HAL
open science

Logiques d'appropriation d'une charte qualité portant sur l'accompagnement à la VAE.

Jennifer Urasadettan, Gérard Podevin, Nathalie Beaupère, Gilles Pinte

To cite this version:

Jennifer Urasadettan, Gérard Podevin, Nathalie Beaupère, Gilles Pinte. Logiques d'appropriation d'une charte qualité portant sur l'accompagnement à la VAE.. Formation Emploi. Revue française de sciences sociales, 2018, 141, pp.213-232. 10.4000/formationemploi.5336 . hal-02061614

HAL Id: hal-02061614

https://hal.science/hal-02061614v1

Submitted on 9 Jan 2020

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

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

Formation emploi
Revue française de sciences sociales

141 | Janvier-Mars 2018
Quand le tutorat questionne le travail et son analyse

Logiques d'appropriation d'une charte qualité portant sur l'accompagnement à la VAE

Ways of appropriation of a quality guideline for accompanying candidates in recognition of prior learning

Aneignung einer Qualitätscharta bei der Betreuung der Anerkennung praktisch erworbener Berufs-kompetenzen (VAE)

Lógicas de apropiación de un manual de calidad sobre el acompañamiento de VAE (validación de la experiencia adquirida)

Jennifer Urasadettan, Gérard Podevin, Nathalie Beaupère et Gilles Pinte

Édition électronique
URL : http://journals.openedition.org/formationemploi/5336
ISSN : 2107-0946

Éditeur
La Documentation française

Édition imprimée
Date de publication : 15 avril 2018
Pagination : 213-232
ISSN : 0759-6340

Référence électronique
Jennifer Urasadettan, Gérard Podevin, Nathalie Beaupère et Gilles Pinte, « Logiques d'appropriation d'une charte qualité portant sur l'accompagnement à la VAE », *Formation emploi* [En ligne], 141 | Janvier-Mars 2018, mis en ligne le 15 avril 2020, consulté le 06 janvier 2020. URL : http://journals.openedition.org/formationemploi/5336

© Tous droits réservés

Logiques d'appropriation d'une charte qualité portant sur l'accompagnement à la VAE

Jennifer Urasadettan
Maître de conférences en gestion, université de Rennes, Liris (Laboratoire interdisciplinaire de recherche en innovations sociétales), EA 7481, F-35000 Rennes, France

Gérard Podevin
Ingénieur de recherche en économie au Cereq, université de Rennes, Centre associé au Céreq de Rennes, Faculté des sciences économiques

Nathalie Beaupère
Chargée d'études en sociologie au Céreq, université de Rennes, Centre associé au Céreq de Rennes

Gilles Pinte
Maître de conférences en sciences de l'éducation, université Bretagne Sud

Résumé

■ Logiques d'appropriation d'une charte qualité portant sur l'accompagnement à la VAE

L'accompagnement des candidats à la validation des acquis de l'expérience (VAE) redevient un objet d'attention, dans un contexte de baisse des flux de candidats et d'évolution du cadre réglementaire. Comment la mise en place d'un dispositif (une charte) visant à améliorer la qualité de l'accompagnement à la VAE par l'action publique a-t-elle une incidence sur le niveau d'appropriation de ses destinataires ? L'étude met en évidence la nécessaire coopération entre initiateur (région) et récipiendaires (accompagnateurs). L'appropriation joue à trois niveaux : celui du sens accordé au dispositif (d'une charte de qualité à une charte favorisant la communication entre acteurs), celui de sa mise en œuvre (décidée conjointement), et celui de sa portée (d'une professionnalisation des accompagnateurs à celle d'un champ d'activité).

Mots clés : validation des acquis, qualité, accompagnement en formation, politique régionale de la FPC

Abstract

■ Ways of appropriation of a quality guideline for accompanying candidates in recognition of prior learning

The accompaniment of candidates engaged in a recognition of prior learning (RPL) is again at the center of attention in a context of decline of candidates and evolution of the regulatory framework. How the implementation of a quality guideline for the accompaniment of candidates by an administrative region shows effects on the stakeholders? This study highlights the necessary cooperation between actors for a three-level appropriation: the sense given to the chart to be a communication tool, a combined implementation and the aim of professionalization of actors of accompaniment.

Keywords: validation of acquired skills, quality, coaching in training, regional CVT policy

Journal of Economic Literature: **J 88**

Traduction : *Auteur-e-s.*

La VAE semble aujourd'hui à un tournant. Depuis 2009, le nombre des candidats et celui des validations totales sont en baisse. Aussi, le législateur semble vouloir donner un second souffle à ce dispositif. D'une part, il incite un plus grand nombre de candidats à s'y engager, en rendant la VAE éligible au CPF (Compte Personnel de Formation), dans le cadre de la loi de mars 2014 réformant la formation professionnelle. D'autre part, il favorise la validation par l'amélioration de l'accompagnement des candidats (décret du 12 novembre 2014). Sur ce dernier point, il précise la méthodologie de l'accompagnement – qui était peu explicitée jusque-là. Il étend en outre son périmètre, depuis l'étape d'orientation vers la bonne certification et la recherche de financements, jusqu'au second passage devant le jury en cas de validation partielle[1]. Cette mesure est censée améliorer l'accompagnement, puisque la réussite à une procédure VAE est largement déterminée par le choix de la certification visée, lui-même dépendant de la qualité de l'information et du conseil. En cas de validation partielle, le suivi post-jury des candidats se justifie, quant à lui, par le risque de découragement et d'abandon avant un second passage devant le jury.

Dans ce contexte de changement de cadre règlementaire sur l'accompagnement, la Région Bretagne et la mission VAE du GREF Bretagne (GIP – Groupement d'intérêt public – Relation Emploi Formation Bretagne) revisitent les dispositifs bretons dédiés à l'accompagnement des démarches VAE. Ainsi, la charte qualité de l'accompagne-

1. Art. R. 6423-1. « *L'accompagnement débute dès que le dossier de demande de validation a été déclaré recevable et prend fin à la date d'évaluation par le jury. Il peut s'étendre, en cas de validation partielle, jusqu'au contrôle complémentaire prévu au 7ème alinéa etc.* » (décret du 12 novembre 2014).

ment, élaborée lors du premier Contrat d'Objectifs et de Moyens (COM) de 2008 sur la VAE[2], est remise sur le métier afin de mieux répondre aux objectifs d'un accompagnement élargi qui s'appuierait sur des relations renouvelées entre acteurs. La charte de 2008 s'articulait ainsi autour de grands principes déontologiques et méthodologiques. La nouvelle charte s'orienterait davantage vers la mobilisation permanente des acteurs et leur ouverture aux logiques qui prévalent dans les étapes connexes, avec notamment l'instauration d'un dialogue tant avec les certificateurs qu'avec les acteurs qui informent et conseillent. D'une charte relativement figée, qui rappelle simplement les grands principes de l'accompagnement, la Région souhaite aller vers une nouvelle charte qui serait plus ouverte et dynamique, devenant un outil de dialogue au-delà du périmètre habituel de l'accompagnement. Dans ce contexte en émergence, ses usages par les accompagnateurs s'inscriraient alors dans un nouveau régime d'appropriation. D'une charte faiblement appropriée, on passerait alors à une charte fortement appropriée. L'appropriation renvoyant ici, comme on le verra, à un régime d'interprétation et d'adhésion qui s'appuie sur un processus de co-construction et de coopération.

