



HAL
open science

L'activité cachée de l'accompagnateur en VAE hybride dans les centres de formation agricole : affaire de compétences ou de tension identitaire ?

Christèle Roux, Françoise Héraut, Eliane Depalle

► To cite this version:

Christèle Roux, Françoise Héraut, Eliane Depalle. L'activité cachée de l'accompagnateur en VAE hybride dans les centres de formation agricole : affaire de compétences ou de tension identitaire ?. Biennale Internationale de l'Éducation, de la Formation et des Pratiques professionnelles - Édition 2021, Sep 2021, Paris, France. hal-03500908

HAL Id: hal-03500908

<https://hal.science/hal-03500908>

Submitted on 22 Dec 2021

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.

L'activité cachée de l'accompagnateur en VAE hybride dans les centres de formation agricole : affaire de compétences ou de tension identitaire ?

Christèle Roux*, Françoise Héraut* , Eliane Depalle*

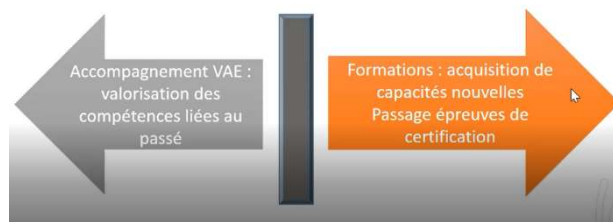
*AgroSup Dijon, Eduter, France

christele.roux@agrosupdijon.fr ; francoise.heraut@agrosupdijon.fr , eliane.depalle@agrosupdijon.fr ,

Introduction

Pour les certifications du ministère en charge de l'agriculture, il est rare qu'un accompagnateur en VAE (validation des acquis d'expérience) propose à un candidat de combiner formation et rédaction d'un dossier de validation. En effet, contrairement à d'autres certificateurs, ce ministère a institué historiquement une voie d'accès à la certification relativement distincte, voire étanche, de la voie classique de suivi de formation associée à un passage d'épreuves/d'examens (Note de service DGER, 2005 ; Mayen et Daoulas, 2006). Jusqu'à très récemment, la coïncidence VAE et suivi de formation demeurait peu usitée dans les pratiques des accompagnateurs VAE, très empreints de cet hermétisme institué. Or, cette combinaison, communément appelée "VAE hybride" (Kaisergruber et coll, 2018) semble être amenée à se développer au regard des évolutions législatives récentes, conjuguées à la généralisation des blocs de compétences (Beaupère, 2020). La VAE hybride est ainsi considérée comme un des moyens pour développer l'agilité des centres de formation à proposer des parcours de professionnalisation tenant compte des acquis des bénéficiaires et adaptés à leur situation, notamment en termes de temps disponible.

Figure 1 : une voie d'accès à la certification séparée au ministère de l'agriculture



En charge de l'appui à la mise en œuvre de la VAE au sein de l'enseignement agricole, nous avons engagé une expérimentation au sein du réseau des accompagnateurs(trices) VAE, afin de soutenir cette démarche émergente. Cette expérimentation s'appuyait sur un certain nombre d'hypothèses que nous avons cherché à explorer et que nous exposerons ci-après. Puis, après en avoir décrit le déroulement et la méthode utilisée, nous présenterons les principaux résultats.

1- Tenter d'inventer une nouvelle VAE

Il s'agissait donc pour les acteurs de l'enseignement agricole de tenter d'inventer une nouvelle VAE qui combinerait la valorisation d'acquis antérieurs et l'acquisition de nouvelles compétences en permettant de compléter l'expérience acquise par des formations multimodales, y compris en situation de travail et

en formation à distance. L'analyse des acquis de ces expériences trouverait sa place dans la rubrique "expérience de formation" du dossier de validation. Il devient alors nécessaire pour les accompagnateurs(trices) de VAE hybride de penser une démarche de positionnement, puis de prendre appui sur l'offre de formation à disposition et enfin d'accompagner la transformation d'un vécu de formation en expérience.

1-1 Penser une démarche de positionnement

Une telle combinaison suppose en premier lieu que les accompagnateurs VAE prennent appui sur une démarche de positionnement permettant au candidat de situer ses acquis d'expérience au regard de la certification visée et d'envisager, le cas échéant, une formation concomitante.

