

La verbalisation de l'expérience et l'activité réflexive des candidats dans le jeu des interactions verbales, lors des entretiens de VAE

I. Introduction

Si les textes officiels offrent un cadre, des conditions et des modalités de fonctionnement clairement définies dans la démarche de VAE, de nombreux aspects restent à définir, portant en particulier sur les démarches et les indicateurs de l'évaluation. Cette dernière devant être considérée dans le double sens du terme : elle se situe à la fois dans une logique de contrôle, qui traverse toute la procédure de VAE - obligeant le candidat à faire la preuve des acquis de son expérience - et dans une logique de développement du candidat, par une mise en mots et en sens de son expérience (Ardoino et Berger). Il y a donc un double processus mis à l'œuvre, qu'on pourrait résumer ainsi : « vérifier la conformité et aider l'autre à développer ses potentiels » (M. Vial, 2004, 70). Dans une démarche de VAE, « du coup, qu'est-ce qu'on évalue ? » comme l'écrit Clot, « l'expérience antérieure, la transformation de l'expérience, la possibilité de développement du sujet dans cette expérience là » (2002, 65). L'expérience est objet de l'évaluation, elle est aussi objet de discours. En effet, l'activité langagière est le support privilégié de l'évaluation (Astier, 2004). Le candidat est soumis à la double injonction de remplir un dossier par écrit et de répondre aux questions et aux sollicitations des membres du jury, lors de l'entretien de VAE. L'activité langagière du candidat est tributaire à la fois de la relation sociale, portée par une demande de reconnaissance - devant conduire à l'obtention de la totalité ou d'une partie du diplôme ou de la certification qui est visé - et de la relation interlocutive dans laquelle le candidat devra produire « un discours de conviction » (Jobert, 2005). C'est en prenant en compte cette double dimension de la relation, sociale et interlocutive, entre membres de jurys et candidats, lors des entretiens de VAE, que nous mettrons en évidence les activités réflexives des candidats sur leurs propres expériences et les perspectives de développement à travers elles. C'est ce qui fera l'objet de cette communication.

Dans la poursuite de travaux menés antérieurement¹, notre contribution s'articulera autour de trois questions :

- Qu'est ce que les membres de jury évaluent dans les entretiens de VAE ?
- Quels sont les différents types de verbalisation que privilégient les candidats dans le jeu des interactions verbales avec les membres de jurys ?
- A quelles conditions ces interactions verbales, et les positionnements des candidats à travers elles, peuvent-ils participer à la construction de l'activité réflexive des candidats et à la dimension formative de la procédure ?
-

2. Contexte et objectif de la recherche

Cette analyse s'inscrit dans la poursuite d'une recherche conduite à la demande du FAFSEA et portant sur l'analyse de l'activité de jurys en VAE dans le cadre des CQP (Certificat de Qualification Professionnelle), mis en place par le FAFSEA et la CPNE dans le secteur agricole.² Les jurys concernés correspondent à trois domaines professionnels :

- CQP « ouvrier qualifié de l'exploitation viticole » (jury N)
- CQP « ouvrier spécialisé de services de remplacement » (jury L).
- CQP « ouvrier spécialisé en productions légumières » (jury P)³

Pour analyser les activités des membres de ces trois jurys, des observations ont été réalisées avant, pendant et après les entretiens avec les candidats, et des entretiens semi-directifs ont été conduits individuellement avec la presque totalité des membres de jurys et des candidats, après les entretiens.

¹ Les références du rapport et des articles, rédigés à partir des résultats de cette recherche, se trouvent dans la bibliographie.

² La recherche a fait l'objet d'une convention entre l'équipe de recherche Théodile et le FAFSEA, elle a été conduite par deux membres de l'équipe Théodile, Maria Pagoni et moi-même.

³ Dans nos commentaires, ils seront désignés ainsi : jury N, jury L et jury P.

Les observations et les entretiens ont été enregistrés. C'est sur la base de ce corpus que nous avons réalisé l'analyse de données, dont les résultats sont présentés ici.

Les résultats de la première recherche ont permis d'analyser les différentes postures évaluatives des membres de jury, et les logiques dans lesquelles elles s'inscrivent. Trois logiques ont ainsi été mises en évidence: une logique d'identification et de reproduction, une logique d'expertise, une logique de centration sur le parcours. Les aspects, qui ont été analysés, ont porté principalement sur les critères d'évaluation, le type de questionnement, les outils utilisés, et la place donnée au dossier. La mise en mots de l'expérience se traduit par différents types de verbalisation provoqués, accompagnés, soutenus par des questions, des sollicitations, des commentaires, des relances ou reformulations successives produits par les membres de jurys. Etudier l'activité langagière des candidats et ses implications réflexives, conduit à s'intéresser à l'activité discursive et énonciative du candidat, à ce qu'il « fait avec » le langage, comment il se situe dans son propre discours et comment il se positionne à travers elle. Les entretiens qui ont été analysés proviennent de candidat peu ou pas qualifiés : deux n'ont pas de qualification, 4 ont obtenu un CAP dans des secteurs professionnels différents (bâtiment, vente, horticulture, paysagiste, ...), trois ont un BEP (un en électromécanique), deux ont un BEPA (brevet d'études professionnelles agricoles).

