

Dossier documentaire réalisé par Centre Inffo



Informier, conseiller, suivre :
comment les régions sécurisent
les parcours VAE ?

Rhône-Alpes Région



Jeudi 13 septembre
et vendredi 14 septembre 2012

Journées d'information et d'échanges de pratiques

DOSSIER DOCUMENTAIRE



Sommaire général

Sélection d'articles p. 5

Repères bibliographiques p. 64

Sélection d'articles

1. Points de repères

- Les dix ans de la VAE, entre désabusement et nouvel élan** p. 7
L'Info formation, n°806, 16-29 février 2012
- La VAE en 2010 dans les ministères certificateurs : environ 30 000 titres et diplômes délivrés** p. 14
Dares Analyses, n°37, juin 2012
- Information conseil en VAE : une pratique d'orientation professionnelle** p. 22
Actualité de la formation permanente, n°215, juill et-août 2008
- Quelle professionnalisation pour les accompagnateurs en VAE ?** p. 27
Actualité de la formation permanente, n°216, sept mbre-octobre 2008
- Les missions régionales VAE au service du déploiement de la VAE comme outil d'accompagnement des mutations économiques et de sécurisation des parcours professionnels** p. 35
InterCarif-Oref, novembre 2011

2. Missions et acteurs

- Rôles et missions des acteurs VAE** p. 36
In "*Guide pratique du référent VAE*", Prao. Pôle Rhône-Alpes de l'orientation, juin 2012
- Le référent VAE : missions** p. 37
In "*Guide pratique du référent VAE*", Prao. Pôle Rhône-Alpes de l'orientation, juin 2012

3. Données chiffrées

- 47 925 personnes reçues en entretien par les points-conseils VAE en 2010 (Tableau de bord InterCarif-Oref)** p. 39
Le Quotidien de la formation, 24 février 2012
- L'information conseil en VAE**
- Nombre de points relais conseil en VAE p. 40
 - Typologie des structures supports p. 41
 - Nombre de personnes reçues en entretien conseil p. 42
 - Répartition des personnes reçues en entretien conseil par niveau p. 43
 - Nombre de validations totales, partielles ou refusées p. 44
 - Nombre et niveau des certifications professionnelles validées en totalité p. 45
- In "*Tableau de bord de la VAE 2009-2010*", InterCarifOref, décembre 2011

4. Information, conseil, accompagnement : illustrations en régions

Basse-Normandie

Des ambassadeurs "métiers, "formation, "VAE" pour une meilleure orientation... p. 46
Point Virgule, n°45, novembre 2011

Ile-de-France

Le dispositif régional CAP VAE a permis à 65 personnes en situation de handicap mental de recevoir une qualification de niveau 5 p. 51
Le Quotidien de la formation, 18 avril 2011

Midi-Pyrénées

L'évaluation des Points relais conseil en Midi-Pyrénées p. 52
CNFPT, e.ressources formation professionnelle et apprentissage, mai 2010

Nord-Pas-de-Calais

Charte régionale pour l'accompagnement VAE en Nord-Pas-de-Calais p. 56

Appui renforcé pour l'accès à la VAE (Fiche descriptive de la mesure) p. 58
C2RP, mars 2012

Poitou-Charentes

Le conseil renforcé à la VAE p. 60
ARF Info, n°11, avril 2010

Provence-Alpes-Côte d'Azur

Pour lutter contre les abandons en VAE le Carif Espace compétences préconise une "pédagogie différenciée" p. 62
L'Inffo formation, n°796, 16-30 septembre 2011

Rhône-Alpes

VAE pour les saisonniers : une expérimentation réussie p. 63
Prao. Pôle Rhône-Alpes de l'orientation, 30 janvier 2012

Nous remercions l'ensemble des rédactions et des auteurs pour leur aimable autorisation de reproduction des articles de ce dossier. Toute reproduction intégrale ou partielle de ce dossier est soumise aux accords de Centre Inffo et des auteurs des articles.

Les dix ans de la VAE, entre désabusement et nouvel élan

Dossier réalisé par
Béatrice Delamer

→ **NOMBRE DE FREINS
À LEVER**

P. 16

→ **VINCENT MERLE :
"LA VAE SERA
UNE ÉVIDENCE
DANS VINGT ANS"**

P. 17

→ **L'IMPACT DU RNCP**

P. 18

→ **DE LA VAP 85
À LA VAE 2002**

P. 18

→ **POUR UN PILOTAGE
ET UNE COORDINATION
INTERMINISTÉRIELLE**

P. 19

→ **DU CHOIX
AU FINANCEMENT :
LA MARCHÉ À SUIVRE**

P. 20

→ **CHEZ ALSTOM,
"TOUS LES CHEMINS
MÈNENT À
LA QUALIFICATION"**

P. 21

Dix ans après l'avènement de la validation des acquis de l'expérience (VAE), créée par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, le dispositif peine à s'installer, loin des objectifs quantitatifs qui étaient les siens. Cette croissance modérée n'inquiète guère Vincent Merle, qui était en 2002, lors du vote de la loi, directeur de cabinet de Nicole Péry, secrétaire d'État aux Droits des femmes et à la Formation professionnelle. À ses yeux, la VAE est "un sucre lent". Le nombre d'adultes susceptibles de suivre une formation débouchant sur une certification professionnelle (dans le cadre d'un Cif ou en suivant les cours du soir du Cnam) dans leur vie étant de 3 %, c'est près d'une certification sur quatre qui est obtenue par la VAE, souligne-t-il. Un résultat qu'il juge somme toute honorable. D'autant qu'elle reste avant tout "un élément essentiel de la sécurisation des parcours professionnels".



Nombre de freins à lever

Dix ans après la “révolution” occasionnée par l’avènement de la validation des acquis de l’expérience (VAE), créée par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, le dispositif fait bien partie du paysage. Une avancée que le rapport au Parlement du groupe de travail présidé par Vincent Merle¹ attestait déjà en 2008 : *“En six ans la VAE est passée d’un dispositif quasi expérimental, porté par des militants, à une démarche connue du plus grand nombre et intégrée dans les politiques de gestion des ressources humaines et de qualification de très nombreuses entreprises, de branches professionnelles et de territoires.”* Malgré cette bonne réputation, force était de constater que les objectifs quantitatifs de 60 000 certifications devant être obtenues annuellement étaient loin d’être atteints alors.

Ils ne le sont toujours pas aujourd’hui. En 2010, environ 53 000 candidats se sont présentés devant un jury délivrant des certifications publiques, en baisse de 7 % par rapport à l’année précédente, et seulement

30 000 d’entre eux ont décroché leur certification (- 6 %). La moitié du fameux objectif fixé par le plan de relance de Gérard Larcher en 2006. Des chiffres qui stagnent à ce niveau depuis 2007, alors même qu’il y aurait 6 millions de personnes susceptibles de pouvoir valider leurs acquis de cette manière².

Les rapports successifs ont pointé plusieurs raisons à ce développement modeste. Alors qu’environ 75 000 personnes sont recevables et que l’on aboutit à 30 000 certifications validées *in fine*, la déperdition est vertigineuse. On invoque la longueur et complexité du parcours qui incite certains à préférer une formation, plus simple à suivre et cadrée dans le temps. D’autres invoquent le peu de retours positifs après un tel “parcours du combattant” : *“Il faut se mettre à la place des candidats. Comment pourraient ils être motivés, si au bout de tout cet investissement ils n’obtiennent qu’une satisfaction personnelle, une certification qu’ils peuvent encadrer et mettre dans le salon ?”*, interroge Anne-Marie Charraud, [suite p. 17](#) ▷

Entretien avec Vincent Merle, professeur au Cnam, chaire “Travail, emploi et acquisitions professionnelles”

“La VAE est en marche pour devenir une évidence dans vingt ans”



Tirez vous un bilan positif de dix ans de VAE ?

Beaucoup de choses ont bougé grâce à la mise en œuvre de la VAE. Cela relativise la question du nombre de personnes qui accèdent à un diplôme par cette voie. Même si persistent encore ici ou là des résistances qui expliquent le découragement de certains candidats, la VAE change notre regard, et c’est extrêmement positif. Lorsque qu’une personne non diplômée qui a travaillé vingt ans dans des pays en voie de développement, pour le compte d’un organisme international, sur des projets

de développement rural, et qui a notamment aidé au remplacement de la culture du pavot par des cultures vivrières, obtient un diplôme d’ingénieur agronome, ce n’est pas seulement une satisfaction personnelle. Après les blocages initiaux au sein de l’école concernée, par crainte de “brader le diplôme”, son directeur a joué le jeu et s’est servi de ce cas pour engager avec son équipe une réflexion sur le professionnalisme des ingénieurs agronomes que cette école forme. Ici comme ailleurs, l’excellence académique avait fini par l’emporter sur la préoccupation de former à un métier. C’est aussi cela que la VAE fait bouger.

Notre regard sur ce qu’est un diplôme évolue grâce à la VAE : elle permet de mieux mettre en relation les connaissances délivrées, les aptitudes nécessaires et la nature des métiers auxquels prépare un cursus de formation.

Pourtant, les chiffres attestent de la stagnation du dispositif...

Dans l’enseignement supérieur, il faut tenir compte de la réticence encore très forte de certains enseignants et de l’inadaptation de certains référentiels de diplômes, qui sont encore très largement

exprimés en termes de disciplines et de contenus de connaissances. Cela dit, les Universités sont de plus en plus ouvertes à l’idée d’accompagner des adultes dans un parcours d’acquisition de connaissances et de compétences, à travers la formation continue mais aussi grâce à la VAE. Comme par hasard, ce sont les Universités où la formation continue est particulièrement développée qui ont le plus joué le jeu de la VAE. Ce qui contredit d’ailleurs l’idée, souvent exprimée, que la VAE irait à l’encontre du développement de la formation continue.

D’autre part, au début, le dispositif a souvent été perçu par les entreprises comme une menace : risque de demandes d’augmentation de salaire ou de départ vers une autre entreprise. Il s’avère que ces risques sont très limités au regard de tous les avantages d’une validation des acquis des salariés : plus grande motivation et plus grande confiance en soi, envie de progresser, fierté d’être reconnu dans son identité de métier, etc. C’est de cette façon que la VAE se développera. Mais toutes les entreprises ne sont pas prêtes à miser sur la progression professionnelle de leurs salariés et à remettre en cause les formes d’organisation que cela implique parfois. Ce sont sans doute celles qui cherchent à tirer vers le haut les qualifications et qui sont prêtes à jouer le jeu de “l’ascenseur social” qui sont les plus ouvertes à l’engagement de leurs salariés dans la validation de leurs acquis.

Dans le contexte de la crise, y a-t-il une place pour la VAE ?

Les cristalleries de Saint-Louis sont là pour le prouver. La VAE n’est pas seulement pour les périodes fastes. Cette entreprise l’a utilisée alors qu’elle avait épuisé les possibilités de recours au chômage partiel, pour garder ses salariés – il faut plus de dix ans pour former un maître verrier – et pour que l’outil de production [suite p. 17](#) ▷

suite de la p. 16 ➤ ancien rapporteur générale à la commission technique d'homologation de la CNCP. "Les recruteurs se fondent toujours sur la formation initiale et, pour que le diplôme obtenu en formation continue ou par VAE soit pris en compte, il faut changer d'entreprise. Ce n'est pas nécessairement une question de rémunération. C'est un problème de reconnaissance de niveaux acquis, qui peuvent se traduire par un changement d'activité, par une participation différente", suggère-t-elle.

L'accompagnement, l'information ou encore la lisibilité de l'offre restent à améliorer, encore et encore. Si un travail considérable a été fait par le RNCP, trop de certifications restent inaccessibles par la VAE. Pointées par le rapport Merle, "la cohérence et la lisibilité du système de certification professionnelle conditionnent en partie le déploiement de la VAE". Sur les 15 800 certifications sur le marché cette année, seulement la moitié sont inscrites au RNCP (7 088) et donc peuvent être validées par les acquis professionnels. Des irréductibles certificateurs regimbent contre la réécriture de leurs référentiels en termes de compétences, plutôt que de savoirs ou de formations. Autant de dysfonctionnements et freins que les acteurs voudraient voir résolus. Autant de chiffres corrects qu'ils voudraient voir exploser.

suite de la p. 16 ➤ puisse redémarrer avec la reprise. La direction a proposé à tous ceux qui le souhaitaient de s'engager dans la démarche. Cela a très bien fonctionné, avec des effets de remotivation, de connaissance des métiers dans l'entreprise, car l'accompagnement s'est fait en grande partie par petits groupes rassemblant des personnes exerçant des métiers différents. Une fois passées par là, certaines entreprises l'ont en quelque sorte "inscrite dans leurs gènes" et relancent le processus régulièrement. Dire que la VAE est une solution à la crise, certainement pas. Mais dire que des entreprises pourraient justement saisir ce moment pour tirer les gens vers le haut et être mieux préparées pour la reprise, j'en suis convaincu.

Alors, comment s'y prendre pour développer la VAE ?

C'est bien souvent à travers des actions au niveau territorial que l'on peut parvenir à donner toute sa portée à ce dispositif. Par la valeur de l'exemple, mais aussi grâce à la coopération de l'ensemble des acteurs qui font "vivre la VAE". L'entreprise qui a réussi une telle expérience peut témoigner auprès des autres et des formes de coopération peuvent se nouer pour favoriser la diffusion de "bonnes pratiques" entre des acteurs aussi divers que les organismes qui délivrent des diplômes ou des titres, la Direccte, les Carif, des cabinets conseils, l'Anact, les chambres consulaires, etc. Si c'est bien au niveau territorial que ces coopérations se nouent le plus aisément, cela marque les limites des initiatives prises par les pouvoirs publics au niveau national. Le volontarisme politique n'a guère d'effet, même s'il est parfois nécessaire, pour faire progresser un dispositif qui bouscule bien des habitudes et des manières de faire.

Les branches sont aussi concernées. Si un secteur comme le bâtiment s'y intéresse peu, puisque les diplômes jouent un faible rôle dans la gestion de la carrière, d'autres, comme le tourisme où l'hôtellerie-

En ces temps de crise et de chômage partiel, elle a une place toute trouvée pour permettre à chacun de progresser d'au moins un niveau de qualification dans sa vie professionnelle, comme inscrit dans la loi de 2009.

Encore faut-il une volonté politique. D'où les espoirs fondés dans une relance du dispositif. Mais, rappelle Catherine Claude-Morel, chef de projet VAE à la DGEFP, "sans le cadre de l'action publique, l'objectif n'est pas que la VAE représente une fin en soi, mais bien de penser à profiter de ce dispositif pour mettre en lumière les compétences des personnes afin d'instrumenter les organismes de placement et les employeurs, soit dans le cadre d'un meilleur traitement de l'offre et de la demande d'emploi, soit dans le cadre d'une réflexion de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans les entreprises et au sein des territoires".

■ Béatrice Delamer

1. Rapport au Parlement en application de l'article 146 de la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale de décembre 2007 portant sur l'évaluation du dispositif au bout de cinq ans.
2. Rapport *Valoriser l'acquis de l'expérience : une évaluation du dispositif de VAE*, Éric Besson, 2008.



restauration, peuvent y trouver une réponse à de réels besoins de reconnaissance et d'évolution des compétences. Par exemple, Elior a permis à des salariés de premier niveau de qualification d'évoluer vers des fonctions d'adjoint de responsable d'exploitation grâce à l'obtention d'un CQP par la VAE.

Il faut aussi continuer à travailler sur la réécriture des référentiels. Ils doivent davantage prendre en compte les "résultats des processus d'apprentissages", selon l'expression désormais en usage dans de nombreux pays européens, plutôt que l'accumulation de connaissances évaluées de façon sommative.

Peut-on envisager des incitations pour les entreprises ou même une VAE obligatoire tous les cinq ans ?

Obligatoire, certainement pas. Chacun doit rester libre de s'engager dans cette démarche. Proposée régulièrement dans le cadre des entretiens professionnels et débattue avec les représentants du personnel dans le cadre de la GPEC, sûrement. La loi le prévoit d'ailleurs déjà.

La VAE est un dispositif qui fascine ceux qui le découvrent, mais c'est aussi un dispositif qu'une société comme la nôtre, très attachée aux vertus distinctives des diplômes, a du mal à "digérer". Souvenons-nous que lorsque la loi promue par Philippe Séguin sur l'ouverture de l'apprentissage à tous les niveaux de formation a été adoptée, cela n'a pas déclenché un raz de marée. Vingt ans plus tard, non seulement la plupart des écoles, y compris les plus grandes, proposent des parcours de formation en apprentissage, mais l'alternance est en train de devenir une composante essentielle des parcours. Sans doute faudra-t-il le même délai pour que la VAE ne soit plus considérée comme une voie détournée pour obtenir un diplôme, mais qu'elle s'impose comme une sorte d'évidence aux futures générations.

■ Propos recueillis par B. D.