Le processus de construction de la nouvelle charte – que nous avons suivi dans sa première phase[3] – semble bien préfigurer un nouveau régime d'appropriation de forte intensité ; et cela d'autant plus que les acteurs de l'accompagnement ont très largement adhéré à ce processus et selon des modalités qui rappellent celles que la nouvelle charte cherche précisément à instaurer. Toutefois, toute extrapolation de ce processus sur une appropriation effective de la nouvelle charte par tous les acteurs, dans les années à venir, demeure risquée. Les résultats mis en évidence sont en effet intermédiaires. Ils ne préjugent en rien du développement effectif et futur de ce projet. Néanmoins, ils ont le mérite d'indiquer le cheminement à suivre. Ils fournissent par ailleurs de la visibilité aux facteurs pouvant y contribuer, mais aussi à ceux pouvant y faire obstacle, au rang desquels la forte hétérogénéité des acteurs en présence et de leurs intérêts. Ce seront donc autant les interrogations suggérées par ce nouveau projet de charte que les résultats présentés, encore provisoires, qui confèreront sa valeur et sa pertinence à ce travail.

Ainsi, à partir d'un corpus théorique centré sur l'appropriation, nous nous demanderons dans quelle mesure les professionnels d'une activité, mus par des sources de régulations diverses, disposent de marges de manœuvre leur permettant d'interpréter les dispositifs qui leurs sont destinés. Cette grille de lecture nous permettra d'éclairer, d'une part, les questions soulevées par le constat d'un faible engagement des acteurs dans la première charte de 2008 et, d'autre part, les enjeux liés à la construction d'une

2. Ce COM avait fait l'objet d'une évaluation, en 2012, par le Centre associé au Céreq de Bretagne (Beaupère, Podevin, 2012).

3. Le centre associé au Céreq de Rennes a été opérateur pour ce suivi, sous la forme d'une recherche-action qui s'est déroulée sur la période 2014-2015.

nouvelle charte, en répondant à la question suivante : dans quelle mesure les accompagnateurs pourront-ils s'approprier ce dispositif et avec quelle intensité ?

Nous présenterons brièvement les principales caractéristiques de l'accompagnement à la VAE et définirons ce qu'est un processus d'appropriation. Nous verrons ensuite en quoi un outil tel qu'une charte peut inciter à de nouvelles formes de coopération entre acteurs et, finalement, contribuer aussi à la transformation d'un champ professionnel. Cette démarche revient en somme à rendre compte de la transformation des logiques d'actions à l'œuvre, passant de la simple appropriation d'un outil statique et peu collaboratif, à une appropriation multi-acteurs faite d'interactions continues pour un affinement progressif de l'outil.

1 | Le difficile processus d'appropriation dans l'accompagnement à la VAE

Après avoir exposé comment la VAE, souvent analysée comme un objet frontière, reste marquée dans son développement par la nécessité, pour ses parties prenantes, de coopérer entre elles, nous verrons comment son appropriation par ses accompagnateurs reste malaisée, spécialement en contexte de changement (réforme de la formation professionnelle).

1.1 Entre régulations plurielles et difficultés d'appropriation

En instaurant la VAE, la loi de modernisation de 2002 a introduit un nouveau profil d'acteur dans le champ de la formation des adultes. Il s'agit de l'accompagnateur VAE, chargé d'aider à la mise en lumière des acquis de l'expérience des candidats et de faciliter la constitution de leur dossier (dit dossier ou livret 2). Dans les premières années, l'accompagnement à la VAE a été construit principalement à partir des méthodologies inspirées des bilans de compétences. Il a en outre fait l'objet de nombreux échanges de pratiques[4]. Cependant, le déroulement de l'accompagnement des candidats est désormais bien délimité et stabilisé dans un champ qui lui est propre.

L'accompagnement à la VAE est souvent présenté comme une démarche à but réflexif (Boutinet, 2009), dont la méthodologie permet au candidat d'identifier et de valoriser les acquis de ses expériences. Elle vise aussi à faire correspondre des savoirs issus de l'expérience à un référentiel de diplôme ou aux normes attendues d'un titre ou d'une

4. Cf. notamment le colloque du 1er juillet 2005, intitulé « L'accompagnement en VAE : enjeux, pratiques et perspectives », organisé à Orléans ; Lainé A. (2006), *VAE : quand l'expérience se fait savoir*, Paris, Editions Erès ; Mayen P. (2007), *L'accompagnement en VAE. Compétences et pratiques pour une fonction nouvelle*, Paris, Éditions Raison et Passions.

qualification. Ainsi, l'accompagnement peut s'envisager comme une « maïeutique », nourrie de l'expérience professionnelle acquise par le candidat, et mise en perspective par l'accompagnateur à la VAE. Pour Pinte (2010), l'identité professionnelle des conseillers/accompagnateurs en VAE semble d'ailleurs se construire en creux, dans un entre-deux, entre le métier de formateur et celui de conseiller en bilan de compétences.

La VAE apparaît ainsi comme un mécanisme complexe, analysé par Guérin et *al.* (2010) en termes d'« *objet frontière* », doté de contours incertains et faisant intervenir un réseau d'acteurs aux rationalités hétérogènes. Parmi ces acteurs, figurent l'État et les Conseils régionaux, qui ont pour rôle de piloter le processus au niveau national et local et d'organiser les missions des points d'information conseil ; les certificateurs, qui délivrent la certification et vérifient la recevabilité des dossiers ; les jurys qui sont en charge de la procédure de validation. Selon Guérin et *al.*, la VAE se caractérise par des *« enjeux importants pour toutes les parties prenantes de la formation professionnelle, un état d'indétermination élevé sur ses contours (frontières) et la nécessité d'intéresser et d'enrôler un réseau d'acteurs plus ou moins concernés pour définir l'ensemble de ses contenus, afin qu'elle puisse s'instituer en tant que pratique reconnue »* (2010, p. 42).

De fait, la VAE semble inciter les différents acteurs à se rencontrer, à se constituer en « réseau » pour élaborer les contours du dispositif et en négocier ou en concrétiser la mise en forme. La nouvelle charte qualité de la Région Bretagne, en privilégiant les jeux coopératifs sur tous les segments du processus VAE, paraît adaptée à ce mécanisme complexe.

Deux sources de régulation contribuent à définir les missions de l'accompagnateur à la VAE. La première, qualifiée d'externe, relève de l'intervention publique régionale qui, par sa charte régionale, tend à homogénéiser et normaliser les pratiques professionnelles. La seconde, qualifiée d'interne, relève des organismes dont dépendent les accompagnateurs. Elle porte notamment sur des chartes spécifiques, des formations internes, ou des groupes de travail.

La pluralité de ces sources de régulation n'est pas sans poser problème, une charte pouvant apparaître plus légitime que l'autre. Elles peuvent aussi sembler contradictoires ou concurrentes. Cependant, l'obligation de conformité à une régulation externe peut aussi conduire les individus à considérer les pratiques imposées comme une « *invention dogmatique* » (Alter, 2005), le changement exigé apparaissant comme *« dépourvu de sens, bizarre, dysfonctionnel, inapproprié, incompréhensible, surdimensionné ou simplement inadapté »* (*Ibid.,* p. 68). Les pratiques ainsi diffusées, parce qu'elles ne correspondent pas à ce que vivent les individus, ne sont alors pas investies. Deux situations peuvent être observées :

- le changement « imposé » par l'extérieur n'est pas appliqué en interne et cette situation aboutit à un découplage entre pratiques énoncées et pratiques réelles (non modifiées) ;

- le changement « imposé » est appliqué, mais sans qu'il acquière, pour les individus, une signification claire quant à son utilité. Ainsi, « *ils* [les changements] *amènent les acteurs à s'y investir un peu comme dans une comédie dans laquelle ils se sentent, en tant que personnes, parfaitement étrangers* » (Alter, 2002, p. 24).