3. L'expérience comme objet d'évaluation

Pour analyser le jeu des interactions verbales dans les entretiens de VAE, il faut interroger d'abord l'objet sur lequel va porter l'évaluation, les indicateurs que les membres du jury vont utiliser pour l'identifier, et parvenir ainsi à obtenir entre eux une forme de consensus :

- L'expérience elle-même, en cherchant à identifier dans le parcours du candidat quelques activités ou situations significatives susceptibles de mettre en évidence son expérience, et de faire la preuve des compétences en conformité avec celles attendues dans le cadre du référentiel.

- Les acquis de l'expérience, « définissables en termes d'effets durables, laissés par les apprentissages (quelques soient leur nature) sur les modalités de connaître, d'être et d'agir d'une personne » (Aubret et Gilbert, 1994 : 12). La loi de 2002 souligne bien que ce qui est attendu par le candidat, c'est « qu'il explicite, en référence au diplôme postulé, les connaissances, aptitudes qu'il a acquises par l'expérience ». ⁴ Ce sont donc bien les acquis de l'expérience qui sont visés par le « référentiel de compétences » de la certification concernée, et que les membres de jurys souvent négligent ⁵. Les acquis de l'expérience se distinguent donc de l'expérience, en tant qu'effets de l'expérience et résultats d'un apprentissage, mettant en évidence les changements ainsi opérés.

- Les potentialités, ressources, capacités disponibles et mobilisables par le sujet, provenant des acquis de l'expérience, mais empêchés jusque là pour diverses raisons, mais qui sont le ressort de son développement futur. Comme l'écrit Clot : « Comment rendre compte de cette partie du réel qui déborde de toute part et qui rend possible des réalisations futures ? » (2002 : 62). L'évaluation des acquis de l'expérience pose donc la question de la reconnaissance de cette part de possibles qui émerge de l'expérience elle-même et qui peut se traduire dans le discours du candidat, en relatant ce qu'il est capable de faire si cela était possible, si la situation le permettait.

- La mise en mots de l'expérience est en elle-même une expérience nouvelle. Elle conduit le sujet à se défaire de cette expérience là pour pouvoir la communiquer à d'autres. Parler de l'expérience contribue aussi à la construire. Cependant, si le sujet peut être performant au niveau des gestes ou des activités intellectuelles et techniques recouvrant son activité, il peut éprouver de réelles difficultés à la mise en mots de son activité, à définir les objets, leurs propriétés, leurs relations, leurs transformations, ainsi qu'à répondre aux exigences communicationnelles attendues dans le processus de validation. Et

⁴ Décret n° 2002-590 du 24 avril 2002, cité par Rivoire, 2004, p.82).

⁵ Il peut s'agir soit d'une confusion de leur part entre expérience et acquis de l'expérience, soit d'une réelle difficulté à évaluer les acquis de l'expérience du candidat.

puis le langage n'est pas toujours adapté pour exprimer l'expérience au travail, comme l'écrit J. Boutet (1995).

4. L'expérience comme objet de discours

L'expérience comme objet de discours nous interroge à la fois sur le sens des mots utilisés dans la procédure de VAE, sur la demande de reconnaissance dont le candidat est porteur, et les différents types de verbalisation des candidats, en réponse aux sollicitations des membres de jurys. Il y a des mots qui proviennent d'une culture partagée du métier, et ceux qui traduisent une singularité, des logiques identitaires, des tensions auxquelles le candidat est souvent fortement soumis lors de la mise en mots de sa propre expérience. Chacun des acteurs de la VAE est alors « soumis à l'épreuve du sens des mots d'autrui », qui renvoie, dans le cas qui nous intéresse, à ceux du candidat et à ceux des membres du jury. Ce croisement de sens et de significations, qui anime les échanges entre jurés et candidats, repose sur des représentations partagées ou non, sur des niveaux d'attente, sur des jugements, des façons d'appréhender la situation nouvelle, des rapports au savoir et à l'expérience parfois différents.

Dans une démarche de VAE, plus encore sans doute que dans toute activité de parole, le candidat à la V.A.E. exprime une demande de reconnaissance, en vue de l'obtention de la totalité ou d'une partie de la certification visée. Cette demande de reconnaissance va le placer dans une situation de dépendance par rapport aux membres du jury, voire d'assujettissement aux critères à partir desquels va s'opérer cette demande de reconnaissance (Flahault, 1978). Elle peut renvoyer à des représentations erronées de la situation dans laquelle il se trouve, au rôle du jury, à ce qui est attendu de lui dans une telle procédure, à ce qu'il doit faire et dire dans une situation d'entretien. En commentant la fonction d'accompagnement des candidats à la VAE, P. Mayer écrit : « le cadre agissant doit être conceptualisé pour être approprié (...) le candidat doit savoir où il est, ce qu'il peut attendre de son interlocuteur, ce qui distingue l'accompagnateur de ... ou encore quelle est la position de l'accompagnateur à l'égard du jury » (Mayer, 2004 : 11). La demande de reconnaissance du candidat va agir sur les rapports de places entre membres de jury et candidat, mettant en évidence la complexité des positionnements dans le jeu des interactions verbales (Vion, 1992), plus ou moins favorables au développement des personnes.

