

Sommaire

10	Entretien avec Vincent Merle, professeur au CNAM
12	Quel bilan pour le CVAE ?
14	Tout savoir sur la VAE avant de se lancer
16	Le DSB, une réussite individuelle, une aventure collective
18	Jurys VAE : L'art et la manière



VAE, la troisième voie

Instituée en 2002, la validation des acquis de l'expérience (VAE) a ouvert une nouvelle voie de valorisation professionnelle aux salariés et constitue, pour l'employeur, un outil clé au service de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Retour sur les forces et faiblesses de ce dispositif innovant, dans lequel la Branche s'est largement investie.

La validation des acquis de l'expérience (VAE) a dix ans ! Instituée par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, ce dispositif repose sur une approche originale : la reconnaissance du caractère formateur de l'expérience professionnelle. Tout professionnel (salarié ou non) ayant occupé un poste pendant trois ans au

moins, peut ainsi demander la validation de ses acquis et – le cas échéant – obtenir un diplôme de même valeur que celui délivré à l'issue d'un cursus de formation initiale ou continue. Ce dispositif a d'emblée été investi par la Branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif, qui fait aujourd'hui encore figure de précurseur, au regard des autres branches

professionnelles. En 2010, ainsi, sur l'ensemble des candidats présentant un diplôme de niveau V, 63 % travaillaient dans le secteur sanitaire et social.

Une politique volontariste

Pourquoi un tel engagement ? Les raisons sont plurielles. L'institution de la VAE est intervenue dans un contexte de fortes tensions sur le marché de l'emploi, liées tant à la croissance naturelle du secteur qu'à un pic de départs à la retraite pour certaines fonctions (les éducateurs spécialisés, notamment). Grâce à la VAE, les employeurs ont pu trouver en interne les ressources nécessaires pour pourvoir certains postes vacants. Quant aux salariés, dont beaucoup

Dossier réalisé par
Béregère Ducloux
Reportages photo
Baptiste Lignel
(p. 14-17)
Bernard Lachaud
(p. 18-20)

La VAE

Branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif

2002

Institution de la VAE comme troisième voie d'accès à un diplôme

2005

Création du DSB-VAE pour les diplômés d'éducateur spécialisé et d'aide-soignant

"faisaie
d'obte
profit
Au-de
dynar
Branç
té po
ciaux
form
souliç
de la
2002,
certai
datio.
Avec l
loin e
tif d'
DSB-
alisés
perm
de la
recol
certif
de vc
En ef
mun
24 he
240
cluai

20

Élarç
à 7 r
du t



“faisaient fonction”, la VAE leur a permis d’obtenir le diplôme requis en tirant profit de leur expérience.

Au-delà de ce facteur conjoncturel, la dynamique autour de la VAE dans la Branche tient avant tout à une volonté politique forte des partenaires sociaux. « Les situations de travail sont formatrices et méritent d’être validées, souligne Annie Léculée, présidente de la CPNE-FP (CGT). Avant la loi de 2002, la Branche avait déjà mis en place certaines expériences autour de la validation des acquis professionnels (VAP). Avec la VAE, la CPNE a souhaité aller plus loin en proposant, dès 2004, un dispositif d’accompagnement spécifique – le DSB-VAE – financé sur les fonds mutualisés de l’OPCA. Notre objectif étant de permettre aux salariés les plus éloignés de la qualification, et qui choisissent le recours à la VAE pour l’obtention d’une certification, de maximiser leurs chances de validation. »

En effet, là où le dispositif de droit commun propose un soutien *a minima* de 24 heures, le DSB-VAE, lui, offre jusqu’à 240 heures d’accompagnement incluant des entretiens individuels, des

Chiffres clés

300 000

professionnels environ diplômés grâce à la VAE depuis 2002

3 000

salariés de la Branche ont bénéficié du DSB entre 2009 et 2011

Source : Unifaf

Près de

30 000

diplômes ont été obtenus par le biais de la VAE en 2011

Source : DARES

stages et dans certains cas, des compléments de formation. Un dispositif unique, inégalé par les autres branches. « Le DSB est un dispositif privilégié, se félicitent Florence Leduc, conseillère technique Unifaf et directrice de la formation et de la vie associative à la Fehap et Marion Biju, administratrice Unifaf (Unifed/Fehap). Le salarié

bénéficie d’un accompagnement individualisé qui augmente ses chances de réussite. Quant à l’employeur, il élève le niveau de qualification de ses salariés en s’inscrivant dans une vraie politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. »

“Gagnant-gagnant”

Au-delà du diplôme, la VAE ouvre aux salariés les moins qualifiés une nouvelle opportunité professionnelle. Pour certains, elle débouche sur une promotion et/ou une augmentation de salaire. D’autres l’utilisent comme tremplin pour entreprendre une formation et accéder ainsi à un niveau de qualification supérieur. C’est d’autant plus vrai que la VAE, en elle-même, a des vertus pédagogiques – elle oblige les candidats à prendre du recul par rapport à leur activité – et change ainsi souvent leur rapport à la formation. Les employeurs de la Branche, eux aussi, ont pris conscience de la valeur ajoutée du dispositif dans le cadre de leur politique de gestion des ressources humaines. « La VAE facilite la mobilité interne des salariés, ●●●

Information

La CFDT Santé-sociaux, qui a toujours été et demeure très impliquée sur la VAE et le DSB dans le secteur, n’a pas souhaité intervenir en quatre lignes dans cet article, considérant que le sujet méritait plus de considération.