L'impact du Répertoire national des certifications

7 088 certifications professionnelles sont inscrites au RNCP, sur un nombre total de 15 800 certifications existantes en France, qu'elles soient inscrites ou pas au répertoire. C'est ce qu'indique Georges Asseraf, président de la CNCF : "12 000 sont recensées pour l'enseignement secondaire ou supérieur, 1 400 au titre des sept autres ministères certificateurs et près de 2 400 pour les autres institutions susceptibles de certifier, qu'il s'agisse d'organismes de formation, des chambres de commerce ou d'autres ministères disposant de leurs propres certifications internes." Un chiffre réaliste ? "Il existe environ 350 branches professionnelles signataires d'accords en matière de formation professionnelle. En partant du principe que chacune compte dix métiers sur cinq niveaux de qualification, nous atteignons le chiffre de 15 000 certifications, ce qui se rapproche de notre réalité."

Artisan de la construction du Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), banque de données nationale devant permettre d'accéder à la certification par la validation des acquis de l'expérience, Anne-Marie Charraud, ancienne rapporteure générale à la commission technique d'homologation, revient sur le changement de paradigme occasionné par cet avènement.

Voici dix ans, la création du RNCP s'est imposée en toute logique, "dans la mesure où la VAE avait comme objectif la certification, il fallait une base de données que nous n'avions pas". En 2001, pour savoir quelles certifications étaient accessibles, "il fallait faire le tour des certificateurs", comme les ministères de l'Emploi, de l'Éducation nationale, de l'Agriculture, de Jeunesse et Sports, de la Santé, ou encore de la Défense.

"La création de ce Répertoire a eu énormément d'impact. Les certifications devaient être décrites en termes de compétences, et non plus de programmes de formation."

Des compétences permettant une correspondance avec une expérience dans le monde du travail, voilà qui a "modifié l'approche même de l'écriture et le sens de la certification", analyse Anne-Marie Charraud. Elle était la preuve du suivi d'une formation, elle est devenue celle de la maîtrise d'une compétence !

"Un changement de paradigme fondamental" qui a forcé tous les certificateurs "à revoir leur copie". Avec de fortes résistances, notamment des formateurs. Alors que le milieu universitaire faisait face, au même moment, à la mise en place du système LMD (licence, maîtrise, doctorat). "Ils restent très attachés à leur enseignement et ne raisonnent pas en terme d'usage, alors qu'ils doivent

prendre conscience de la nécessaire lisibilité pour le marché du travail. Beaucoup restent dans une logique de recherche, visant le doctorat."

Ce qui, dans les faits, se traduit, dix ans plus tard, par un objectif quantitatif d'enregistrement des certifications qui n'est pas atteint concernant l'enseignement supérieur. En 2010, 4 187 étaient inscrites, dont 2 180 en cours de traitement.

"Au niveau qualitatif, nous avons considérablement amélioré les choses", se félicite Anne-Marie Charraud. Depuis les inscriptions des débuts, "la commission est devenue de plus en plus exigeante : elle veille à ce que la certification soit bien en lien avec l'emploi et elle vérifie que l'ingénierie proposée permet réellement d'obtenir la certification par la VAE". Afin d'inscrire une certification, l'organisme de formation doit amener la preuve que le marché du travail a réellement exprimé ce besoin de certification.

"En 2002, l'accent a été mis sur les procédures, aux dépens des référentiels. Mais maintenant, les référentiels sont mieux adaptés, cela devrait permettre de développer la VAE."

Finalement, "dix ans après, nous pouvons nous féliciter d'avoir fondé le Répertoire. Ce qui n'a pas été finalisé, c'est une nomenclature des certifications que la loi de 2002 demandait de concevoir. Actuellement, la nomenclature en cours a cinq niveaux, alors que beaucoup de certifications vont au-delà".

■ B. D.



Anne-Marie Charraud

De la Vap 85 à la VAE 2002

Avant la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002, la reconnaissance de l'expérience professionnelle comme source de savoirs et de compétences est passée par plusieurs phases. Sans remonter jusqu'à la loi du 10 juillet 1934 qui permettait à des techniciens ayant exercé cinq ans de pouvoir prétendre passer un examen et d'obtenir le titre d'ingénieur, c'est la loi n° 84-54 du 27 janvier 1984 (dans le cadre de la réforme des Universités) – et son décret d'application n° 85-906 du 23 août 1985 "fixant les conditions de validation des études, expériences professionnelles ou acquis personnels en vue de l'accès aux différents niveaux de l'enseignement supérieur" – qui est considérée comme l'ancêtre du dispositif que nous connaissons aujourd'hui.

À ce stade, la validation des acquis professionnels (Vap) permettait, précise le texte, "soit d'accéder directement à une formation dispensée par l'établissement et conduisant à la délivrance d'un diplôme national ou d'un titre dont

l'obtention est réglementée par l'État, soit de faire acte de candidature au concours d'entrée dans un établissement". À la différence de la VAE, cette "Vap" 85 ne visait que l'enseignement supérieur et permettait donc d'accéder à une formation ou un concours, et non de valider une certification directement.

La Vap 92, instaurée par la loi n° 92-678 du 20 juillet 1992 "relative à la validation d'acquis professionnels pour la délivrance de diplômes et portant diverses dispositions relatives à l'éducation nationale" a apporté une première réforme de la version de 1985 : "Toute personne qui a exercé pendant cinq ans une activité professionnelle peut demander la validation d'acquis professionnels qui pourront être pris en compte pour justifier d'une partie des connaissances et des aptitudes exigées pour l'obtention d'un diplôme de l'enseignement supérieur." Elle permettait ainsi de valider une partie des épreuves, mais pas toutes, d'un diplôme national.

suite p. 19 >

Un plan en préparation pour recréer un pilotage et une coordination interministérielle

Les chiffres de la VAE stagnent ? En réalité, ils ne donnent pas de réelle indication sur sa vitalité puisqu'ils sont faux !, dit en substance Catherine Claude-Morel, chargée de mission VAE à la mission politiques de formation et de qualification de la DGEFP.

Elle est chargée, depuis quinze mois maintenant, de développer le dispositif, qu'intuitivement elle sent beaucoup plus vigoureux que les chiffres officiels ne le laissent supposer. *“La Dares nous transmet des données statistiques émanant essentiellement de certains ministères certificateurs. Si les chiffres de la VAE restent stables chaque année, nous sommes encore loin d'une visibilité exhaustive de l'utilisation de la VAE. En quatre ans, nous avons largement doublé l'offre de certifications inscrite au RNCP et accessible par la VAE, en passant de 3 600 à plus de 8 000 certifications. D'autres ministères, les chambres consulaires et les certificateurs privés ont ouvert leurs certifications à la VAE, pour lesquelles nous n'avons pas de données.”* Des informations auxquelles sa mission voudrait pouvoir avoir accès pour donner plus de visibilité à la validation des acquis.

Disparu depuis 2009, le Comité interministériel de développement de la VAE¹ avait mandat pour intervenir au nom de chaque ministère. Il a créé le site VAE.gouv.fr, travaillé sur la qualité de l'accompagnement proposé aux candidats, en élaborant une charte qualité des services de l'État² et instauré un document interministériel unique Cerfa 12818 de demande de diplôme ou de titre délivré par la validation des acquis de l'expérience. Un carcan trop contraignant pour certains, qui préfèrent

d'autres critères que ceux contenus dans le formulaire unique.

Autant de bonnes raisons pour envisager des actions. La DGEFP travaille sur la possibilité de recréer un pilotage et une coordination interministérielle. Une des mesures pressenties serait l'élargissement du défunt Comité interministériel en une Conférence nationale devant accueillir d'autres certificateurs et intervenants majeurs du dispositif. Elle pourrait inviter les Conseils régionaux, qui contribuent à l'accompagnement des personnes, des organismes de formation, dont des écoles de commerce, des représentants des chambres consulaires, des institutionnels comme la Direction générale de la compétitivité, de l'industrie et des services (DGCIS), des branches, représentées par les principaux Opca qui mettent en œuvre la VAE, les Fongecif (peut-être représentés par le FPSPP), sans oublier des grandes entreprises que la mission ne peut actuellement pas toucher, puisque, généralement, elles mettent en œuvre leur processus de VAE en interne.

Soumis à Nadine Morano, ministre de l'Apprentissage et de la Formation professionnelle, le plan d'action est en cours d'arbitrage. À moins que la VAE doive attendre l'issue des prochaines consultations électorales.

■ B. D.

1. Créé par le décret n° 2006-166 du 15 février 2006 pour trois ans, il était en charge de promouvoir la VAE en proposant des actions visant à simplifier les procédures, en mutualisant les moyens et en améliorant les méthodes d'orientation, d'accompagnement et de validation.

2. Charte des services de l'État pour l'accompagnement des candidats à une certification professionnelle par la voie de la VAE.

suite de la p. 18 ▶ La loi du 17 janvier 2002 “de modernisation sociale” a établi le dispositif actuel. La VAE (validation des acquis de l'expérience) instaure une nouvelle voie d'accès aux diplômes, titres et certifications professionnelles, au même titre que les voies scolaire et universitaire, l'apprentissage ou encore la formation professionnelle continue. À la différence de la Vap, il est devenu possible d'obtenir la validation totale d'une certification sans participer à la formation qui y prépare.

Pré-requis : au moins trois ans d'expérience professionnelle en rapport avec la certification visée. Que l'on soit salarié, demandeur d'emploi, fonctionnaire ou travailleur indépendant. Le statut n'importe pas, il détermine uniquement le mode de financement qu'il est possible d'obtenir. Peuvent être prises en compte toutes les compétences professionnelles acquises dans l'exercice d'une activité salariée, non salariée ou bénévole, en rapport direct avec le conte-

nu du diplôme ou du titre. En revanche, on ne peut faire référence aux périodes de formation, initiale ou continue, les stages, les périodes en entreprise effectuées dans le cadre d'une préparation à un diplôme ou d'un contrat en alternance, sauf dans le cas d'une démarche VAE dans l'enseignement supérieur.

■ B. D.

Quelles sont les certifications, diplôme ou titre à finalité professionnelle et les certificats de qualification professionnelle (CQP) accessibles ? Celles qui sont enregistrées au RNCP.

- Les diplômes et titres délivrés par l'État ou au nom de l'État (ministères de l'Éducation nationale, l'Enseignement supérieur, l'Emploi, l'Agriculture, Jeunesse et Sports, Santé, Affaires sociales, et Culture). Par exemple : CAP, bac pro, licence, master, diplômes d'État d'infirmier et titres professionnels, etc. Ils sont enregistrés de droit au RNCP ;
- les diplômes et titres délivrés par certains organismes de formation publics ou privés, les chambres de commerce et d'industrie ou des métiers, certains ministères (Défense Équipement, etc.) enregistrés sur leur demande au RNCP ;
- les CQP conçus et délivrés par les branches professionnelles s'appuient sur des référentiels d'activités et un référentiel de certifications. Après avis favorable de la CNCP.

La marche à suivre

Se lancer, c'est avoir déjà validé un certain nombre de points. C'est viser une certification accessible, proche du métier exercé. C'est déterminer si l'on veut faire reconnaître son expérience et ses compétences (VAE) ou si l'on décide d'évoluer, de se reconverter, de valider des modules de formation (VAE ou Vap) ou de valider des études supérieures (VES). Pour démêler cela, et choisir la bonne certification (en comparant le référentiel des connaissances et compétences enseignées et les acquis de son parcours professionnel) et le bon certificateur, un dispositif d'information et de conseil structuré est accessible.

Au niveau national, des organismes tels l'Onisep ou le CIDJ informent leur public, et au niveau local les points relais conseil (PRC) ou points information conseil (Pic) en VAE s'adressent aux entreprises désirant la développer pour leurs salariés et au public qu'ils accueillent, informent, conseillent et aident à trouver la certification à laquelle il peut prétendre. Les PRC sont soutenus par les cellules régionales interservices (Cris) qui collectent l'information sur la validation et la certification dans leur réseau pour l'ensemble des acteurs de l'information (Pôle emploi, Missions locales, Mife, PAIO, CIO, services communs universitaires et interuniversitaires, Fonccif, Opca, etc.)¹.

Livrer de recevabilité

Une fois le choix de la certification effectué, il s'agit de retirer un livret de recevabilité auprès de l'établissement certificateur choisi. Ce dossier récapitule les formations suivies, le parcours professionnel (postes occupés, activités, niveau de responsabilité et moyens alloués, etc.). Il faut lui adjoindre un CV détaillé, une liste de preuves avec des pièces justificatives et une lettre de motivation. Il permettra de statuer sur les chances d'aboutir. Mais décrocher la recevabilité ne signifie pas que l'expérience sera validée *in fine*. Elle donne le feu vert à la constitution du dossier de validation.

Dossier de validation

À partir du livret de recevabilité, il va falloir expliciter les connaissances, les compétences acquises par l'expérience en relation avec le diplôme ou le titre visé (dans le cas de la VAE dans l'enseignement supérieur, il suffit que les acquis justifient "en tout ou partie des connaissances et des aptitudes exigées pour l'obtention du diplôme"). C'est l'objet du dossier ou "livret 2" de validation des acquis, qui présente et valorise les compétences et expériences, décrit les activités en les illustrant d'exemples et de réalisations concrètes pour permettre au jury d'apprécier leur maîtrise réelle. Le contenu est fixé par l'organisme certificateur. Celui-ci peut proposer un

Financement de la VAE

Plusieurs solutions existent pour financer la VAE et l'éventuel accompagnement qui donnera plus de chance à la réalisation du projet. La VAE fait partie du champ de la formation professionnelle continue et peut donc être financée à ce titre.

Salariés

Le financement peut être pris en charge :

- par l'employeur, dans le cadre du plan de formation (sont imputables les frais de constitution et d'accompagnement du dossier de validation, mais pas l'accompagnement au livret de recevabilité) ;
- par l'employeur dans le cadre du Dif accepté par ses soins ;
- par l'Opca dans le cadre d'un Dif si l'action de VAE est jugée prioritaire par la branche ;
- par un Opacif (prise en charge totale ou partielle) dans le cas d'un congé VAE, accordé au salarié. L'organisme collecteur maintiendra sa rémunération à concurrence de 24 heures.

Demandeurs d'emploi

- Par la Région (divers dispositifs appelés "chéquier VAE" ou "Pass VAE" ou encore "Passeport VAE" ;
- par Pôle emploi, qui peut couvrir les frais d'inscription, d'accompagnement, de validation et de formation complémentaire en cas de validation partielle ;
- par l'Opca de l'ex-employeur (portabilité des droits acquis de Dif non utilisés) ;
- par l'Opacif, pour les anciens titulaires d'un CDD.

Non salariés

Les fonctionnaires d'État, territoriaux et hospitaliers ne verront leurs frais pris en charge, en tout ou en partie, que si la VAE est à l'initiative de leur administration. Ils bénéficient d'un congé VAE (pouvant être pris en charge, en tout ou en partie, par le CNFPT pour les territoriaux et par l'ANFH pour les hospitaliers) et peuvent faire valoir leur Dif pour la financer. Les non salariés sont pris en charge par leur Fonds d'assurance formation, à condition d'être à jour de leurs cotisations.

accompagnement qui consiste en une aide méthodologique à la constitution du dossier, la préparation à la soutenance devant le jury et, le cas échéant, l'entraînement à des mises en situations professionnelles, dans le cas, par exemple, des CQP. Normalement facultatif, il est parfois obligatoire. Il a un coût, qui diffère selon les organismes certificateurs.

Présentation devant le jury

Le jury de validation est composé d'au moins un quart de représentants qualifiés des professions (moitié employeurs, moitié salariés), ou, dans le cas de validation dans l'enseignement supérieur, d'une majorité d'enseignants chercheurs, membres des jurys du diplôme concerné, ou une émanation de ceux-ci sous leur contrôle. **suite p. 21** ▷

Chez Alstom, "tous les chemins mènent à la qualification"

Former, c'est bien. Qualifier, c'est mieux. Valider, rétrospectivement, les acquis de ceux qui n'ont pas eu accès à la qualification, c'est parfait. La proposition commerciale faite par le Cési à Alstom pour permettre à ses salariés d'accéder au titre de "responsable de management ou de projet" contenait ces deux derniers atouts. Ce qui leur a certainement permis de devenir leur prestataire.

Les trente-cinq promotions de formation "Promocadre" devant permettre aux salariés d'accéder à un poste de management (d'unité ou de projet) précédentes avaient été réalisées avec IFG Cnof, avant que le groupe Alstom ne cède à la proposition du Cési : une formation ayant le même objet, mais sanctionnée par un titre homologué de niveau II (niveau bac + 3). "Cet accès à une qualification reconnue était un objectif de la politique d'employabilité de l'entreprise. Dès lors, les participants aux cycles anciens de formation ont eu aussi accès à cette reconnaissance, à condition de suivre un processus de VAE", se remémore Jean Candelier, consultant-formateur qui a pris part au projet qui a vu en 2007-2008 les trente premiers candidats s'engager dans une VAE.

