



**HAL**  
open science

## ”Reconnaissance et mise en mots des compétences”

Yanita Andonova

► **To cite this version:**

Yanita Andonova. ”Reconnaissance et mise en mots des compétences”. 80e Congrès de l’Acfas, Colloque “ Organisations, performativité et engagement ”, Feb 2012, Montréal, Canada. pp.197-207. hal-03148103

**HAL Id: hal-03148103**

**<https://hal.science/hal-03148103>**

Submitted on 21 Feb 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.

80<sup>e</sup> Congrès de l'Acfas, 7 au 11 mai 2012, Montréal  
Colloque « Organisations, performativité et engagement »

<p style="text-align: center;"><b>Reconnaissance et mise en mots des compétences : approche réflexive</b></p>
---

**Yanita ANDONOVA**  
maître de conférences à l'Université Paris 13  
chercheur au LABSIC  
[yanita.andonova@gmail.com](mailto:yanita.andonova@gmail.com)

**Mots-clés :**

*VAE, récit de l'expérience, performativité, compétence, reconnaissance, justification*

**Résumé :**

*La présente contribution propose une approche réflexive des processus mis en œuvre dans l'acte écrit. Comment les individus explicitent leur expérience, mettent en mots leurs compétences afin d'obtenir une reconnaissance professionnelle ? Nous proposons d'interroger cette problématique à travers une analyse de corpus de dossiers de validation des acquis de l'expérience (VAE), déposés par les candidats au sein d'un grand établissement d'enseignement supérieur. Il ne s'agit que d'une étude en cours qui ne saura répondre à toutes les questions qu'elle puisse soulever, mais qui ouvre des pistes de réflexion dans une approche communicationnelle. L'hypothèse formulée est que la constitution du dossier VAE est un acte écrit organisant et valorisant pour le candidat, qui doit être analysé en lien avec le processus de reconnaissance de l'individu.*

## **Introduction**

Peut-on prétendre saisir la construction des compétences à travers les écrits individuels ? Telle est la question à l'origine de la présente contribution. Les savoirs d'action (Barbier, 1996 ; Pastré, 2006), la compétence (Le Boterf, 1997 ; Zarifian, 2001), la cognition distribuée (Hutchins, 1995, Conein&Jacopin, 1994), l'action située (Suchman, 1987), l'agir communicationnel (Habermas, 1981) sont depuis plusieurs années au centre des préoccupations de nombreux chercheurs en sciences humaines et sociales. La conception « agissante » du discours, la pragmatique (dans la lignée des travaux de Wittgenstein, Austin, Searle) ; les énoncés performatifs (Recanati, 1982) et les actes de langage y sont devenus des objets d'analyse courants. Les sciences de la communication s'y sont également intéressées en dégagant des perspectives fécondes autour des actes de communication (Gramaccia, 2001 ; Cooren, 2010). Les interrelations entre langage et action ont été questionnées à la lumière de nombreuses études heuristiques. Ce regain d'intérêt pour le langage et l'action a entre autre pour effet de rediscuter les notions et de préciser la terminologie (la distinction entre acte/action/activité d'une part, entre langue/langage/discours d'autre part). La nécessité de mener des réflexions conjointes sur l'analyse de l'activité et l'analyse du langage (Grosjean&Lacoste 1999 ; Lacoste, 2000), sur la place de la parole dans le travail (Borzeix, Fraenkel, 2001 ; Pène, Borzeix, Fraenkel, 2001) est devenue de nos jours une certitude. Cependant parmi la multitude des travaux sur ces thèmes la plupart d'entre eux s'intéressent aux interactions en présentiel, au discours oral produit en contexte. Quand on s'exprime, débat, communique en face-à-face on agit (quand dire, c'est faire). En revanche en rédigeant un document seul dans son bureau, devant l'écran d'ordinateur, en essayant de recoller les morceaux d'un patchwork professionnel tout en faisant face à ses vieux démons souvent douloureux (licenciement, départ précipité) l'individu agit, mais sur quoi et comment ? La démarche solitaire de production d'écrits en lien avec le travail est bien une activité cognitive. Quelle est sa force performative ? Ces écrits, constituant des corpus riches à explorer, peuvent être dotés d'un certain pouvoir agissant que nous tenterons ici de mettre en évidence à travers un corpus spécifique.