Dans la mise en mots de l'expérience, nous avons identifié quatre types de verbalisation⁶ à partir de l'analyse des réponses ou des commentaires des candidats. Elles se répartissent de façon tout à fait significative et contrastée entre le jury N et le jury L, l'activité langagière des candidats du jury P correspondant à une verbalisation proche de celle du jury N :

- les candidats du jury N vont privilégier une verbalisation centrée sur le contexte, l'environnement et les conditions de travail, ainsi que sur l'expression d'opinions et d'une intention ;
- pour les candidats du jury L, la verbalisation va porter principalement sur la description et l'analyse de l'activité, mobilisant les savoirs et l'activité réflexive des candidats.

5. Les différents types de verbalisation des candidats

Les verbalisations des candidats sont donc fortement influencées par les types de questions posés par les membres de jury et leurs commentaires, ceci quelles que soient l'expérience et les qualifications acquises par les candidats. Nous avons dégagé 4 types de verbalisation qui seront présentés et commentés à partir d'extraits d'entretiens, significatifs pour nous des contrastes observés dans les interactions verbales entre candidats et membres de jury, en fonction des jurys⁷.

5.1. Une verbalisation centrée sur le contexte, l'environnement, les conditions de travail

⁶ Les travaux de Pierre Vermesch (1992, 1994) nous ont guidés à la fois pour les identifier et pour les nommer.

⁷ Pour respecter la longueur du texte de présentation de la communication, nous avons limité volontairement le nombre d'extraits d'entretiens présentés.

Dans les types de questions posées par les membres des trois jurys, on observe qu'il y a une prédominance de demandes d'informations (DemInfo). Le jury N centre notamment ses entretiens sur différentes dimensions de l'environnement professionnel du candidat (48,59% des thèmes abordés), alors que cette dimension correspond à 22,2% des questions posées par le jury L et à 37,97% des questions pour le jury P. Il rentre alors très peu dans le processus de description d'une tâche. Il semble que les membres du jury N cherchent plutôt à saisir les compétences du candidat en réunissant des informations sur l'environnement, la taille du domaine dans lequel il travaille ou il a travaillé, son emplacement, le type de production ou la collaboration avec des prestataires extérieurs.

Voilà à ce propos un extrait de l'entretien de N3 (jury N) :

30. N3 : *Eh c'est pas loin je m'occupe de présenter les vins pour les labels pour les concours généraux*
 31. R : *Et voilà xxx c'est vrai que cent vingt hectares en bio c'est une charge importante hein*
 32. S : *Ça ça a pas du être facile de passer comme ça au bio ça change beaucoup sur les travaux ?*
 33. N3 : *Ah oui c'est énorme sur le travail puisque nous utilisons*
 34. R : *Xx manuel*
 35. N3 : *Le travail manuel c'est le même mais pas de désherbant pas de produits chimiques pour les traitements on n'utilise que du soufre xx du soufre en poudre et des sulfates de cuivre qui sont xx*
 36. R : *Vous n'avez pas fait de traitements là où vous êtes chez les bio là ?*
 37. N3 : *Si si*
 38. R : *Parce que vous mettez là-dedans que vous avez fait les produits chimiques*
 39. N3 : *Non non mais c'est pour les autres propriétés je n'ai pas fait xx*
 40. V : *Et la taille vous arrivez à faire face à tout ça ?*
 41. N3 : *Non la taille /c'est/ par une entreprise*
 42. V : *Un prestataire*
 43. N3 : *Et nous on ne taille que les vignes jeunes pour xxx*
 44. S : *Il y a tous les types de taille ?*
 45. N3 : *Là oui il y a du /gobelet/ pour les xx en xx on taille surtout les Merlots /Grenache/ et après à xx on fait les xx le Cabernet et pour les blancs on fait tout en xx quasiment*
 46. S : *Il y en a beaucoup de blanc ?*
 47. N3 : *Euh le blanc il y en a environ trente-cinq hectares*
 48. V : *Xx vous le faites à la main ou à la machine agricole ?*
 49. N3 : *Une partie on le fait à la main on s'en sert pour faire des macérations carboniques donc on rentre avec des /compostes/ et le reste c'est tout à la machine*

Lors de l'entretien, le candidat est conduit à s'exprimer pour dire « où et comment ça se passe » de façon très générale, avec des échanges de paroles entre lui et les membres du jury fonctionnant principalement sur le principe stimulus/réponses. Le candidat a souvent des difficultés à prendre en charge son propre discours car il est dépendant, voire soumis aux sollicitations des membres du jury, qui lui imposent de fréquents déplacements discursifs, en lui posant des questions différentes (expliquer, décrire, raconter, argumenter, etc.), portant sur diverses activités (changement de culture, traitement, taille, etc.), le conduisant à commenter les activités de l'exploitation dans laquelle il travaille, plus que les siennes. L'entretien ressemble alors davantage à un échange entre professionnels, se réunissant afin de recueillir un maximum d'informations sur le fonctionnement d'une exploitation agricole, biologique dans ce cas, plus qu'à une procédure d'évaluation des acquis de l'expérience du candidat