Le dispositif est une fusée à deux étages : à partir de la candidature, un accompagnement en présentiel et à distance sont mis en place pour instruire et valider le dossier au niveau régional. Puis, soit directement, soit après l'acquisition de compétences manquantes, il est présenté devant un jury national, pour décision finale. La stratégie a tenu compte de l'éparpillement de ses entités et trois plateformes ont été définies : à Paris, à Strasbourg (proche du site de Belfort) et à Lyon. Pour plusieurs raisons : "Nous avons proposé d'organiser des regroupements pour limiter les coûts d'accompagnement et pour créer une dynamique collective dans la constitution du dossier de preuves", indique Jean Candelier.

Une émulation qui se manifeste dès le premier regroupement d'une demi-journée, où la démarche est précisée et au cours de laquelle les candidats travaillent en binôme sur quelques compétences du référentiel et formalisent une expérience et

un acquis. "Ils doivent sortir en ayant adopté la méthode sur une ou deux compétences du référentiel, afin de pouvoir continuer à le faire de leur côté."

Deuxième étape commune, une journée dédiée à la constitution des dossiers, au classement et à l'organisation des expériences et des preuves associées. Enfin, une autre consacrée à la finalisation du dossier et la préparation à la soutenance orale devant le jury régional. Entre ces regroupements, a été prévu un accompagnement par les formateurs du Cési, à raison pour chacun de trois heures d'entretiens individuels par téléphone, mail, etc.

Jean Candelier voit plusieurs avantages à la VAE soutenue par une démarche collective : "En termes de financement, c'est plus avantageux pour l'entreprise." Un accompagnement individuel coûte environ 3 000 euros, 2 000 euros pour 16 heures d'accompagnement et 1 000 euros pour la certification. Alors qu'une journée de consultant revient à 1 500 euros. Ça l'est moins pour l'organisme de formation. Mais la motivation des candidats est au rendez-vous. "C'est de l'émulation collective. Les regroupements les poussent à être préparés, à avancer. Un groupe crée de la synergie. Les services RH ont tout intérêt à jouer la carte de la VAE collective."

Sur les trente candidats du départ, l'entreprise n'a constaté qu'un seul abandon et deux validations partielles, d'ailleurs transformées dans les six mois qui ont suivi. Un galop d'essai qui se poursuit par d'autres VAE pour les 300 personnes potentiellement susceptibles de vouloir obtenir la certification pour laquelle ils n'avaient été que formés.

■ B. D.

suite de la p. 20 ▷ L'entretien se fait sur la base du dossier de validation du candidat et du référentiel du titre, diplôme ou certification recherchée. Le but de cet oral est d'obtenir des précisions, de vérifier la véracité des écrits et d'en évaluer la cohérence avec ce qui est exprimé à l'oral.

Le jury peut prononcer un refus d'attribution de la certification (ce qui est rare, car le livret de recevabilité établit un prérequis), une validation totale (auquel cas il attribuera le diplôme, le titre ou la certification) ou une validation partielle.

Dans ce cas, il précise quelles sont les compétences ou connaissances à soumettre à la validation dans les cinq ans. Dans l'enseignement supérieur, le jury précise la nature des connaissances et aptitudes devant être contrôlées à nouveau, mais ne fixe pas de délai pour leur validation. Le jury étant souverain, les contestations n'ont aucune chance d'aboutir.

■ B. D.

1. Liste des PRC dans l'annuaire des acteurs de la formation sur www.centre-info.fr



Cérémonie officielle de remise de diplômes au Campus Cési - Île-de-France



Jean Candelier

LA VAE EN 2010 DANS LES MINISTÈRES CERTIFICATEURS

Environ 30 000 titres et diplômes délivrés

En 2010, environ 53 000 candidats se sont présentés devant un jury en vue de l'obtention, par la voie de la VAE, de tout ou partie d'un titre ou diplôme délivré par un certificateur public.

Environ 30 000 candidats ont obtenu une certification totale, soit 7 % de moins qu'en 2009, mais 3 % de plus qu'en 2008 et 2007. Depuis la mise en place du dispositif en 2002, le nombre total de personnes certifiées par cette voie s'élève à près de 200 000.

Près de 800 titres ou diplômes sont présentés par les candidats à la VAE hors enseignement supérieur. Toutefois, le choix de près de la moitié d'entre eux se concentre sur une dizaine de certifications. La moitié des candidats cherchent à valider un titre ou diplôme de niveau V (CAP-BEP), dont 63 % dans le secteur sanitaire et social, et 87 % des candidats se présentent à une certification de niveau inférieur ou égal au baccalauréat.

Parmi les candidats à la VAE pour les certifications des principaux ministères, les trois quarts sont des femmes et 7 candidats sur 10 sont en emploi.

Depuis la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, la validation des acquis de l'expérience (VAE) constitue une troisième voie d'accès aux diplômes et aux titres professionnels, parallèlement à la formation initiale et à la formation continue. Toute personne peut, par cette voie, obtenir la totalité d'un diplôme ou d'un titre grâce à son expérience professionnelle, qu'elle ait été acquise au travers d'activités salariées, non salariées ou bénévoles.

Progressivement, les ministères ont aménagé leurs certifications afin de les rendre accessibles par la VAE : dès 2002 et 2003 pour les premiers certificateurs (ministères en charge de l'emploi, des affaires sociales, de l'éducation nationale, de l'agriculture et de la jeunesse et des sports) et à partir de 2005 pour les autres (ministères en charge de la santé, de la défense, de la culture et des affaires maritimes) (encadré 1). En 2010, ce sont près de 1 500 diplômes qui sont accessibles par la VAE, hors enseignement supérieur, dont environ la moitié sont des diplômes de l'éducation nationale (second degré technologique et professionnel) et près de 800 sont effectivement présentés par les candidats (tableau 1).

Les certificateurs publics ne sont pas les seuls à permettre l'accès à leurs diplômes ou titres professionnels par la VAE. Les branches professionnelles ont également ouvert la voie vers leurs certificats de qualification professionnelle (CQP). En 2010, 159 sont inscrits au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) (encadré 2) ; ils n'étaient qu'une quarantaine en 2006. Les organismes consulaires

Tableau 1 • Nombre de certifications accessibles et effectivement présentées à la VAE en 2010

	Certifications	
	Accessibles à la VAE	Effectivement présentées par les candidats
Ministère de l'éducation nationale (enseignement technique et professionnel).....	739	414
dont niveau V (en %) *	44	34
Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche	nd	nd
dont niveau V (en %) *		
Ministère de l'agriculture.....	221	86
dont niveau V (en %) *	40	34
Ministère chargé de la santé et des affaires sociales.....	14	14
dont niveau V (en %) *	36	36
Ministère chargé de l'emploi	297	208
dont niveau V (en %) *	45	42
Ministère de la jeunesse et des sports.....	8	nd
dont niveau V (en %) *		
Ministère de la défense.....	116	56
dont niveau V (en %) *	2	nd
Ministère de la culture.....	30	nd
dont niveau V (en %) *		
Ministère chargé des affaires maritimes.....	15	12
dont niveau V (en %) *	20	25
Total certifications	1 498	790

* Niveau CAP-BEP.

nd : non disponible.

Lecture : sur les 739 diplômes de l'enseignement technique et professionnel de l'éducation nationale accessibles par la VAE en 2010, 414 ont effectivement été présentés par les candidats devant un jury, dont 34 % de niveau V.

Champ : France entière.

(chambres de commerce et d'industrie, chambres de métiers et de l'artisanat et chambres d'agriculture) ainsi que des organismes privés permettent aussi l'accès à leurs diplômes par la voie de la VAE. Pour des raisons de disponibilité des données, le présent bilan ne porte que sur les certifications des ministères accessibles par la VAE, dont les évolutions peuvent différer de celles des branches professionnelles ou des organismes consulaires (encadré 3).

Un nombre de candidats recevables pour les certifications des ministères en baisse par rapport à 2009

En 2010, près de 66 350 dossiers ont été jugés recevables par les ministères certificateurs (hors ministère de la jeunesse et des sports (1)), soit une baisse de 7 % par rapport à 2009 (tableau 2). Cette diminution du nombre de candidats recevables s'observe pour quasiment tous les ministères certificateurs, hormis ceux en charge de la culture et le ministère chargé des affaires maritimes. Pour ces derniers, le nombre de candidats recevables a augmenté respectivement de 18 % et 48 %, tout en restant relativement faible (moins de 200). Dans la plupart des ministères, cette baisse est la première observée depuis 2007, et en général depuis la mise en place de la VAE. Tel est notamment le cas pour les ministères de l'éducation nationale (du CAP au BTS), de l'emploi

et de la défense. En revanche, pour les ministères de la santé et des affaires sociales, le nombre de candidats recevables diminue depuis 2008 (2) (-25 % entre 2007 et 2008, -11 % en 2009, et -9 % en 2010).

En 2010, le nombre des candidats s'étant présentés devant un jury a également légèrement diminué pour atteindre environ 53 000 dans l'ensemble des ministères certificateurs, dont 50 930 hors ministère de la jeunesse et des sports (-9 % par rapport à 2009). Ce nombre avait sensiblement augmenté jusqu'en 2007 avant de se stabiliser depuis entre 53 000 et 57 000.

Moins de candidats certifiés par les ministères en 2010

En 2010, environ 30 000 candidats ont obtenu une certification par la VAE, soit 7 % de moins qu'en 2009 (graphique 1). Après une forte progression entre 2003 et 2005, le nombre de candidats certifiés oscille depuis 2007 entre 29 000 et 32 000. Depuis la mise en place du dispositif en 2002, le nombre total de certifiés s'élève à près de 200 000.

Si la prédominance du ministère de l'éducation nationale s'est fortement réduite avec l'accessibilité croissante aux diplômes des autres ministères par la voie de la VAE, il reste encore le ministère certificateur le plus important : en 2010,

Sources : ministères certificateurs ; traitement Dares.

(1) Dont les données ne sont pas disponibles.

(2) La baisse observée entre 2005 et 2006 a une origine purement administrative et s'explique par une nouvelle organisation en matière de traitement des dossiers mise en place au cours de l'année 2006 [3].

LA PROCÉDURE DE VAE DANS LES DIFFÉRENTS MINISTÈRES CERTIFICATEURS

Pour accéder à la VAE, un candidat doit parcourir plusieurs étapes avant d'obtenir la validation complète de son diplôme ou de son titre : la recevabilité administrative, l'accompagnement le cas échéant, le dépôt de dossier de présentation des acquis et enfin les épreuves de validation. La procédure est identique dans l'ensemble des ministères certificateurs, sauf au ministère chargé de l'emploi qui se distingue sur les deux dernières étapes (voir *infra*).

- Constitution du livret de recevabilité ou livret 1 : les services ministériels vérifient la validité de la candidature au vu des exigences légales et réglementaires. Le candidat doit faire valoir trois ans d'expérience, professionnelle ou non, dans le domaine de la certification visée.
- Dépôt du dossier de présentation des acquis ou livret 2 : le candidat décrit précisément les différentes activités qu'il a exercées et qui correspondent à la certification visée. Pour cela, il peut se faire accompagner par un organisme spécialisé (organisme certificateur ou organisme de formation). Plus de la moitié des candidats qui se sont présentés en 2010 devant un jury pour un diplôme de l'éducation nationale ont bénéficié de prestations d'accompagnement dispensées dans le cadre des dispositifs académiques de validation des acquis (DAVA) et souvent assurés par les Greta [2]. De même, la moitié des candidats ayant présenté un titre du ministère chargé de l'emploi en 2010 ont été accompagnés par un centre de l'Afpa.
- Épreuves de validation : le candidat présente son dossier devant un jury composé de professionnels et de formateurs et, le cas échéant, d'un représentant de l'administration. Ces épreuves donnent lieu à une validation partielle ou totale, ou ne donnent pas lieu à validation. En cas de validation partielle, le candidat a cinq ans pour passer des épreuves complémentaires afin d'obtenir sa certification. Dans le cas d'une absence de validation, il ne pourra représenter une demande de VAE que l'année suivante et doit à nouveau présenter un dossier de présentation des acquis.

Les salariés peuvent bénéficier d'un congé pour VAE qui permet de préparer et de participer aux épreuves de validation. La durée maximale du congé de VAE est de trois jours de travail pris consécutivement ou non.

Procédure du ministère chargé de l'emploi

Le ministère chargé de l'emploi a mis en place des modalités de validation différentes des autres ministères. Les candidats à la VAE font valider leurs acquis dans le cadre d'une mise en situation de travail dite « épreuve de synthèse » et passent un entretien devant un jury composé uniquement de professionnels. Les candidats doivent préalablement transmettre un dossier de synthèse de pratique professionnelle (DSPP) qui sera analysé au moment de l'entretien. Ce dossier présente sous une forme analytique l'expérience professionnelle du candidat. Jusqu'à la mi-2006, les titres du ministère chargé de l'emploi présentés par la VAE étaient obtenus par capitalisation de certificats de compétences professionnelles (CCP) et après un passage devant le jury à l'issue de la période, parfois longue, de capitalisation. Depuis la mi-2006, le candidat se présente directement devant le jury qui lui attribue le titre dans sa globalité ou partiellement, sous la forme d'un ou plusieurs CCP. En sus de la mise en situation professionnelle, un dossier de synthèse de pratique professionnelle (DSPP) renseigné par le candidat est également soumis au jury. Ce dossier présente sous une forme analytique l'expérience professionnelle du candidat.

LA COMMISSION NATIONALE DE LA CERTIFICATION PROFESSIONNELLE (CNCP)

La CNCP a été mise en place dans le cadre de la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, parallèlement à la VAE. Elle est chargée en particulier d'établir et d'actualiser le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Elle est composée de représentants de l'État, des partenaires sociaux, des conseils régionaux et de personnalités qualifiées.

Le RNCP recense à la fois des diplômes d'État, certains certificats de qualification professionnelle (CQP) et des certifications d'organismes privés.

Depuis 2007, toutes les certifications inscrites au RNCP doivent pouvoir être accessibles par la VAE. Inversement, certaines certifications sont accessibles par la voie de la VAE sans pour autant figurer au RNCP. C'est le cas notamment de certains CQP. L'accès à ces certifications par VAE ne donne alors pas droit aux dispositifs tels que le congé VAE.

Tableau 2 • Candidats à la VAE dans les différents ministères certificateurs

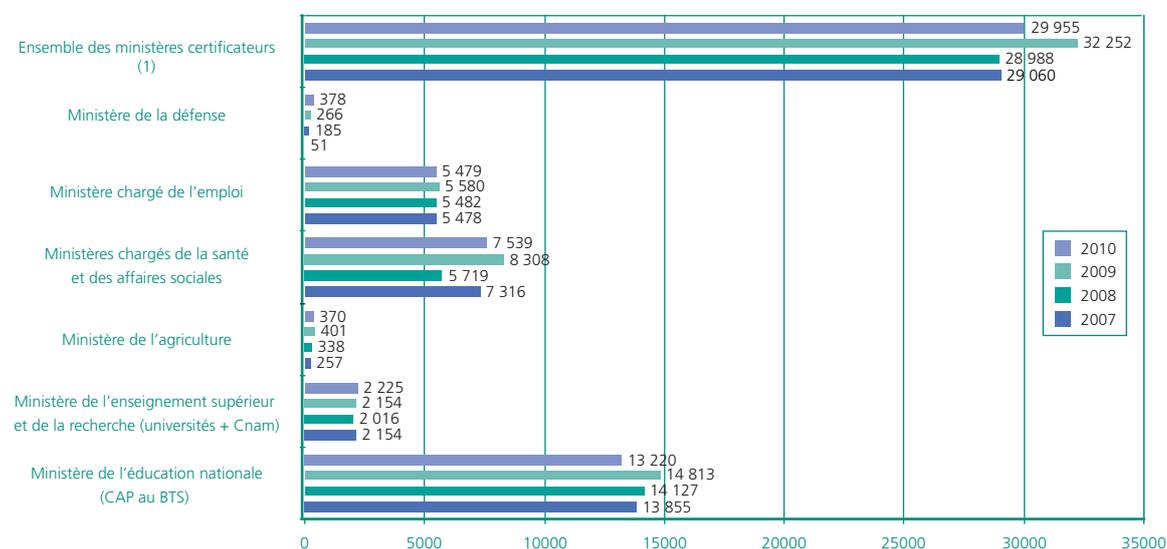
	Nombre de candidats recevables				Nombre de candidats présentés			
	2007	2008	2009	2010	2007	2008	2009	2010
Ministère de l'éducation nationale (CAP au BTS).....	25 594	28 692	32 460	31 160	21 886	22 013	22 234	19 914
Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche....	nd	6 909	6 764	6 656	4 529	4 309	4 476	4 282
Ministère de l'agriculture.....	799	961	1 043	927	371	446	522	511
Ministères chargés de la santé et des affaires sociales.....	29 720	22 065	19 675	17 854	16 111	13 899	19 504	17 741
Ministère chargé de l'emploi.....	10 178	10 659	10 863	8 948	8 983	8 632	8 743	7 847
Ministère de la jeunesse et des sports.....	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
Ministère de la défense.....	155	413	591	496	78	210	331	456
Ministère de la culture.....	1 201	1 221	158	187	1 108	1 125	154	106
Ministère chargé des affaires maritimes.....	nd	nd	82	122	64	68	82	73
Ensemble des ministères certificateurs dont les données sont disponibles.....	67 647	70 920	71 636	66 350	53 130	50 702	56 046	50 930
Ensemble des ministères certificateurs (avec estimation pour les ministères manquants).....	entre 75 000 et 80 000	entre 72 000 et 75 000	entre 72 000 et 75 000	entre 70 000 et 75 000	environ 55 000	environ 53 000	environ 57 000	environ 53 000

Note : les chiffres du ministère de l'éducation nationale ont été actualisés et peuvent différer légèrement de ceux publiés dans le Dares Analyses de 2011 [3].
nd : non disponible.