Dans les deux cas, cette « *invention dogmatique* », fondée sur une croyance (efficacité, reconnaissance, performance) émanant d'un organisme régulateur externe, ne peut faire l'objet d'une appropriation par ses utilisateurs, c'est-à-dire se transformer en une « *innovation* » au sens d'Alter. En effet, elle n'est pas fondée sur leur expérimentation et sur l'adaptation de cette invention aux réalités du terrain. Pour l'auteur, l'innovation est nécessairement issue de la confrontation, par un corps social, entre qualités théoriques de l'invention proposée et réalités du milieu avec ses contingences, aboutissant à une validation de cette dernière. La charte initiale de l'accompagnement, proposée en Bretagne en 2008 (Cf. **Encadré 2**), apparaît, sous bien des aspects, comme une « *invention dogmatique* » auprès des accompagnateurs, et cela pour deux raisons :

- si ceux-ci n'en dégagent pas, *a priori,* un sens dans l'orientation de leurs pratiques, ils ne les modifieront pas. La charte se juxtaposera alors à un existant qui ne sera jamais remis en cause ;

- *a posteriori*, s'ils n'ont pas la possibilité de modifier la charte en fonction de leurs pratiques, ils la comprendront comme une contrainte qu'ils chercheront à éviter, ou à laquelle ils répondront *a minima* pour ne pas être sanctionnés.

Ces difficultés d'appropriation de la première charte, qui se traduisent par des pratiques inchangées ou l'instauration de pratiques jugées inutiles ou contre-productives, nous amènent à revenir sur cette notion d'appropriation.

1.2 Le processus d'appropriation, au carrefour de plusieurs logiques

La notion d'appropriation est souvent mobilisée pour appréhender l'usage d'un nouveau dispositif et étudier la manière dont ses différentes parties prenantes (concepteurs, prescripteurs, utilisateurs) le comprennent et le rendent opérationnel. L'appropriation est définie par Grimand (2006) comme *« un processus interprétatif, de négociation et de construction du sens à l'intérieur duquel les acteurs questionnent, élaborent, réinventent les modèles de l'action collective »* (p. 17). Ainsi, les récipiendaires d'un dispositif le transforment et lui insufflent du sens, en faisant évoluer leurs représentations à son égard. Grimand (2012) met en évidence quatre logiques permettant d'analyser l'appropriation d'un changement :

- La perspective rationnelle ou instrumentale l'appréhende comme un vecteur de rationalisation de l'action et de la décision managériale, assimilant toute ambiguïté à de la résistance au changement ;

- la perspective socio-politique voit l'appropriation comme un support de légitimation de l'action faisant l'objet de stratégies personnelles ou collectives ;

- la perspective cognitive insiste sur la dimension d'apprentissage véhiculée par le changement, « *permettant à l'auteur de questionner sa propre pratique* » (p. 244) ;

- la perspective symbolique interprète le changement et les dispositifs créés comme un vecteur de construction du sens.

Dans tous les cas, l'émergence d'une construction simultanée de toutes les représentations de l'environnement des individus, ou construction de sens (*sensemaking,* selon Weick et Roberts, 1993), contribue à la construction d'une identité sociale. Ainsi, en produisant son environnement, l'individu ou le groupe définit ses frontières et s'inscrit dans un contexte précis.

Au-delà de ces quatre logiques, appréhender l'appropriation d'un dispositif requiert d'en adopter une « *compréhension conjointe* » (De Vaujany, 2006). La démarche suppose alors, dans un premier temps, d'étudier le dispositif *« du point de vue des concepteurs-formateurs comme un processus à optimiser, à corriger. Elle suppose également d'aborder le point de vue des utilisateurs, de comprendre l'appropriation comme l'apprentissage parfois difficile par lequel l'individu va devoir passer afin de rendre [le dispositif] propre à un usage. Elle implique enfin d'adopter le point de vue des utilisateurs afin de comprendre comment les objets peuvent gêner ou servir leurs intérêts en fonction de leurs mises en actes »* (*Ibid.*, p. 116). L'auteur va donc plus loin en analysant tant l'utilisation qui est faite du dispositif, que son évocation par les parties prenantes, ces deux dimensions participant de la valeur qui lui est accordée. Emergent alors trois valeurs associées au dispositif mis en œuvre, qui vont caractériser l'appropriation locale (**Tableau 1**).

Tableau 1. Trois conceptions de la valeur des dispositifs (inspiré de De Vaujany, 2006)

	Valeur caution	Valeur d'assimilation	Valeur d'appropriation
Valeur du dispositif mis en œuvre	Accent mis sur la légitimité sociale apportée par l'appropriation du dispositif	Accent mis sur la valeur intrinsèque de l'outil, en raison par exemple de l'innovation technique qu'il apporte	Accent mis sur les dimensions sociales et intrinsèques de l'outil, conçu ici comme peu restrictif et dont les contenus seront définis à l'usage
Etendue de l'appropriation	L'appropriation consiste à adopter l'outil, que ce dernier soit peu ou pas utilisé	L'appropriation consiste à actualiser la valeur de l'outil auprès des parties prenantes	L'appropriation consiste en une boucle de retour entre affinement progressif de l'outil et principes d'actions

Source : adaptation de De Vaujany, 2006.

Etudier la mise en œuvre d'un dispositif selon la perspective « *valeur caution* » permet de mettre en évidence son appropriation comme résultant de l'acquisition d'une légitimé sociale au sein du champ institutionnel (Di Maggio & Powell, 1991).

La « *valeur d'assimilation* » insiste sur la valeur intrinsèque de l'outil. Selon De Vaujany (2005), l'enjeu essentiel du dispositif réside dans sa phase de conception. L'appropriation dépend de la pertinence de l'outil créé, de laquelle découlent aussi son acceptation et son utilisation effective.

Enfin, la « *valeur d'appropriation* » met en évidence la dynamique suscitée par le dispositif, notamment auprès des parties prenantes. Ici, l'appropriation se traduit davantage par les interactions/itérations entre les parties prenantes et le dispositif que par son adoption institutionnelle (perspective de la valeur caution) ou technique (perspective de la valeur d'assimilation).

Ces trois perspectives permettent d'étudier la *« mise en acte »* d'un outil ou d'un dispositif, en formalisant, d'une part, les valeurs possibles qu'elle peut prendre (caution, assimilation, appropriation), et en fournissant, d'autre part, des critères tangibles d'évaluation de l'appropriation. Elles ne sont pas indépendantes les unes des autres, le dispositif comme les interactions entre parties prenantes ne sont pas figées dans le temps, elles peuvent être amenées à évoluer. Elles peuvent également se juxtaposer ou se combiner selon le degré d'hétérogénéité des parties prenantes et selon des temporalités différentes. Ces perspectives se présentent comme une grille de lecture pertinente du processus d'appropriation de la nouvelle charte VAE.

2| Quel sens donner à la nouvelle charte d'accompagnement à la VAE ?