Nous faisons l'hypothèse que cette démarche de positionnement n'est pas particulièrement spécifique de la VAE hybride et s'appuie sur un entretien d'exploration du parcours de la personne. Le positionnement fait référence à la notion « position » qui peut être entendue comme un lieu, un emplacement ou même une façon d'être, en relation avec l'environnement ou avec un système quelconque de référence. Le positionnement renvoie donc nécessairement à un ou plusieurs systèmes de référence.

Après un premier temps d'entretien où la personne prend en main sa présentation, donne à voir son parcours et explique ce qu'elle attend d'une démarche de VAE, vient un deuxième temps où l'accompagnateur présente la ou les certifications possibles et invite la personne à mettre en regard du référentiel d'activités les situations professionnelles vécues dont elle fait état (Nagels, 2006). Cette démarche repose bien sur un entretien en deux temps qui permet au demandeur, acteur, de se positionner comme d'être positionné (Chamla, 2008). Cela suppose pour l'accompagnateur d'être continuellement vigilant quant à la posture qu'il adopte. « La posture d'accompagnement suppose ajustement et adaptation à la singularité de chacun, accueilli en tant que personne » (Paul, 2004). Et, dans le deuxième temps de l'entretien, il s'agit pour lui d'adopter une démarche qui relève du « tenir conseil » au sens de Lhotellier (2001) en lieu et place du « donner conseil ». Dans le cadre de cette expérimentation, nous nous sommes particulièrement intéressés par le moment du positionnement où apparaît la nécessité d'une VAE hybride.

1-2 Prendre appui sur l'offre de formation diplômante

Nous avons fait l'hypothèse, en second lieu, que les accompagnateurs(trices) VAE pourraient aisément prendre appui sur l'offre de formation diplômante de leur centre de formation pour proposer des compléments de formation aux candidats. L'avènement des blocs de compétences dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle de 2014 permet aujourd'hui de disposer de dispositifs de formation modulaire permettant aux stagiaires de suivre tout ou partie d'une formation diplômante en fonction de leur projet. Un bloc de compétences regroupe généralement deux capacités, lesquelles se réfèrent à des situations professionnelles significatives. Les modules s'appuyant donc sur des situations professionnelles, le lien entre le référentiel professionnel, outil central d'une démarche VAE, et dispositif de formation s'en trouve en théorie largement facilité. Cette organisation est censée permettre d'augmenter l'agilité des centres de formation à s'adapter et combiner différentes voies de développement et de validation de compétences en fonction du profil, des contraintes et des souhaits des stagiaires. Ainsi, cette organisation en modules référés à des blocs de compétence devrait aujourd'hui faciliter l'élaboration et le suivi de formations en VAE hybride.

1-3 Rendre compte d'une expérience de formation

Intégrer la formation dans une démarche VAE suppose de considérer la formation comme un vécu pouvant potentiellement faire expérience. Nous distinguons ici les termes "vécu" et "expérience" pour nous aider à identifier ce que l'accompagnateur aurait à accompagner et ce que le candidat aurait à rendre compte à partir du suivi d'une formation.

Barbier (2011) définit le **vécu** comme “ce qui advient au sujet”. Le vécu aurait un statut présémantique. Et chacun s’accorde dans la littérature pour dire que de nombreux vécus ne font pas forcément **expérience** c’est-à-dire ne donnent pas forcément lieu à une transformation “des manières de se situer, de penser, de raisonner, de ressentir, d’agir” (Mayen, 2014).

Faire expérience est un processus jugé complexe qui dépend à la fois :

- A. de la richesse et du potentiel d’apprentissage des situations vécues (dans notre cas de la, ou des formations suivies),
- B. de la quantité et de la diversité dans la continuité des situations vécues,
- C. de l’engagement du sujet dans une réflexivité et une conceptualisation pour faire ressource pour les expériences à venir,
- D. et de la reconnaissance par soi et autrui de cette expérience-produit.

Ainsi, l’accompagnateur VAE aura non seulement un rôle important à jouer dans la construction du parcours de formation qu’il va proposer au candidat (A et B) mais également dans la façon dont il va étayer, et peut-être outiller (par exemple, le journal de formation, Jorro, 2002), l’engagement du candidat dans un travail de réflexivité vis-à-vis de son suivi de formation (C) ainsi que dans la reconnaissance pour lui-même du résultat de ce travail réflexif (D) c’est-à-dire de la transformation d’un vécu en expérience.