2010

Élargissement du DSB à 7 nouveaux diplômes du travail social

2011

Refonte du dispositif et élargissement au diplôme d’auxiliaire de puériculture

2012

Relance du financement à 100 % sur les fonds mutualisés

●●● souligne Xavier Dondey, DRH de l'ADAPEI 79 et conseiller technique Unifaf (Unifed/FEGAPEI). C'est donc un dispositif clé dans le cadre d'une politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences mais aussi de gestion des carrières et des mobilités. Les employeurs ont intérêt à intégrer la VAE comme une démarche collective dans leur projet d'entreprise. Elle pourra alors devenir un outil de motivation et de fidélisation en interne, tout en valorisant l'image de l'établissement à l'extérieur.»

Aller plus loin

Dans ces conditions, peut-on renforcer l'attractivité de la VAE et comment ? Régulièrement évaluée comme tout dispositif pris en charge par l'OPCA, la VAE n'est pas exempte de faiblesses, comme le souligne Eric Deniset, conseiller technique Unifaf (CFDT/FO). «La formation de certains jurys est encore problématique. Nous souhaitons que – à l'image de ce qui se fait pour les jurys classiques (suite à un parcours de formation initiale, continue, ou par la voie de l'apprentissage) – tous les membres de jurys de VAE bénéficient d'une formation cadrée nationalement et financée par l'État. En outre, il n'est pas accep-

table que certains candidats aient dû patienter, dans certaines régions pour les aides-soignants par exemple, jusqu'à dix mois avant d'être convoqués devant un jury.» Autre point faible souvent évoqué : l'absence de suivi des candidats après leur passage devant le jury. Beaucoup de candidats de la première heure étaient des "faisant fonction" qui ont validé leurs acquis sans difficulté. Aujourd'hui, en revanche, certains sont très éloignés de la qualification et ne valident qu'une partie du diplôme. Sachant qu'une validation partielle n'est valable que pour une durée de cinq ans, comment aider les salariés à valider les acquis manquants dans ce laps de temps ? En réponse à ces limites, la Branche fait évoluer son dispositif d'accompagnement. En 2008, une première évaluation du DSB-VAE d'éducateur spécialisé a été réalisée, qui a donné lieu à un élargissement puis à une refonte du dispositif. Cette année, c'est au tour du CVAE d'être évalué. L'étude menée par la direction Recherche études et développement d'Unifaf sur le congé VAE (CVAE) a ainsi donné lieu à des recommandations, dont certains acteurs se sont déjà saisis. À suivre... ●

Le DSB-VAE en bref

Jusqu'à 100% des frais (pédagogiques, de salaires, annexes) pris en charge par l'OPCA.

10 diplômes concernés

➔ **Dont 8 diplômes du travail social...**

DEME, DETISF, DEEJE, DEETS, DEES, DEASS, CAFERUIS, DEMF

➔ **et 2 diplômes de la filière sanitaire**

DEAS, DEAP

Un accompagnement en trois temps

➔ Bilan de positionnement

Objectifs : établir un diagnostic de l'expérience du candidat et construire le parcours de formation. Durée : 6 h pour le DSB social, 10h pour le DSB sanitaire.

➔ Accompagnement

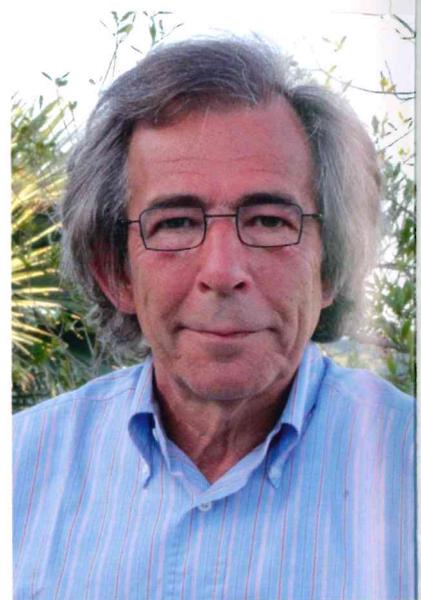
Objectif : maximiser les chances de réussite du candidat (apports méthodologiques, stages, modules de formation). Durée : jusqu'à 170h pour le DSB social et 240h pour le DSB sanitaire.

➔ Entretien post-jury

Objectif : préparer la suite du parcours en cas de validation partielle ou de non validation. Durée : jusqu'à 3h.

INTERVIEW

“La VAE est une révolution”



Vincent Merle,

professeur au CNAM et président du réseau des Carif Oref. Il est l'un des initiateurs de la VAE et reste un fervent avocat du dispositif. Rencontre.

La loi de 2002 instaurant la VAE a-t-elle atteint ses objectifs ?

Depuis 2002, environ 300 000 candidats ont obtenu une certification professionnelle par le biais de la VAE. C'est à la fois peu – au regard de la population potentiellement concernée – et beaucoup. Au total, près d'une personne sur trois qui obtient un diplôme au cours de sa vie professionnelle l'obtient par la VAE ! Au-delà du nombre, ce sont les effets produits

qui doit d'en leur di s'en co en soi, ses apt de con ment à a facilit d'entre inscrire collect d'une c dans la profess vraie ré

Quels freins de ce

Dans u d'impc en forr des sav comme fascine mation en mêm vont-il on pas à la fo VAE n augme de valc autre e de ces les réti dans le

Quel i a-t-el franç L'effet l'oblig

Est une petite validation tranquille”

qui doivent retenir l'attention. Il suffit d'entendre ceux qui ont obtenu leur diplôme par cette voie pour s'en convaincre : prise de confiance en soi, fierté d'être reconnu pour ses aptitudes et compétences, envie de continuer à progresser, attachement à l'entreprise lorsque celle-ci a facilité la réussite. De plus en plus d'entreprises cherchent d'ailleurs à inscrire la VAE dans une démarche collective. Elles font de l'obtention d'une certification par la VAE un jalon dans la construction d'un parcours professionnel. C'est sans doute là la vraie réussite de la VAE.