5.2. Une verbalisation privilégiant la formulation d'opinions et d'une intention

Ce type de verbalisation correspond à des questions qui sollicitent l'avis du candidat et le conduisent à formuler une opinion. Dans les 3 jurys, il y a peu de questions qui provoquent ce type de verbalisation du candidat (jury N, 1,7%, jury L, 4,7%, jury P, 2,3%). En fait, les candidats formulent des opinions ou des intentions en réaction à des commentaires exprimés par les membres de jurys. On constate en effet que, dans les jurys N et P, il y a une nette tendance à produire des énoncés qui traduisent l'implication du locuteur (Jury N, 51,6% et jury P, 56,8%), dont 20,57% de commentaires interprétatifs et évaluatifs pour le jury N, et 14,21% pour le jury P. La tendance s'inverse pour le jury L qui comprend 32,27% d'énoncés qui traduisent leur implication, à partir de questions (67,73%).

Dans le jury N on trouve deux cas de figure : soit le jury se trouve devant un candidat qu'il juge compétent et les échanges entre eux favorisent une sorte de complicité professionnelle ; soit les membres de jurys se trouvent dans l'embarras face à un candidat jugé incompétent ou mal orienté, ils sont alors tentés de lui prodiguer des conseils. L'entretien avec le candidat N1 correspond au premier cas de figure. Répondant aux sollicitations du jury, et après avoir gagné sa confiance, il va s'exprimer sur son avenir professionnel liées aux évolutions de la vigne dans la région :

96. S : *C'est un peu ce qui vous a poussé à venir faire ce/*
 97. N1 : *Moi je vois mal.. la viticulture dans la région moi je pense que d'ici là je souhaite le plus tard possible.. pour moi un jour elle va disparaître.. au moins un bout de papier dans un CV ça peut me servir..*
 98. S : *A bosser dans d'autres régions ou*
 99. N1 : *Mais j'aimerais rester dans le coin.. mais c'est pas impossible que si mes enfants sont grands je pourrais partir à l'étranger..*
 100. V : *Faut pas tomber dans le pessimisme non plus il restera toujours de la vigne surtout dans une région comme la nôtre.... Et partir à l'étranger ce sera catastrophique....*
 158. B : *Vous voulez voir pour travailler.. ailleurs*
 159. N1 : *Non non non ah non non non Si je peux rester à l'endroit que je suis j'y resterais si je peux rester dans la région où je suis ce serait pour moi la chose la plus formidable mais ce qui nous attend dans la région je n'en sais rien.. je me demande et ça me fait peur..*
 160. S : *Votre patron vous nous avez dit qu'il était âgé il a de la relève ou vous pensez qu'il n'y a personne qui prendra la suite*
 161. N1 : *Sa fille envisage de le prendre il y a son frère donc comment ça va se passer la fille.. a trente ans pour l'instant elle est célibataire manque de pot moi je suis marié (rire collectif) si jamais elle ne se marie avec un viticulteur il y aura du monde en trop sur l'exploitation*
 162. R : *Ouais mais alors elle va se marier avec un avocat.*
 163. V : *Une exploitation comme ça elle a besoin de quelqu'un comme vous ça c'est pas quelqu'un qui va arriver qui a trente ans qui va bouleverser les choses ou alors..*

Voici un autre extrait d'entretien, avec le candidat N2, dans lequel les membres de jury sollicitent l'avis de celui-ci sur le traitement de la vigne, une activité pour laquelle il n'a pas d'expérience :

- 13 S : *Et ça vous a intéressé le travail de cave_?*
 14 N2 : *Oui c'est pas mal mais je préfère le travail de la vigne quoi....c'est intéressant mais je préfère la vigne quand même.*
 15 S : *Et le euh qui est ce qui fait euh les traitements ?*
 16 N2 : *Les traitements..*
 17 S : *Oui*
 18 N2 : *Les traitements c'est un collègue qui les fait parce qu'on est trois à se partager les tâches trois tractoristes quoi..comme moi, je fais depuis trois ans le tracteur que j'ai fait une formation là à Rodrigue..au début quand je suis rentré, je connaissais pas le tracteur, et après la formation et là, depuis trois ou quatre ans, j'en fais régulièrement quand même..mais bon euh traitement..euh je pourrais le faire mais euh comme c'est un qui a l'habitude de le faire depuis plusieurs années bon ça fait que dans l'exploitation bon euh pour l'instant j'ai pas traité mais euh j'ai fait huit jours euh de formation....et bon ça m'a un peu..*
 19 S : *Et euh euh est ce que vous pensez euh à la suite de ces huit jours de formation vous pourrez aller traiter euh ?*
 20 N2 : *Oui parce que je connais quand même pas mal /*
 21 S : *Non non attendez ..c'est pas ce que je voulais dire..je veux dire vous pensez que le patron vous fera traiter ou que ça va quand même rester tout le temps à celui qui a l'habitude ?....*
 29 S : *Et vous pensez quand même que vous pourrez être amené à le faire ?*
 30 N2 : *Oh oui oui petit à petit disons qu'au début je risque d'aller moins vite que que..*
 31 B. *Doucement mais sûrement*
 32 N2 : *Quoi*
 33 B. *Doucement mais sûrement*
 34 N2 : *Ah oui voilà oui*
 35 R : *C'est pour ça qu'il faut commencer à faire le plan*
 36 N2 : *C'est pour ça qu'il veut me faire de la formation parce qu'il voulait pas me lancer comme ça dans les parcelles au début comme je connaissais pas trop le tracteur..au début quand j'suis rentré..j'ai appris un peu sur le tas quoi*
 37 S : *Et qu'est ce que vous faisiez avant*
 38 N2 : *Avant..avant de*
 39 S : *Avant de rentrer chez /*
 ...

