'autre ne l'aurais fait et en fait, apres ils m'ont dit, que finalement...ça leur permet de détailler d'autant plus. Biens ure apres j'aurais pu à poser certaine question sur les termes techniques..parfois je med demande si les termes qu'il donne sont bien français...oui c'est francais, c'est francais pharmaceutique, parfois ya des termes bizarre une « fardeuleuse »,une fardeuleuse, ba oui, ba c'est une machine...c'est poétique]

lui c'est un type assez brillant, j'ai appris plein de choses en lisant son mémoire, c'était passionnant!mais on devrait pas formement commencé par lui, et puis lui (Mr X) ca va etre la cata...voilà , jme dis, voilà ce qu'on fait c'est qu'on y réfléchit un peu avant, je me dis en démarrant peut etre ...enfin elle je la connais pas, si on démarre par elle...de tout facon faudra faire un ptit peu connaissance...je veux dire démarrons par lui , doucement, on va compter aussi lui sur son regard, de niveau supérieur, et qu'il joue un peu son rôle d'animateur aussi, on peut jouer comme ça.] moi ça m'a passionné ca, alors lui son truc c'était également, également...yavait des également partout.tu vois, ce que je leur fournis moi, je leur fournis...j'avais demandé ça à brigitte, parce qu'au départ c'était bigitte qui faisait les copies en 5 exemplaires,donc maintenant on leu demande eux, d'envoyer a peu pres un mois avant en 5 exemplaires, UN dossier validation d'expérience, le dossier étant constitué de plusieurs dossier...alors c'est là que sur la terminologie...y a le dossier candidature.Alors tu vois déjà pour les gens ,l'histoire des dossiers comme ça amene...donc ça c'est ce qui doivent envoyé des le debut, donc tu vois ,lui son CV c'est niquel quoi.Voila ça c'est une chose, la lettre de motivation les pieces constitutives du dossier ;..bref...et tu as le fameux dossier d'entretiens VAE, pour le TSPI. Alors lui il avait déjà travaillé un ptit peu la dessus, doncil est rentré très trs vitedans la rédaction, en fait ce qu'il faut c'est vraiment dire aux gens qu'il commence à rédiger des choses, comme a au moment de l'accompagnement on ai des choses.Tu vois le Monsieur X, si il avait déjà rédigé des choses!...enfin là, c'est vraiment très agréable à lire, je sais plus ce que j'ai appris mais j'ai appris des choses!Alorslui il a la partie qui se rajoute, animation d'équipe, c'est là où...on est revenu pas mal sur les thèmes, c'est un dossier beaucoup plus complet.pour le TSPI ya le projet, et avant le projet ya ce fameux dossier , bilan des activités et des compétences c'est ce que j'appelle moi le livret 1, c'est le responsable hierarchique qui le remplit.c'est la preuve que tout est bien ou moins bien.Alors lui je l'ai rappelé parce qu'on se demandait avec christelle au niveau de l'anglais, il yavait rien en anglais, du coup je sais si il a fait une partie en Anglais. Je pense que je l'ai pas relu au final, ça serait bien quand meme que je les lise...et alors lui, qu'est ce que ça a donné...il a retravaillé le CV, parce que c'était nimporte quoi!Il a une jolie écriture par contre!alors lui ses photos c'est pas euh...c'est des documents qu'il a intégré mais c'est pas des photos qu'il a prise,done c'est là ou je crains que ca fasse un peu...ça fait un peu cours du coup, et cque j'ai du reveoir avec lui c'est toute les puces,alors il l'a fait retaper, il avait fait les ¾ a peu pres

La professionnalisation des accompagnateurs VAE :

Etude par entretiens semi directifs des processus de professionnalisation de 2 accompagnateurs à la validation des acquis de l'expérience.

Présenté par Juliette Pollet

La Validation des acquis de l'expérience est un droit formalisé par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002. Tout individu ayant au minimum 3 ans d'expérience dans un domaine donné peut, par l'intermédiaire de la VAE, faire valider les compétences acquises au cours de son parcours. Il s'agit pour celui-ci d'obtenir tout ou partie d'un diplôme ou d'un titre professionnel, en lien avec cette expérience, en apportant au jury les preuves de ses acquis. Les textes restent vagues sur la forme que doit prendre certaines dispositions de la validation. Ainsi l'accompagnement est facultatif, et n'est que très peu précisé, globalement désigné comme une « aide méthodologique ».

Constatant des écarts entre ce qui est prescrit par la loi, les enjeux de l'accompagnement sur le « terrain » et la diversité des pratiques, l'auteur propose alors de comprendre comment, au sein d'un organisme certificateur privé, les acteurs de la VAE ont choisis d'interpréter ces textes. A travers l'analyse de contenu de deux entretiens réalisés au près de ces professionnels, l'auteur tente de comprendre comment les logiques de professionnalisation développées par ceux-ci, contribuent à la formalisation de la pratiques d'accompagnement en VAE. Comment à terme, cette élaboration peut mener à la professionnalisation de l'activité

Mots clefs : Accompagnement, professionnalisation, expérience, validation des acquis de l'expérience, développement professionnel.

The validation of experience is a training device. Professional and private experiences allow certify, to have a degree. The French law of social modernization, 2002, organizes this device. The training device seems to be clear, but it is complex to implement. Professional of training try build news strategies to implement the training device. The author analyzes these professional strategies, with interviews, for specify escort practice. He tries to understand how this escort practice is becoming a new professional activity.

Key word: Escort practice, professionalization, experience, training device of validation of experience, professional development.