Le candidat VAE est ensuite invité à rendre compte d’une expérience de formation c’est-à-dire à produire une **communication sur l’expérience** (Barbier 2011) dans son dossier, rubrique “analyse des expériences de formation”, afin de dire le sens qu’il donne à ce qui lui est advenu dans sa formation. Cette communication sur l’expérience est une communication adressée.

C’est à partir de ce cadre rapidement décrit que nous avons fait l’hypothèse qu’il est possible de faire expérience d’un vécu de formation même si, comme le souligne Mayen (2014), certains situent la notion d’expérience dans “ce qui n’est pas formation instituée et intentionnelle”. Et nous avons cherché à voir comment les accompagnateurs en VAE s’emparent de ces vécus de formation dans leur accompagnement à la rédaction du dossier de validation.

2- Méthode et déroulement de l’expérimentation

En charge de l’appui à la mise en œuvre de la VAE au sein de l’enseignement agricole, nous avons proposé en janvier 2019, lors du séminaire annuel des correspondants régionaux VAE (acteurs relais sur les territoires pour la gestion et mise en œuvre de la VAE), l’idée d’un dispositif expérimental de VAE hybride. L’accueil favorable des correspondants et l’aval officiel de la Direction Générale de l’Enseignement et de la Recherche du ministère de l’agriculture ont généré la rédaction d’un cahier des charges quant à ce dispositif pour recruter des centres et des régions volontaires. Ce sont 8 centres dans 3 régions qui se sont finalement engagés en juillet 2019 en participant à un séminaire de lancement au cours duquel les acteurs se sont rencontrés (accompagnateurs VAE et correspondants régionaux VAE) et ont bénéficié d’un temps de formation autour de l’objet « VAE hybride ». Le contour de l’expérimentation a été posé afin de lever les inquiétudes éventuelles liées à l’engagement de chacun, liées à la nature des résultats qui seraient obtenus dont on ne pouvait présupposer qu’ils iraient dans le sens d’un déploiement d’un tel dispositif.

Jusqu’à mars 2020, nous avons sollicité régulièrement les accompagnateurs engagés dans l’expérimentation sans recueillir toutefois de retours positifs quant au repérage de candidats susceptibles d’entrer dans une VAE hybride. Même si les accompagnateurs étaient effectivement peu disponibles à cette période en raison d’une forte activité dans le contexte de la réforme de la formation professionnelle, cette absence de retour nous a interrogées sur la pertinence de cette expérimentation. Ce que nous avons nommé VAE hybride ne semblait pas faire partie des préoccupations et/ou de l’actualité des accompagnateurs(trices).

Le calendrier préétabli dans le cahier des charges s’en est trouvé d’autant plus perturbé que la crise sanitaire nous a privées d’hypothèses de déplacements en région pour obtenir des retours d’expériences. Nous avons donc choisi une autre modalité de recueil d’expériences et avons engagé un travail collectif avec 5 accompagnatrices VAE volontaires, identifiées lors de précédentes coopérations. Nous avons

choisi d'engager ces accompagnatrices VAE dans un dispositif d'autoconfrontation aux traces de leurs activités. Nous avons ainsi mené un entretien d'une heure avec chacune, sur la base du dossier VAE d'un ou plusieurs candidat(s) souhaitant valider le Brevet Professionnel de Responsable d'Entreprise Agricole (BP REA).

Encart 1 : types de questions posées aux accompagnatrices

- Qu'est-ce qui t'a amené à proposer une VAE hybride à ce candidat ? Quel positionnement as-tu mis en œuvre ?
- Comment le parcours de formation a-t-il été construit ?
- Quelles consignes as-tu formulées au candidat/à la candidate quant à la partie 2 du dossier « expériences de formation », quant au suivi de la formation ?
- En quoi a consisté le travail du candidat/de la candidate dans le dossier (au regard des consignes) ?
- Quels conseils as-tu prodigués ?
- Quelle est ton analyse du dossier (sur les aspects formation) et quels enseignements en tires-tu ? Qu'as-tu appris, retenu de la situation et quelles sont les perspectives sur l'activité d'accompagnatrice VAE ?