Nous interrogeons les actes de langage écrits dans la démarche de constitution de dossiers de demande de validation des acquis de l'expérience (VAE) à travers une étude en cours. Nous allons nous intéresser non pas aux écrits de travail, mais à une forme particulière d'écrits sur le travail. Comment expliciter « les faire » à travers l'acte écrit que constitue un dossier de VAE ? Nous faisons l'hypothèse que la constitution de ce type de dossier est un acte

organisant et valorisant pour l'individu. Décrire son parcours à la fois professionnel et personnel, revenir sur son expérience, l'analyser et lui donner forme agit sur la réalité (donne confiance à l'individu, améliore l'estime de soi, lui apporte de nouvelles compétences). Nous nous intéressons donc au travail de mise en visibilité des compétences et de sa composante langagière particulièrement ici sous sa forme écrite. Comment se fabrique la mise en mots des compétences dans la constitution de dossier de VAE ? Quels sont les processus mobilisés (mise en scène, estime de soi, valorisation, reconnaissance) ? Dans une société où il est de plus en plus souvent question d'itinéraires atypiques et de parcours plus ou moins chaotiques, comment la VAE participe-t-elle à la construction identitaire des individus ? Nous proposons d'analyser ce processus sous l'angle des récits d'expérience en lien avec le parcours de reconnaissance. Notre approche se veut exploratoire et n'empiète en rien sur les territoires des sciences de l'éducation, sur le champ de l'évaluation, ni sur celui de la formation des adultes. Elle constitue l'ébauche d'un questionnement, le début d'une recherche en cours.

Nous présenterons dans un premier temps le cadre théorique et méthodologique mobilisé, les premiers éléments d'analyse de corpus dans un second temps et conclurons cette contribution par des pistes de réflexions et d'approfondissement.

## **1. Cadre théorique et méthodologique**

La performativité suscite depuis plusieurs années un vaste débat au sein des sciences humaines et sociales, au-delà de la linguistique et mobilise de nouveaux objets (actes de calculs, rôle performatif des objets dans la conception publicitaire, études des séances d'audience et des pratiques juridiques, notamment des huissiers de justice). Les critiques initialement adressées du « tout linguistique »<sup>1</sup> et du « culturalisme »<sup>2</sup> sont désormais prises en compte dans les analyses actuelles. Jérôme Denis (2006, p.11) témoigne des nouveaux cheminements dans lesquels sont engagées les analyses sur la performativité :

« La nécessité de repenser en profondeur la performativité est inextricable d'une certaine posture ethnographique qui transforme radicalement l'analyse des « conditions de félicité ». Saisies sur le vif, celles-ci ne sont plus figées sous la forme de procédures et de principes conventionnels stabilisés qu'il suffirait de respecter pour réussir. Elles sont appréhendées en tant que situations concrètes d'accomplissement des énonciations performatives. Désormais situées, les « conditions de félicité » sont affaire de circulation dans un espace et surtout un temps qui débordent largement l'ici

---

<sup>1</sup> P. Bourdieu (*Ce que parler veut dire. L'économie des échanges linguistiques*, Paris, Fayard, 1982) critique Austin en insistant sur la nécessité de prendre en compte dans l'analyse des performatifs la position des énonciateurs dans l'espace social et le type de pouvoir dont ils disposent.

<sup>2</sup> Voir notamment les travaux de J. Butler (*Le pouvoir des mots*, Paris, Éditions Amsterdam, 2004) dans le champ des *gender studies*, travaux qui ont fait l'objet de nombreuses discussions et critiques.

et maintenant de la parole. Ce n'est qu'une fois ce profond déplacement mis en lumière qu'il est possible de rendre compte des dimensions qui composent une nouvelle définition de la performativité ».

Sans revenir sur les nombreux usages de la notion de performativité à partir de l'héritage d'Austin (1970), nous insisterons ici sur ce qui semble pertinent pour l'analyse des actes de langage écrits, qui constituent notre objet d'étude.

### *La performativité des actes écrits*

Les textes, les écrits, les documents ont une capacité d'agir. Pour notre part nous proposons de questionner non pas le passage du texte à l'action (Ricoeur, 1998), mais la mise en mots des compétences produites dans l'action et leur explicitation, c'est-à-dire comment se construit le processus de formalisation par l'écrit des compétences, des savoirs en action à travers l'acte écrit.

Dans le champs des SIC les travaux de J. R. Taylor et de son équipe (Taylor & Van Every 2000, Cooren et al. 2006) ont montré que les conversations et les textes produits et mobilisés par les organisations constituent un ensemble dynamique, une communication organisante (*organizing*). Les recherches sur les actes de langage dans les organisations (Gramaccia, 2001), les actes de calculs (Fauré, Gramaccia, 2006) ont également démontré que les entreprises sont « performées » par les échanges quotidiens. La notion de *textual agency* y est mobilisée pour questionner la capacité des textes d'agir, pour analyser les modes de normalisation écrites des pratiques organisationnelles (Fauré, 2010).