Quels sont les principaux freins au développement de ce dispositif ?

Dans une société qui accorde tant d'importance aux diplômes acquis en formation initiale et à la valeur des savoirs formels, la VAE apparaît comme un objet un peu incongru. Elle fascine beaucoup d'acteurs de la formation professionnelle et inquiète en même temps : les diplômes ne vont-ils pas être dévalués, ne vont-ils pas dissuader les gens de recourir à la formation, les diplômés par la VAE ne vont-ils pas réclamer des augmentations de salaire ou tenter de valoriser leur diplôme dans une autre entreprise... Même si aucun de ces effets négatifs ne s'est produit, les réticences perdurent, notamment dans le corps enseignant.

Quel impact la VAE a-t-elle eu sur le système français de certification ?

L'effet principal est certainement l'obligation faite aux organismes qui

délivrent des certifications de définir leurs référentiels en termes de résultats d'apprentissage pertinents par rapport à un champ d'activités professionnelles.

Ce ne sont pas tant les matières et les programmes qui importent que la manière dont les aptitudes, compétences et connaissances peuvent être sollicitées dans l'exercice d'un métier ou d'une fonction. Dans ce domaine, le secteur du travail social a été précurseur puisque le diplôme d'éducateur spécialisé a été l'un des premiers à être réécrit dans cette logique.

Comment prendre en charge les cas – nombreux – de validations partielles ?

Je voudrais d'abord souligner qu'obtenir une validation partielle n'est pas un "échec", même si cela est parfois vécu comme tel par les candidats. C'est une invitation à compléter son expérience

ou à consolider les bases que l'on a construites à travers sa pratique professionnelle. Les accompagnateurs doivent y préparer les candidats.

La principale difficulté réside souvent dans l'absence de modularisation des formations. Ceux qui veulent poursuivre ont parfois du mal à trouver les modules qui leur sont nécessaires. C'est souvent à travers un accompagnement post-jury que l'on peut aider le candidat à poursuivre sa démarche jusqu'au bout. De ce point de vue, là encore, le secteur du travail social a

fait des efforts importants. Les validations partielles ou les abandons sont souvent liés au fait que le candidat n'a guère été soutenu dans cette démarche qui peut s'avérer pour certains extrêmement exigeante. Lorsque le milieu professionnel et l'environnement personnel encouragent la démarche, lorsqu'une perspective de progression professionnelle est au bout du chemin, les candidats obtiennent plus aisément une validation totale.

À quelles conditions la VAE s'imposera-t-elle pleinement comme troisième voie d'accès à la certification ?

Ce sera encore long, compte tenu du poids qu'occupent les diplômes dans les destinées en France. Cela étant dit, la VAE fait partie de ces petites révolutions tranquilles qui transforment sans bruit le fonctionnement de la société. Je serais tenté de comparer sa progression à celle de

« Au total, près d'une personne sur trois qui obtient un diplôme au cours de sa vie professionnelle l'obtient par la VAE ! »

l'alternance. Au début des années 80, l'apprentissage était en déclin et le mot même "d'alternance" avait du mal à passer dans le vocabulaire courant.

Aujourd'hui, l'objectif fixé de 700 000 jeunes en alternance apparaît réaliste et l'alternance fait partie intégrante de presque tous les parcours de formation initiale. Il aura fallu trente ans... Alors, encore un effort et la validation des acquis de l'expérience cessera définitivement d'apparaître comme une voie dérogatoire ! ●



U
JN
AE

: la VAE
tifs ?
000 can-
fication
e la VAE.
rd de la
nt con-
tal, près
obtient
e profes-
Au-delà
roduits

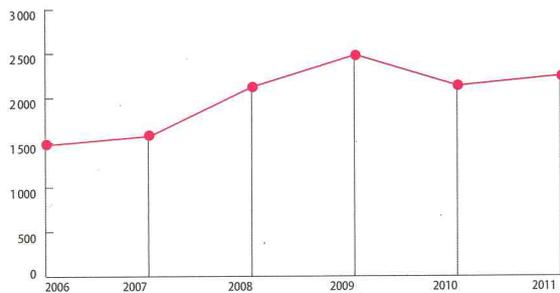
ÉTUDE

Quel bilan pour le CVAE ?

Un nombre croissant de bénéficiaires

Entre 2006 et 2009, le nombre de CVAE pris en charge par Unifaf au niveau national a augmenté de 150%. On assiste à une stabilisation depuis 2010.

ÉVOLUTION DU NOMBRE DE CVAE PRIS EN CHARGE



Un large éventail de métiers concernés

La VAE concerne tous les métiers de la Branche ! Si les diplômés d'éducateur spécialisé (DEES) et d'aide-soignant (DEAS) restent les plus visés, la demande s'élargit à beaucoup d'autres qualifications.

RÉPARTITION DES CANDIDATS PAR DIPLOME VISÉ



Un taux de validation en progression

Les taux de validation varient significativement selon le diplôme visé et la région, mais progressent globalement entre 2006 et 2009. En moyenne, près d'un candidat sur deux a obtenu une validation totale de son diplôme et plus d'un sur quatre une validation partielle.