3- Résultats de l'expérimentation VAE hybride

Les résultats que nous présentons ici sont construits à partir d'un échantillon réduit de 5 accompagnatrice VAE, et portent sur une analyse qualitative des entretiens réalisés, il convient donc de les considérer avec prudence. Ce travail exploratoire visait à tenter de répondre aux questions ci-après, qui suivent pour partie le processus d'une démarche VAE.

- Quelle conception de la VAE hybride ?
- Quelles pratiques de positionnement ?
- Quelles prescriptions de formation ?
- Quel accompagnement à la rédaction du dossier de validation ?
- Quelles traces de l'expérience de formation dans les dossiers de validation ?

3-1 VAE hybride : une dénomination incertaine

Force est de constater qu'aucune accompagnatrice ne mentionne l'expression "VAE hybride" pour nommer son activité d'accompagnement de personnes qui souhaitent valider le Brevet Professionnel de Responsable d'Entreprise Agricole (BP REA) par la voie de la VAE, et qui ne disposent manifestement pas d'expériences dans certains champs de compétences du diplôme. Certaines ont pu dire par exemple : « *C'est vraiment de la VAE hybride, ce que j'ai fait dans l'accompagnement de cette candidate ?* » ou encore « *Qu'est-ce que vous entendez par VAE hybride ?* ». L'une a même pu exprimer « *Vis-à-vis du jury, susceptible de ne pas apprécier les acquis de formation, je préfère taire la combinaison de la démarche de VAE et d'une démarche de formation* ».

Comment expliquer l'absence d'usage du terme « VAE hybride » ? Probablement sera-t-il prudent d'envisager un faisceau d'hypothèses. On constate d'une part que son usage est assez récent dans la littérature professionnelle. Les termes de « VAE parcours » et « VAE inversée » ont par exemple précédé le terme de « VAE hybride ». D'autre part, nous l'avons dit, la VAE hybride n'était pas encouragée jusque-là par le ministère en charge de l'agriculture afin de se prémunir d'un recours trop fréquent à la formation dans les décisions de jury. Enfin, signalons la difficulté des jurys avec les acquis de formation. Les jurys ont en effet appris à rapprocher les expériences professionnelles, personnelles et sociales et le référentiel d'activités (auparavant référentiel professionnel) et ne savent pas trop comment traiter les acquis des expériences de formation, si ce n'est considérer leur titre et leur durée.

3-2 Positionnement : des pratiques expertes toujours en questionnement

Le point de départ de la démarche de VAE hybride réside à chaque fois dans l'exploration de toutes les expériences du candidat potentiel, puis dans le rapprochement avec le référentiel professionnel. Nous avons cherché à comprendre comment les accompagnatrices réalisent ce rapprochement.

Celles-ci semblent déceler rapidement les champs de compétences du référentiel qui ne sont pas couverts. : « *Je leur demande de raconter tout ce qu'ils ont fait depuis le début, puis on balaie le référentiel professionnel, fait/jamais fait, pour un premier diagnostic, une première prise de conscience de leur part* » ; « *Il y a souvent des trous sur le pilotage d'entreprise, sur la gestion et parfois aussi sur la commercialisation* » ; « *J'ai décelé un souci sur la compta* » ; « *J'arrive vite à voir ce qui va manquer* » Mais elles restent prudentes sur les acquis qui sont du ressort du jury : « *En 1h30, il faut rester prudent sur ce que les personnes maîtrisent ou pas* », nous dit l'une d'entre elles.

Les accompagnatrices ont recours au référentiel qu'elles connaissent bien car la majorité d'entre elles sont également coordonnatrices ou formatrices du BP REA. Elles opèrent une activité de médiation avec le référentiel professionnel, qu'elles présentent, traduisent si nécessaire, ainsi qu'un accompagnement au repérage des champs de compétences non couverts. « *Au crayon à papier, on souligne les champs couverts, visuellement, les vides apparaissent ... et là je dis, je sais pas si ça va suffire* » ; « *Je leur dis : « il y a deux façons de faire : soit vous présentez au jury votre expérience actuelle, et le jury décidera peut-être d'une validation partielle, soit vous vous donnez un peu plus de chances en vue d'une validation totale au 1er passage en jury, et vous tentez de combler les manques d'ici le passage en jury* » ».