Parmi la multitude des travaux sur la performativité nous nous appuyons ici sur les recherches de Béatrice Fraenkel qui semblent particulièrement pertinentes pour analyser le pouvoir agissant des actes écrits. L'auteur insiste sur le fait que chez Austin il y a une mise en équivalence implicite des actes de langages oraux et écrits et critique son refus de considérer l'écriture et la lecture comme relevant d'une forme spécifique de performativité. Elle analyse à travers plusieurs monographies l'acte d'écriture comme acte de langage, comme par exemple dans le cas des actes de graffiti (Fraenkel, 2007, p.106) :

« Le débat entre Austin, Benveniste et Searle ne tient aucun compte du fait que les énoncés analysés sont écrits et figurent sur des écriteaux posés en certains lieux. Si l'acte de langage est au centre des analyses, il n'est jamais pensé comme acte d'écriture. Or, la signification des énoncés dépend étroitement de la « mise en place » de l'énoncé, de l'objet sur lequel il est écrit, du lieu où il est posé. L'acte de langage, l'avertissement, est aussi acte d'écriture : il faut distinguer ces deux actes et insister sur le fait que le lieu qui reçoit l'écriteau est transformé ».

En étudiant les distinctions entre les actes de langages oraux et écrits, B. Fraenkel démontre que l'énonciation performative est distribuée. Elle donne l'exemple de la signature dans les pratiques professionnelles des huissiers de justice, acte performatif qui n'est pas seulement individuel, mais implique plusieurs acteurs qui y sont engagés dans des degrés divers (Fraenkel, 2006).

### *Questionner le dispositif*

Dans des recherches précédentes (Andonova, 2004) nous avons analysé les liens complexes qui se tissent entre les techniques, discours et pratiques dans des interactions avec ce qu'on appelle communément les TIC (technologies de l'information et de la communication). Nous avons proposé dans ce cadre de mobiliser la notion de dispositif (plutôt que celle d'outils ou de techniques) pour interroger le repositionnement des nouveaux et des anciens médias dans le cadre professionnel. Le dispositif (cahier de texte, ordinateur, Ipad, carte) impose à l'individu-utilisateur un cadre technique avec des contraintes particulières (écran, feuille de papier, tablette), exige des compétences adéquates (savoir écrire, pouvoir taper sur le clavier, organiser la mise en page, mettre en oeuvre une « raison graphique » au sens de Goody, savoir lire une carte). Au-delà de ces dimensions contraignantes le dispositif propose une certaine liberté à l'utilisateur (certes dont il ne profite pas toujours) pour se l'approprier selon ses compétences techniques, l'adapter à ses objectifs et dans le temps qui lui est imparti (en présentiel, à distance, etc.). Il devient ainsi un dispositif organisationnel et organisant, un lieu de contrainte et de liberté, un espace de médiation où interviennent des individus, des supports techniques, des aptitudes et des compétences, des ressources humaines et non-humaines. Le dispositif s'inscrit dans un ensemble plus vaste d'interactions, de processus info-communicationnels, des espaces socio-organisationnels. Nous allons nous attacher à étudier ci-après un type particulier de dispositifs organisationnels qu'est la VAE. Celui-ci implique à la fois un processus organisationnel (circonscrit par des étapes bien définies par la loi), un exercice de rédaction (un acte écrit) sur un support imposé (le dossier papier) et une démarche de validation (par le jury plénier de délivrance, composé de professionnels et d'enseignants nommés par le chef d'établissement). Ce dispositif distribué (voir les travaux sur la cognition distribuée, l'action située, etc.) est aussi un dispositif organisant. Dans cette continuité le débat sur l'équipement technologique de la performativité (Latour, 2006 ; Callon, MacKenzie et al.2007, Licoppe, 2007, 2010) est intéressant à plus d'un titre car il insiste sur le rôle des dispositifs techniques et leur force performative notamment dans

l'économie (à travers les théories et les formules), mais également sur l'importance de penser le rôle des supports, des formes et des matières (la dimension matérielle de la performativité).