Champ : France entière.

Sources : ministères certificateurs ; traitement Dares.

Graphique 1 • Nombre de titres et diplômes obtenus par VAE parmi les principaux ministères certificateurs



(1) Y compris estimations pour les ministères dont les données ne sont pas disponibles.

Note : les chiffres du ministère de l'éducation nationale ont été actualisés et peuvent différer légèrement de ceux publiés dans le Dares Analyses de 2011 [3].

Champ : France entière.



Sources : ministères certificateurs ; traitement Dares.

44 % des candidats diplômés par la VAE ont obtenu un diplôme de l'enseignement professionnel et technologique du ministère de l'éducation nationale. Ils étaient 65 % en 2004, 48 % en 2007 et 46 % en 2009.

Après une forte montée en charge (+86 % entre 2004 et 2005, +44 % entre 2005 et 2006) due notamment à l'accroissement du nombre de titres présentés, le nombre de certifiés du ministère chargé de l'emploi s'est stabilisé depuis 2007 autour de 5 500.

Malgré une baisse de 9 % en 2010, le nombre de diplômés a également peu varié depuis 2007 dans les ministères chargés de la santé et des affaires sociales (entre 7 000 et 8 000 candidats certifiés), excepté en 2008, où le nombre de diplômés avait diminué de 22 % pour s'établir à seulement 5 700.

Les ministères de la culture, de la défense et le ministère chargé des affaires maritimes n'ont rendu leurs

diplômes accessibles par la VAE qu'à partir de 2005. Le nombre de diplômés par VAE y reste encore faible. Le nombre de diplômés du ministère de la défense a continué néanmoins à progresser chaque année (+42 % en 2010).

En 2010, 57 % des candidats qui se sont présentés devant un jury de VAE ont obtenu une validation complète de leur titre ou diplôme (tableau 3). Cette proportion atteint 83 % pour les candidats aux titres du ministère de la défense, 72 % au ministère de l'agriculture et 70 % au ministère chargé de l'emploi.

73 % des candidats sont des femmes

La VAE concerne principalement des femmes : en 2010, 73 % des candidats qui se sont présentés aux titres et diplômes des principaux ministères

Tableau 3 • Taux de validation totale des diplômes présentés pour les différents ministères certificateurs en 2010

	Recevables	Présentés [1]	Reçus [2]	Taux de validation totale en % [2/1]
	2010	2010	2010	2010
Ministère de l'éducation nationale (CAP au BTS).....	31 160	19 914	13 220	66,4
Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche	6 656	4 282	2 225	52,0
Ministère de l'agriculture.....	927	511	370	72,4
Ministères chargés de la santé et des affaires sociales.....	17 854	17 741	7 539	42,5
Ministère chargé de l'emploi	8 948	7 847	5 479	69,8
Ministère de la jeunesse et des sports.....	nd	nd	nd	nd
Ministère de la défense	496	456	378	82,9
Ministère de la culture.....	187	106	56	52,8
Ministère chargé des affaires maritimes.....	122	73	14	19,2
Ensemble des ministères certificateurs hors ministère de la jeunesse et des sports	66 350	50 930	29 281	57,5

Note : certains candidats s'étant présentés en 2010 peuvent avoir été jugés recevables en 2009 ou 2008. Les deux premières colonnes du tableau ne sont donc pas directement comparables.

nd : non disponible.

Champ : France entière.

Sources : ministères certificateurs ; traitement Dares.

certificateurs sont des femmes (tableau 4). Au sein des différents ministères, cette part a peu varié depuis 2004 sauf pour les diplômes du ministère de l'éducation nationale qui se sont un peu plus féminisés et au ministère chargé de l'emploi où les hommes sont, à l'inverse, de plus en plus nombreux : en 2010, 44 % des candidats qui se sont présentés à une épreuve de VAE du ministère chargé de l'emploi sont des hommes, alors qu'ils n'étaient que 11 % en 2004. La baisse de la part des femmes s'explique par l'augmentation du nombre de candidats aux diplômes et titres du secteur de l'industrie et du bâtiment, certifications pour lesquels les hommes sont majoritaires.

À l'exception du ministère de l'agriculture, les premiers diplômes ou titres ouverts à la VAE concernaient des métiers quasi exclusivement féminins dans le secteur sanitaire et social : diplômes d'État d'auxiliaire de vie sociale (DEAVS) et d'aide soignant(e) (DEAS) ; titre professionnel « assistant(e) de vie aux familles » ; CAP petite

enfance. Dès 2002, le secteur sanitaire et social s'est en effet engagé dans une démarche de professionnalisation mobilisant largement la VAE. En 2010, les candidats à l'un de ces quatre titres ou diplômes de niveau V représentent encore près d'un tiers de l'ensemble des candidats (tableau 5). Le CAP petite enfance a par ailleurs connu un afflux de demandes car ce diplôme est obligatoire pour accéder à la titularisation d'agent technique spécialisé dans les écoles maternelles (de 1 098 dossiers examinés en 2003 à 3 605 candidats en 2010). À l'inverse, depuis 2006, le nombre de candidats se présentant au titre professionnel assistant(e) de vie aux familles a considérablement diminué : 1 500 candidats en 2010 (2,9 % des candidats) contre 3 320 en 2006, soit 6,9 % des certifications présentées. Il reste cependant le titre le plus présenté pour le ministère chargé de l'emploi (tableau 6).

La part des femmes est la plus élevée pour les diplômes des ministères en charge de la santé

Tableau 4 • Profil des candidats présentés à la VAE en 2010

En %

	Ministère chargé de l'agriculture (hors enseignement supérieur)	Ministère chargé de l'emploi (hors centres agréés)	Ministères chargés des affaires sociales et de la santé	Ministère de l'éducation nationale (du CAP au BTS)	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche (1)	Ministère de la défense	Ensemble	Rappel 2009
Sexe								
Hommes	66,4	44,0	4,0	33,2	53,0	91,0	26,8	25,7
Femmes	33,6	56,0	96,0	66,8	47,0	9,0	73,2	74,3
Total.....	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Âge								
Moins de 30 ans	13,5	19,0	7,0	10,3	7,0	3,1	9,9	9,50
De 30 à 39 ans.....	47,3	28,0	24,6	35,1	40,0	55,9	31,1	31,80
De 40 à 49 ans.....	26,0	37,0	42,9	41,9	38,0	32,2	41,0	41,47
50 ans ou plus	13,1	16,0	25,4	12,8	15,0	8,8	17,9	17,22
Total.....	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,00
Situation								
Demandeur d'emploi ..	12,2	60,0	20,7	23,8	14,0	1,8	26,5	25,65
En emploi.....	87,3	40,0	78,8	75,0	85,1	97,1	72,8	73,20
Inactif	0,4	0,0	0,4	1,1	0,9	1,1	0,7	1,14
Total.....	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,00

(1) Pour le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, les données portent sur les candidats ayant obtenu tout ou partie d'un titre dans l'année.

Champ : France entière.

Sources : ministère chargé de l'agriculture, ministère chargé de l'emploi, ministères chargés des affaires sociales et de la santé, ministère de l'éducation nationale, ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Tableau 5 • Les certifications les plus présentées en 2010

Ministères	Certifications présentées		En pourcentage de l'ensemble des certifications présentées
Affaires sociales.....	Diplôme d'état d'auxiliaire de vie sociale (DEAVS)	5 746	11,3
Santé.....	Diplôme d'état d'aide soignante (DEAS)	5 707	11,2
Éducation nationale.....	CAP petite enfance	3 520	6,9
Éducation nationale.....	Éducateur spécialisé (DEES)	2 256	4,4
Affaires sociales.....	Auxiliaire de puériculture (DEAP)	1 615	3,2
Emploi (1).....	Titre professionnel assistant(e) de vie aux familles	1 500	2,9
Affaires sociales.....	Assistant familial (DEAF)	1 101	2,2
Affaires sociales.....	Aide médico-psychologique (DEAMP)	1 093	2,1
Affaires sociales.....	Éducateur de jeunes enfants (DEEJE)	1 013	2,0
Éducation nationale.....	Bac professionnel secrétariat	1 030	2,0
<i>Total des 10 certifications les plus présentées.....</i>		<i>24 581</i>	<i>48,2</i>
Total des dossiers examinés par le jury.....		51 046 (2)	100,0

(1) Seules les données sur les candidats suivis par l'Afpa sont disponibles.

(2) Nombre de candidats présentés pour l'ensemble des ministères certificateurs sauf ministère jeunesse et sports.

Champ : France entière.

Sources : ministères certificateurs ; traitement Dares.

Tableau 6 • Certification la plus présentée pour chaque ministère certificateur

	Certification la plus présentée	En pourcentage de l'ensemble des certifications présentées pour chaque ministère
Ministère de l'éducation nationale (CAP au BTS).....	CAP petite enfance	18
Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche.....	nd	nd
Ministère de l'agriculture.....	BP responsable exploitation agricole	35
Ministères chargés de l'action sociale et de la santé.....	Diplôme d'état d'auxiliaire de vie sociale (DEAVS)	32
Ministère chargé de l'emploi.....	Assistante de vie aux familles	24 (1)
Ministère de la jeunesse et des sports.....	nd	nd
Ministère de la défense.....	Responsable en management opérationnel	44
Ministère de la culture.....	Diplôme d'enseignement de musique	nd
Ministère chargé des affaires maritimes.....	Brevet de chef mécanicien 8 000kw	31

(1) Seules les données sur les candidats suivis par l'Afpa sont disponibles.

nd : non disponible.

Champ : France entière.

Sources : ministères certificateurs ; traitement Dares.

et des affaires sociales, où elles représentent 96 % des candidats. L'ouverture à la VAE en 2007 de diplômes d'encadrement au ministère en charge des affaires sociales n'a pas fait progresser les candidatures masculines (4,1 % d'hommes en 2010 contre 4,5 % en 2006). Les hommes sont en revanche très largement majoritaires parmi les candidatures aux titres du ministère de la défense (91 %) et du ministère chargé des affaires maritimes (99 %). Ils sont aussi majoritaires, quoique dans une moindre mesure, parmi les candidats aux diplômes de l'enseignement supérieur (53 % des candidats ayant validé tout ou partie d'un titre) et du ministère chargé de l'agriculture (66 % en 2010). Pour le ministère de la culture, la part des hommes et des femmes est quasiment égale.

Le fait d'obtenir un diplôme par VAE nécessitant d'avoir acquis une certaine expérience professionnelle, les jeunes de moins de 30 ans sont très largement minoritaires parmi les candidats : 10 % en 2010, tous ministères confondus. Dans près des trois quarts des cas, les candidats ont entre 30 et 49 ans.

La moitié des titres et diplômes présentés sont de niveau V

En 2010, 73 % des candidats aux certifications de l'ensemble des ministères (hors jeunesse et sports) occupaient un emploi. Les demandeurs d'emploi se dirigent, ou sont orientés, plus souvent vers un titre du ministère en charge de l'emploi qui comptait 60 % de demandeurs d'emploi parmi les candidats en 2010. Cette part a eu tendance à légèrement diminuer depuis 2005 où ils représentaient 70 %. À l'inverse, en 2010, 12 % seulement des candidats aux titres du ministère de l'agriculture et 14 % de ceux de l'enseignement supérieur et de la recherche étaient demandeurs d'emploi.

En 2010, les deux tiers des candidats des ministères en charge de l'éducation nationale, des affaires sociales et de la santé, de l'emploi et de l'agriculture se positionnent sur des titres et diplômes de niveau V (CAP et BEP) ou de niveau IV (baccalauréat) et 87 % des candidats se présentant à une certification de niveau inférieur ou égal au baccalauréat. La moitié des candidats cherchent à valider un titre ou diplôme de niveau V, dont 63 % dans le secteur sanitaire et social.

Même si globalement la VAE reste une voie d'accès marginale à la certification, elle peut représenter pour certains diplômes une proportion non négligeable des diplômes acquis après la formation initiale. Ainsi, en 2010, 11 % des diplômes de l'enseignement professionnel et technologique du ministère de l'éducation nationale ont été obtenus hors formation initiale par la voie de la VAE (tableau 7). La part des diplômes hors formation initiale délivrés par VAE varie cependant de manière importante selon les diplômes, les filières et les spécialités : en 2010, 24 % des bacs professionnels obtenus en dehors de

la formation initiale ont été délivrés par VAE, 7 % des CAP et 2 % des BEP. Au ministère chargé de l'emploi également, la VAE devient une voie d'accès fréquente pour certains titres professionnels : en 2009, 49 % des candidats ayant présenté le titre d'assistant(e) de direction l'ont fait par la voie de la VAE, 37 % des candidats au titre d'agent de fabrication industrielle, 27 % à celui de formateur professionnel d'adultes et 25 % à celui d'assistant(e) de vie aux familles [6].

Maryline BÈQUE (Dares).

Tableau 7 • Part des candidats ayant obtenu un diplôme par VAE en 2010 dans l'enseignement professionnel et technologique de l'éducation nationale (post formation initiale)

	Nombre de candidats ayant obtenu un diplôme par formation continue (y compris candidats individuels) [1]	Nombre de candidats ayant obtenu un diplôme par VAE [2]	Total des diplômes obtenus hors formation initiale [3=1+2]	Part des candidats ayant obtenu un diplôme par VAE [2/3] (en %)
BTS	23 502	3 941	27 443	14
Bac professionnel	8 963	2 768	11 731	24
Brevet professionnel	5 980	738	6 718	11
CAP	46 365	3 496	49 861	7
BEP	9 490	222	9 712	2
Mention complémentaire (niveau IV et V).....	1 373	247	1 620	15
Total	95 673	11 412	107 085	11

Lecture : 24 % des candidats ayant obtenu un bac professionnel après leurs études initiales l'ont obtenu par VAE.

Champ : France entière

Sources :
DEPP-REFLET ;
traitement DEPP.

Pour en savoir plus

[1] Abriac D. (2012), « Diplômes technologiques et professionnels : 19 900 candidats à la VAE en 2010 », *Note d'information* n° 12.07, à paraître, Depp.

[2] Abriac D. (2011), « Diplômes du second degré technologique et professionnel : la demande de VAE reste très concentrée », *Note d'information* n° 11.04, janvier, Depp.

[3] Bèque M. (2011), « La VAE en 2010 au ministère chargé de l'emploi : moins de candidats mais un nombre de titres délivrés stable », *Dares Analyses* n° 079, octobre.

[4] Bonaïti C. (2008), « La VAE en 2006 dans les ministères certificateurs : 26 000 candidats ont obtenu un titre ou diplôme », *Premières Synthèses* n° 44.3, octobre, Dares.

[5] Le Roux A. (2011), « La validation des acquis de l'expérience (VAE) dans les établissements d'enseignement supérieur en 2010 », *Note d'information* n° 11.30, décembre, Depp.

[6] DGEFP (2009), « L'accès aux titres professionnels du ministère de l'emploi en 2009 ».

LES SYSTÈMES D'INFORMATION POUR LE SUIVI DES PARCOURS DES CANDIDATS À LA CERTIFICATION PAR VAE

Il n'existe pas de système d'information unique pour suivre les candidats à la VAE dans leur globalité. Chaque certificateur est responsable des données relevant de son autorité.

Les ministères en charge de l'agriculture, de l'emploi, des affaires sociales et de la santé ont mis en place un système d'information permettant le recueil de données individuelles sur les candidats à la certification. Des enrichissements sont en cours pour permettre un meilleur repérage des diverses voies d'accès (formation et certification) et un suivi des parcours des candidats à la VAE.