La première charte, rédigée par la région Bretagne en 2008, dans le cadre d'un contrat d'objectifs et de moyens (COM), visait à promouvoir la VAE comme « *une voie ordinaire d'accès à la certification* ». Elle constituait « *un engagement déontologique des organismes assurant, à titre onéreux ou gratuit, cette prestation* » (extrait de la charte de 2008). Elle n'avait pas de force normative et ses signataires étaient des organismes de formation ou des accompagnateurs VAE indépendants et volontaires. En 2015, la région a souhaité modifier cette charte et la rendre plus opérationnelle.

Encadré 1. Contexte de l'étude et méthodologie

En 2014, la région Bretagne a souhaité rénover sa charte régionale qualité pour l'accompagnement à la VAE (validation des acquis de l'expérience), rédigée lors du premier contrat d'objectifs et de moyens (2008-2012). Il s'agissait d'en faire un outil qui engage davantage ses signataires. Le cahier des charges précise que cette nouvelle charte devra répondre « *aux attentes du public, des acteurs VAE et aux besoins des accompagnateurs. Cette nouvelle charte devra au final éclairer au mieux les candidats VAE quant à la qualité de la prestation dont ils vont bénéficier* ».

La démarche adoptée s'apparente à celle d'une recherche-action, définie par Le Boterf (1983), comme « *un processus dans lequel les acteurs sociaux* [ici les accompagnateurs à la VAE] *ne sont plus considérés comme de simples objets passifs d'investigation, et deviennent des sujets conduisant une recherche avec la collaboration de chercheurs professionnels* ».

L'étude a consisté en une réflexion sur les évolutions possibles de la charte, et s'est déroulée en deux temps. Dans une première phase, des entretiens semi-directifs ont été réalisés avec 20 accompagnateurs à la VAE, choisis parmi 16 structures d'accompagnement(*) sélectionnées selon quatre critères : avoir signé la charte (S)* ou non (NS)* ; réaliser seulement de l'accompagnement VAE (VAE)*ou non (PVAE*) ; avoir une légitimité de pratique de l'accompagnement fondée sur l'expertise des métiers (E)* ou non (M)* ; dépendre d'une structure qui délivre les certifications visées (C)*ou non (NC)*. Les personnes interviewées ont été invitées à décrire leur type d'accompagnement et leur usage de la charte.

Personnes interrogées dans le cadre de l'étude

Signataires	11	Non signataires	5
Accompagnement VAE seul	4	Autres activités	12
Méthodologues	6	Autre métier	10
Certificateurs	7	Non certificateurs	9
Nombre de candidats > 10 par ans	12	Nombre de candidats < 10 par ans	4

Ces entretiens ont fait l'objet d'une analyse thématique (thèmes émergents et fréquence de citations). Puis, cette analyse a été présentée aux accompagnateurs lors d'un séminaire de travail qui a permis d'échanger dans le cadre de *focus group* sur les enjeux liés à la professionnalisation et à l'accompagnement ; l'objectif étant de favoriser une dynamique de groupe (Lewin, 1947), et l'engagement des participants dans le projet. Une enquête complémentaire a été menée auprès de plusieurs financeurs (OPCA - Organismes paritaires collecteurs agréés - Fongécif). La dernière phase, en cours, consiste en la rédaction de la nouvelle charte.

(*) : Les 16 structures sont : CPSA (*S, PVAE, E métiers agricoles, NC) ; pôle défense mobilité (*NS, PVAE, E militaire, C) ; CLPS (*S, PVAE, M, NC) ; Coach and Co (*S, PVAE, M, NC) ; Atolls consultants (*S, PVAE, M, NC) ; l'AFPA (*S, PVAE, M, C) ; l'EHESP (*NS, PVAE, E en santé publique, C) ; le DAVA (*S, VAE, M, C) ; le CIBC (*S, PVAE, M, NC) ; l'IRFSS (*NS, PVAE, C) ; Agrocampus (*NS, PVAE, E métiers agricoles, C) ; REVA Universités Rennes 1 et 2 (*S, VAE, M, C) ; AREP (*S, PVAE, E éducation permanente, C) ; CEMEA (*NS, PVAE, E en santé et social-) ; FRMJC (*NS, PVAE, E éducation populaire, C) ; Askoria (*NS, PVAE, M, NC).

2.1 La charte de 2008 : vers une harmonisation de régulations plurielles

La charte de 2008 se caractérise par une forte divergence de représentation entre la région, qui l'a élaborée et diffusée, et les accompagnateurs à la VAE qui sont censés l'appliquer. Enfin, cet état de fait est rapproché de l'appropriation qualifiée de « *caution* » par Vaujany (2006), et qui ne permet pas aux accompagnateurs d'y trouver un sens.

2.1.1 Le point de vue de la région

La première charte a été élaborée en 2008, dans un contexte de structuration du dispositif. Elle constitue une déclinaison de la charte des services de l'État pour l'accompagnement des candidats à une certification professionnelle par la VAE. Elle matérialise la volonté de la Région de travailler en coopération avec l'État. De ce fait, elle n'apporte pas de contenu novateur, elle a été rédigée et proposée aux accompagnateurs dans l'optique « *d'impulser une dynamique et de faire un lien entre les différents opérateurs de la VAE* » (chef de service accompagnement de personnes à la région).

Elle s'inscrit dans le contexte d'une régulation renforcée du champ de l'accompagnement à la VAE, caractérisé par une concurrence des pratiques d'accompagnement entre formations internes des accompagnateurs et chartes externes. En effet, certains organismes forment leurs accompagnateurs, tandis que d'autres structures, comme les cabinets de conseils en ressources humaines (RH), font appel à des formateurs. Les accompagnateurs formés en interne appartiennent, dans la plupart des cas, à des structures de formation qui sont également certificatrices, et qui délivrent les diplômes demandés par les candidats. Cette proximité permet une meilleure coopération des accompagnateurs avec les jurys ou les responsables de diplômes, et une meilleure anticipation des attentes du jury. Dans ce cadre, les régulations internes (formation des accompagnateurs par la structure d'accompagnement) peuvent être redondantes ou en contradiction avec la charte régionale.

Le pari de la Région Bretagne repose sur l'adhésion à sa charte d'un maximum de structures d'accompagnement. Il s'agit d'établir, pour tous les candidats, des standards d'accompagnement. Cette charte constitue d'ailleurs un outil de communication privilégié à destination du grand public potentiellement susceptible de faire une VAE. En 2015, cette charte comptait une trentaine de signataires, soit la quasi-totalité des prestataires d'accompagnement, même s'il est difficile d'apprécier leur nombre total. En effet, les structures d'accompagnement sont nécessairement des organismes de formation et sont majoritairement connues par la région Bretagne. De petites structures ou *a contrario* des structures importantes (nationales) peuvent aussi proposer des accompagnements, mais en termes de volume de publics accueillis, elles sont très minoritaires.

Encadré 2. La charte qualité de l'accompagnement à la VAE de 2008 : quelques exemples d'engagement des signataires

N° 1 : fournir des conditions d'accueil adaptées et assurer la transparence de la procédure.

N° 2 : garantir la confidentialité de la démarche.

N 3 : délivrer une prestation de qualité et proposer des délais d'attente et des durées en cohérence avec les besoins et contraintes du public.

N° 4 : affecter les ressources indispensables.

N° 5 : professionnaliser les acteurs. L'accompagnement est réalisé par un professionnel.