*La VAE : un dispositif spécifique français de délivrance de titres, diplômes ou certifications professionnelles*

La validation des acquis de l'expérience (VAE) est une voie inédite de certification, par la reconnaissance des compétences et savoirs associés acquis par l'expérience<sup>3</sup>. Dispositif mis en place en France dans le cadre de la loi du 17 janvier 2002 de modernisation sociale (La loi n° 2002-72), la VAE permet d'obtenir (en totalité ou en partie) un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle inscrit au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) sans avoir à suivre des unités d'enseignement (Merle, 2007). La procédure implique plusieurs étapes qui varient selon les organismes certificateurs (Education Nationale, Ministère de l'Agriculture, Jeunesse et Sports, Santé et Social, Universités, grandes écoles, Cnam, etc.), allant de la demande de faisabilité, l'accompagnement, la rédaction d'un dossier à la validation individualisée et le passage devant un jury (chaque candidat est accompagné par un conseiller agréé VAE à l'aide de qui il construit, analyse et rédige un dossier, soumis ensuite à un jury compétent). Prônée comme un dispositif « révolutionnaire » par les pouvoirs publics (rapport Besson et rapport Merle, 2008) avec une incitation forte à augmenter considérablement le nombre de diplômes obtenus par cette voie (les statistiques de la VAE sont floues et n'indiquent pas avec précision de quel type de validation il s'agit<sup>4</sup>) le dispositif rencontre depuis sa création, il y a 10 ans maintenant, certains freins et résistances chez les enseignants (quelle est la valeur d'un diplôme obtenu par la voie de la VAE ? pourquoi industrialiser ces procédures ?). Ces questionnements tout à fait légitimes du monde éducatif témoignent entre autre du poids culturel français d'obtention de diplôme et leur place dans la société française actuelle, questions débattues notamment dans les travaux de Philippe d'Iribarne sur l'étrangeté française (2006). Sans négliger la nécessité d'un vrai débat de fond sur la mise en place des référentiels de compétences, encore trop peu nombreux dans le système universitaire français, notre propos ici concerne davantage les processus mis en œuvre dans ce cadre. Il s'appuie sur une première analyse de corpus, constitué de 54 dossiers VAE, rédigés par des candidats et soumis aux jurys VAE d'un grand établissement

---

<sup>3</sup> La VAE est devenue la quatrième voie de certification, la première étant la formation initiale, la deuxième étant la formation continue, la troisième étant l'apprentissage.

<sup>4</sup> Sur la procédures et les chiffres, consulter le Portail de la VAE : <http://www.vae.gouv.fr>

d'enseignement supérieur francilien. Ces dossiers, déposés et évalués au cours de la période allant de février 2009 à juin 2010 concernent des certifications de niveau III à I.

## **2. Premiers éléments d'analyse**

Dans la multiplicité des questions fondamentales posées par la VAE, toutes plus impératives les unes que les autres, dans le cadre de la présente contribution nous avons choisi de n'aborder que trois. Elles seront discutées successivement et sont en continuité avec nos précédents travaux sur l'usage des dispositifs communicationnels (Andonova, 2009 ; 2011) et sur la problématique de la reconnaissance (Andonova, Vacher , 2009 ; Vacher, Andonova, 2011). Il s'agit de l'analyse du dispositif VAE ; la question de la preuve et la problématique de la justification et enfin, le processus de reconnaissance de l'individu à travers la mise en scène de soi.

### *Analyse du dispositif VAE : pratiques d'écriture et démarche réflexive*

Etudier le processus d'écriture d'un dossier VAE laisse entrevoir une activité singulière de mise en mots, pas forcément linéaire, souvent fragmentée, souvent interrompue par des imprévus. C'est une activité longue et laborieuse (comparée souvent par les candidats à un « accouchement » difficile) qui aboutit à un « texte » (un écrit) stabilisé, personnalisé, inhérent au processus qui l'a engendré. S'ensuit une période longue et laborieuse, parsemée de doutes, entre la rédaction du dossier par le candidat et son dépôt, et le passage devant le jury. Plusieurs questions se posent dès à présent, à commencer par les conditions de production de ces écrits. Qui écrit ? Dans quelle position ? Avec quel statut ? Sur quel support ? Sans détailler les profils spécifiques des candidats<sup>5</sup>, nous insistons sur leur position dans le dispositif général de la VAE. Les individus impliqués dans cette démarche sont bien en position de « candidats », ce qui est particulièrement significatif : ils ne sont pas des « acteurs » (malgré le rapprochement qui est parfois fait avec la mise en scène dramaturgique de leur parcours), mais des « postulants ». Ils sont en attente du verdict du jury (experts professionnels et scientifiques reconnus) afin d'obtenir une reconnaissance de leurs compétences à travers une certification. Ce statut particulier de « candidat » à la VAE

---

<sup>5</sup> Les profils des candidats à la VAE sont bien évidemment multiples, cependant plusieurs points communs peuvent être retenus. Il s'agit souvent d'individus expérimentés, souvent autodidactes, bénéficiant de responsabilité, d'une certaine marge d'autonomie et de prise de décision dans leur quotidien. Ils font preuve dans la majorité des cas de réflexivité sur leurs activités et les compétences acquises au cours de leurs expériences professionnelles.



implique à la fois les démarches de description des activités de l'individu à travers son parcours professionnel, d'auto-analyse (exercice cognitif) de cette expérience en termes de compétences et enfin de justification. Cette justification s'exprime non seulement en terme de preuve (nous y reviendrons), mais aussi en termes de choix qui ont été faits par l'individu (dans le processus de travail, parmi les outils et applications utilisés, selon le type de management mis en place, dans le choix de changement de jobs, etc.).