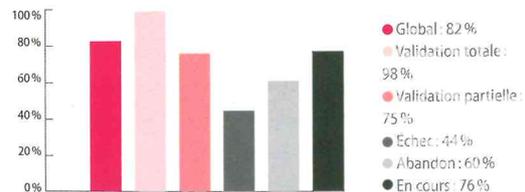
RÉPARTITION DES CANDIDATS EN FONCTION DU RÉSULTAT FINAL



Un taux de satisfaction élevé

82% des bénéficiaires du CVAE sont satisfaits d'avoir entrepris une VAE. Au-delà du résultat en lui-même, les candidats estiment notamment que la VAE a amélioré leur degré de confiance en eux.

TAUX DE SATISFACTION EN FONCTION DU RÉSULTAT OBTENU



Tous le comp la dire réalisé sur ce sur le dispos les en

Des de t

La VAE n ment ur deuxièr rière. L'â néficiar régulièr

ÂGE MO DES CA

Un d'é

77% de devant que la V impuls

ÉVOLU DES CA UNE VA

Tous les salariés engagés dans une VAE bénéficient d'un accompagnement de 24 heures : le congé VAE (CVAE). En 2011, la direction Recherches études et développement d'Unifaf a réalisé pour le compte des régions PACAC et Lorraine une étude sur ce dispositif : Quel est le profil des bénéficiaires ? Quel impact sur leur évolution professionnelle ? Quelles sont les vertus du dispositif... et ses limites ? Comment l'améliorer ? Retour sur les enseignements majeurs de l'étude (lire aussi p. 21).

Des candidats de tous profils

La VAE n'est plus exclusivement une démarche de deuxième moitié de carrière. L'âge moyen des bénéficiaires du CVAE a baissé régulièrement entre 2006

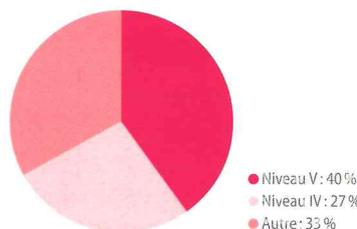
et 2009 pour atteindre 43 ans. Et la tranche des moins de 35 ans est celle qui connaît la progression la plus rapide. Autre point clé, 2/3 des candidats ont

un niveau de qualification inférieur ou égal au niveau V, ce qui confirme le rôle de la VAE comme outil de promotion sociale pour les moins qualifiés.

ÂGE MOYEN DES CANDIDATS



RÉPARTITION DES CANDIDATS PAR NIVEAU DE QUALIFICATION



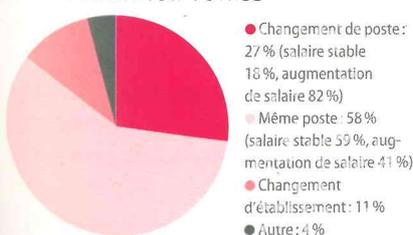
Un réel vecteur d'évolution professionnelle

77 % des candidats passés devant le jury déclarent que la VAE a donné une impulsion à leur carrière,

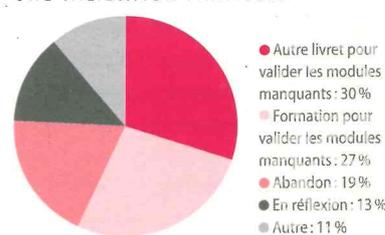
même si les effets ne sont pas immédiats. Cette impulsion peut se traduire par un change-

ment de poste, une augmentation de salaire ou le démarrage d'une formation.

ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE DES CANDIDATS AYANT OBTENU UNE VALIDATION TOTALE



SUITE DONNÉE À LA DÉMARCHE PAR LES CANDIDATS AYANT OBTENU UNE VALIDATION PARTIELLE



POINTS DE VUE



Pascale Hayez,
secrétaire générale d'Unifaf Lorraine

« Le diplôme d'aide-soignant connaît un taux de validation partielle élevé dans notre région. Pour y remédier, nous travaillons avec la Dirrecte et le Carif Oref sur un projet global : mise en place d'ateliers VAE, accompagnement renforcé pour la rédaction des livrets 1 et 2 mais aussi, suivi post-jury des candidats, avec un entretien systématique dans les semaines suivant leur passage devant le jury. Le but ? Aider les candidats à définir les prochaines étapes de leur parcours et leur apporter un soutien si besoin... À terme, ce dispositif devrait bénéficier à toutes les personnes ayant demandé un CVAE, y compris les demandeurs d'emploi. »



Cécile Dauphin,
secrétaire générale d'Unifaf PACAC

« Dans la continuité de l'étude, nous avons souhaité réunir le Carif, Pôle emploi et le Conseil régional. Résultat ? Nous avons signé une charte régionale qui va permettre le déploiement de huit points-relais conseil dans la région. En parallèle, nous travaillons sur une "charte accompagnateurs" pour inciter les organismes de formation à mieux définir leur prestation de CVAE et permettre aux bénéficiaires de choisir en connaissance de cause. Enfin, nous voulons renforcer le professionnalisme des jurys en leur proposant une formation *ad hoc*. »



ATELIER PRATIQUE, BELFORT

Tout savoir sur la VAE avant de se lancer

Pour mieux faire connaître la VAE, la délégation d'Unifaf Franche-Comté a mis en place des ateliers thématiques à destination des salariés de la Branche. Retour sur une première session, organisée le 20 novembre à Belfort, qui a déjà fait des émules...