N° 6 : développer la coopération et la mutualisation d'informations entre établissements.

N° 7 : garantir l'égalité de traitement des candidats.

Source : Charte qualité régionale 2008, région Bretagne, Mission VAE GREF Bretagne.

2.1.2 Le point de vue de ses signataires

L'étude montre que la première charte ne constitue pas réellement un outil de référence de l'accompagnement pour la plupart des acteurs rencontrés. En effet, si les signataires l'évoquent comme un gage de qualité, les entretiens montrent le peu de connaissance de son contenu. Certains semblent même ignorer que la Région oriente exclusivement les bénéficiaires du « chèque VAE » vers les accompagnateurs signataires de la charte. Plus globalement, la charte n'a pas modifié les pratiques. Elle est perçue comme un engagement déontologique dont les principes sont de toute façon unanimement partagés par les acteurs rencontrés. La signer a pu être perçu par certains comme une obligation, car « *la région est un partenaire important* » (accompagnateur VAE). Souvent, les signataires mentionnent d'autres chartes ou normes (celle de leur réseau, celles de l'AFNOR – Association française de normalisation) pour définir le standard de qualité auquel ils se réfèrent :

« *Oui, nous avons signé la charte. Par contre, je ne me souviens plus de son contenu. Il faudrait que je la relise car nous souhaitons nous engager dans une démarche qualité AFNOR. Il faudrait voir si des ponts peuvent être faits entre les deux démarches, mais je pense que cela ne sera pas contradictoire, l'objectif étant le respect d'une éthique et de valeurs auprès des candidats* » (responsable DAVA – Dispositif académique de validation des acquis).

La charte 2008 semble donc être avant tout ratifiée en raison des partenariats institutionnels entre la Région et les organismes de formation professionnelle. Elle apparaît comme une garantie *a minima* des principes d'accompagnement des candidats. Cette garantie et l'effet de communication de la charte sont, le plus souvent, évoqués par les signataires, mais aussi par les non-signataires de la charte : « *Nous avons signé la charte, mais c'est dommage qu'elle n'aille pas plus loin. Par exemple, qu'elle ne soit pas plus contraignante.*» (accompagnateur VAE, GRETA – Groupement d'établissements). « *Nous ne sommes pas signataires. Personnellement, je n'en vois pas l'utilité, ça relève plutôt de la communication, de l'effet de*

mode. Ce n'est pas vraiment efficace » (accompagnatrice VAE, FRMJC – Fédération régionale des maisons des jeunes et de la culture)

2.1.3 Un dispositif qui revêt une « valeur caution » forte

Le succès de la charte de 2008 tient donc davantage à sa large ratification qu'à son application effective par les structures d'accompagnement. En ce sens, la charte revêt une « *valeur caution* », son appropriation par les accompagnateurs reposant sur l'acquisition d'une légitimité sociale au sein du champ institutionnel (Di Maggio & Powell, *op. cit.*). La charte a d'ailleurs été rédigée afin de convenir à un maximum de signataires potentiels. En outre, elle affirme des principes généraux (délivrer une prestation de qualité et proposer des délais d'attente et des durées en cohérence avec les besoins et contraintes du public, ou encore affecter les ressources indispensables). Du point de vue des structures d'accompagnement, adhérer à la charte représente la garantie d'une visibilité et formalise une cohérence entre le profil des candidats et les accompagnements proposés : « *C'était plutôt normal pour nous de signer cette charte. 98 % des candidats à la VAE sont de la région. Vous savez, la VAE reste quelque chose de très local, les candidats vont difficilement faire un accompagnement à distance, et c'est normal … alors c'est primordial d'être reconnus par la Région* » (responsable régional AFPA).

Cette charte représente une tentative d'harmonisation des régulations plurielles (la Région, les accompagnateurs isolés, les accompagnateurs déjà assujettis à des normes internes ou internationales telles que l'AFNOR) touchant aux pratiques d'accompagnement à la VAE. La formalisation de principes généraux permet bien de conférer une cohérence à ce champ professionnel, et légitime la Région comme acteur incontournable de ce dispositif, tant auprès de l'État qu'auprès de ses parties prenantes (candidats, financeurs, organismes certificateurs, structures d'accompagnement). Le Contrat d'Objectif et de Moyen est d'ailleurs présenté par la Région comme « *unique dans le paysage institutionnel des régions françaises* », et tend à « *rendre visible l'engagement politique [régional] visant à encourager et soutenir un volet de l'action publique* » (extrait du rapport final d'évaluation du COM pour la VAE effectué par le Céreq, 2008).

2.2 La Charte de 2016 : vers un changement de régime pour une réelle appropriation

La nouvelle charte, dont le processus de création a été davantage collaboratif, est étudiée dans un premier temps du point de vue de la Région, puis, dans un second temps, de celui des accompagnateurs. Il s'agit d'analyser quel type d'appropriation elle engendre en termes de création de sens par l'ensemble des parties prenantes.

2.2.1 Le point de vue de la Région

Si, dans un premier temps, le projet d'une nouvelle charte a été pensé comme une simple mise à jour de la charte de 2008, la réforme de la formation professionnelle, en venant modifier le champ de l'accompagnement à la VAE, amènera très vite la Région à tenir compte de l'évolution règlementaire et à l'intégrer.

Ainsi, la loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale de mars 2014, d'une part, et le décret du 12 novembre 2014 portant diverses mesures relatives à la validation des acquis de l'expérience, d'autre part, précisent que les compétences des accompagnateurs sont élargies à l'orientation et à la recherche de financement de formations complémentaires, pour des candidats ne réussissant pas à valider la totalité d'un diplôme. Aidés de l'accompagnateur, ils pourront s'inscrire à une formation pour obtenir les compétences manquantes et valider totalement la formation choisie en un seul passage devant le jury. Ce changement de périmètre et de logique s'accompagne d'une obligation, pour l'accompagnateur, d'informer le candidat sur sa « *formation et sa qualification* » (décret de novembre 2014). Enfin, la réforme accorde davantage de poids aux organismes financeurs de la formation (OPCA) dans l'évaluation de la qualité des accompagnements dispensés.

Au-delà de l'objectif de favoriser l'appropriation de cette réforme par les accompagnateurs à la VAE, la Région a donc souhaité que le projet d'une nouvelle charte soit une occasion de réfléchir aux pratiques d'accompagnement, et éventuellement de les faire évoluer de manière convergente. De plus, plutôt que d'envisager une démarche descendante, comme cela avait été le cas lors de la rédaction de la charte de 2008, la Région a souhaité partir des difficultés quotidiennes auxquelles se heurtent les accompagnateurs, pour définir un nouveau cadre collaboratif.