D'un point de vue méthodologique cette pratique de certification repose sur des énoncés déclaratifs (même si des « preuves » tangibles sont demandées). L'entretien avec le jury<sup>6</sup> organisé devant un comité restreint (et qui ne doit pas être confondu avec le jury plénier de délivrance) reste sur le même registre du déclaratif (pas d'observation in situ), et peut être interprétée selon la posture de Goffman (1973) comme une représentation théâtrale, une mise en scène de la vie professionnelle du candidat selon des principes dramaturgiques. Le public (le jury) écoute l'acteur (le candidat) qui en un temps limité met en lumière certains éléments de son parcours (en masquant d'autres), met en scène son parcours et ses compétences (présentation de soi). N'oublions pas toutefois que ce travail sur soi se fait tout au long de l'élaboration du dossier VAE et avec un accompagnateur<sup>7</sup>, dont le rôle est essentiel : il guide le candidat et l'aide à regarder son parcours professionnel avec les yeux d'un autre (lui apporte les règles d'objectivation).

#### *Le dossier VAE et la notion de « preuve » de l'expérience et de ses acquis*

Le dossier VAE, clé de voûte du processus VAE est composé de plusieurs dizaines de pages (de 60 à 150 pages pour le corpus ici étudié). Il n'est pas un simple curriculum vitae mis en adéquation avec un référentiel de la certification demandée, mais comporte, comme nous l'avons déjà évoqué, une analyse réflexive du parcours du candidat. Le dossier est constitué de plusieurs parties. La première est strictement descriptive (locutoire au sens d'Austin) et comporte des informations générales sur le candidat: âge, sexe, date de naissance, formation,

---

<sup>6</sup> A ne pas confondre jury d'entretien et jury plénier de délivrance. Le premier, mis en place pour tous les candidats est composé de trois membres (deux enseignants-chercheurs et un professionnel) et a pour objet de rencontrer le candidat et échanger avec lui sur les éléments de son dossier, tandis que le second statue sur la délivrance du diplôme en s'appuyant sur le compte-rendu d'entretien.

<sup>7</sup> L'accompagnement n'est pas obligatoire par la loi, mais s'avère essentiel. Dans l'établissement au sein duquel nous avons travaillé il est pratiqué d'une manière systématique.

expériences professionnelles. La seconde partie est celle qui nous préoccupe. Elle comporte le récit de l'expérience du candidat et sa mise en lien avec le référentiel de compétence<sup>8</sup>.

Le dossier VAE est donc *un espace de liberté* où le candidat est relativement affranchi dans sa démarche de présentation de ses activités professionnelles ou bénévoles. L'analyse réflexive est poussée et ne se cantonne pas dans l'identification des compétences (comme c'est le cas du bilan de compétences) ni dans leur renfermement dans un cadre restreint (le référentiel de formation). Cet espace de liberté reste toutefois réduit. Le candidat est limité dans sa démonstration par les contraintes du dispositif, qu'il doit surmonter et intégrer (*un espace de contraintes* donc). Celles-ci peuvent être de différents ordres : contraintes juridiques (conditions d'admissibilité, étapes définies par la loi, délais d'élaboration du dossier), contraintes organisationnelles (procédures administratives propres à chaque certificateur, usage ou non de plate-forme d'inscription à distance, durée de l'entretien avec le jury) ; contraintes techniques liées au support (papier et non multimédia, impossibilité d'y rajouter des images, longueur du dossier qui selon le certificateur ne doit pas dépasser un certain nombre de pages, etc.). Le support papier prédispose à un certain type d'écriture (Goody, 1979) et il est un médiateur (au sens de Latour, Akrich et Callon). La question du support, imposé par la loi, n'est pas anodine et appelle une réflexion sur la notion de « preuve » de l'expérience et de ses acquis.