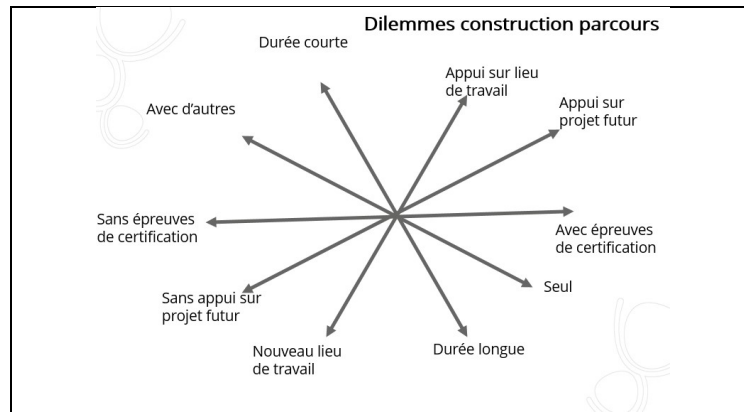
On repère aisément dans leur propos les deux temps du positionnement, un premier temps où l'acteur principal est le candidat avec son projet, ses expériences, et un deuxième temps où l'accompagnatrice en VAE met son expertise au service du projet du candidat. On note de nombreux points de vigilance sur la posture, en particulier sur le fait de ne pas décider à la place du candidat.

3-3 Une miniaturisation des parcours de formation, des dilemmes arbitrés

En amont de l'expérimentation, nous avons proposé un temps de formation sur la construction de parcours de formation au service d'une VAE hybride. Nous avons alors collectivement mis en évidence que les propositions de parcours de formation pouvaient être variées et prenaient en compte différents paramètres, que nous avons posés en dilemmes professionnels.

- **D1 : la durée de la formation.** S'agit-il de proposer la durée la plus courte possible, en faisant l'hypothèse d'une faible disponibilité du candidat, ou au contraire une durée longue lui permettant de s'immerger dans une formation et d'augmenter ses chances de validation ?
- **D2 : la place du lieu de travail.** La formation proposée prend-elle appui sur le lieu de travail (avec un éventuel enrichissement) ou bien propose-t-elle d'aller ailleurs ?
- **D3 : le passage d'épreuves de certification.** Le candidat préférera-t-il passer une épreuve de certification ou bien analyser son expérience de formation dans le dossier de validation ? Qu'est ce qui lui sera le plus profitable au plan des acquis ? au plan de la «sécurité» ?
- **D4 : la modalité de formation.** Une formation présentielle, collective, ou bien une formation individuelle type e-learning ?
- **D5 : la place du projet futur.** Une formation qui prend appui sur le projet futur du candidat ou pas.

Figure 2 : les dilemmes de la construction de parcours



Force est de constater que les accompagnatrices ont résolu de manière identique la majorité de ces dilemmes préalablement identifiés. Les formations prescrites sont plutôt courtes, étant donné la faible disponibilité des candidats au BP REA en phase de préparation à l'installation. Elles prennent appui sur le lieu de travail des candidats ainsi que sur leur projet. Elles valorisent aussi de manière prépondérante les formations obligatoires (ex: Certiphyto, stage préparatoire à l'installation de 21 heures, ...). Les accompagnatrices exploitent le réseau du candidat, l'informel : « Vous allez poser des questions tous les soirs à votre mari sur la gestion de l'entreprise ». « J'ai beaucoup utilisé le centre de ressources avec lui, il s'est beaucoup renseigné. Il a validé son BP REA, mais il ne s'est pas installé car il a compris, ce faisant, que son projet n'était pas viable. » Le contenu et planning sont importants, un ajustement au besoin et au calendrier du candidat est recherché.

On assiste par ailleurs à « une miniaturisation des prescriptions de formation ». Les modules correspondant aux blocs de compétence du BP REA ne sont pas retenus. C'est une source d'étonnement de notre part dans la mesure où une offre de formation référée aux blocs de compétences manquants existe dans leur centre de formation. Sont-ils trop longs ? trop lourds ? trop chers ? faiblement utiles pour le jury ? Les accompagnatrices expliquent que dans la mesure où le candidat a bien perçu qu'il allait devoir faire ses preuves sur les champs de compétences manquants, il se mobiliserait fortement et tirerait parti au maximum des formations courtes. Et ce, d'autant plus que la démarche d'écriture du dossier de validation le placerait dans une posture réflexive propice à une montée en compétence. Pour cela, elles ont besoin de bien connaître les modules courts qu'elles prescrivent : soit c'est un.e collègue qui anime, soit c'est un partenaire de confiance : « Sinon, je choisirais le bloc entier ».