2.2.2 Le point de vue des accompagnateurs

Des entretiens individuels, il ressort que l'accompagnement est un processus bien maîtrisé, comportant des étapes normées (prise de contact, explicitation de l'expérience acquise, formulation de liens explicites entre l'expérience et les attendus du diplôme) fortement articulées au dossier de validation rédigé par le candidat. À ce niveau, on observe peu de disparités dans les pratiques d'accompagnement. Cela se justifierait par le fait que le processus d'accompagnement se serait progressivement standardisé et enrichi des échanges de pratiques qui ont eu lieu depuis ses débuts. Toutefois, les différences observées et les effets qui en résultent peuvent être significatifs. Ainsi, deux catégories d'accompagnateurs se distinguent. D'une part, ceux appartenant à un organisme certificateur (comme l'université ou l'Éducation nationale) et d'autre part, les accompagnateurs non-certificateurs. Cette distinction mérite d'être soulignée. Elle renvoie notamment à la capacité d'accès à l'information auprès du responsable du diplôme (sur les référentiels de diplômes) ou du président de jury (sur les critères d'évaluation des jurys, sur l'interprétation des préconisations formulées en cas de validation partielle). Le clivage semble être déterminant ici, les premiers disposant

d'un réseau informationnel plus étendu que les seconds : *« Les difficultés que je rencontre sont liées à la bonne compréhension du référentiel de diplôme et des sessions de jury. Certains certificateurs ne veulent pas répondre à nos questions. »* (Accompagnateur indépendant)

Ce clivage se retrouve sur le nombre de candidats accueillis (plus nombreux pour les accompagnateurs-certificateurs que pour les accompagnateurs non-certificateurs), ainsi que sur la variété du répertoire de réponses aux questions des candidats.

En effet, les accompagnateurs s'interrogent sur la manière dont ils peuvent mettre en regard les référentiels de diplôme et les expériences des candidats. Les accompagnateurs non certificateurs évoquent les difficultés à interpréter les critères « *cachés* » d'évaluation par les jurys – *« le bricolage de la norme de validation* » (Bellini, 2013) – et à traduire leurs préconisations dans le cas d'une validation partielle. Ils soulignent aussi que *« l'information est très difficile à obtenir et dépend vraiment des certificateurs »* (entretien accompagnateur organisme de formation). Pour bien comprendre les attentes des jurys et répondre aux questions des candidats, les accompagnateurs mobilisent alors différentes ressources (Magnier & Werthe, 2001 ; Vergnies, 2004). Le plus souvent, ce sont les candidats passés en jury qui sont invités à « raconter » leur soutenance. Ils alimentent ainsi une banque de données informelles sur les attentes réelles d'un jury autour des « compétences incontournables », difficilement identifiables par les accompagnateurs n'étant pas en contact direct avec les jurys.

Ainsi, les disparités observées ne touchent pas tant à l'accompagnement lui-même qu'aux moyens d'obtenir plus d'informations sur l'interprétation des référentiels de diplôme émanant du jury. Les accompagnateurs appartenant à une structure certificatrice chercheront davantage à se mettre en relation directe avec le jury ou les formateurs, afin de mieux comprendre leurs attentes. *A contrario*, les accompagnateurs ayant peu de contact avec les organismes certificateurs pourront difficilement déployer ce type de pratiques.

Les réflexions conduites par les accompagnateurs touchent donc davantage à la structuration du champ de la VAE dans son ensemble qu'au seul métier d'accompagnateur. L'accent est mis sur la spécificité du processus de VAE qui est complexe, multi-acteurs, et dont le bon déroulement ne peut échoir uniquement à l'accompagnateur.

Pour l'ensemble des acteurs de la VAE, il s'agit alors de reconnaître le rôle clef de l'accompagnateur et de faciliter sa mission en coopérant avec lui. C'est aussi tout le sens des projets de réforme portés par l'État et les partenaires sociaux pour améliorer encore ce dispositif et le rendre plus attractif. Les accompagnateurs définissent d'ailleurs la qualité de l'accompagnement comme largement subordonnée à la maîtrise de l'ensemble du processus de VAE, depuis le choix du diplôme jusqu'à la validation finale par le jury. Ils soulignent que leurs actions, en termes de qualité, sont trop limitées par leur champ d'action à l'intérieur d'une démarche globale de VAE dans laquelle intervient une pluralité d'acteurs.

L'accompagnement des candidats, officiellement circonscrit à la rédaction du livret 2, empiète pourtant assez souvent (mais de manière informelle) sur les deux extrémités de la démarche. C'est pourquoi les accompagnateurs (« certificateurs » comme « non-certifica-

teurs ») cherchent à mettre en commun un « répertoire de réponses » afin d'améliorer la qualité de leurs prestations. Plus largement, les accompagnateurs souhaitent un décloisonnement et un dialogue entre acteurs tout au long des étapes de la VAE.

2.2.3 Vers une « valeur d'appropriation » ?

La Région a repris la synthèse des entretiens collectifs[5] issue de la Recherche-action[6]. Elle l'a synthétisée dans un document, présenté fin 2015 à une dizaine d'accompagnateurs sélectionnés selon la variété de leur profil (appartenance à une structure certificatrice ou non, profil généraliste ou spécialiste, niveau d'ancienneté dans l'accompagnement à la VAE). Ce document a été discuté et modifié au cours de sa présentation aux accompagnateurs. L'**Encadré 3** présente les principales avancées du projet de nouvelle charte.

Encadré 3. Le projet de charte de 2016

Cette charte insiste sur trois points particuliers. Elle met l'accent sur la phase de pré-contractualisation, et invite les accompagnateurs à préciser certaines informations nécessaires au candidat afin qu'il choisisse librement son accompagnateur. Ainsi, le calendrier prévisionnel des différentes étapes de l'accompagnement, la durée de l'éventuel accompagnement post-jury, le coût de la prestation, les modalités et méthodes utilisées (accompagnement individuel et/ou collectif) sont précisés. L'accompagnateur doit également se présenter, et préciser sa formation et ses qualifications. La phase de pré-contractualisation sert à assurer la transparence et l'équilibre entre les cocontractants. Il est d'ailleurs précisé au candidat potentiel que le choix final de l'accompagnateur lui appartient, la pré-contractualisation ne servant qu'à le renseigner sur l'étendue des prestations proposées au sein de la structure.

La charte clarifie également les missions de l'accompagnateur en cas de validation partielle de la VAE - validation des acquis de l'expérience - (remobilisation si besoin du candidat, retour sur les attendus de la certification totale, « traduction » des attentes et/ou préconisations du jury).

Enfin, elle formalise les engagements de la région Bretagne envers les accompagnateurs, et témoigne de sa volonté de participer à entretenir la dynamique des accompagnateurs. Plus précisément, elle s'engage à constituer des groupes d'analyse de pratiques professionnelles, à mettre en place des temps de travail entre accompagnateurs, à faciliter le travail en réseau avec les « autres » acteurs de la VAE, ainsi que l'accès à l'information et à tout document permettant un accompagnement de qualité, et enfin à donner de la visibilité à des actions d'accompagnement originales et novatrices.

Source : GREF Bretagne.

5. L'entretien collectif ou *focus group* est une méthode qualitative de recueil de données visant à étudier la dynamique de construction de sens d'un groupe à propos d'une thématique proposée par l'animateur.

6. Lors d'une journée de séminaire à laquelle ont participé des accompagnateurs – et donc des organismes de formation – et des financeurs, des groupes de travail ont été créés sous forme de *focus group*, afin d'évoquer différentes thématiques, dont l'accompagnement, le travail d'évaluation des jurys et les validations partielles.

Ce document programmatique a fait l'objet d'un consensus général parmi les accompagnateurs. Il précise notamment le positionnement de la Région en tant que soutien logistique et organisationnel vis-à-vis des accompagnateurs.