L'article L.613-3 du Code de l'éducation<sup>9</sup> stipule que *«le jury se prononce au vu d'un dossier constitué par le candidat, à l'issue d'un entretien avec ce dernier et, le cas échéant, d'une mise en situation professionnelle réel ou reconstituée, lorsque cette procédure est prévue par l'autorité qui délivre la certification»*. Dans la réalité, la mise en situation n'est appliquée que très rarement<sup>10</sup>. C'est bien le dossier qui constitue la preuve qui doit convaincre le jury de la pertinence de la demande. Il incombe au candidat de démontrer ses compétences par les moyens de son choix et les éléments qui lui semblent les plus pertinents. Ainsi en annexes de chaque dossier VAE on retrouve un certain nombre de preuves écrites réunies par le candidat (contrats de travail, attestations d'employeur, copies de diplômes, attestations de réussite, certificats de formation, relevés de notes, derniers bulletins de salaire, mais aussi des logiciels

---

<sup>8</sup> Au niveau du contenu plusieurs questions, très contextualisées, sont abordées par le candidat : Quelles était la demande de l'employeur ? Quelles étaient les tâches que je devais réaliser ? Qu'ai-je fais et comment ? Quels problèmes ai-je eu à résoudre ? Quelles ont été les procédures que j'ai mises en place ? Comment me suis-je approprié les connaissances nécessaires? Vers qui me suis-je tourné, auprès de qui ai-je trouvé des informations, quels étaient mes interlocuteurs ? Quels en sont mes acquis en termes de compétences ?

<sup>9</sup> On peut consulter le Code de l'éducation sur le site legifrance : <http://www.legifrance.gouv.fr>

<sup>10</sup> Dans les démarches de VAE ici étudiées la mise en situation n'a jamais été mise en place.

conçus, des outils de simulation, des productions des candidats, tableaux, plans d'action, articles publiés en anglais, etc.). Néanmoins parfois les compétences acquises datent de plusieurs années et certains candidats ne peuvent pas fournir de preuves matérielles. Dans ce cas il n'y a donc plus que l'acte écrit qui compte, l'argumentation qui peut rendre possible la démonstration de la preuve<sup>11</sup>. Les acquis sont de nature difficilement observables, les compétences vérifiables dans l'action et impliquant différentes façons de faire et des savoir-être. Il se pose dès lors pour le jury de validation la question de la preuve afin de vérifier que le candidat possède bien les compétences qu'il affiche dans son dossier ? Intervient ici un aspect fondamentale du processus VAE : c'est le passage de la justification (rendre compte de son action) à la valorisation de l'individu et par là même de la reconnaissance de ses compétences. Comme le souligne Bernard Prot le passage devant le jury VAE n'est pas une fin en soi, la validation des acquis n'est pas le terminus d'une expérience, mais l'engagement vers le renouvellement de l'action professionnelle (2007, p.120):

« L'évaluation en validation des acquis n'est pas la ligne d'arrivée d'une expérience qui recevrait les félicitations d'un jury. Elle n'est pas non plus une extraction experte de connaissances qui finiraient épinglées dans un portefeuille de compétences. Le référentiel devient un moyen, pour le candidat lui-même, d'abstraire certaines connaissances du tout de son expérience. Mais ces connaissances sont aussitôt tournées vers l'action en cours et susceptibles d'être investies dans de nouvelles activités, dans un retour vers des apprentissages ou dans le milieu de travail. La validation des acquis favoriserait donc la « migration » des connaissances développées au travail. C'est une activité prospective, tournée vers l'avenir. »

Il s'agit donc pour le candidat de consolider son passé professionnel et de regarder autrement l'avenir en valorisant les acquis de son expérience.

#### *Du récit de vie au récit de l'expérience : l'individu en quête de reconnaissance*

Dans la démarche VAE se joue la construction identitaire à travers l'accomplissement de soi. Le diplôme a une valeur sociale forte et constitue un des attributs de la construction identitaire dans la société actuelle (d'Iribarne, 2006). L'identité individuelle se forge à travers de multiples interactions « positives » (Honneth, 2000) dont la validation des acquis de l'expérience fait partie. Elles sont liées aux trois formes fondamentales de reconnaissance, qui sont la confiance en soi (dans la sphère de l'intime), le respect de soi (dans la sphère du droit et du politique) et l'estime de soi (dans la sphère de la coopération sociale). Pour l'individu au

---

<sup>11</sup> A la fin du dossier il y a toutefois un engagement sur l'honneur du candidat concernant l'exactitude des informations, complété par l'attestation du conseiller VAE qui atteste avoir vérifié les originaux des documents fournis par le candidat.

travail le sentiment d'injustice est souvent lié à un manque de reconnaissance et de visibilité (Andonova&Vacher, 2009).