Les ministères de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur et de la recherche ont, pour leur part, bâti un dispositif de collecte annuelle des informations sur la VAE par questionnaire auprès des académies et des établissements de l'enseignement supérieur (enquêtes n° 62 auprès des académies et 67 auprès des établissements d'enseignement supérieur et du Cnam). Ce dispositif fournit des données agrégées.

Afin de disposer de données homogènes pour les divers ministères certificateurs, la Dares collecte chaque année auprès des différents ministères des données agrégées sur les candidats, ventilées selon un nombre restreint de caractéristiques sociodémographiques. Un protocole de transmission des données a été mis en place entre le ministère chargé de l'emploi et chaque ministère certificateur. Les informations recueillies ne permettent toutefois pas de mener des analyses fines ni de décrire les parcours des candidats à la VAE. Il est ainsi impossible de connaître, par cohortes, le nombre de candidats certifiés par rapport au nombre de candidats présentés.

S'agissant des titres du ministère chargé de l'emploi, des données plus précises sur les parcours et les profils sont disponibles et détaillées dans le bilan annuel sur la VAE au ministère chargé de l'emploi élaboré par la Dares [3]. Elles ne portent toutefois que sur les candidats inscrits dans les centres Afpa, soit, en 2010, 81 % des candidats se présentant à un titre du ministère chargé de l'emploi par la VAE.

DARES ANALYSES et DARES INDICATEURS sont édités par le ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.
Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), 39-43, quai André Citroën, 75902 Paris cedex 15.
www.travail.gouv.fr (Rubrique Études, Recherche, Statistique de la Dares)

Directeur de la publication : Antoine Magnier.

Téléphone Publications : 01.44.38.22.(60 ou 61) / Réponse à la demande : dares.communication@travail.gouv.fr

Rédactrice en chef : Marie Ruault. Secrétariat de rédaction : Evelyn Ferreira et Francine Tabaton -

Maquettistes : Guy Barbut, Thierry Duret, Bruno Pezzali.

Conception graphique : ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social

- Impression : Ateliers Modernes d'Impression, 19, rue Latérale, 92404 Courbevoie.

Abonnements : dares.communication@travail.gouv.fr

Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 2109 - 4128.



Information conseil en VAE : une pratique d'orientation professionnelle

Par Isabelle Bouy

Cet article met l'accent sur la phase d'information et de conseil en amont de la démarche, en présentant quelques aspects spécifiques du service rendu en Île-de-France par les antennes d'information conseil en VAE. Élargissant la perspective, il montre comment, "sous couvert" de la VAE, les enjeux réels du service relèvent du champ de l'orientation professionnelle dans une acception plus globale.

Le rapport d'Éric Besson de septembre 2008 sur l'évaluation du dispositif de la VAE insiste sur la nécessité, pour en développer l'usage, d'un accompagnement continu aux différentes étapes de la procédure.

Au-delà de la VAE, l'objet du conseil est l'accès à la certification, et de ce point de vue, le conseiller a pour tâche de guider la personne dans la construction du parcours à effectuer pour y parvenir. Dans cette perspective, la VAE est clairement située à sa place de moyen en vue de la fin que constitue l'obtention de la certification.

Mais derrière cette fin s'en révèle une autre, puisqu'il est question de rapprocher projet de validation et projet professionnel, pour confirmer la pertinence de l'un au regard de l'autre, ou encore pour intégrer la validation au parcours d'évolution professionnelle. On a ainsi affaire à une sorte de processus d'emboîtement, dans lequel un moyen servirait une fin, laquelle deviendrait à son tour un moyen au service d'une autre fin. Faire la part entre les objectifs et les moyens, c'est s'interroger sur le sens de l'action avant de s'y engager. C'est aborder de

manière stratégique la problématique d'orientation professionnelle qui se profile inmanquablement derrière toute demande de VAE.

De l'information et du conseil

L'information et le conseil : deux notions à la fois distinctes et conjuguées pour définir la mission du professionnel. Ces deux fonctions sont-elles dissociables, correspondent-elles à deux activités séparées, à deux temps identifiables de l'intervention, ou sont-elles au contraire interdépendantes ? Pourquoi avoir désigné le service sous cette appellation, comme si c'était précisément l'association de ces deux termes qui fondait sa spécificité ?

Évoquer l'information d'un côté, et le conseil de l'autre, c'est souligner d'une part l'enjeu de la fonction d'information, et indiquer d'autre part que le service ne s'y réduit pas.

Toute démarche d'orientation s'appuie sur des activités de recherche et de traitement d'informations. Une bonne information est censée rendre la personne plus libre et capable de prendre des décisions plus motivées.

Les consultants des antennes se présentent rarement vierges de toute information sur la VAE. La plupart d'entre eux déclarent avoir fait eux-mêmes une première exploration, le plus souvent sur internet, et se sentir perdus face au trop plein d'éléments recueillis. Leur préoccupation dominante est de trouver "le" diplôme accessible et adapté à leur projet.

Ils se heurtent à cet égard à un problème de méthode engendré avant tout par une méconnaissance d'ensemble du dispositif, de ses fondements et de son fonctionnement. Il ne suffit pas, en effet, d'avoir compris le principe de la VAE tel que le définit le texte de loi pour être capable de se lancer dans l'aventure. Assimiler le processus implique, par exemple, d'avoir conscience du lien entre la VAE et le système de certification, et, par conséquent, avec le système de formation. Les personnes imaginent fréquemment le dispositif comme une procédure à part, gérée de manière spécifique au sein d'une entité dédiée. Il est nécessaire de saisir l'articulation entre formation, validation et certification pour pouvoir en assimiler la logique.

L'information est donc essentielle, car, au-delà du surcroît d'autonomie qu'elle procure et



Isabelle Bouy est conseillère sur l'antenne d'information conseil en VAE de Paris 1^{re}, portée par la Chambre de commerce et d'industrie de Paris.

de façon plus fondamentale, elle fournit des **clés d'accès**. Elle est l'une des conditions de base pour que le processus même puisse s'enclencher.

La difficulté est de moins en moins de savoir où trouver l'information. Les lieux sont souvent connus, et l'utilisation d'internet s'est largement répandue¹. Le problème crucial est celui de son **trai-**

tement, la question capitale celle de son **appropriation**.

Michel Huteau note à ce propos que si une recherche d'information s'avère indispensable dans le cadre d'une démarche d'orientation, cette dernière ne peut s'y résumer : *“Au-delà d'une base d'information minimale, l'individu doit se poser des questions afin de trouver dans la masse d'informa-*

*tions disponibles les éléments qui lui permettront de progresser dans la résolution de son problème, sinon il risque fort d'être noyé.”*²

Le professionnel intervient utilement pour **aider la personne à repérer** dans ce qu'elle a trouvé des données signifiantes pour elle, et à éliminer ce qui ne la concerne pas. Il lui apporte également des **compléments d'information** sélectionnés pour leur pertinence au regard du problème posé (par exemple, trouver des certifications susceptibles de convenir à un objectif de validation donné). Il lui ouvre des pistes et lui donne des **éléments de méthode** pour lui permettre de poursuivre elle-même sa recherche. Il l'aide enfin à analyser et **exploiter l'information** recueillie en fournissant le cadre de référence et les clés de lecture nécessaires³.

Patrick Mayen évoque ce double objet, en termes de contenu et de méthode, visé par la fonction d'information, quand il note que ce qui est recherché, *“c'est que la personne intériorise les informations, mais aussi les manières de s'en servir, les manières de raisonner la recherche d'informations, les mises en relation, les prises de décisions, faute de quoi le conseil s'assimile au modèle dire ce qu'il faut faire”*⁴.

Avec ce mode d'intervention personnalisé, visant la mise à disposition de l'information au plus près des besoins du consultant, le professionnel ne peut pas être qualifié de simple informateur. Dans la manière même dont il assume la part de son rôle consacré au développement du niveau d'information de la personne, il est un **authentique praticien du conseil**, au sens où il lui permet *“d'établir une certaine relation avec elle-même”*⁵. Il y a conseil à partir du moment où l'information donne l'occasion à l'intéressé d'une confrontation qui l'amène d'abord à se poser des questions sur sa démarche, puis à se saisir

Contexte et enjeux

L'institution du service d'information conseil en VAE s'inscrit dans le prolongement direct de la loi de modernisation sociale¹. Son enjeu est de permettre l'exercice du droit à la VAE, d'en favoriser l'accès au plus grand nombre et, notamment, aux publics les moins qualifiés. Sa finalité est d'apporter à la personne, en amont des procédures de validation, une information et un conseil sur les certifications les plus adaptées à son projet de qualification et sur les voies d'obtention possibles pour elle, compte tenu de sa situation.

Cette information et ce conseil sont délivrés dans le cadre d'un **service public de proximité, personnalisé et encadré** par un principe de neutralité et de confidentialité². Ce service est distinct de l'accompagnement réalisé, notamment, par les organismes valideurs dès le moment où la procédure s'engage. Il implique de la part des Points relais conseil (PRC) qui l'assurent un fonctionnement en réseau autour de l'instance ressource que constitue la **cellule régionale interservices (Cris)**.

En Île-de-France, la mission des PRC – **“pôles régionaux d'information conseil en VAE”** – en liaison avec la Cris, est déclinée selon trois axes : accompagner, informer, conseiller.

- L'**accompagnement** en amont de la procédure de validation concerne la personne dans la construction de son **parcours individualisé**.

- L'**information** sur les dispositifs de validation des acquis a pour but l'**appropriation** par la personne de la démarche de validation en vue de son **intégration** dans son parcours de qualification et d'évolution professionnelle.

- Le **conseil** vise quatre objectifs : la confirmation de la **pertinence** de l'objectif de validation au regard du projet professionnel et du parcours ; le **repérage** de la ou des certifications les plus adaptées ; l'**élaboration d'une stratégie d'accès** à la certification ; l'**orientation** vers les services valideurs qui prendront le relais pour assurer l'accompagnement dans la procédure de validation proprement dite.

On voit là toute l'attention portée à la personnalisation du service : il s'agit pour le professionnel de se situer au plus près des besoins de la personne, sans se substituer à elle, mais en lui fournissant l'information nécessaire à l'évaluation de la pertinence et de la faisabilité de son projet de VAE et à son engagement concret dans la démarche.

1. La VAE a été instituée par la loi du 17 janvier 2002 et le service d'information conseil créé suivant les directives de la circulaire DGEFP du 23 avril 2002.

2. Piloté à l'origine conjointement par l'État et la Région, le dispositif a été organisé différemment selon les territoires. En Île-de-France, le service, opérationnel depuis 2003, s'appuie sur les moyens mis à disposition par des organismes supports conventionnés (publics, parapublics ou associatifs, tous pourvus d'une activité dans le domaine de la formation ou de l'orientation professionnelle). Depuis 2006, son financement est assuré par la Région seule.



1 Il faudrait sans doute nuancer ce propos, car il reste assurément de fortes inégalités en la matière.

2 Huteau M. (2007) *Orientation et insertion professionnelle, 75 concepts-clés*, Dunod, p. 253.

3 En définissant le contexte général au regard duquel prendra sens ce qui est particulier : s'agissant du *RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles)*, par exemple, qui peut être utilisé par tout un chacun, on s'attachera ainsi à en présenter l'origine, le principe de sa construction et la fonction, et pas seulement le mode d'emploi.

4 Mayen P. (2006) *Pratiques d'information conseil en VAE*, Éditions Raison et passions, p. 126. Ouvrage de synthèse élaboré à partir d'une analyse de pratique réalisée par les conseillers des PRC de Bourgogne.

5 Guichard J. (2007) *Orientation et insertion professionnelle, 75 concepts clés*, Dunod, p. 95.

d'éléments de connaissance pour orienter et fonder sa décision. Le conseil, à cet égard, consiste à stimuler le processus par lequel l'information va prendre sens.

La fonction d'une information sensée est de procurer les moyens d'agir. Pour cela il faut que le sujet **se l'approprie**, c'est-à-dire qu'il la constitue en ressource pour penser, raisonner, formuler des intentions puis définir des pistes concrètes. Le conseiller favorise cette appropriation dans une position de **"médiateur"** entre l'information d'une part, et le système de représentation de la personne d'autre part. Ce faisant, l'objectif est de permettre à l'intéressé de parvenir à une solution qui lui conviendra d'autant mieux qu'il l'aura construite lui-même.

L'analyse de ma propre pratique⁶ me conduit à constater qu'il n'y a pas un temps réservé à l'information, et un autre au conseil, mais que **les deux activités sont imbriquées** au point de n'en faire qu'une. La fonction d'information est en réalité au service de la fonction de conseil. On peut également dire que l'information, entendue cette fois au sens de "contenu" est un élément d'élaboration essentiel de la solution qui émergera du conseil.

L'information est donc intégrée au processus de conseil, à entendre au sens d'une aide à la réflexion en vue de la prise de décision. Selon cette conception, l'information vaut

pour autant qu'elle permette à la personne de juger si le dispositif de la VAE est fait pour elle, dans le contexte qui est le sien actuellement. Car c'est ce que vise in fine la démarche d'appropriation.

André Chauvet souligne le caractère déterminant de **"l'interaction qu'il sera possible de mettre en œuvre avec une personne pour qu'elle puisse décider en connaissance de cause"**. C'est dire l'importance de la capacité du conseiller à aider le consultant à traduire l'information générale en **"information singulière"** pertinente au regard de sa propre situation. *"Cela suppose un vrai travail dans lequel la prise en compte de la situation de la personne, le travail sur les coûts et les gains, soient réellement effectués avec elle."*

Si l'intervention du conseiller est indispensable pour donner la possibilité au consultant d'accéder à l'information utile, c'est aussi parce qu'il détient, par sa proximité d'avec le dispositif, l'information décisive, qui est le plus souvent informelle, implicite, "cachée". En découle pour le professionnel l'importance du **travail en réseau** et de la mutualisation des ressources⁷. Nous reviendrons sur ce point.

Cette manière de gérer avec le consultant le travail de l'information et avec l'information définit une forme d'intervention que l'on peut qualifier de "conseil stratégique".

Une conception stratégique et systémique du conseil en orientation professionnelle

Le conseil en VAE tel qu'il a été mis en place avec le service d'information conseil marque une évolution par rapport à la conception traditionnelle du conseil professionnel. Comme l'ont montré Sylvie Boursier et André Chauvet, cette approche ouvre opportunément des **perspectives**

nouvelles pour l'orientation des adultes⁸.

Traditionnellement, le conseil professionnel est organisé selon une logique diagnostic-prescription, débouchant sur l'"orientation" des demandeurs vers des **prestations standardisées et segmentées** par types de public. Les

Le conseil en VAE tel qu'il a été mis en place marque une évolution par rapport à la conception traditionnelle du conseil professionnel

6 Notamment celle à laquelle ma propre VAE m'a donné l'opportunité de me livrer.

7 Le conseiller "ne peut pas rendre un service de qualité s'il n'est pas en réseau avec les détenteurs de l'information". Voir la communication d'André Chauvet sur le thème "VAE : quels impacts sur les pratiques d'orientation professionnelle", lors du colloque "VAE et parcours" du 6 décembre 2005, organisé par le Centre de ressources VAE de Haute-Normandie, à Rouen.

8 Boursier S. et Chauvet A. (2005). "Le conseil en VAE, une opportunité de renouvellement du conseil professionnel ?" *Actualité de la formation permanente* n° 198.

actions concernées sont essentiellement des **"mesures sociales de nature réparatrice destinées à des publics ciblés"**. Elles visent des résultats en termes de retour à l'emploi rapide ou d'entrée en formation plus qu'elles ne sont pensées en fonction des attentes des bénéficiaires.

Cette approche du conseil est éloignée de l'esprit de la formation – ou de l'orientation – tout au long de la vie. D'abord, parce qu'elle est limitée au traitement correctif à court terme. Ensuite, parce qu'elle ne met pas véritablement la personne au cœur du dispositif : la logique prescriptive du "conseil expert" qui "sait" ce qui est bon pour l'intéressé et à sa place s'oppose en effet à une conception de l'orientation prônant le sujet **acteur du projet** qui le concerne.

Quel changement apporte le conseil en VAE par rapport à cette approche traditionnelle ? Plusieurs différences peuvent être observées :

- le service est mis à disposition **"en dehors de toute prescription institutionnelle"** ; la consultation n'est pas obligatoire, mais accessible à toute personne qui le souhaite et en fait la demande de sa propre initiative ; le conseil professionnel traditionnel, en revanche, est un passage obligé pour le bénéficiaire, prévu dans le cadre du "traitement" de sa situation ;

- le conseil en VAE **"s'inscrit dans une logique de réussite"** ; le public concerné n'est pas de façon spécifique un public en difficulté et la VAE n'est pas en soi une mesure de traitement du chômage ; si la détention d'un diplôme peut, dans certains cas, favoriser le retour à l'emploi, l'engagement dans une démarche de validation des acquis de l'expérience s'intègre nécessairement dans une perspective développementale qui dépasse la résolution du problème conjoncturel ;

• la posture du “conseiller expert” est délibérément abandonnée au profit de celle d’un conseiller “*co-constructeur*” ; la relation de conseil est une relation entre deux partenaires œuvrant et délibérant en vue d’une recherche de solutions en commun.