Is sont cinq salariés à avoir répondu présents au premier atelier thématique sur la validation des acquis de l'expérience (VAE), organisé par Unifaf Franche-Comté dans les nouveaux locaux de l'ESAT des Hauts de Belfort. L'accueil est chaleureux, les participants commencent déjà à échanger entre eux... « *Cet atelier a un double objectif : détailler en quoi consiste la VAE et présenter le dispositif de soutien de branche (DSB)* », lance Marie-José Bruchon, coordinatrice d'Unifaf Franche-Comté et chargée de formation en accompagnement de projets salariés. Au préalable, la coordinatrice fait un tour de table, pour connaître les motivations de chacun. « *Je vise le diplôme d'assistante de service social*, explique Saskia, 24 ans. *Depuis cinq ans, je fais des remplacements auprès de personnes handicapées et d'autistes. Une expérience que j'aimerais valoriser.* » À côté d'elle, Christophe, 43 ans acquiesce : « *J'occupe un poste de moniteur éducateur depuis 12 ans, sans le diplôme approprié. Ce qui n'est pas sans créer*

quelques tensions en certaines circonstances au sein de l'équipe dont j'assume la coordination ».

Point par point

Les présentations terminées, Marie-José Bruchon débute son exposé interactif, vidéoprojecteur à l'appui. Point par point, elle explique les tenants et les aboutissants de la VAE de droit commun, sans oublier les questions pratiques : à qui demander son dossier ? Quelles sont les démarches administratives ? Comment se déroule le parcours ? « *La VAE est une démarche exigeante qui demande un travail personnel conséquent*, souligne-t-elle. *L'écriture du dossier implique un exercice d'introspection. Il est important d'avoir le soutien de son entourage ainsi qu'un accompagnement adapté.* » Le recours au dispositif de soutien de branche peut offrir une alternative : « *Le DSB offre jusqu'à 170 heures de suivi (et même 240 heures pour les diplômés du sanitaire) incluant un accompagnement méthodologique,*

Saskia
24 ans
psychologue

« Lors
j'ai ap
sur le
possi
d'acc
méth
form:
Dans
profe
livrée
Main
je vai
la dé

des mis
et des s
Marie-
donc b
le disp
heures
plus d'
Autre :
du DSB
annexe
100%
vise le
discou
à ma p
expliq
ans qu



Saskia Dedole,
24 ans, aide médico-
psychologique

« Lors de cet atelier, j'ai appris énormément sur les différentes possibilités d'accompagnement, méthodologique, de formation et financières. Dans mon univers professionnel, je suis livrée à moi-même. Maintenant, je vais pouvoir lancer la démarche. »



Laetitia Rigaud,
23 ans,
auxiliaire de vie

« L'atelier m'a permis de bien mesurer les différences entre une VAE "classique" et l'accompagnement plus complet du DSB. Méthode et mises en situation professionnelle seront précieuses pour moi. Cela me rassure, car je ne me voyais pas réaliser cette démarche toute seule sur mon temps personnel. J'avais peur de baisser les bras. »



Christophe Gerbereux,
43 ans, moniteur-
éducateur

« J'ai découvert l'existence du congé VAE. Avoir pris connaissance de toutes les modalités me permet de voir les choses plus sereinement, notamment au niveau des coûts qui sont tout de même assez conséquents. Je vais rapidement entamer les démarches pour lancer la validation. »

des mises en situation professionnelle et des séquences formatives, souligne Marie-José Bruchon. La démarche est donc beaucoup mieux cadrée qu'avec le dispositif de droit commun de 24 heures – le congé VAE – qui demande plus d'autonomie... »

Autre atout, tous les postes de frais du DSB (pédagogiques, de salaires, annexes) sont pris en charge jusqu'à 100% par Unifaf. Pour Laetitia, qui vise le diplôme d'aide-soignante, ce discours est rassurant : « J'ai échoué à ma première tentative de validation, explique cette auxiliaire de vie de 23 ans qui, cette fois, a obtenu le soutien

de sa direction pour bénéficier d'un DSB. Avec le DSB, je sais que je serai bien accompagnée. Acquérir des connaissances théoriques supplémentaires me permettra aussi de mieux me positionner dans l'équipe. »

Déjà un retour

L'atelier méthodologique de ce mardi sur la VAE est le deuxième organisé par la délégation Franche-Comté, qui propose également des ateliers sur le DIF. Ce nouveau format complète les réunions collectives et les rendez-vous salariés déjà proposés. « Nous ne nous sommes pas trompés en proposant des

ateliers sur la VAE et le DIF, estime Gilles Valladont, secrétaire général d'Unifaf Franche-Comté. Car ce sont les dispositifs qui intéressent potentiellement le plus les salariés. » La preuve ? L'un des participants au premier atelier VAE est déjà revenu vers Unifaf pour concrétiser un bilan de compétences et parler de son projet de VAE. « Ce n'est qu'un début, conclut Gilles Valladont. De nouveaux ateliers se tiendront au premier semestre 2013 et nous allons optimiser notre communication pour attirer un maximum de participants. C'est un vrai plus pour les salariés de nos établissements adhérents ! » ●

DISPOSITIF DE SOUTIEN DE BRANCHE

Une réussite individuelle, une aventure collective

Au centre médical infantile de Romagnat (Puy-de-Dôme), Sandrine Albourie, 39 ans, a obtenu son diplôme d'éducatrice spécialisée *via* la VAE en novembre 2011. Ce succès, elle l'attribue au dispositif de branche autant qu'à l'appui de son accompagnateur et de son entourage professionnel. Rencontre.