La VAE est une pratique sociale de redécouverte de soi, qui nécessite une posture d'altérité (« soi-même comme un autre » pour reprendre le titre de l'ouvrage de Paul Ricoeur, 1990). L'affirmation de soi se retrouve dans les termes utilisés indiquant l'autonomie, le développement personnel, l'estime de soi (le « je » prédomine d'une manière écrasante dans l'analyse de corpus, mais se construit aussi à travers le « nous »). L'individu dans la démarche réflexive d'auto-évaluation de son parcours, de son projet et de ses compétences aboutit à une valorisation de soi (même dans le cas de validation partielle). C'est bien un travail sur soi qui tout au long de la démarche réflexive qu'est l'acte écrit (le dossier VAE) aboutit à une transformation de soi. Au-delà de la traçabilité de l'action, c'est un travail invisible pour mettre l'activité en mots, fournir des preuves et finalement se justifier afin de rendre visible son action, mettre en valeur ses compétences et obtenir reconnaissance. Ce sont des verbes d'action qui le décrivent et qui priment<sup>12</sup>. Sur le plan communicationnel les individus engagés dans la démarche VAE mettent en place des récits organisationnels (des actes écrits) tout en produisant de justifications, qui redonnent du sens à l'activité et légitiment leur expérience.

### **Conclusion : De la valorisation à la reconnaissance**

L'objet de cette contribution était d'interroger les actes de langages écrits que sont les dossiers de validation des acquis de l'expérience (VAE). Nous avons ainsi étudié la manière dont l'individu met en scène son activité professionnelle, analyse son parcours, valorise ses compétences, afin d'obtenir une reconnaissance. Les premiers éléments d'analyse du corpus nous laissent penser que l'acte de langage écrit (le dossier produit) agit sur le candidat en le valorisant à ses propres yeux. Cette valorisation reste toutefois fragile tant qu'elle n'est pas « validée » par le jury VAE. La validation de la certification demandée par le jury de délivrance légitime ce processus : la valorisation devient alors de la reconnaissance. Le processus impliquant la démarche réflexive effectuée par le candidat, s'appuyant sur la synthèse de son expérience professionnelle, la prise de distance par rapport à son parcours, l'explicitation de ses compétences produit sur celui-ci un effet, une action. L'acte de langage écrit a par conséquent un effet performatif, car il agit sur la réalité et la transforme. Les

---

<sup>12</sup> En ce qui concerne le champ sémantique de la VAE, Jean-Pierre Boutinet et ses collègues proposent un index thématique composé de plus de 400 termes jugés significatifs, un tel index champ sémantique exhaustif de la VAE est considéré comme un vaste espace sémantique à l'intérieur duquel se déploient les langages utilisés pour parler de la VAE. Voir Boutinet Jean-Pierre (sous la dir.), *L'ABC de la VAE*, ERES, 2009.

premiers éléments de cette analyse seront développés par la suite dans l'étude du corpus déjà établi, afin de compléter et d'approfondir la présente réflexion.