La finalité essentielle du conseil en VAE (permettre à la personne d’identifier des scénarios possibles pour elle, dans sa situation, concernant son parcours d’accès à la certification) correspond précisément à l’objectif du conseil professionnel “*entendu comme une aide à l’élaboration de scénarios d’actions envisageables à un moment de l’histoire professionnelle d’une personne, dans un espace et un temps donnés*”.

Ainsi positionné, le conseil professionnel relève du **conseil stratégique**, dans la mesure où il propose une démarche de résolution de problème, fondée, à partir d’une analyse de situation, sur l’examen d’alternatives à la lumière de critères décisifs qui auront été identifiés et classés.

L’approche stratégique consiste à envisager la question du choix à partir d’une évaluation de différents possibles en termes d’avantages et d’inconvénients, de gains et de coûts, de bénéfices et de risques. Elle s’actualise par l’élaboration de scénarios alternatifs. Il s’agira par exemple, classiquement, de comparer les deux voies d’accès à la certification que constituent la VAE, d’une part, et la formation sanctionnée par les épreuves d’examen traditionnelles, d’autre part. Les critères d’évaluation sont propres à la personne, liés à sa situation, et le conseiller aura pour tâche de favoriser leur mise au jour et leur hiérarchisation. C’est en procédant ainsi qu’il l’aidera à prendre une décision consciente, “en connaissance de cause”.

Un autre aspect caractérisant cette approche du conseil réside

dans une conception de l’orientation de type systémique, privilégiant les **mises en relation**. On a évoqué précédemment le caractère décisif de l’apport du conseiller en matière d’information cachée. Or, la transmission de cette information implique de la part du professionnel qu’il sache établir des liens avec ceux qui la détiennent. La “légitimité des conseillers VAE” dépend de la qualité de leurs contacts locaux avec les certificateurs. Pour être efficaces, le conseil en VAE et, par extension, le conseil en orientation, doivent s’inscrire dans une **logique de fonctionnement en réseau**.

Concevoir l’orientation dans une perspective systémique est à l’opposé de la représentation selon laquelle la solution émergerait nécessairement à l’issue de la rencontre avec “le” spécialiste. Vincent Merle, dès les années 1990, déclarait que “*l’aide en matière d’orientation professionnelle est de plus en plus une responsabilité partagée, et non l’affaire des seuls spécialistes de l’orientation.*”⁹ L’orientation devient un “**processus continu**” où le conseiller joue essentiellement un rôle éducatif visant à développer chez la personne “*la capacité de s’orienter soi-même et de piloter son parcours professionnel en tirant parti des situations concrètes rencontrées dans la vie personnelle et professionnelle*”, sachant que “*les moments décisifs de l’orientation ne sont pas nécessairement ceux où s’effectue la rencontre avec un spécialiste de l’orientation*”.

Sylvie Boursier abonde en ce sens lorsqu’elle observe que les choix professionnels, dans la réalité, s’effectuent le plus souvent en fonction d’**opportunités saisies**, c’est-à-dire à la faveur de rencontres qui prennent sens¹⁰. Instaurer du lien, **mettre en relation**, telles pourraient être les fonctions du conseil en orientation : il



9

Merle V. (1991). “Les paradoxes de l’orientation professionnelle ou l’art de naviguer sans carte et sans balise”. *Éducation permanente* n° 109.

10

Boursier S. (2001). “Pour une conception expérientielle et opportuniste du conseil en orientation”. *OSP* n° 30. Actes du colloque international “Éduquer en orientation, enjeux et perspectives”.

11

Boursier S. et Chauvet A. (2005). “Le conseil en VAE, une opportunité de renouvellement du conseil professionnel ?” *Actualité de la formation permanente* n° 198.

12

L’ADVP (“activation du développement vocationnel et personnel”), par exemple, propose à cet égard une démarche en quatre étapes : l’exploration (recherche d’informations et inventaire des possibles) ; la cristallisation (structuration des informations) ; la spécification (élaboration de critères de choix et ordonnancement des possibles au regard) ; la réalisation (mise en œuvre du choix). Voir Guichard J. et Huteau M. (2006) *Psychologie de l’orientation*, p. 301.

13

Mayen P. (2006). *Pratiques d’information conseil en VAE*, Éditions Raison et passions, p. 125.

s’agirait ainsi non seulement de faire en sorte que la personne se relie davantage à elle-même, mais encore de stimuler son envie de développer des contacts et lui donner la possibilité de créer des liens avec son environnement en bénéficiant des ressources d’un réseau.

Le “conseil systémique” ainsi conçu part du constat réaliste que “*les professionnels ne sont pas propriétaires des problématiques des personnes, [mais] interviennent avec d’autres sur un processus amorcé bien en amont et qui se poursuivra sans eux*”. C’est une invitation “à abandonner la maîtrise pour privilégier le mouvement”.¹¹

Vers la constitution d’un service d’orientation professionnelle d’un nouveau type ?

On ne s’informe jamais de façon définitive, en une fois. Dans tout processus d’orientation, il est nécessaire de ménager des **étapes** pour permettre à la réflexion de se développer et à la décision de mûrir progressivement¹².

Le **processus d’appropriation** de l’information demande du temps. Une information nouvelle peut en effet bousculer les représentations, ouvrir le champ des possibles ou remettre en question une stratégie initiale et, généralement, amener des questions qui appelleront de nouvelles demandes d’information.¹³

C’est pourquoi il peut être intéressant de concevoir, avant la phase d’information-conseil personnalisée, un **temps d’information générale** qui ne la remplacera pas, mais permettra d’amorcer la démarche.

En Île-de-France, la Région a prévu de faire évoluer le service d'information-conseil en VAE en ce sens, en le positionnant clairement dans sa spécificité parmi les organisations relevant de l'AIO¹⁴. Les conseillers des antennes assurent ainsi depuis septembre 2008 une **nouvelle mission** de formation systématique de l'ensemble des intervenants de ces structures susceptibles de délivrer un premier niveau d'information sur la VAE. Il s'agit de procurer à ces généralistes de l'orientation des connaissances sur le sujet qui les avertiront face à deux écueils : priver d'emblée de la VAE des bénéficiaires potentiels, ou la préconiser quand les prérequis font manifestement défaut.

L'idée est aussi, sur le fond, de rendre ces **généralistes capables de préparer le travail des spécialistes** intervenant après eux : en diffusant auprès de leurs publics une information de base suffisante sur les aspects réglementaires, les principes et les modalités de mise en œuvre du dispositif, ils permettront en effet aux conseillers des antennes auxquels ils les adresseront de se centrer pleinement sur leur mission de conseil, impliquant, comme nous l'avons constaté, un nouvel apport d'information, plus individualisée, que l'on pourrait qualifier de "deuxième niveau".

L'instauration de cette organisation, avec l'articulation qu'elle prévoit entre deux niveaux d'information et de conseil, s'inscrit bien dans la logique de l'approche "systémique" évoquée ci-dessus. On comprend en effet que l'intention sous-jacente est de favoriser le développement de **relations en réseau** entre les différents acteurs au bénéfice des usagers. On pourrait imaginer que le modèle qui s'amorce ainsi en amont de la procédure de la VAE puisse être étendu vers l'aval, en direction des services d'accueil, d'information et de conseil propres aux organismes "valideurs".

Est ainsi en train de se créer, autour de la VAE (ou grâce à elle) une **chaîne de services** en réseau qui répond à la conception stratégique et systémique du conseil en orientation professionnelle. Et il se pourrait qu'on assiste avec cette mise en place à l'inauguration d'un "service d'orientation professionnelle d'un nouveau type", dont le service d'information-conseil en VAE serait une préfiguration¹⁵.

Il n'est pas fortuit que la VAE soit à l'origine de cette évolution. Car le dispositif, avec les possibilités nouvelles qu'il introduit, **modifie profondément les stratégies d'orientation**. La VAE donne en effet un statut nouveau la certification qui ne peut pas ne pas influencer sur la gestion tant individuelle que collective des problématiques d'évolution ou de mobilité professionnelle.

Cela revient à dire que les questions concernant la VAE ne peuvent être traitées isolément des questions relatives à l'orientation professionnelle et à la gestion des parcours. La teneur des "demandes de VAE" exprimées en entretien d'information-conseil traduit toujours, de façon sous-jacente et à des degrés divers, un **questionnement bien plus vaste des personnes** au sujet de leur devenir professionnel. En amont même de la nécessité de relier la demande de validation au projet et à l'usage qui en est escompté pour en évaluer la pertinence, c'est la question de l'orientation qui constitue l'objet même du conseil. La VAE, avec l'attrait qu'elle exerce et la curiosité qu'elle suscite, est susceptible de jouer à cet égard un **rôle de révélateur et de déclencheur**. Ceci n'est pas le moindre de ses mérites.

Il se pourrait qu'on assiste à l'inauguration d'un "service d'orientation professionnelle d'un nouveau type", dont le service d'information-conseil en VAE serait une préfiguration



14

Accueil, information, orientation.

15

Boursier S. et Chauvet A. (2005). "Le conseil en VAE, une opportunité de renouvellement du conseil professionnel ?" *Actualité de la formation permanente* n° 198.

Bibliographie

Boursier S. (2001). "Pour une conception expérimentielle et opportuniste du conseil en orientation". *OSP* n° 30. Actes du colloque international "Éduquer en orientation, enjeux et perspectives".

Boursier S. et Chauvet A. (2005). "Le conseil en VAE, une opportunité de renouvellement du conseil professionnel ?" *Actualité de la formation permanente* n° 198.

Chauvet A. (2003). "Un dispositif d'information conseil en VAE : enjeux et problématiques". Regroupement des points relais conseil en VAE : bilans, réflexions, perspectives. *Compte rendu de la journée du 18 novembre 2003. Région Centre.*

Chauvet A. (2005). "VAE : quels impacts sur les pratiques d'orientation professionnelle ?" Actes du colloque du 6 décembre 2005. Centre de ressources VAE de Haute-Normandie. Rouen.

Guichard J. et Huteau M. (2006). *Psychologie de l'orientation*. Paris : Dunod.

Guichard J. et Huteau M. (2007). *Orientation et insertion professionnelle : 75 concepts-clés*. Paris : Dunod.

Mayen P. et Perrier D. (coord.) (2006). *Pratiques d'information-conseil en VAE*. Paris : Éditions Raison et passions.

Merle V. (1991). "Les paradoxes de l'orientation professionnelle ou l'art de naviguer sans carte et sans balise". *Éducation permanente* n°109.

Isabelle Bouy

Quelle professionnalisation pour les accompagnateurs en VAE ?

Par Gilles Pinte

La mise en place de la VAE à partir de 2002 a fait apparaître dans les structures de formation un nouvel acteur : l'«accompagnateur en VAE». Son rôle consiste à guider le candidat dans la procédure, depuis le choix d'un niveau de certification jusqu'à la présentation du dossier devant un jury; et, parfois, lorsque la validation est partielle, à préconiser un suivi de formation complémentaire. Aujourd'hui, l'accompagnement représente-t-il un nouveau métier dans le champ de la formation des adultes ?

En instaurant la VAE, la loi de modernisation de 2002 a développé une nouvelle fonction et mis en lumière de nouveaux acteurs dans le champ de la formation des adultes. Les accompagnateurs¹ en VAE sont chargés de révéler les acquis de l'expérience des candidats et de faciliter la constitution des dossiers de ces derniers. Différentes études² montrent que la démarche d'accompagnement du candidat, qui n'est pas obligatoire, augmente sa capacité à valider la totalité ou la quasi-totalité d'un diplôme.

L'accompagnement peut être défini comme une **médiation** qui permet à un candidat de prendre conscience, d'identifier et de s'approprier ce qu'il a appris par l'expérience. Si l'on fait l'hypothèse que l'accompagnateur n'est pas un simple agent chargé de faire correspondre des savoirs issus de l'expérience à un référentiel de diplôme ou à des normes attendues d'un titre ou d'une qualification, alors sa fonction peut s'envisager comme une médiation à un **véritable processus de formation et d'autoformation**.

L'identité professionnelle des accompagnateurs semble se construire en creux, dans un entre-deux entre le métier de formateur

et celui de conseiller en bilan de compétences. Pour Richard Wittorski, «*la professionnalisation des individus relève d'une intention sociale de transmission, construction, développement et évolution du*

système d'expertise (compétences, capacités, savoirs et connaissances) caractérisant la profession concernée, et dans le même temps, de développement de l'identité professionnelle des personnes»³.



Gilles Pinte est maître de conférences en sciences de l'éducation, Université de Bretagne Sud, IUT de Vannes. gilles.pinte@univ-ubs.fr

Méthodologie de l'étude

Nous avons conduit une enquête auprès d'accompagnateurs intervenant dans des structures variées (Universités, Cnam, Éducation nationale, enseignement supérieur privé, ministères de l'Agriculture, de l'Emploi, etc.) pour savoir comment les accompagnateurs définissent leur activité professionnelle et leurs compétences professionnelles.

Cette étude s'est faite en deux temps, tout d'abord en envoyant un questionnaire auprès d'accompagnateurs, puis en réalisant des entretiens semi-directifs. L'analyse s'est faite à partir de **126 questionnaires reçus et de 22 entretiens**¹. Pour notre échantillon, les femmes représentent **78 % des accompagnatrices contre 22 % d'hommes**. L'âge moyen des accompagnateurs est de **42 ans** avec une ventilation des âges allant de 26 à 62 ans.

> **10 % des répondants accompagnent des candidats depuis 1998** (anciennement «validation des acquis professionnels» 1985 et 1992), **5 % depuis 2001, 10 % depuis 2002, 15 % depuis 2003, 15 % depuis 2004, 10 % depuis 2005, 20 % depuis 2006, 10 % depuis 2007, 5 % depuis 2008.**

> **65 % des accompagnateurs ont un statut de fonctionnaire ou un CDI, 32, 5 % sont en CDD et 2,5 % sont conventionnés.**

> **72 % des personnes interrogées ont un niveau bac + 5 obtenu en formation initiale ou continue, 25 % ont un niveau licence, 3 % ont un niveau bac à bac + 2.** Les domaines de formation sont variés : sciences de l'éducation, ingénieurs, psychologie, lettres et langues, sociologie, information et communication, gestion des ressources humaines, droit, musicologie, etc.

1. Uniquement auprès des conseillers VAE rattachés à un service de formation continue ou à une cellule VAE. Nous n'avons pas interrogé de responsables pédagogiques de titres ou diplômes chargés d'accompagner les candidats.



1
Qui sont le plus souvent des accompagnatrices.

2
Bonaïti C., 2008, «Le parcours des candidats à la validation par les acquis de l'expérience des titres et diplômes de niveau V : mieux vaut être accompagné et diplômé pour réussir», *Premières informations, premières synthèses*, n° 34.2, p.1-6.

3
Wittorski R., 2005, *Formation, travail et professionnalisation*, Paris, L'Harmattan, p. 9.

Comme le rappelle également Claude Dubar, “la construction d’une identité de métier présuppose une forme de transaction subjective permettant l’autoconfirmation régulière de son évolution conçue comme la maîtrise progressive d’une spécialité toujours plus ou moins vécue comme un art. Mais elle suppose également des confirmations objectives par une communauté professionnelle dotée de ses propres instruments de légitimité”⁴.

Deux **hypothèses** contradictoires émergent. Soit l’activité d’accompagnateur qui se développe représente bien une **nouvelle identité professionnelle**, soit cette nouvelle activité démarrée de manière artisanale dans des institutions diverses n’est qu’une **nouvelle fonction partagée** avec d’autres. Pour étayer la première hypothèse, nous pouvons observer qu’une licence pour professionnaliser les accompagnateurs en VAE a été créée en 2007. De même, certains n’hésitent pas à définir les accompagnateurs

comme une nouvelle “tribu en fondation”⁵.

Nous savons, dans une logique propre à l’“interactionnisme symbolique”, que la construction de l’identité n’est pas déduite des institutions, mais plutôt induite par les individus, leurs carrières, leurs biographies. L’étude et l’**analyse de l’expérience personnelle** consistent à prendre en compte tout ce qui est momentanément significatif pour un individu. Nous nous sommes donc particulièrement intéressés à deux indicateurs de construction d’une identité professionnelle : celui du parcours biographique de l’accompagnateur et celui de ses relations avec les jurys comme indicateur de processus de reconnaissance par autrui. Se sentent-ils reconnus par les enseignants ou les formateurs qui siègent dans les jurys de VAE ? Vivent-ils leur fonction comme un “vrai” métier ? S’estiment-ils suffisamment équipés sur le plan méthodologique pour exercer leur activité ? Existe-t-il des marques d’appartenance à un collectif ?