Comment s'est déroulé votre parcours de VAE ?

Sandrine Albourie : Il m'a fallu cinq ans pour aller au bout de la démarche ! Heureusement, de juin 2007 à janvier 2008, j'ai bénéficié d'un accompagnement renforcé dans le cadre du dispositif de soutien de branche (DSB). Cela a commencé par un diagnostic pour identifier mes points forts et mes

lacunes. Puis, j'ai été accompagnée tout au long de la rédaction de mon livret : il y avait des réunions collectives avec d'autres candidats et des rendez-vous individuels avec mon accompagnateur. Dans un deuxième temps, j'ai bénéficié d'une formation complémentaire. Ce dispositif m'a clairement permis de franchir les obstacles pour atteindre mon objectif.

Cinq ans, c'est long... Qu'est-ce qui vous a aidée à tenir ?

Les réunions collectives ont été très importantes pour moi. Elles permettaient à la fois de se motiver, d'avancer et de se soutenir, mais aussi de partager et d'analyser ensemble nos pratiques professionnelles. Cette phase m'a aussi permis d'organiser mes pensées, ce qui m'a ensuite aidée lors de la phase rédactionnelle. Pendant toute cette période, ma motivation est restée intacte. Par la suite, j'ai eu des moments de doute, mais les liens tissés m'ont aidés à les surmonter. J'ai d'ailleurs toujours des contacts avec des candidats rencontrés lors de la VAE. J'ai vécu la réussite des autres comme des moments d'espoir pour mon propre projet.

3 QUESTIONS À...

Didier Bryche
directeur adjoint
de l'Institut du travail
social de la Région
Auvergne (ITSRA)



Quel regard portez-vous sur le parcours VAE de Sandrine ?

Si aucun parcours n'est exemplaire, il est clair que le sien est une réussite. Elle le doit notamment à son implication. Elle a su chercher en elle-même les motivations profondes de ce projet professionnel.

Quel a été le bénéfice du dispositif de soutien de branche dans son cas ?

Il a clairement permis de faire accepter à Sandrine le temps de l'écriture, une question clef. L'accompagnement au long cours que permet le DSB facilite les choses pour bien expliciter les com-

pétences, réaliser un travail d'analyse approfondi, de compréhension d'une histoire professionnelle. Il permet de rechercher les fondements pédagogiques du projet...

Cinq ans pour une VAE, ce n'est pas un peu long ?

On souhaite toujours que la VAE aille plus vite. Mais la durée n'a pas d'importance, tant que cela fonctionne dans l'avancée du projet de la personne. Il faut accepter que cela soit long. Sandrine a bien su le faire, et a su affiner son projet. Aller trop vite, cela peut être contreproductif pour la professionnalisation. ●

Quel r entou

Mon ac
de l'ITS
dans m
tout au
lancée
ment, n
et m'a i
dans l'e
aussi ai
importa
travail. J
pour av
certains
mon en
été préc
à l'écou

Le c de R

45

enfant
accuei
unité
sociale
intern
semi-i

3 QU

**Chr
Mia
chef d
du cen**



Quel rôle votre entourage a-t-il joué ?

Mon accompagnateur, Didier Bryche, de l'ITSRA, a joué un rôle essentiel dans ma démarche. Il m'a soutenue tout au long du parcours, m'a relancée dans les moments de flottement, m'a valorisée pour mon travail et m'a interpellée pour aller plus loin dans l'analyse et la réflexion. Il m'a aussi aidée à m'organiser, car il est important de ritualiser des temps de travail. J'ai appris à accepter sa critique pour avancer et à remettre en cause certains de mes acquis. Le soutien de mon entourage professionnel a aussi été précieux : mes collègues, toujours à l'écoute, mais aussi ma chef de ser-

vice, qui n'a pas hésité à me confier des tâches nouvelles pour me faire progresser.

Qu'avez-vous appris de cette démarche ?

Cette expérience m'a permis de me sentir différente, de gagner en maturité et en assurance dans mes prises de décisions professionnelles. Le travail d'écriture m'a aidée à prendre du recul. Je porte aujourd'hui un regard plus large sur mon métier et ma pratique. J'ai aussi développé une forme de curiosité, à travers des lectures, par exemple, ou des conférences auxquelles j'assiste pour garder l'esprit toujours en éveil! ●



Le centre médical infantile de Romagnat en bref

45 enfants accueillis en unité médico-sociale (24 en internat, 21 en semi-internat)	165 enfants et adolescents (de 3 à 20 ans) accueillis en unité sanitaire	280 salariés (équivalent temps plein) plus 14 enseignants détachés de l'Éducation nationale	34 000 journées d'hospitalisation par an
---	--	---	--



3 QUESTIONS À...

Christiane Mialon

chef du service éducatif du centre médical infantile



La démarche de Sandrine a-t-elle été bénéfique à votre structure ?

Cette expérience a amené beaucoup de questionnements au sein de nos équipes et nous avons appris en même temps que Sandrine, par l'intermédiaire de l'ITSRA .

Comment avez-vous collectivement accompagné Sandrine ?

Sandrine a su interpeler les "bons éléments" de notre établissement ! Elle a beaucoup travaillé avec les éducateurs spécialisés, l'ergothérapeute. Elle s'est aussi beaucoup documentée, et a su faire partager ses lectures, sans que son travail au sein de la structure

n'en pâtisse. Personnellement, je l'ai aidée dans la relecture de son livret 2. Nous avons confronté nos positions. C'était également enrichissant pour moi, qui ai une formation d'éducateur spécialisé.