Dans cet extrait, le candidat occupe des positions discursives qui alternent entre l'expression d'un intérêt (13-14), la description d'une activité (15-18), l'expression d'une opinion et/ou d'une possibilité

(19-29), des commentaires, l'expression d'une opinion (29-36). Ensuite, la question de l'un des membres de jury le conduit à évoquer son expérience antérieure (37). Dans la situation d'énonciation, le candidat ne s'exprime pas sur sa propre activité dans l'exploitation, mais sur celle qu'il pourrait éventuellement être amené à réaliser. Il a des difficultés à se situer, car l'un des membres du jury le sollicite pour s'exprimer sur une activité qu'il n'exerce pas en réalité. A un moment de l'entretien, il fait référence à son activité d'apprentissage « sur le tas »(36), fait important, mais non repris par l'un des membres du jury, qui lui pose alors une question portant sur son expérience antérieure au travail dans la vigne (37). Une rupture s'opère alors dans le déroulement de l'entretien qui conduit à une non reprise, et donc à une non reconnaissance, de ce que le candidat vient d'exprimer.

A partir de ces résultats, l'opinion du candidat ou son intention s'exprime principalement dans le jury N, en réaction à des commentaires ou à des sollicitations des membres de jurys, en particulier quand le candidat est jugé compétent ou l'inverse, quand il doit être orienté, ou quand il n'exerce pas une activité correspondant aux compétences attendues pour l'obtention de la certification. C'est plutôt sur le contexte professionnel, ses projets des candidats, ses perspectives professionnelles, ses potentialités, que sur ses propres activités et son expérience effective, qu'il sera interrogé.

5.3 La verbalisation centrée sur la description et l'analyse de l'activité

Comme nous l'avons indiqué précédemment, on constate que les jurys P, et surtout N, font très peu de demandes de description de tâches précises (3,54%, jury N), d'explications des activités effectuées (1,18%, jury N) et de positionnement du candidat par rapport aux effets d'une pratique donnée (1,69%, jury N). Ces jurys rentrent donc rarement dans le processus de description d'une tâche. A l'opposé, le jury L procède à un pourcentage élevé de demandes de description (15,44%), complétées par des demandes de précision, relativement élevées au regard des questions posées par les autres jurys (26,1%). Elles portent moins sur le contexte professionnel du candidat, comme on l'a vu précédemment, mais elles sont centrées sur sa propre activité, décrite à l'oral ou à l'écrit (dans le dossier), dans une perspective d'approfondissement et d'aide à la formalisation de son activité. L'extrait suivant de l'entretien du candidat L5 montre qu'il y a une série de questionnements successifs qui révèle une posture comparable à celle qui pourrait se mettre en place lors d'un entretien d'explicitation (ref. Vermersch):

99. R : *Donc une vache xx un bracelet quand tu es à la traite comment tu comment tu pratiques ?*
100. L5 : *Ben déjà on la lave si on nettoie les pis avec un euh ça dépend comment fait l'éleveur aussi il y a des éleveurs qui ne vont pas nettoyer du tout hein qui vont tirer les premiers jets à sec xx donc euh là il n'y a pas de problème bon déjà on xx en dernier et ensuite euh on rince euh on rince xx quoi xx désinfectant quand il y a du désinfectant et puis on la rince à l'eau*
101. R : *Et est-ce qu'il t'est déjà arrivé d'être dans une situation particulière où xx comment régler un problème si minime soit-il hein ? xx quand même quotidien est-ce que tu as un exemple en tête ?*
102. L5 : *Traiter le problème euh non essayer de trouver pourquoi la vache est enfin pourquoi la vache est malade quoi xx quelques fois xx*
103. R : *Xx tu constates une vache qui est anormale comment concrètement tu fais ?*
104. L5 : *Eventuellement on peut vérifier avec xx température quoi si elle est au dessus de trente-neuf donc elle a de la fièvre donc il y a une infection l'infection euh xx voir d'où ça vient quoi si elle xx ça peut venir d'une mauvaise délivrance ou xx ou autrement éventuellement une xx mais ça au niveau de la traite on peut le savoir assez rapidement voilà quoi*
105. R : *Et derrière ça comment fais-tu xx ?*
106. L5 : *Si on trouve d'où ça vient xx traitement antibiotique donc euh c'est infectieux donc xx infection et puis euh éventuellement anti-inflammatoire s'il y a besoin quoi*

Ce jury sollicite plus souvent l'avis du candidat par rapport au jury N mais, dans ce cas, il s'agit de questions qui invitent le candidat à « dire ce qu'il fait » et à se positionner soit par rapport aux situations de travail rencontrées, soit par rapport à son implication personnelle dans le travail. On peut considérer que le jury L, loin de limiter sa posture évaluative à la collecte d'informations diverses ou au recueil d'opinions, joue un rôle de médiateur qui emmène le candidat à adopter une attitude réflexive. Il va un peu plus loin dans la description de l'activité, en prenant de la distance et en développant des éléments d'analyse. Ce type de questions permet ainsi au candidat de prendre conscience des connaissances qu'il a mises en œuvre.