La lente montée en puissance de l’accompagnement

La mise en place de la VAE en 2002 a développé une fonction jusque-là marginale dans la formation des adultes : l’accompagnement. Cette activité professionnelle est particulière, dans le sens où les acteurs ont dû **engager leur activité sans que les cadres soient clairement établis**, puisque les organismes certificateurs étaient plus ou moins libres de définir leurs procédures de validation. Très vite, ils ont **expérimenté** des modalités d’action, ils ont été aussi confrontés à certaines résistances institutionnelles. Ils ont dû également réfléchir à des questions éthiques.

Les missions et les tâches de l’accompagnateur sont-elles aujourd’hui plus claires⁶ ? La situation est-elle en voie de stabi-

lisation ? La VAE est-elle institutionnalisée ? Dans tous les cas, la VAE a produit une augmentation quantitative des demandes. Les procédures sont aujourd’hui largement formalisées, à l’image des livrets 1 et 2 du Dava⁷. La constitution du dossier mobilise largement l’ingénierie de la compétence ; les accompagnateurs participant au croisement des savoirs académiques et des savoirs d’action.

L’accompagnement est facultatif et payant. Il est parfois multiple. Il peut y avoir un enseignant pour l’accompagnement pédagogique et un accompagnateur méthodologique pour faciliter l’élaboration du dossier. La démarche de VAE est bien une démarche de formation et d’autoformation. Elle ne se situe pas à

côté de la formation. Le travail d’explicitation de l’expérience passe par l’analyse de son activité médiatisée à travers le travail de l’accompagnateur. L’expérience ne s’élabore pas d’elle-même ; il faut l’interroger, la “faire parler”. Alex Lainé donne des exemples de démarches VAE et d’entretiens qui illustrent bien cette déconstruction-reconstruction de l’expérience : “C’est cette dialectique entre l’explicitation d’un matériau préexistant et sa réélaboration en fonction du diplôme qui me conduit à situer ce type d’entretien entre description et analyse – je n’ose pas encore dire analyse théorique, mais j’y pense.”⁸

L’accompagnement en VAE consiste, de manière générale, à **aider le candidat à sélectionner ses expériences** et à les hiérarchiser, à rendre cohérentes des expériences diverses, à ne pas forcément rejeter des expériences qui paraissent sans intérêt pour un candidat parce que routinières, à mettre en lien des expériences et un référentiel de diplôme, à mettre en lien l’expérience et les acquis attendus et à permettre le développement d’une distance critique avec son expérience⁹.

La méthodologie doit aussi répondre à des **critères d’équité**. Les institutions sont libres dans le cadre de la loi et des décrets d’application de choisir les diplômes ou les titres à valider et les critères de validation. La démarche fondée sur le déclaratif est porteuse de risques en termes d’équité et ce, à plusieurs niveaux : les candidats pourraient choisir entre des diplômes de même niveau par rapport au degré de facilité plus ou moins perçu de l’institution. Les institutions sont également en concurrence dans un marché de la formation continue fortement atomisé.

Les acquis de l’expérience sont **cognitifs et donc peu observables**. Ils sont objectivés par des gestes, des façons de faire ou d’être, etc. Il s’agit dans la VAE de recher-



4 Dubar C., 1996, *La socialisation, construction des identités sociales et professionnelles*, Paris, Armand Colin, p. 222.

5 Krichewsky M., 2007, “De l’importance de la co-évaluation des pratiques dans la formation professionnelle initiale et continue des praticiens de la VAE”, *Pratiques et analyses de formation*, hors-série septembre 2007, p. 125-142.

6 Voir à ce sujet : Paul M., 2003, *L’accompagnement, une posture professionnelle spécifique*, Paris, L’Harmattan.

7 Dispositif académique de validation des acquis. Livret 1 : recevabilité ; livret 2 : dossier pour le jury.

8 Lainé A., 2005, *VAE, quand l’expérience se fait savoir*, Paris, Erès, p. 137.

9 Pinte G., 2006, “L’expérience à l’intersection de plusieurs potentiels”, *Le Sociographe* n° 21, p. 65-76.

cher non pas l'activité prescrite, mais l'activité réelle. Alex Lainé en donne de bons exemples tirés de son travail au ministère de la Jeunesse et des Sports. On assiste trop souvent à une **tentation de "mise en conformité"** de l'expérience avec un référentiel de formation de la part des accompagnateurs. L'expérience d'un candidat n'est pas un donné, c'est le fruit d'une coproduction qui ne peut se faire seule. C'est la médiatisation de l'accompagnateur qui permet au candidat de "conscientiser" son expérience et, surtout, ses acquis. L'**ingéniosité** est aujourd'hui de mise, même si certains souhaitent passer à une phase d'industrialisation. Les institutions sont aujourd'hui encore dans une phase de "bricolage", et c'est tout à leur honneur, car le matériau n'est pas simple à appréhender.

Dans les témoignages recueillis, nombre d'accompagnateurs parlent de leur difficulté à garder une certaine **neutralité** pour éviter de faire entrer l'expérience en la modifiant dans les cases du référentiel de formation. Les accompagnateurs ne sont pratiquement jamais (hormis

quelques cas) des experts du secteur professionnel, mais possèdent une **culture générale du monde professionnel**. Ils situent leur compétence dans la capacité à faire parler (ou écrire) le candidat. Tous ceux qui ont suivi une formation sur l'entretien d'explicitation se déclarent bien armés pour exercer leur activité. Paradoxalement, les accompagnateurs qui ont une expertise professionnelle du secteur des diplômes proposés sont ceux qui semblent le plus dubitatifs devant la démarche de VAE. Les accompagnateurs préparent également le candidat à son entretien avec le jury. Dans cette phase anxiogène, ils ont une fonction de "**tranquillisation**", de "réassurance" des candidats. Un des répondants définit ainsi son activité : "*La pratique d'accompagnement permet d'être à côté du candidat, d'éclairer les zones d'ombre, de faire découvrir, prendre conscience, de donner les éléments qui permettent d'avancer, de comprendre, de décider, d'agir et aussi de s'évaluer.*" Dans le processus de validation, la valorisation des candidats est importante¹⁰.

10 Voir Le Squère R. et Pinte G., 2007, "De la flexibilité à la sécurisation des parcours professionnels : l'outil VAE et les intérimaires", *Savoirs hors-série*, p. 81-93.

Il existe deux types d'accompagnateurs : le conseiller VAE rattaché à un service de formation continue, et l'enseignant ou formateur référent d'un diplôme ou d'un titre

Deux types d'accompagnateurs avec des parcours professionnels variés

L'enquête (cf. encadré) a montré qu'il existe deux types d'accompagnateurs : le conseiller VAE rattaché à un service de formation continue ou à une cellule VAE, et l'enseignant ou formateur référent d'un diplôme ou d'un titre. Les intitulés de poste sont variables et distinguent bien les deux formes.

Les **accompagnateurs pédagogiques** se réfèrent à leur statut : "formateur", "maître de conférences", "enseignant", "responsable de formation", "formateur-coordonateur de formation".

Les **accompagnateurs méthodologiques** identifient souvent dans leur intitulé le terme de VAE : "formatrice et accompagnatrice

en VAE", "prestataire indépendant pour la VAE", "responsable du bureau VAE", "conseillère en VAE", "conseillère VAE et reprise d'études", "chargé de mission ou de projet VAE", "chargée de l'animation et du développement de la FC et de la VAE", "responsable formations courtes et VAE", "conseillère insertion et VAE", "ingénieur d'études responsable VAE", "conseiller en reprises d'études et validation d'acquis", "conseillère en bilan de compétences et accompagnatrice VAE".

D'autres intitulés restent **plus génériques** : "chargée d'animation et d'ingénierie en formation continue", "animateur service", "chargé de mission", "conseiller en

formation continue", "conseillère en accompagnement des parcours professionnels", "conseiller en bilan de compétences", "chargée d'ingénierie FC", "conseiller formation", "ingénieur d'études", "psychologue du travail", "chargé d'administration du personnel et de la gestion de l'emploi", "formatrice mobilisation insertion", "responsable de centre".

Pour 66 % des personnes interrogées, l'activité d'accompagnateur n'est qu'une **mission parmi d'autres** : "gestion d'un cycle de formation", "tutrice responsable suivi EAD", "animatrice d'un centre de ressources", "responsable de centre", "gestion de projet", "formatrice" ou "enseignant", "responsable d'une structure de formation", "gestion de projet pédagogique", "bilan de compétences", "conseil en orientation", "chargé de relation pour l'offre universitaire".

Pour 25 % des répondants, l'activité de VAE est une **activité complète**, dont l'accompagnement est une des missions : ils ont en charge d'autres opérations liées à la VAE (accueil des candidats, recevabilité, dossiers de financement, coordination d'un bureau de VAE et développement de la VAE, organisation des jurys, suivi formation après VAE).

Seuls 9 % des répondants font de l'accompagnement une **activité à temps complet**.

Nous avons tenté de comprendre quelle était l'identité biographique des accompagnateurs, c'est-à-dire celle que le sujet tente de rendre cohérente en reconstruisant son parcours. En analysant les questionnaires et les entretiens, **trois catégories et trois formes de légitimité** à exercer un accompagnement peuvent être définies :

- > une première catégorie qui se détermine **par rapport à une compétence** professionnelle technique : la mécanique, l'ingénierie, le secrétariat, l'agriculture ;

- > les accompagnateurs plus jeunes, souvent des jeunes diplômés,

qui se **déterminent par rapport à leur diplôme** : master en gestion des ressources humaines ou ingénierie de formation, master ou doctorat en sciences de l'éducation, en sociologie, en psychologie ;

> les personnes qui viennent du champ de la formation professionnelle et qui ressentent l'accompagnement comme une évolution logique, voire comme une **opportunité professionnelle** : formateurs occasionnels, chargés d'insertion professionnelle, conseillers en orientation, psychologues du travail, etc.

Expérience professionnelle antérieure

À part trois accompagnateurs, pour qui cette activité représente un premier emploi, les autres répondants ont une expérience professionnelle antérieure. On peut regrouper ces différentes expériences professionnelles sous quatre catégories.

• **Les personnes qui ont un parcours administratif** dans le domaine de la formation continue, de la formation professionnelle ou de l'insertion et de l'emploi. Ces emplois consistaient à gérer des projets, des financements. Ils ont pu être assistants formation, responsables d'un organisme de formation privé ou public, assistants ressources humaines. Certains ont côtoyé l'activité d'accompagnement à un moment donné.

• **Les formateurs ou les enseignants** : ils sont, ou ont été, formateurs, enseignants (davantage vacataires ou contractuels que statutaires) et ont été amenés à faire de l'encadrement ou de l'accompagnement de jeunes ou d'adultes (jeunes en difficulté, pré-qualification, mais aussi accompagnement de demandeurs d'emploi ou de créateurs d'emploi). Leur compétence technique est variée : la mécanique, l'agriculture, le piano, les langues étrangères, l'art, les démarches qualité, le tourisme, le secrétariat, la ferronnerie d'art,

les sciences de la vie, les sciences de l'ingénieur, la communication, etc. Ils ont été amenés à avoir une activité complémentaire à l'activité purement pédagogique : le suivi de stagiaires, l'animation d'un centre de ressources, la responsabilité ou coresponsabilité d'une formation ou d'un centre de formation ou de la formation continue d'un organisme, etc.

• **Les psychologues** (du travail) : ils exercent principalement à l'Afpa.

• **Les conseillers en bilan de compétences** : leur parcours antérieur est également très diversifié. Ils ont pu être éducateurs spécialisés, animateurs socioculturels, travailleurs sociaux. Pour les trois quarts d'entre eux, l'accompagnement en VAE est une activité complémentaire.

Bien sûr, ces catégories sont "idéal-typiques", dans la mesure où environ 25 % des répondants ont un parcours qui s'inscrit dans au moins deux des catégories.

Une carte des motivations

Nous pourrions également tenter une autre catégorisation en s'appuyant sur les travaux d'Erving Goffman¹¹ pour qui l'étude et l'analyse de l'expérience personnelle consistaient à prendre en compte tout ce qui est momentanément significatif pour un individu. L'analyse biographique des accompagnateurs que nous avons interrogés permet de dresser une carte des motivations pour l'exercice de cette activité :

> les **"pionniers"** : les accompagnateurs qui se sont investis dans les années 1970 et 1980 pour le développement de la formation continue dans leurs institutions de rattachement ;

> les **"militants"** : ceux, jeunes ou moins jeunes, pour qui la reconnaissance de l'expérience a une fonction sociale "réparatrice" ;

> les **"techniciens"** ou "ingénieurs" : la VAE est pour eux une affaire d'outils et de méthodes.

Nous sommes un peu dans la vision démarche qualité des professionnels des ressources humaines ;

> les **"utilitaristes"** : ils conçoivent la VAE comme un des "produits" du marché de la formation continue. Ce produit peut être considéré comme lucratif pour l'institution ou être un produit d'appel pour des modules de formation continue, voire une formation supérieure au diplôme validé.

La "co-formation" et l'autoformation comme préparation à l'activité d'accompagnement

Le développement de la formation des acteurs de la VAE s'est fait à l'image de l'activité de VAE, c'est-à-dire de manière artisanale au début, pour ensuite s'organiser. Certains répondants sont à la fois accompagnateurs et personnes ressources sur la VAE pour leur institution au plan régional ou national.

Parmi les **mécanismes de construction de l'image de soi** des accompagnateurs, nous pouvons distinguer les motivations suivantes :

> l'intérêt pour une nouvelle problématique ;

> l'intérêt de pratiquer des techniques nouvelles (la méthodologie de l'entretien d'explicitation revient très souvent dans les réponses) ;

> une forme de fierté lorsque les candidats obtiennent une validation totale du titre ou du diplôme ;

> le sentiment de participer au développement de la promotion sociale (ou tout au moins de "redorer son blason").

À la question "Avez-vous suivi une **formation spécifique** pour

11 Goffman E., 1974, *Les cadres de l'expérience*, Paris, Les Éditions de minuit, 1991, p. 22.

Le développement de la formation des acteurs de la VAE s'est fait à l'image de l'activité de VAE, c'est-à-dire de manière artisanale au début, pour ensuite s'organiser

exercer cette activité et vous estimez-vous bien formé(e) pour exercer cette activité ?”, nous obtenons deux catégories de réponses, selon l’année d’entrée des accompagnateurs dans cette activité. Jusqu’en 2004, la formation se fait principalement par une sorte d’**enseignement mutuel**, c’est-à-dire par des collègues qui pratiquent déjà l’accompagnement, soit depuis les “validations des acquis professionnels” (VAP) 1985 et 1992, soit depuis la mise en place de la VAE en 2002 dans leurs institutions. La formation se fait par un tutorat, par un “accompagnement de l’accompagnateur”, un travail en binôme auprès de deux ou trois candidats à une VAE, une présence dans des structures de l’institution qui paraissent en avant sur la VAE, un travail en réseau avec les formateurs et les responsables de la VAE.

Trois groupes émergent à partir des réponses des accompagnateurs qui affirment n’avoir suivi aucune formation interne ou externe et n’avoir pas de besoins. Une partie de ces répondants estime que **leur formation initiale** les rend compétents pour exercer leur fonction d’accompagnateur, avec une surreprésentation des diplômés en psychologie du travail ou en ingénierie de la formation. D’autres trouvent que **l’apprentissage “sur le tas”** est suffisant pour commencer, mais entraîne un manque de structuration. D’autres, enfin, pensent que **leur propre expérience** professionnelle est suffisante : *“Mon parcours professionnel est ma formation”* ; *“Mon expérience de conseillère en bilan de compétences me suffit.”*

La formation interne, souvent organisée dans les déconcentrations régionales, les Régions, voire les Fédérations, prend une grande place dans les organisations qui dépendent d’un ministère : Agriculture, Enseignement supérieur, Jeunesse et Sports, Éducation nationale. Elle se tra-

duit par des modules d’analyse ou de mutualisation des pratiques et d’échanges entre collègues, de formation sur le passage à l’écriture, des réunions de coordination régionales ou nationales, des journées sur les référentiels de compétences ou de formation. Cette formation est souvent jugée trop courte sur la durée.

Beaucoup d’accompagnateurs mettent aussi en avant l’**autofor- mation**, l’autodocumentation par des ouvrages (sciences de l’éducation, psychologie cognitive, etc.) ou la consultation de sites internet. Certains mettent en avant des pratiques originales, comme la participation à un espace de travail collaboratif Points relais conseils-valideurs, ou encore un voyage d’échange avec le Royaume-Uni pour étudier les NVQ’s¹².