Quel chemin Sandrine a-t-elle accompli ?

J'ai senti qu'elle cheminait au fil de la VAE et qu'elle était apte à assumer de nouvelles tâches. Elle travaille d'ailleurs aujourd'hui dans une nouvelle équipe à laquelle elle apporte son savoir-faire. Je suis admirative du travail accompli. Elle a su se rendre disponible et réaliser de réels sacrifices. ●



Ambiance studieuse à l'Institut régional du travail social de Poitiers

JURYS VAE

L'art et la manière

Être membre d'un jury de VAE ne s'improvise pas ! Pour préparer les futurs jurés à cette tâche, la DRJSCS¹ de Poitou-Charentes, en partenariat avec la délégation régionale d'Unifaf, leur propose régulièrement des formations. Gros plan sur l'une d'entre elles, assurée par l'IRTS de Poitiers.

Poitiers, jeudi 7 décembre. Un rayon de soleil timide éclaire le parc et la façade historique de l'Institut régional du travail social (IRTS) de Poitou-Charentes. L'établissement assure une mission de service public en matière de formation initiale, continue et d'accompagnement VAE. Sur le perron, les stagiaires de la formation "jury VAE" échangent autour d'un café avant de regagner la salle de cours pour un dernier après-midi de formation. Sophie, Céline, Florette, Martine, Marion et Pierre sont aides médico-psychologiques (AMP), Séverine dirige un EHPAD, Didier est assistant social en milieu scolaire et Sylvie, chargée de mission VAE. Ils ont entre 24 et

58 ans. Tous ont un point commun : ils ont accepté de participer à un jury de VAE pour le diplôme d'aide médico-psychologique (AMP).

Alex Lainé et Corinne Curien, qui animent ce module d'une durée de 14 heures sont, eux, des formateurs chevronnés. Depuis dix ans, ils accompagnent régulièrement des candidats dans leur démarche de VAE et c'est vers eux que la DRJSCS et Unifaf se sont tournés, en 2010, pour assurer les premières formations de jurys. « Les membres d'un jury doivent se sentir légitimes », souligne Alex Lainé. *L'entretien de VAE n'a rien à voir avec un oral d'examen. Les jurés ont besoin de trouver la bonne posture et d'avoir des repères. Nous les aidons à construire*

des indicateurs... » Autre clé de la méthode : la mise en situation. « Nous faisons travailler les stagiaires sur un vrai dossier de VAE déposé par un candidat dans une autre région », souligne Corinne Curien. Nous leur demandons ensuite de travailler en commissions, comme cela se fait dans un vrai jury. »

Mise en situation

Lorsque la session reprend à 13h30, les stagiaires doivent justement se réunir en commissions. Objectif ? Définir la manière dont ils accueilleront le candidat le jour J et élaborer les premières questions qu'ils lui poseront. « Nous avons travaillé hier sur le référentiel métier », explique Alex Lainé. *Les stagiaires ont identifié huit compétences clés indispensables pour exercer le métier d'AMP. Ils doivent maintenant élaborer des questions pour vérifier – à travers les pratiques décrites par le candidat – s'il maîtrise ou non ces compétences. »* L'ambiance est studieuse ! Ici, Sophie, Céline et Séverine planchent sur la procédure d'accueil. « Lorsque j'ai passé ma VAE, le jury ne s'est pas présenté », regrette Sophie. Martine, qui a déjà participé à un jury, décrit l'accueil idéal : « On va chercher le candidat, on lui avance une chaise et tous les membres du jury se présentent... » Corinne Curien circule de groupe en groupe. Elle aide Florette, Sylvie et Marion à reformuler l'une de leurs questions : « Si

la quest
essaiera
lui plutôt
Autre éc
orientée
réponse

Verdi
Une der
complet



Célin
Aide m

« Je n'
être ju
suivi c
J'ai cc
des m
quest
pour
candi
ni ind

1- Direction régionale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale



la question est trop vague, le candidat essaiera de deviner ce qu'on attend de lui plutôt que de parler de sa pratique.» Autre écueil à éviter, les questions trop orientées dans lesquelles on souffle la réponse au candidat...

Verdict

Une demi-heure plus tard, le groupe complet se reforme et les commissions

confrontent les questions qu'elles ont préparées. Certaines, jugées trop abstraites, font débat...

Puis, vient la question cruciale : le dossier examiné mérite-t-il une validation totale? Non, pour la plupart des stagiaires, car il reste trop théorique et manque d'expérience vécue. Alex Lainé relativise : « Il y a deux manières de lire un dossier de

VAE : l'une, "en creux" consiste à noter toutes les compétences qui manquent au candidat, l'autre "en bosse", à pointer les compétences qu'il a effectivement acquises.»

L'essentiel? Faire preuve de déontologie : accueillir le candidat avec bienveillance, le traiter avec respect et ne jamais manquer aux exigences de confidentialité. ●



Céline Feron
Aide médico-psychologique

« Je n'aurais jamais pu être juré avant d'avoir suivi cette formation! J'ai compris l'importance des mots... Chaque question doit être pesée pour ne pas mettre le candidat en difficulté, ni induire la réponse.»



Sophie Gandouin
Aide médico-psychologique

« Lors de ma première expérience de juré, j'ai eu l'impression que l'évaluation était subjective. Le travail de groupe que l'on a fait ici m'a montré qu'en fait on pensait pareil, on était dans les mêmes attentes... »



Séverine Gaury
Directrice d'EHPAD

« J'ai beaucoup apprécié de pouvoir travailler avec des AMP en dehors de tout lien hiérarchique! Cette formation m'a rappelé une règle essentielle: ne jamais poser de questions sans rapport direct avec le dossier.»

