

PROFESSIONNALISER LES ACTEURS DE LA VAP

par Jean-François Rétière

L'expérimentation conduite avec le laboratoire de psychologie du travail du CNAM a permis à l'ensemble de l'équipe du SAVA (service académique de validation des acquis) de Nantes, et pas seulement aux deux personnes impliquées directement dans la recherche, de se donner une méthode de travail et d'apporter ainsi une cohérence au déroulement de la procédure de validation des acquis professionnels. L'objectif, à terme, est de faire partager cette approche aux différents partenaires impliqués, à des titres divers, dans la procédure.

La mise en œuvre de la loi de 1992 s'est faite dans un contexte où les consignes nationales étaient suffisamment générales pour permettre aux dispositifs académiques de bénéficier d'une certaine autonomie dans l'organisation des différentes étapes de la procédure de validation des acquis professionnels (VAP). Après les tâtonnements légitimes des premières années, le SAVA de Nantes a fait le choix de constituer une équipe de base qui assure l'information générale des candidats et conduit l'ensemble des accompagnements. Composée de 3 à 4 personnes, elle a fait face à une montée en charge assez rapide du dispositif puisqu'elle a conduit environ 150 entretiens d'accompagnement en 1998 et 215 en 1999.

Les membres de cette équipe s'imposent des échanges fréquents sur leur pratique afin de mieux définir leur rôle de généraliste. Cette attitude a été renforcée par la "mise à nu" exigée par l'expérimentation conduite avec le CNAM, au travers notamment des entretiens filmés et des autoconfrontations simples ou croisées. Au fil du temps, le déroulement de la

procédure a subi quelques modifications. A titre d'exemple, lorsqu'il y a un doute sur le parcours profession-

nel d'un candidat, un préaccueil permet désormais de mieux cerner sa demande et, éventuellement, de le réorienter vers d'autres structures ou de lui conseiller une autre stratégie. Mais c'est naturellement l'entretien d'accompagnement qui a fait l'objet des échanges les plus riches. L'expérimentation a permis d'améliorer sensiblement le déroulement de cet entretien et de donner à l'ensemble de l'équipe des repères communs qui lui permettent désormais de revendiquer un véritable professionnalisme.

UN GÉNÉRALISTE ET UN PROFESSIONNEL POUR ACCOMPAGNER LES CANDIDATS

L'élément nouveau réside dans la définition des rôles respectifs des deux accompagnateurs. Il y a deux ans, un candidat qui demandait un accompagnement pouvait se trouver en entretien face à deux personnes qui avaient certes été sensibilisées à la démarche de la VAP, mais n'avaient pas forcément de lien direct avec le SAVA. L'une était définie comme *facilitateur* de l'entretien, la deuxième étant choisie parmi les enseignants de spécialité du diplôme visé par le candidat. On parle désormais du *généraliste*, toujours choisi parmi les membres de l'équipe du SAVA, et du *professionnel*, choisi le plus souvent parmi les enseignants des disciplines technologiques des diplômes visés, mais également dans le milieu des formateurs en formation continue ou

celui de représentants du monde du travail.

Le fait que le généraliste assume la responsabilité de la conduite de l'entretien est, en général, bien perçu par le professionnel et facilite son implication. Les règles du jeu ont été définies au préalable et, lorsqu'il s'agit de son premier entretien, le professionnel bénéficie d'une information préalable d'environ une demi-heure au cours de laquelle le généraliste lui expose les objectifs de l'entretien d'accompagnement. Le face-à-face avec un salarié, dans son domaine d'expertise, n'est pas une situation aisée pour le professionnel. La tentation demeure parfois de se mettre en situation d'évaluation et d'évaluer des savoirs et non des compétences. La présence du généraliste

permet un recentrage de l'entretien sur les activités professionnelles du candidat.

De nombreux accompagnateurs ont fait part de leur intérêt pour cette méthode et ont demandé eux-mêmes à renouveler l'expérience, alors qu'au départ leur désignation avait été perçue comme une contrainte administrative et qu'ils se demandaient "ce qu'on attendait d'eux". On peut noter que la partici-

pation d'un enseignant de spécialité à l'accompagnement a un effet positif sur la diffusion de l'information relative à la procédure VAP. Le fait de relater l'expérience à ses collègues leur permet de découvrir, à travers un témoignage concret, une procédure que, souvent, ils ignorent. Cet échange est probablement beaucoup plus efficace que les informations écrites qui se perdent dans les cahiers.

SAVA de Nantes L'entretien d'accompagnement

Le service a fait le choix de constituer une équipe permanente de trois conseillers qui assurent l'information générale des candidats à la VDAP (entretiens de préaccueil et séances d'informations collectives) et conduisent l'ensemble des entretiens d'accompagnement. Cela leur donne naturellement des repères communs et permet de garantir un déroulement cohérent des différentes étapes de la procédure.

Les entretiens d'accompagnement sont toujours assurés par deux personnes. Le permanent de l'équipe du SAVA se présente comme le généraliste de l'analyse du travail. Il assume la responsabilité de la conduite de l'entretien. Le deuxième accompagnateur est, en général, un enseignant de l'une des disciplines technologiques du diplôme visé par le candidat. Il est dans le rôle du professionnel. Cette affirmation des rôles respectifs est le fruit de l'expérimentation conduite l'an dernier avec l'équipe du laboratoire de psychologie du travail du CNAM, qui a permis de mieux préciser les objectifs de l'entretien d'accompagnement.