Les relations entre candidat et membres de jury s'inscrivent alors davantage dans un rapport de coopération, plus que de domination, comme dans les jury N et P. L'activité discursive porte principalement sur la description et l'analyse de l'activité du candidat, conduisant celui-ci à se positionner dans son discours et à prendre en charge les contenus verbalisés. Le positionnement des candidats est moins soumis à l'influence des membres du jury qui expriment moins de commentaires à dominante interprétative (7%) ou évaluative (2,64%) par comparaison avec le jury N.

5.4 Une verbalisation sollicitant les savoirs et l'activité réflexive des candidats

Contrairement aux deux autres, le jury L comptabilise également un grand nombre d'énoncés portant sur le diagnostic d'une situation (10,87%) et la mobilisation des savoirs des candidats (18,85%). Le diagnostic se fait à partir de savoirs théoriques (comme les normes de température normale d'une vache, les normes d'alimentation ou la connaissance des maladies et des traitements dans le domaine de la vigne, ...) ou des savoirs pratiques⁸, produits de l'expérience du candidat. On voit bien dans l'extrait suivant (L5) que le membre du jury cherche à détecter la méthodologie de travail du professionnel, produit de son expérience et de l'appropriation subjective des savoirs concernant le comportement des animaux :

243.L : *Est-ce que tu as une méthode particulière pour détecter les chaleurs d'un troupeau xx ?*
244. L5 : *Ben déjà xx on sait les vaches qui sont éventuellement en chaleur ou qui sont susceptibles de revenir en chaleur parce qu'elles ont été inséminées après au niveau de la traite vous avez les vaches qui passent en salle de traite généralement donc pour une vache qui xxx une vache xx elle est sale si en plus au niveau du retour en chaleur elle correspond un peu à son cycle là on peut se poser la question est-ce qu'elle est encore en chaleur ou est-ce qu'elle va pas aussi /bouger/ dans la xx bon tout ça c'est pendant qu'on soigne pendant que vous alimentez les veaux xx c'est pas toujours facile donc on jette un œil sur les animaux euh qui bougent quoi ben voilà quoi*

Dans ces entretiens, on observe d'une part que les questions sollicitent l'activité réflexive du candidat, il est conduit à « dire ce qu'il a appris de ce qu'il a fait », et pas seulement à dire ce qu'il fait. D'autre part, le questionnement des membres du jury sollicite une prise en charge par le candidat de son propre discours, la possibilité de s'exprimer et de développer cette expérience-là. Les échanges ne fonctionnent plus sur le mode stimulus/réponses, mais plutôt sur la base d'une co-construction à partir de laquelle le candidat va produire son propre discours.

On remarque également que les savoirs, théoriques ou pratiques, deviennent en même temps source d'évaluation et d'analyse critique de l'environnement professionnel du candidat, compétence assez accentuée par le jury L (8,63%) tandis qu'absente du jury P et réduite au jury N (5,22%). Les membres du jury L peuvent également proposer aux candidats des situations hypothétiques (les activités qui occupent la première place, 32,25%) révélatrice du besoin du jury de proposer des situations nouvelles, non vécues, comme une sorte de résolution de problème, qui obligent le candidat à mobiliser ses ressources pour anticiper son action. Ses situations hypothétiques provoquent également une décentration de l'action pour la réfléchir. Voici pour exemple cet extrait :

105. Las : *Pendant la traite tu n'as pas observé de vaches xx spécialement par contre quelques jours après tu t'aperçois que xx /taux cellulaire/ élevé qu'est-ce que tu fais ?*
106. L6 : *Ben ce que je fais ben disons que automatiquement moi quand je traite je tire les premiers jets donc c'est déjà un signe déjà xx déjà et si on a un taux cellulaire il y a aussi le fait du changement entre /l'agent/ et l'exploitant les animaux vont fort stresser enfin ça peut venir de ça aussi et puis il y a aussi le fait qu'on peut faire des erreurs une vache qui xxx*
107. L : *Xx aux premiers jets si tu /trouves/ xx qu'est-ce que tu fais ?*
108. L6 : *Ah ben xxx*
109. L : *Et après ?*
110. L6 : *Et après je soigne*
111. L : *Et en fin de traite si xx normal xx premiers jets qu'est-ce que tu fais ?*
112. L6 : *Xxx ça c'est sûr et puis après xx*

⁸ Pour désigner les savoirs pratiques, on se reportera à la définition de G. Malglaive : « Savoirs pratiques, directement liés à l'action et à son déploiement, donnant du réel une connaissance contingente mais souvent efficace à l'opérationalité de l'acte » (1990 :87)

113. Lau : Tu confirmes

114. L6 : pour confirmer xx

115. S : Tu dis que tu tires les premiers jets même si tu n'as pas eu la consigne de le faire ? si l'agriculteur ne le fait pas ?