3-4 Des pratiques hétérogènes dans l'accompagnement à la rédaction du dossier de validation

Concernant l'accompagnement à la rédaction de la rubrique « expériences de formation » du dossier de validation, les pratiques des accompagnatrices semblent très hétérogènes.

- Parfois, cet accompagnement est absent : « On avait dit au début que le candidat rédigerait un paragraphe en lien avec la formation suivie à la Chambre d'agriculture, on s'était mis d'accord là-dessus et on n'en a pas reparlé » ; « Je préfère, vis-à-vis du jury dont je redoute la réaction, que la candidate valorise ailleurs ce qu'elle maîtrise sur les aspects économiques » ; « La formation, on va en parler quelque part, soit dans la rubrique expériences de formation, soit au moment de l'analyse d'une activité professionnelle » ; « Certains oublient, d'autres en parlent très bien, il faut leur laisser cette liberté-là ».
- S'il est présent, l'accompagnement reste faible et varié. A la question, « Quelle consigne avez-vous donné au sujet de la rédaction de la rubrique « expériences de formation », nous avons obtenu les réponses suivantes : « Pas grand-chose » ; « Ce que vous avez vu, ce que vous avez appris, ce que vous retirez » ; « Je leur dis de s'appuyer sur le guide du dossier de validation ». « Il y a une candidate qui a beaucoup trop détaillé le contenu de sa formation. Avec elle, j'ai essayé de canaliser et de capitaliser ... qu'elle ne dise pas « il faut » mais ce qu'elle va en faire ». Et lorsque la formation a

lieu dans le centre de formation de l'accompagnatrice, des temps d'échanges furtifs s'improvisent au moment des pauses « *Je l'ai vue dans les couloirs... pour faire le point sur les vécus... si elle s'y retrouve... je demande ce qu'elle a vu, appris, découvert. Je la questionne sur les surprises, la nouveauté, sur les perspectives, ce qui sera utile à son projet d'installation* ».

Ainsi, la question qui nous semble centrale dans le cadre d'une VAE hybride, à savoir « Qu'est-ce que rendre compte d'une expérience de formation ? » ne paraît pas faire l'objet d'un questionnement particulier pour les 5 accompagnatrices, comme si elles ne considéraient pas que cela faisait partie de leur accompagnement.

3-5 Le contenu des dossiers de validation révèle une grande diversité

Le contenu des dossiers de validation révèle également une grande diversité. Les expériences de formation trouvent leur place majoritairement dans la rubrique dédiée, mais parfois plutôt dans l'analyse d'une activité professionnelle significative telle que « projet d'installation ». L'analyse des expériences de formation peut varier de 3 lignes à 6 pages. Les temps utilisés lors de la rédaction sont tantôt celui du passé (« nous avons vu, il a été question, ... ») tantôt le présent (« l'Excédent Brut d'Exploitation permet de ... »), tantôt le futur (« je n'investirai finalement pas ... »). Parfois les acquis de formation questionnent l'expérience passée (« j'ai compris que j'aurais pu/dû »), parfois ils donnent des points de vigilance pour l'avenir (« j'ai compris qu'il faut faire, attention à ... »). Il n'a malheureusement pas été possible de le faire dans le cadre de cette expérimentation, mais il nous semblerait intéressant de réaliser un travail d'investigation plus poussé d'analyse de contenu des dossiers à disposition pour mieux caractériser comment les candidats rendent finalement compte de leur expérience de formation.

Conclusion

Dans presque tous les cas étudiés, les candidats ont réalisé une démarche de VAE en même temps que les démarches nécessaires à la finalisation de leur projet d'installation en agriculture. Ils ont ainsi effectué un retour réflexif sur leurs expériences passées et ils étaient parallèlement en construction d'un projet professionnel (voire de vie) à venir. Ce cheminement réflexif semble rendre les courtes expériences de formation très fructueuses. Tous les candidats ont obtenu le diplôme demandé dès le premier passage en jury. Une accompagnatrice nous a dit : « *J'en étais presque certaine, je suis plus exigeante que le jury, si ça passe pour moi, ça va passer pour eux* ».