Certains points restent toutefois à éclaircir, comme par exemple les frontières de l'accompagnement à la VAE entre le conseil en évolution professionnelle (CEP), issu de la réforme de la formation professionnelle de 2014, et les actuels Points relais conseil à la VAE. Animés par des conseillers généralistes, et présents au sein d'organismes existants (Pôle emploi, missions locales, FONGECIF – Fonds de gestion des congés individuels de formation…), ces Points relais conseil représentent souvent les premiers interlocuteurs du candidat avant qu'il ne choisisse une structure d'accompagnement. Le conseil en évolution professionnelle, implanté au sein d'organismes tels que Pôle emploi, l'APEC (Association pour l'emploi des cadres) ou les missions locales, a pour rôle de permettre à chaque individu de mieux identifier ses aptitudes ou compétences et de l'aider dans son orientation professionnelle. Des questions se posent alors. Ainsi, le CEP se substituera-t-il à ces points relais conseils ? Ou bien encore, les conseillers VAE pourront-ils endosser le rôle du CEP ?

De même, la réforme de 2014 laisse une place croissante aux OPCA (Organismes paritaires collecteurs agréés). Initialement chargés de collecter, de mutualiser et de redistribuer les obligations financières des entreprises en matière de formation professionnelle, ils sont désormais chargés d'évaluer la qualité des prestations des structures d'accompagnement à la VAE. La concomitance entre rédaction de la nouvelle charte d'accompagnement à la VAE et réforme de la formation professionnelle interroge donc l'opportunité d'étendre cette charte aux financeurs, afin qu'ils l'intègrent dans leurs critères d'évaluation.

Le projet de charte est donc aussi amené à être précisé, au fur et à mesure que se dessineront les contours de la formation professionnelle. Il tiendra compte de la plus grande porosité des frontières qui séparent désormais certificateurs, accompagnateurs et financeurs. Au demeurant, ces derniers, à travers les nouvelles missions des OPCA, ne sont plus seulement des financeurs, mais aussi des acteurs porteurs d'initiatives innovantes pour mobiliser et agencer de nouveaux dispositifs emploi-formation et en assurer l'ingénierie singulière (Moysan-Louazel, Podevin, Quintero, 2016).

En définitive, afin de faire évoluer la valeur de ce dispositif, il a donc semblé important, pour la Région, d'associer les accompagnateurs au processus d'élaboration d'une nouvelle charte. Pour ce faire, l'accent a été mis sur son caractère nécessairement évolutif, tant sous l'effet de changements externes liés aux nouveaux dispositifs nationaux que sous celui des nombreuses interactions souhaitées entre eux et avec des acteurs impliqués en amont et en aval du processus. Ainsi, ce n'est pas tant l'outil qui a été mis en avant que la médiation et la dynamique d'ensemble que le projet permet d'initier en y associant tous les acteurs de la VAE.

Si la future charte apparaît donc relever davantage du modèle de « *valeur d'appropriation* », elle ne perd pas pour autant sa « *valeur caution* », apparaissant aussi comme un signal d'engagement sur la qualité des prestations d'accompagnement. Le **tableau 2** synthétise les

différentes « valeurs » de la charte 2008 et celles du projet de construction d'une nouvelle charte.

Tableau 2. Les différentes valeurs prises par la charte régionale d'accompagnement à la VAE

	Charte de 2008		Projet de charte de 2016
Valeur du dispositif par acteur	Valeur d'assimilation pour la Région. La charte doit faire émerger des pratiques d'accompagnement de qualité. Elle a un pouvoir régulateur	Valeur caution pour les accompagnateurs signataires. La signature de la charte apporte aux accompagnateurs une légitimité (signal de qualité auprès des candidats)	Valeur d'appropriation pour la r Région comme pour les accompagnateurs. Le projet de charte se construit sur les interactions nouées entre la Région et les accompagnateurs. Son contenu a vocation à évoluer
Type d'appropriation	Les accompagnateurs modifient leurs pratiques en fonction de la charte	Les accompagnateurs sont signataires de la charte, mais ne l'utilisent pas	Les interactions entre la Région et les accompagnateurs (voire les points relais conseil, les financeurs et les jurys) façonnent le nouvel outil

Source : Auteure-e-s.

Le point de bascule entre l'ancienne charte et la nouvelle porte, à titre principal, sur l'égalité des partenaires dans la négociation du contenu du dispositif. L'enjeu perçu par les accompagnateurs est d'y être légitimés et reconnus non seulement par l'État ou la Région, mais aussi par l'ensemble des acteurs intervenant tout au long de la chaîne VAE (OPCA financeurs, conseillers en orientations, jurys). Cette reconnaissance paraît indispensable pour dépasser le risque d'un découplage entre régulations différentes. S'il est important pour les structures signataires de la charte d'être légitimées par l'État ou la Région, elles restent néanmoins « travaillées » dans leur quotidien par leur réseau interne.

Ici, le développement d'une régulation externe (réforme de la formation professionnelle) aurait pu aboutir à une adhésion limitée au nouveau projet de charte. Or, d'une part, l'association étroite des accompagnateurs à cette démarche et, d'autre part, le positionnement de la Région comme soutien logistique et organisationnel – et pas seulement comme expert – permettent d'enclencher un processus d'appropriation (au sens de « valeur d'appropriation ») de la charte. Il en résulte aussi une plus grande cohérence dans un champ professionnel élargi, ici la chaîne de la VAE, dont l'accompagnement ne constitue qu'un maillon, mais qui peut devenir le point d'appui pour rendre les frontières perméables entre l'amont et l'aval de l'accompagnement.

La réforme de la formation professionnelle de mars 2014, en définissant ces nouvelles frontières de l'accompagnement, va nécessiter une recomposition et une clarification des rôles des parties prenantes (financeurs, Points relais conseil, accompagnateurs, jury). Cela amène les accompagnateurs à sortir de leurs pratiques et à regarder différemment ces frontières. Le champ professionnel de la VAE est alors susceptible d'évoluer, passant d'une vision parcellisée à une organisation plus processuelle reposant sur davantage de coordination et de coopération. L'enjeu en termes d'appropriation est donc bien ici de permettre une nouvelle structuration du champ professionnel d'ensemble de la VAE, au sein duquel l'accompagna-

teur devient un acteur qui engage sa capacité de dialogue, appréhende les logiques d'action des jurys et s'approprie leurs référentiels réels.

Cependant, cette évolution reste encore largement subordonnée aux effets inhérents à un champ nouveau en pleine structuration. Ainsi, différents phénomènes, étudiés notamment par Morel (2012), peuvent venir affecter les processus de dialogue et de délibérations (pression hiérarchique au sein des diverses institutions conduisant à une inertie, pouvoir symbolique détenu par la Région susceptible de freiner le développement d'une dynamique globale…) et ainsi entraver cette nouvelle structuration du champ de la VAE, malgré les souhaits formulés et les priorités accordées au consensus.

Conclusion

L'objet de cette étude a été de montrer comment la mise en place concrète d'un dispositif visant à améliorer la qualité de l'accompagnement à la VAE par l'action publique (ici la charte portée par la Région Bretagne) a une incidence sur le niveau et l'intensité de l'appropriation par ses destinataires.

En analysant plus particulièrement les profils et logiques d'action des accompagnateurs à la VAE, cette étude met en évidence la nécessité de nouveaux rapports entre initiateur du changement (Région) et récipiendaires (accompagnateurs). L'appropriation suppose une grande marge de manœuvre laissée aux accompagnateurs, qui jouerait à trois niveaux : celui du sens accordé au dispositif (il est ainsi passé d'une charte de qualité pour les accompagnateurs à une charte visant à favoriser la communication et la coopération), celui de sa mise en œuvre (décidée conjointement entre accompagnateurs et Région), et celui de sa portée (d'une professionnalisation des accompagnateurs pouvant aller jusqu'à une professionnalisation de l'ensemble des acteurs de la VAE).