Lorsqu'il s'agit de son premier entretien, le professionnel bénéficie d'une formation préalable d'environ une heure, donnée par le généraliste. Elle porte sur une description de la procédure et l'explicitation des règles de déroulement de l'entretien. La rencontre

avec le candidat suit immédiatement cette phase de formation.

Cette formule permet d'éviter des séances de formation collectives pour d'éventuels accompagnateurs professionnels qui, en raison des spécialités demandées par les candidats, ne seront jamais appelés à participer à un entretien d'accompagnement. D'autre part, la formation personnalisée permet de mieux impliquer les enseignants dans la procédure. A la suite de ce premier entretien, tous ou presque se déclarent volontaires pour participer à d'autres, alors qu'au départ, leur désignation avait été perçue comme une contrainte administrative et qu'ils se demandaient "ce qu'on attendait d'eux".

La répartition des rôles proposée dans ce contexte ne soulève pas d'objection de la part des professionnels. Il se sentent soulagés de ne pas avoir à assumer la responsabilité de la conduite de l'entretien et sont ainsi plus disponibles pour aider le candidat à identifier les situations caractéristiques de son activité professionnelle, qu'il devra développer dans son dossier de VDAP. Le face-à-face avec un candidat n'est pas une situation aisée pour le professionnel et la tentation reste grande de se mettre en situation d'évaluation de savoirs. La présence du généraliste permet souvent un recentrage de l'entretien sur les activités professionnelles du candidat.

MOBILISER LES RESSOURCES DU CANDIDAT AUTOUR DE L'ANALYSE DE SON ACTIVITÉ

Du côté des candidats, les réactions sont également positives. La présentation des rôles respectifs des deux accompagnateurs et le rappel des objectifs de l'entretien d'accompagnement permettent, en général, d'aller plus rapidement au cœur du sujet. Ce n'est pas le dossier qui est difficile à remplir, même s'il apparaît nécessaire de clarifier un certain nombre de rubriques. La difficulté réside dans le fait d'avoir à rendre compte de son activité professionnelle, de l'exprimer à travers des situations caractéristiques et de garder à l'esprit qu'elle sera évaluée au regard du référentiel de certification du diplôme, qui constitue le repère commun aux différents acteurs de la VAP. *Contexte et évidence* sont les deux mots clés que les accompagnateurs doivent tenter de faire partager. C'est probablement à ce niveau que l'apport de l'expérimentation conduite avec le CNAM a été le plus riche. Aux yeux des candidats, les activités exercées relèvent tellement du domaine de l'évidence qu'ils en oublient de les décrire. Les accompagnateurs, chacun dans son registre et avec son langage spécifique, les sollicitent pour leur permettre d'identifier ces activités et de les situer dans des contextes précis et détaillés. Le professionnel se situe alors dans une relation de connivence, partageant avec eux le vocabulaire du spécialiste du domaine. Le généraliste, pour sa part, se situe plus en "candide" et les oblige à recourir à un langage de vulgarisation. Cette dissonance pousse les candidats à se sortir d'eux-mêmes, à s'approprier leurs activités en les objectivant et à s'inscrire ainsi dans une démarche leur permettant de développer dans leur dossier les situations caractéristiques. Ce travail leur apparaît d'autant

moins fastidieux qu'ils prennent conscience du caractère particulier de cette "épreuve", différente de celle que subit un élève en formation initiale, mais qui se traduira, au terme de la procédure, par des dispenses d'unités constitutives de l'examen. C'est d'ailleurs ce qui permet de sauvegarder, à leurs yeux, la valeur sociale du diplôme qui serait mise à mal s'il était délivré en échange d'un simple curriculum vitae ou d'un dossier paraphrasant le référentiel, hors de tout contexte de l'activité.

S'il est encore tôt pour tirer un bilan

de l'expérimentation, il est intéressant de noter les réactions des jurys de ces deux derniers mois. Certains membres ont souligné une amélioration du contenu des dossiers des candidats et ont spontanément établi le lien entre la qualité de ces dossiers et l'accompagnement. A titre d'exemple, ils font référence à des "contextes professionnels plus précis" et surtout à des "situations concrètes qui apportent la preuve de la qualification". Faut-il rappeler combien les débats sur la VAP se cristallisent autour de cette notion de preuve ?

DES AXES DE DÉVELOPPEMENT ET DES PARTENARIATS

Toute cette réflexion a permis de donner plus de crédibilité à la procédure. Ainsi, le Fongecif des Pays de la Loire s'est associé au SAVA pour conduire une expérimentation portant sur les salariés dont la candidature pour un congé individuel de formation n'a pas été retenue, mais dont l'expérience professionnelle antérieure leur permettrait de s'inscrire dans une procédure VAP. La méthode de travail de l'équipe du SAVA et sa singularité par rapport à la démarche du bilan de compétences ont été l'un des facteurs de la mise en place de ce partenariat. Des échanges ont eu lieu également avec les personnes chargées de la VAP au sein des directions régionales de l'agriculture et de la forêt (DRAF) et

de la jeunesse et des sports (DRJS) pour les aider à approfondir leur réflexion sur l'accompagnement.

Un travail important reste à faire. L'évolution sensible du nombre des candidats nécessitera à très court terme la formation de nouveaux généralistes susceptibles de renforcer les équipes d'accompagnement. Les conclusions de l'expérimentation et les vidéocassettes des entretiens filmés constitueront des outils de formation précieux. Par ailleurs, tous les documents à l'intention des différents partenaires (candidats, équipes d'accompagnement, jurys) devront être revus pour tenir compte des évolutions des pratiques.

Jean-François Rétière
SAVA de Nantes