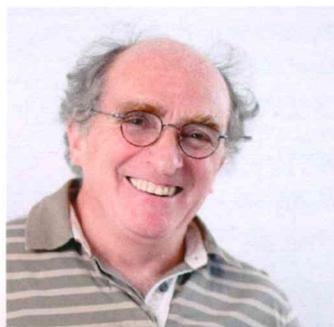


Gilles Rocher,
secrétaire général d'Unifaf Poitou-Charentes

« La formation des jurys VAE est une des priorités politiques de la délégation. C'est en 2010, à l'occasion d'une rencontre avec la DRJSCS, que l'idée de ce partenariat a pris forme. Nous avons réfléchi ensemble aux modalités : quels diplômes privilégier ? Quels contenus ? Quels prestataires ? Nous avons ainsi collectivement construit le cahier des charges. Au-delà de l'ingénierie, Unifaf participe financièrement en prenant en

charge le salaire des stagiaires et les frais annexes. Les premières formations ont eu lieu en 2010 et le partenariat a ensuite été reconduit en 2011 et 2012. Au total, 40 salariés relevant d'Unifaf ont été formés sur les deux premières années pour les jurys VAE d'éducateur spécialisé, d'AMP et de Caferuis¹. En 2012, quatre sessions ont été organisées, portant sur la préparation des jurys AVS², TISF³, EJE⁴ et AMP. » ●

- 1 - Certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale
- 2 - Auxiliaire de vie scolaire
- 3 - Technicien de l'intervention sociale et familiale
- 4 - Educateur de jeunes enfants



Jérôme Cerisier,
conseiller technique en travail social à la DRJSCS de Poitou-Charentes

« Il existe des disparités importantes entre les jurys de VAE, ce qui pose un problème d'équité de traitement. Or, les candidats doivent pouvoir bénéficier d'une évaluation cohérente, quels que soient leur diplôme et la région dans laquelle ils effectuent leur VAE. On est plus intelligents quand on est à plusieurs ! C'est pourquoi nous avons souhaité travailler sur ce projet en partenariat avec des OPCA, qui sont

proches de leurs adhérents et connaissent bien les besoins de qualification du secteur. En fonction du nombre de candidats engagés dans une démarche de VAE, la DRJSCS décide des diplômes sur lesquels des jurys doivent être formés. Les stagiaires qui ont bénéficié d'une telle formation prennent alors l'engagement moral de participer à un jury dès qu'ils seront sollicités. » ●

CE C
L'
cl

La VAE
dossier
souvent
confron
dans le
l'exercic
heures :

Mieu
les sa
en ar

Avant d
la VAE, l
prendre
l'investi
représe
être en
leurs ch
En raiso
des acte
difficile
informa
exhaust
Plusieu
régiona
mis en p
VAE (cf.
salariés.

CE QU'ON RETIENDRA

L'accompagnement, clé du succès

La VAE est une démarche exigeante. De la validation du dossier de candidature au passage devant le jury, il s'écoule souvent plus de six mois, pendant lesquels le candidat est confronté à une tâche complexe : la rédaction du livret 2, dans lequel il doit décrire le plus précisément possible l'exercice de son travail au quotidien. Le congé VAE de 24 heures apporte certes un soutien. Mais il se concentre sur

quelques moments clés ! Or, l'étude réalisée par Unifaf en Lorraine et PACAC montre qu'un accompagnement des salariés **avant, pendant et après** la démarche de VAE, est essentiel à leur succès.

Plusieurs recommandations découlent de ce constat, dont certaines ont d'ores et déjà été mises en pratique dans le réseau Unifaf.

1 Mieux informer les salariés en amont

Avant de s'engager dans la VAE, les salariés doivent prendre conscience de l'investissement que représente la démarche et être en mesure d'évaluer leurs chances de succès. En raison de la multiplicité des acteurs, il est parfois difficile d'obtenir une information complète et exhaustive sur le sujet... Plusieurs délégations régionales Unifaf ont ainsi mis en place des ateliers VAE (cf. p. 14) pour les salariés.

2 Améliorer le suivi des candidats pendant la démarche

La rédaction du livret 2 est un exercice complexe et de longue haleine. Pour "tenir", le candidat a besoin d'être reconnu, entouré et soutenu. Pour cela, il est souhaitable que son employeur s'investisse dans la démarche en désignant, par exemple, un référent avec lequel le salarié pourra échanger. Le dispositif de soutien de branche (DSB) favorise cette approche (cf. p. 16).

3 Former les jurys

La validation des acquis de l'expérience est très différente du contrôle de compétences. Pour familiariser les jurés à cette approche et garantir une meilleure équité de traitement aux candidats, plusieurs régions Unifaf ont mis en place des sessions de formation à destination des jurés (cf. p. 18).

4 Offrir un suivi post-VAE

La VAE n'est qu'un début ! Qu'ils aient validé tout ou partie de leur diplôme, qu'ils aient échoué ou abandonné en cours de route, tous les bénéficiaires du CVAE ont besoin de prendre du recul par rapport à leur démarche pour saisir les causes éventuelles d'échec et être conseillés dans les étapes suivantes. En Lorraine, par exemple, la délégation envisage de reprendre contact avec les candidats pour un bilan et un entretien de suivi (cf. p. 13).

En savoir 
www.unifaf.fr
rubrique
salariés