À un niveau conceptuel, notre recherche confirme l'importance du contexte dans la mise en œuvre des politiques publiques (ici liées à la formation professionnelle). Elle contribue à ne plus envisager celles-ci uniquement comme un « *exercice d'ingénierie sociale, dont le but est de calibrer les bons paramètres des programmes, et pour lesquelles il faut s'efforcer d'évaluer de manière robuste l'efficacité et l'efficience des choix opérés* » (Arnoud, 2015), mais plutôt comme un « *énoncé politique [qui] va faire l'objet d'une appropriation par les acteurs et se transformer au contact de la pratique* » (*Ibid.*). L'appropriation peut alors s'étudier à l'aune des différentes « *valeurs* » qu'elle peut revêtir en fonction du mode de diffusion du dispositif.

Sur le plan contextuel, nous mettons en évidence comment cette appropriation « globale » d'un accompagnement « global » peut représenter un levier décisif pour engager un processus de professionnalisation des acteurs du champ de la VAE. En étudiant la VAE en tant que processus, cette recherche complète la revue de littérature sur ce champ. Elle montre en effet, sous l'angle de l'appropriation, comment des professionnels peuvent s'emparer d'un changement imposé afin de réaffirmer leur identité.

Le processus de changement porté par cette phase de construction d'une nouvelle charte constitue donc en lui-même un vecteur pour promouvoir une nouvelle professionnalisation qui repose sur l'apprentissage de nouveaux comportements favorisant l'intercon-

naissance et l'intercompréhension. Les enjeux d'un accompagnement renforcé et étendu, qui caractérise le nouveau modèle de l'accompagnement, paraissent dès lors essentiels. Ils mettent en question non pas la qualité intrinsèque des prestations réalisées par les accompagnateurs, mais bien la possibilité pour ceux-ci d'entrer en dialogue avec les autres acteurs (orienteurs, certificateurs, jurys).

Toutefois, au stade actuel de la construction d'une nouvelle charte, ces travaux ne présentant que des résultats intermédiaires, il est difficile de leur conférer une force prédictive. Tout au plus peuvent-ils insister sur l'importance, pour l'ensemble des acteurs, de s'approprier un projet comme condition nécessaire, mais non suffisante, de sa réalisation effective. En effet, plusieurs difficultés demeurent quant à la portée du projet ou de sa dynamique. Au nombre de celles-ci figure principalement la forte hétérogénéité des accompagnateurs, soulignée à plusieurs reprises. Dans quelle mesure et à quelles conditions cette hétérogénéité peut-elle être dépassée pour que s'installent durablement des jeux coopératifs entre acteurs et un décloisonnement institutionnel ? Une des voies à explorer pour y répondre n'est-elle pas que cette charte enrôle de manière organique financeurs, orienteurs, certificateurs, et devienne ainsi un « dispositif d'intéressement » (au sens de la sociologie de la traduction, c'est-à-dire l'ensemble des actions mises en œuvre pour constituer un noyau d'acteurs), homogénéisant le champ élargi de la VAE ? N'est-ce pas là, dans cette mobilisation multi-acteurs, et pas seulement dans le seul renforcement des phases d'accompagnement, que réside le ressort le plus efficace pour donner le second souffle à la VAE, recherché par les pouvoirs publics ?

Bibliographie

Arnoud G. (2015), « Claude Lessard, Anylène Carpentier, *Politiques éducatives : la mise en oeuvre* », *Lectures* [En ligne], Les comptes rendus, 2015, URL : http://lectures.revues.org/17468

Alter N. (2005), *L'innovation ordinaire*, Paris, PUF.

Alter N. (2002), *Les logiques de l'innovation*, Paris, La Découverte, coll. « Recherches ».

Beaupère N. & Podevin G. (2012), « Pour un accompagnement global des parcours des VAE », *Céreq-Bref* n° 302.

Bellini S. (2013), « Le travail des jurys de VAE : le bricolage d'une norme de validation », *Formation Emploi*, 122, pp. 69-86.

Boutinet J.-P. (dir.) (2009), *L'ABC de la VAE*, Paris, Erès.

De Vaujany F-X. (2006), « Pour une théorie de l'appropriation des outils de gestion : vers un dépassement de l'opposition conception-usage », *Management & Avenir,* vol. 3, n° 9.

De Vaujany F-X. & Grimand A. (2005), « Réflexion sur la place de la perspective appropriative au sein des sciences de gestion », *in* de Vaujany F.-X.*, De la conception à l'usage: vers un management de l'appropriation des outils de gestion*, Editions EMS.

Di Maggio P-J. & Powell W.W. (1991), "Introduction", *in* Powelll W.W. & Dimaggio P.J. (Eds.), *The new institutionalism in organizational analysis*, University of Chicago Press, Chicago, pp. 1-38

Grimand A. (2012), « L'appropriation des outils de gestion et ses effets sur les dynamiques organisationnelles : le cas du déploiement d'un référentiel des emplois et des compétences », *Management & Avenir,* n° 54.

Grimand A. (2006), *L'appropriation des outils de gestion. Vers de nouvelles perspectives théoriques ?,* Presses universitaires de Saint Etienne.

Guérin F. & *al.* (2010), « La VAE en France (2002-2008), un processus d'innovation inabouti », *Revue de gestion des ressources humaines*, n° 75, pp. 41-52.

Lainé A. (2006), *VAE : quand l'expérience se fait savoir*, Paris, Erès.

Lainé A. (2009), « Contrat d'accompagnement », *in* Boutinet J.-P. (dir.), *L'ABC de la VAE*, Paris, Erès.

Le Boterf G. (1983), « La recherche-action ; une nouvelle relation entre les experts et les acteurs ? », *Pour* n° 90, p. 44.

Lewin K. (1947), "Frontiers in group dynamics: Channels of group life; social planning and action research", *Human Relations*, 1(2), pp. 143-153.

Magnier J., Werthe C. (2001), « L'expérience revisitée à l'occasion de la validation des acquis professionnels », *Formation Emploi*, n° 75, pp. 29-41.

Mayen P. (2007), *L'accompagnement en VAE. Compétences et pratiques pour une fonction nouvelle*, Paris, Éditions Raison et Passions.

Morel C. (2012), *Les décisions absurdes 2, comment les éviter*, Paris, Gallimard.

Moysan-Louazel A., Podevin G., Quintero N. (2016), « Trajectoires d'OPCA depuis 10 ans : évolution de l'offre de services, changements organisationnels et nouvelles dynamiques professionnelles », *in Les transitions professionnelles tout au long de la vie. Nouveaux regards, nouveaux sens, nouvelles temporalités ?*, JDL n° XXIII, Marseille, *Céreq-Echanges* n° 1, pp. 389-402.

Pinte G. (2010), « Le conseiller VAE : nouveau métier de la formation des adultes », *Savoirs*, n° 21, pp. 96-112.

Vergnies J.-F (2004), « La validation des acquis de l'expérience, nouveaux enjeux, nouveaux débats. Entretien avec Chantal Labruyère et José Rose », *Formation Emploi*, n° 88.

Weick K., Roberts K. (1993), "Collective mind in organizations: heedful interrelating on flight desks*", Administrative Science Quarterly*, n° 38, pp. 357-381.