116. L6 : Ben certains agriculteurs ne tirent pas les premiers jets

117. S : Toi, tu fais quoi ?

118 L6 : Moi je tire le premier bon je pars du principe que xx donc je tire le premier jet

Comme dans le cas du contexte professionnel et la répartition des tâches, l'environnement de travail est aussi pris en compte par le jury L, mais sous forme de situation hypothétique qui se définit par une certaine singularité. C'est cette singularité qui joue un rôle important dans l'analyse de l'activité du professionnel. S'opère ainsi un déplacement du contexte professionnel et la tâche prescrite vers le déroulement de l'activité elle-même en introduisant une dimension fondamentale de la compétence : la capacité de mobiliser des ressources dans une situation inédite (ou pas forcément vécue par le candidat), dans un processus dynamique souligné par certains auteurs : *« la compétence apparaît comme une production inédite dans une situation particulière. La compétence est de ce fait contextualisée.... Ainsi, ce qui permet à un individu de passer d'une situation de référence à une autre situation inédite ne résiderait pas dans sa capacité à transférer des compétences, mais dans sa capacité à produire de nouvelles compétences grâce à un processus qui articulerait des ressources d'ordres divers ... »* (Fernagu-Oudet, 2001 : 11).

6. Le positionnement des candidats dans le jeu des interactions verbales et ses effets sur l'activité réflexive des candidats

Dans l'analyse des entretiens, on a pu observer que le pouvoir réflexif du langage se manifeste notamment en fonction du type de verbalisation provoqué par les questions ou les commentaires des membres de jury. En effet le langage permet aux candidats de dire, exprimer une opinion, formuler une attente, s'exprimer sur un contexte, donner un point de vue etc. , il leur permet aussi de décrire une activité, dire ce qu'ils font, les amener à penser leur expérience, à exprimer ce qu'ils en ont appris. Cette activité réflexive est sollicitée chez les candidats du jury L dont la majorité des membres ont participé à l'élaboration du référentiel. Dans les deux autres jurys, on observe une tendance à faire dire, plutôt qu'à dire ce qu'ils font, à dire ce qu'ils ont pensé de ce qu'ils font, ou à faire dire ce qu'ils ont appris de ce qu'ils font. C'est ce dernier aspect qui est visé dans une démarche de VAE (Jobert, 2005). L'activité réflexive du candidat va donc dépendre de plusieurs facteurs, du type de verbalisation du candidat dans le jeu des interactions verbales avec les membres de jury, comme on l'a vu précédemment, mais aussi du positionnement de celui-ci dans le discours qu'il produit.

En effet, les interactions verbales entre candidat et jurés impliquent la mise en œuvre de l'activité langagière mais elles ne se limitent pas à celle-ci. La relation sociale qui lie le candidat et les membres du jury, articulée à la relation interlocutive, va mettre en évidence la complexité des positionnements possibles du candidat dans le rapport de places qui va s'opérer entre candidat et jurés pendant le déroulement de l'entretien, comme on l'a vu précédemment. C'est l'analyse de ce rapport de places qui mettra en lumière les opérations et stratégies du candidat et les effets possibles, opérés sur celui-ci, en terme de changements et de développement. Le candidat va donc occuper des positionnements différents qui vont jouer à la fois sur les relations interpersonnelles (positionnement institutionnel et intersubjectif) et sur l'activité langagière (positionnement discursif et énonciatif). Dans notre démarche, nous utiliserons la grille d'analyse proposée par Vion (1992) pour interroger les différents positionnements des candidats et leurs effets sur le développement des candidats dans leur démarche de VAE :

- Le positionnement institutionnel va influencer le rapport d'échanges entre candidat et jurés. Dans un entretien de VAE, les candidat s'inscrivent dans un rapport de domination et de soumission aux critères à partir desquels va opérer leur demande de reconnaissance et d'obtention d'une partie ou de la totalité de la certification. Mais, comme on l'a vu précédemment, des rapports de coopération, plus que de soumission, se construisent également entre jurés et candidats dans le jeu des interactions, ce

qui donne aux candidats la possibilité d'aller plus loin dans la description de leur activité, en prenant de la distance, en développant des éléments d'analyse et en mobilisant des savoirs dont ils n'avaient pas toujours conscience.

- Le positionnement subjectif va conduire le candidat à mettre en scène des « images » de soi et de l'autre dans ces échanges verbaux. Dans les entretiens du jury N, on peut voir que l'activité relationnelle entre candidats et membres du jury privilégie un rapport de complicité et d'identification, en se centrant principalement sur l'environnement professionnel du candidat. A l'opposé, dans le jury L, les interactions entre candidats et jurés s'inscrivent dans une dynamique de co-construction d'un discours visant à faire reconnaître et à développer l'activité effective du candidat, par des questions précises, centrées sur l'activité réalisée par celui-ci. Les membres du jury adoptent alors une position d'experts, plus que de collègues ou de syndicalistes.