Comment alors expliquer que la VAE hybride, si profitable pour les candidats, ne soit pas mentionnée par les accompagnatrices, et ne figure pas dans l'offre de prestations des centres de formation ? Comment expliquer que ce qui pourrait être un objet de fierté, révélant la compétence du centre de formation, soit absent de sa communication ? Comment expliquer enfin que les accompagnatrices réalisent cette activité d'ingénierie émergente dans un espace caché, de manière quasi officieuse, ou tout du moins à côté de l'offre officielle de formation de l'organisme dont elles sont salariées, alors qu'elles occupent souvent également une fonction de chargées d'ingénierie de formation en lien avec les blocs de compétences.

En référence à Mokhtar Kaddouri (1999), nous faisons l'hypothèse de l'existence d'une tension entre deux composantes de leur identité professionnelle : leur fonction d'accompagnatrice en VAE, souvent périphérique, faiblement reconnue et qui se confronte à certaines résistances institutionnelles (Pinte, 2009), et leur fonction d'ingénierie de formation, considérée comme le noyau dur. Cette tension semble être renforcée par la VAE hybride et la miniaturisation de la prescription de formation qu'elles opèrent. Ainsi ne pas promouvoir cette activité émergente, cette innovation, pourrait constituer une stratégie identitaire afin d'éviter des formes de transaction, de négociation, non seulement avec elles-mêmes (identité pour soi) mais également avec leur collectif de travail (identité pour autrui). Cela nous suggère qu'accompagner la montée en compétence des accompagnateurs(trices) VAE sur la question de la VAE hybride, et par conséquent développer l'agilité des centres à proposer plusieurs voies d'accès à la certification, ne pourra pas se réaliser sans prendre en compte les dynamiques identitaires en jeu.

Bibliographie

Barbier, J. M. (2011). *Vocabulaire d'analyse des activités*. PUF. pp 69-70

Beaupère Nathalie, Kogut-Kubiak Françoise, Quintero Nathalie, Urasadettan Jennifer, (2020) Valoriser les acquis de l'expérience, pour un usage renouvelé de la VAE, Céreq Bref, n° 386, 4 p.
<https://www.cereq.fr/valoriser-les-acquis-de-l-experience-pour-un-usage-renouvele-de-la-vae>

Chamla Rachel (2008). Posture et positionnement professionnel dans une démarche de développement », sous la direction de Gourvil Jean Marie et Kaiser Michel, *Se former au développement social local*, Dunod

Jorro Anne (2002). L'écriture accompagnatrice : le journal de formation. *Enjeux*, pp.43-53

Kaddouri Mokhtar (1999). Innovation et dynamiques identitaires in *Innovation et formation des enseignants*, Recherche & formation , 31 pp. 101-112

Kaisergruber Danielle. Rivoire David. Karim Komi Abdoul. (2018) Libérer la VAE : comment mieux diplômer l'expérience, *Terra Nova* <<https://tnova.fr/rapports/liberer-la-vae-comment-mieux-diplomer-l-experience>>

Lhotellier Alexandre (2001) *Tenir conseil, délibérer pour agir*, éditions Seli Arslan

Mayen Patrick, Daoulas Christian (coord.), (2006) *L'accompagnement en VAE - Compétences et pratiques pour une fonction nouvelle*, Editions Raisons et passions

Mayen Patrick. (2014) Expérience professionnelle, in : Jorro, Anne. *Dictionnaire des concepts de la professionnalisation*. De Boeck.

Nagels Marc (2006) Le positionnement à l'entrée en formation : source d'engagement en formation. *7e colloque européen sur l'Autoformation "Faciliter les apprentissages autonomes"* Auzeville, France. <<http://www.enfa.fr/autoformation/>>

Note de service DGER/POFEGTP/N2005-2010 du 18 février 2005 : Procédure en vue de délivrance d'un diplôme ou d'un titre de l'enseignement technique professionnel, relevant du ministère chargé de l'agriculture, par la validation des acquis de l'expérience, en application de la circulaire DGER/POFEGTP/SDES/C2002-2014 du 31 décembre 2002

Paul Maela. (2004), *L'accompagnement : une posture professionnelle spécifique*, Paris : L'Harmattan.

Pinte Gilles (2009), Le conseiller en VAE : nouveau métier de la formation des adultes ? , *Savoirs*, vol. 21, no. 3, pp. 96-112.