### **Bibliographie :**

- ANDONOVA Y. (2011), « L'atelier, l'opérateur et les TIC. De la justification aux figures de compromis », *Questions de communication*, n°19, pp.253-268.
- ANDONOVA Y. (2009), « Usage, mésusage et non-utilisation des TIC : repenser la fracture numérique en entreprise », in Kiyindou A. (sous la dir.) *Fractures, mutations, fragmentations : de la diversité des cultures numériques*, Éditions Lavoisier, CNRS Éditions, pp.95-111.
- ANDONOVA Y., VACHER B. (2009), « Visibilité et reconnaissance de l'individu au travail », *Communication & Organisation*, n°36, pp.136-147.
- AUSTIN J.L. (1970), *Quand dire c'est faire*, Paris, Le Seuil.
- BARBIER J.M. (1996), *Savoirs théoriques et savoirs d'action*, Paris, PUF.
- BORZEIX, A., FRAENKEL, B. (2001), *Langage et travail*, Paris, CNRS Éditions.
- CONEIN B., JACOPIN E. (1994), « Action située et cognition : le savoir en place », *Sociologie du travail*, vol.36, n°4, numéro spécial « Travail et cognition », pp. 475-500.
- COOREN F. (2010), « Ventriloquie, performativité et communication, ou comment fait-on parler les choses ? », *Réseaux*, pp.33-54.
- COOREN, F., J. R. TAYLOR, E. J. VAN EVERY (2006). *Communication as organizing: Empirical and Theoretical Explorations In the dynamic of text and conversation*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- DENIS Jérôme, « Préface : Les nouveaux visages de la performativité », *Études de communication* [En ligne], 29 | 2006, mis en ligne le 29 octobre 2011. URL : <http://edc.revues.org/index344.html>
- FAURE B., (2010), « L'agentivité textuelle entre metatextualité et performativité : le cas des Operguid dans l'industrie pétrochimique », *Études de Communication*, n°34, p. 61-74.
- FAURE B., GRAMACCIA G. (2006), « La pragmatique des chiffres dans les organisations : de l'acte de langage à l'acte de calcul », *Études de Communication*, n°29, p. 25-38.
- FRAENKEL B. (2006), « Actes écrits, actes oraux : la performativité à l'épreuve de l'écriture », *Études de communication*, n°29, pp.69-93.
- FRAENKEL B. (2007), « Actes d'écriture : quand écrire c'est faire », *Langage et société*, 2007/3, n°121-122, pp.101-112.
- GOFFMAN E. (1973) *La mise en scène de la vie quotidienne*, Tome 1 : *La présentation de soi*, Paris, Minuit.
- GOODY J. (1979), *La Raison graphique. La domestication de la pensée sauvage*, Collection « Le sens commun », Les Editions de minuit.
- GRAMACCIA, G. (2001), *Les actes de langage dans les organisations*, Paris, L'Harmattan.
- GROSJEAN M., LACOSTE M. (1999), *Communication et intelligence collective. Le travail à l'hôpital*, Paris, PUF.
- HONNETH A. (2000), *La lutte pour la reconnaissance*, Paris, Éd. du Cerf
- HUTCHINS E. (1995), *Cognition in the Wild*, Cambridge, MA, MIT Press.
- IRIBARNE (d') Ph. (2006), *L'étrangeté française*, Paris, Editions du Seuil.
- LACOSTE M., (2000), « L'espace du langage : de l'accomplissement du travail à son organisation », *Sciences de la Société*, n° 50-51, pp. 197-217.
- LATOURET B., (1989), *La science en action*, Paris, La Découverte.
- LE BOTERF G. (1997), *L'ingénierie et l'évaluation des compétences*, Paris, Edition d'Organisation.

Yanita ANDONOVA (2012), « Reconnaissance et mise en mots des compétences : approche réflexive », in *actes du colloque « Organisations, performativité et engagement »*, Cordelier B. & Gramaccia G. (dir.), 80<sup>e</sup> Congrès international ACFAS, Montréal, pp.197-207.

---

LICOPPE C. (coordination dossier), « Un tournant performatif ? Retour sur ce que font les mots et les choses », *Réseaux*, aout-sept. 2010, vol. 28, n°63.

LICOPPE, C., DUMOULIN, L. (2007) « L'ouverture des procès à distance par visioconférence, Activité, performativité, technologie », *Réseaux*, n°144, 2007/5.

MACKENZIE D., MUNIESA F., SIU L. (2007), *Do Economists Make Markets? On the Performativity of Economics*, Princeton University Press, Princeton.

MERLE V. (2007), «Genèse de la loi de janvier 2002 sur la validation des acquis de l'expérience. Témoignage d'un acteur», *La Revue de l'IREES*, n°55, 2007/3, numéro spécial, pp.43-71.

PASTRÉ P. (2006), « Apprendre à faire », in Bourgeois&Chapelle (dir), *Apprendre et faire apprendre*, Paris, Puf, pp.109-121.

PENE S., BORZEIX A., FRAENKEL B. (2001), *Le langage dans les organisations : une nouvelle donne*, Paris, L'Harmattan.

PINTE G. (2011), *L'expérience et ses acquis. Bilan et perspectives pour la formation*, Paris, L'Harmattan, 2011.

PROT B. (2007), « Pour sortir des idées fixes sur l'évaluation », *Revue de l'IREES*, n°55, 2007/3, pp.101-122.

RECANATI F. (1982), *Les Énoncés performatifs. Contribution à la pragmatique*, Paris, Les Editions de minuit.

RICOEUR P. (1986), *Du texte à l'action*, Paris, Seuil.

RICOEUR P. (2004), *Parcours de la reconnaissance*, Paris, Gallimard.

SEARLE, J. R., (1972), *Les actes de langage*, Paris, Hermann.

SUCHMAN L. (1987), *Plans and Situated Actions : The Problem of Human Machine Communication*, Cambridge, Cambridge University Press.

TAYLOR, J. R. & E. J. VAN EVERY (2000), *The Emergent Organization: Communication as its Site and Surface*, Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

VACHER B., ANDONOVA Y. (2011), « Reconnaissance dans les organisations. Précisions terminologiques », *Communication*, vol.28/2 (Laval, Québec).

ZARIFIAN Ph. (2001), *Le modèle de la compétence*, Paris, Ed. Liaisons.