- Un positionnement discursif va correspondre à l'activité langagière proprement dite, à ce que le candidat va faire avec le langage, décrire, expliquer, argumenter, raconter, etc. Ce positionnement discursif est également très contrasté entre les deux jurys N et L. Dans le premier cas, les jurés provoquent des déplacements discursifs, en questionnant le candidat sur des activités et des situations différentes, éloignées parfois de son expérience vécue. On observe une continuité dans le questionnement des membres du jury L, passant d'une demande de description à une demande de précision, pour une même activité ; ou visant à problématiser une situation, en demandant aux candidats de formuler des hypothèses d'action à partir de situations hypothétiques qui leur sont proposées.

- Un positionnement énonciatif permet d'appréhender la place de l'autre dans le discours produit, à savoir qui parle dans la parole du candidat. Cette dimension est importante à prendre en compte dans notre analyse, elle met en évidence la nécessité du candidat à prendre en compte l'autre, en occupant la triple position, celle du candidat face à un jury, celle du salarié évalué par ses pairs (représentants syndicaux et patronaux), et celle du salarié faisant partie d'une équipe dans une exploitation, avec un sentiment d'appartenance et de solidarité vis à vis de ses membres. Positionnement difficile parfois à gérer, en particulier quand il s'agit d'exposer des pratiques illicites, concernant le respect des consignes de sécurité par exemple, dans une exploitation agricole dans laquelle elles sont peu respectées.

En conclusion

On constate que les questions des membres de jurys influencent fortement les types de verbalisation et les positionnements des candidats, et ceci quels que soient les parcours et les qualifications de ces derniers. En effet, c'est dans le jeu des interactions verbales que les candidats vont construire et développer des activités réflexives sur leur propre expérience, faire émerger des savoirs pratiques et théoriques, mais aussi des savoir faire, des habiletés, en privilégiant dans cette dynamique d'échanges, un processus de co-construction et de coopération, plus que de soumission, dans le jeu des relations sociales. Cette dynamique, que nous avons analysée, interroge la perspective formative de ce dispositif, notamment pour des candidats peu ou pas qualifiés, pour lesquels l'accompagnement dans l'expression et la description de leur propre activité, la prise de conscience des savoirs qu'ils ont acquis au cours de leurs années d'expérience, conduisent à une véritable valorisation et développement de leurs compétences, non reconnues jusque alors. L'analyse des interactions verbales ne peut donc pas se limiter à des aspects explicites, sans repositionner ces échanges dans l'épaisseur sociale, en prenant en compte les enjeux institutionnels et sociaux des acteurs de la VAE, dans la perspective qu'elle offre en terme formatif, au delà même de l'obtention du diplôme ou de la certification, et les exigences des candidats dans la reconnaissance de leurs compétences.

Références bibliographiques

AUBRET J. & GILBERT P. 1994. *Reconnaissance et validation des acquis*, Paris, PUF, Que sais-je ?

- CLOT Y. 1999. *La fonction psychologique du travail*, Paris, PUF.
- FLAHAULT 1978. *La parole intermédiaire*, Paris, Le Seuil.
- FERNAGU-OUDET S. 2001. Voyage au cœur de la compétence... ou pour une épistémologie de la pratique, dans *Actualité de la Formation Permanente*, n°170, 8-20.
- JOBERT G. 2005 « Les difficiles questions adressées par la VAE à l'analyse du travail » in ROZARIO P. (sous la direct.). *VAP et entreprises, Enjeux politiques et systèmes de reconnaissance des apprentissages*. Actes du colloque européen, 2-3-4 octobre 2003, tome 2.
- MAYEN P. 2004. Caractériser l'accompagnement en VAE. Une contribution de didactique professionnelle, *Education Permanente*, n°159/2004-2.
- MORISSE M., PAGONI M. 2007. L'évaluation en question : analyse des activités des membres de jurys de V.A.E. dans le secteur agricole, in *L'évaluation au 21ème siècle : Vers de nouvelles formes, modélisations et pratiques de l'évaluation, Actes du colloque international de l'ADMEE- Europe*.
- MORISSE M., Propos sur la mise en mots de savoirs formels et informels dans l'écriture de dossiers de V.A.E., in Melyani M. (coord.), *Rencontres entre les cultures et les pratiques d'apprentissage formelles et non formelles, Actes du colloque international sur l'auto-formation*, Paris, L'Harmattan (à paraître 2008, 11p.).
- MORISSE M. (en collaboration avec PAGONI M.) 2006, *Analyse de l'activité de jurys en VAE dans le secteur agricole : enjeux de construction d'« une posture évaluative »*, Rapport de recherche, Equipe Théodile E.A., 1764 et FAFSEA secteur agricole. 81p.
- VERMESCH P. 1992. La verbalisation en situation de formation expérientielle, dans *Apprentissage dans le travail et interaction, Langage et Travail, Cahier*, N°3, 77-84.
- VERMESCH P. 1994. *L'entretien d'explicitation en formation initiale et en formation continue*, Paris, ESF.
- VIAL M. & MENCACCI N. 2004. Valider les acquis de l'expérience à l'université : une occasion de prendre en considération les savoirs informels, *Education Permanente*, n°159/2004-2.
- VION R. 1992, *La communication verbale*, Paris, Hachette.