Les **formations suivies à l’externe** sont surtout longues et d’ordre universitaire (licence ou master, voire doctorat en psychologie, en sciences de l’éducation, en ressources humaines). Elles comprennent, pour certaines, des modules sur l’accompagnement en général, ou sur l’accompagnement spécifique à la VAE. Ces formations sont suivies en formation continue et une partie a été **validée par le biais... de la VAE**. Plusieurs mémoires portent sur la validation des acquis de l’expérience. Comme l’indique un interviewé : *“Comme pour devenir psychanalyste, il faut avoir suivi une analyse soi-même, il faudrait avoir fait soi-même une VAE pour faire de l’accompagnement avec autrui !”* Parmi les formations courtes suivies à l’externe, on retrouve surtout les formations sur les techniques d’explicitation, les référentiels. Dans les **besoins de formation qui émergent**, quatre grands domaines sont recensés :

1. les formations **techniques ou pratiques** visant à améliorer les phases de l’accompagnement :

L’accompagnement est une fonction solitaire qui mérite, comme toutes les fonctions en face-à-face, d’appartenir à un réseau de professionnels

12
National vocational qualifications.

la méthodologie du bilan de compétences, la “compétence”, les “savoirs”, “savoir-faire” et “savoir être”, la méthodologie du bilan de compétences, les référentiels de formation et de compétences, la conduite de l’entretien d’explicitation, l’accompagnement à la phase d’écriture (ateliers d’écriture), une formation pour être jury, l’ingénierie de la formation d’adultes, etc. ;

2. les formations basées sur **l’analyse de pratiques** et, particulièrement, des échanges de pratiques avec d’autres accompagnateurs, d’autres valideurs en essayant d’ouvrir à d’autres organismes certificateurs dépendant d’autres ministères : *“Comment garder la bonne distance et gérer le stress quand les personnes racontent leur histoire professionnelle, souvent liée à une histoire de vie difficile ? C’est très courant pour certains titres, comme assistante de vie.”* ;

3. les formations de niveau **théorique**, comme la médiation, la “docimologie”, l’apprentissage chez l’adulte, la “réflexivité”, etc. Parmi les répondants de cette catégorie, les accompagnateurs mettent en avant leur souci de renforcer leur légitimité à exercer cette mission d’accompagnement ;

4. les formations **“managériales”** visant la gestion du dispositif au sens large : le droit de la formation continue, les possibilités de financement de la formation continue pour l’accompagnement, mais aussi pour l’après-VAE, lorsque les candidats n’ont pas la totalité du diplôme ; également, une formation en management pour encadrer les accompagnateurs.

Beaucoup de réponses vont dans le sens de cette réflexion d’un accompagnateur : *“C’est une fonction solitaire qui mérite, comme toutes les fonctions en face-à-face, d’appartenir à un réseau de professionnels de l’accompagnement pour échanger les pratiques et faire progresser les réflexions, les outils.”*

Des relations variables avec les enseignants et les membres des jurys

Malcolm Knowles¹³ avait mis en avant que la formation continue s'était construite souvent en **opposition au modèle de la formation initiale**, qui prend peu en compte l'expérience des jeunes. Ce conflit existe parfois avec les jurys, notamment pour les diplômés scolaires et, surtout, universitaires. Mais très peu d'accompagnateurs en VAE dans les domaines professionnel et technique ont signalé ces tensions. Bien au contraire, les relations paraissent complémentaires. De manière globale, 52 % des accompagnateurs interrogés trouvent qu'ils ont de **bonnes relations** avec les enseignants ou les formateurs, 32 % trouvent que les relations sont aléatoires selon les responsables pédagogiques ou les jurys, et 16 % estiment que les relations sont inexistantes.

Témoignages de bonnes relations...

Ainsi, ceux qui trouvent que les relations sont bonnes avancent les arguments suivants : *“Nous sommes dans une co-construction avec le responsable jury CAP”* ; *“Il y a beaucoup de questions sur la méthodologie de notre accompagnement”* ; *“Bonnes, car l'intérêt de la VAE pour l'Université est **compris par tous** aujourd'hui, les réticences initiales s'étiolent”* ; *“Avec les enseignants, les contacts sont ponctuels et portent sur l'entretien d'expertise. En général, les enseignants experts sont motivés, ouverts, car **intéressés par la démarche**”* ; *“Les professionnels sont en général très favorables au dispositif”* ; *“Bonnes, depuis que l'on a démontré la **rigueur de notre dispositif** et que les enseignants sont impliqués à toutes les étapes du dispositif”* ; *“Nous avons des relations de coopéra-*

tion, de concertation, de conseil technique” ; *“Nous formons aussi les jurys à la certification selon les critères de notre ministère”* ; *“Les relations sont meilleures **au fil du temps** : les référentiels sont plus précis, les jurys voient que les validations peuvent être partielles, les jurys sont de plus en plus sensibilisés au fait que ce n'est pas l'expérience qui donne un diplôme, mais que ce sont ses acquis”* ; *“Les relations sont bonnes, car je suis accompagnateur et membre du jury, je n'ai qu'à changer de casquette”* ; *“Nous avons sensibilisé les jurys à la VAE en organisant des **séminaires** de formation et en les mettant en situation. Nous les avons aussi sensibilisés à la nécessité d'élaborer des prescriptions réalistes, et réalisables dans un deuxième temps. Puis nous avons réalisé un **guide** pour les membres du jury. Au-delà du rejet global du texte à l'origine, nous avons réussi à les intéresser à la VAE. Pour certains, elle ne s'impose plus seulement en tant que loi et décret, mais bien en tant que reconnaissance d'un parcours.”*

... ou de craintes persistantes

Mais parfois, certaines craintes, que l'on retrouvait en 2002 et 2003, perdurent : *“Les profs ont peur que l'on brade les diplômes, il faut les rassurer”* ; *“Parfois les enseignants **défendent leur diplôme** en essayant de coincer les candidats sur les connaissances. Il faudrait changer le rapport exclusif que les enseignants ont à la connaissance. Ils attendent un dossier scolaire qui prouve les connaissances”* ; *“Relations difficiles, car beaucoup pensent que la VAE dévalorise leur diplôme. Ils ont du mal à imaginer la VAE **sans complément de formation scolaire**”* ; *“Il perdure*



13

Knowles M., 1972, *The modern practice of adult education*, New York Association Press.

Les relations sont bonnes, mais avec des réticences des enseignants sur l'accès au diplôme sans formation

encore une méconnaissance voulue ou réelle du système de certification par l'expérience, avec des freins de certains membres du jury” ; *“Les relations sont bonnes, mais avec des **réticences** des enseignants sur l'accès au diplôme sans formation”* ; *“Les relations sont très différentes d'un enseignant à un autre, et les positionnements vis-à-vis de la VAE sont parfois très forts, même si cela n'est pas dit clairement”* ; *“Les membres des jurys sont **peu ou mal formés** sur cette nouvelle pratique qu'ils appréhendent, qui **dérange leurs habitudes** et leur relation au savoir. Ils se réfugient souvent après coup derrière la souveraineté de leurs décisions”* ; *“Souvent, les jurys ne donnent **pas l'impression d'avoir lu les dossiers**. C'est une véritable frustration par rapport au travail que l'on a fait”* ; *“Le montage des dossiers de financement, les niveaux d'information ou même de formation des jurys et aussi des formateurs techniques et des documents techniques sur les certifications **manquent de clarté** et ne sont pas toujours remis à jour”* ; *“J'exerce bien un métier, mais le contexte universitaire rend difficile son exercice en comparaison aux outils et fonctionnements d'autres certificateurs : inexistence de référentiels, questionnement sur l'existence même de compétences à l'Université. D'autre part, ce métier semble **peu reconnu**.”*

D'autres difficultés sont imputées aux professionnels dans les jurys : *“Les professionnels sont plus difficiles en jury que les profs. Ils posent souvent les questions les plus pointues, destinées à les mettre en valeur.”*

L'art de la diplomatie

Pour ceux qui trouvent que les relations sont aléatoires : *“Il faut être diplomate et **patient** avec les profs”* ; *“Je crois que certains ont eu peur que l'on prenne leur pouvoir, on est dans la même logique que lorsque la formation continue*

s'est développée en France dans les années 1970 à l'Université !"; "La tonalité est variable. Très peu de relations, car difficultés à les joindre. Il est parfois difficile d'avoir des renseignements objectifs sur le niveau attendu. La posture des jurys n'est **pas toujours adaptée**. Certains donnent l'impression de partir davantage sur un entretien de recrutement que sur une validation d'acquis, ils s'attendent à voir en face d'eux des experts ! Mais un jeune diplômé est-il un expert ?"; "Les relations sont cordiales et professionnelles, mais **difficile de trouver des professionnels**; souvent ce sont des professionnels qui enseignent déjà dans la formation, donc cela fausse un peu le dispositif"; "Les relations sont bonnes avec les responsables pédagogiques, mais très hiérarchisées avec les membres du jury; **le savoir reste aux enseignants**"; "Les relations étaient inexistantes ou difficiles il y a deux ans. Il y a aujourd'hui une très forte différence selon les secteurs et les centres, selon que la VAE est portée ou non par la hiérarchie. Cela se passe plutôt bien dans les formations tertiaires, et moins bien pour les formations techniques. Cela va mieux depuis que je vais sur le terrain avec les formateurs techniques ou les responsables de formation"; "Pour les responsables pédagogiques, la VAE n'est **pas clairement inscrite dans leur mission** et ne fait pas partie de leurs priorités. De plus, les universitaires ont du mal à entrer dans une logique compétence. Pour les membres du jury, ils ont souvent du mal à sortir, à s'ex-

traire des connaissances. En plus chaque prof pense que sa matière est la plus importante"; "Les membres de jurys, notamment les enseignants du supérieur, évaluent les dossiers sur la **capacité des candidats à théoriser**, un peu comme une soutenance de mémoire. Cela crée souvent des tensions"; "Il faut négocier avec les jurys. Nous sommes des médiateurs entre les attentes disciplinaires des responsables de diplôme, des enseignants et des candidats. **Il faut les convaincre** de la démarche formative de la VAE. La VAE est toujours en quête de légitimité"; "Les intérêts semblent parfois diverger selon que l'on soit professionnel ou enseignant"; "Fructueuses avec un grand nombre, et difficiles avec une poignée"; "Relations pacifiées, mais parfois conflictuelles sur des notions de rétribution de leur activité, mais aussi de retombées pour leur diplômes ou leur département"; "Il faudrait **former** les enseignants réticents à la VAE en leur montrant que les candidats en situation professionnelle sont compétents."; "Il faut **informer** les jurys des motivations des candidats et les informer de ce que sont devenus ceux qui sont passés par la démarche".

Remarque originale, le fait qu'il n'y ait pas de relations est parfois jugé comme positif par les accompagnateurs: "Il n'y a aucun contact entre les membres du jury et les conseillers VAE. Finalement, c'est plus objectif que dans les formations classiques, où ceux qui enseignent font partie du jury."

Une relation ambivalente entre l'accompagnement en VAE et le bilan de compétences ?

La VAE ne serait-elle pas un bilan de compétences qui donne un diplôme ? D'ailleurs, nombre d'accompagnateurs à la VAE ont été ou sont des conseillers

en bilan de compétences. Qui plus est, **la méthodologie et le champ sémantique sont proches**: on parle de "compétences", de "savoirs", de "savoir-faire" ou encore de "savoir-

être"... Nous aurions donc pu faire l'hypothèse qu'il y a un brouillage entre l'activité de bilan de compétences et l'activité de VAE. Apparemment, il n'en est rien. Dans la comparaison avec les bilans de compétences, les accompagnateurs sont davantage dans une **logique de "contre-identification"**.

Très peu de répondants aux questionnaires et d'interviewés y voient des similitudes (9%) : "Je ne vois pas vraiment de différence. Au lieu de faire coller des compétences à un projet, on les fait coller avec un diplôme"; "La phase d'analyse du parcours (mise en avant des grandes étapes, analyse des activités, etc.) est commune. Ensuite, dans la VAE, il s'agit de choisir des éléments saillants du parcours et de les mettre en relations avec des connaissances et des compétences par rapport à un contenu de formation."

La VAE correspond à ce que l'on peut faire, le bilan de compétences à ce que l'on veut faire

La quasi-totalité des personnes interrogées distinguent la VAE et le BC ("La VAE n'est pas l'annuaire de compétences que l'on retrouve dans le bilan de compétences") sur les différents plans :

> **des objectifs** : "Le bilan de compétences, c'est un état des lieux au service du projet"; "Le bilan de compétences permet d'ouvrir la boucle de l'avenir en soulignant les potentialités d'un projet professionnel qui passe ou pas par la voie de la formation. La VAE boucle le passé, avec la difficulté d'intégrer le différentiel qu'a construit chacun dans un référentiel rigide qui est celui du diplôme"; "La VAE correspond à ce que l'on peut faire, le bilan de compétences à ce que l'on veut faire"; "Le bilan est le reflet d'un miroir formaté, alors que le dossier VAE est un parcours de vie retracé progressivement. Mon travail consiste à renforcer la confiance du candidat et à légitimer sa demande de VAE"; "La VAE se place dans la continuité. Le bilan de compétences, c'est une synthèse, la VAE c'est une explicitation, une mise en avant de ses

compétences et connaissances au regard du diplôme. C'est plus restrictif"; "Il y a une grande différence : dans le cas de la VAE, est rédigé un document destiné à une confrontation avec un tiers évaluateur. Le bilan de compétences se destine uniquement au candidat."

> **des temporalités** : "Le bilan de compétences est en amont et parfois, il est renvoyé vers cette première étape"; "Contrairement au travail de bilan de compétences, où la construction d'une image de soi professionnelle projetée dans le futur est une des finalités, l'accompagnement VAE aide à affirmer une image de soi professionnelle au présent et conduit à l'officialiser."

> **de la méthodologie** : "Le bilan de compétences est un listage des compétences (mode déclaratif) alors que la VAE est une démarche réflexive"; "Dans le bilan de compétences, la démarche est plus large et il n'y pas de parallèle avec un référentiel diplôme."

Toutes les compétences sont évoquées. Dans la VAE, on structure un parcours avec un référentiel diplôme"; "Le questionnement est plus important en VAE, mais il faut faire attention à ne pas suggérer. Pour le bilan de compétences, le conseiller propose des outils et relis avec le candidat les résultats"; "La vie selon les deux bouts de la lorgnette... D'un côté, le tout de la personne explorée pour définir les projets ; de l'autre, la sélection des expériences par rapport à des acquis attendus, et ceci en fonction d'un projet personnel, professionnel prédéfini par l'accompagné"; "Il y a un passage à l'écriture que l'on ne retrouve pas ailleurs."

> **de l'implication et de la motivation** : "L'implication est plus forte dans une VAE que dans un bilan"; "On ne voit personne qui décroche dans un BC, alors qu'en VAE, il y a beaucoup de candidats qui ne vont pas au bout."

Pour ne pas conclure

Une profession, pour **Claude Dubar**¹⁴, acquiert une **identité sociale** forte par le développement de trois éléments : la cohérence des connaissances pratiques et théoriques sur lesquelles elle s'appuie ; l'efficacité des modes de représentation et de régulation professionnels ;

et la représentation cohérente de la notion de service.

Le développement de l'activité d'accompagnement en VAE s'est fait de manière artisanale pour, aujourd'hui, répondre à des méthodologies plus normées, voire institutionnalisées par des guides de l'accompagnateur¹⁵ dans certaines

structures de formation. L'accompagnateur semble bien être un **nouvel acteur de la formation**.

Nous serions, pour reprendre l'image de Piaget, dans un processus d'"équilibre", c'est-à-dire "dans un passage perpétuel d'un état de moindre équilibre à un état d'équilibre supérieur"¹⁶. Cette **institutionnalisation** fait d'ailleurs craindre à nombre d'acteurs une perte de leur savoir-faire, notamment dans les organismes de formation où ont été mises en place des bornes informatiques : "On ne veut pas devenir des cybervalideurs"; "Il ne faut pas que l'on devienne une banque d'enregistrement de compétences"; "Il faut insister sur la notion d'expérience globale et non saucissonnée."

L'accompagnement en VAE paraît se "**professionnaliser**" au sens américain de la sociologie des professions¹⁷, c'est-à-dire se structurer en groupe organisé, revendiquant une autonomie, une expertise et, à terme, éventuellement, un contrôle de l'accès et de l'exercice de cette activité.

Pour autant, les accompagnateurs ne représentent **pas un groupe professionnel unifié**. Pour Patrick Mayen, "lorsque émerge une nouvelle forme d'activité de travail, il n'existe pas encore de professionnels reconnus pour l'exercer. Il n'existe pas non plus de manière de raisonner et d'agir reconnues et transmissibles"¹⁸.

Nous sommes cependant davantage dans l'observation d'une **dynamique professionnelle** que dans l'étude d'un groupe professionnel constitué : le temps consacré à la VAE n'est pas le même pour tous, et certains accompagnateurs sont dans une situation professionnelle précaire (aussi bien dans la fonction publique que dans le secteur privé).

L'observation de cette dynamique professionnelle reste à poursuivre...

Gilles Pinte



Les missions régionales VAE c'est qui ?

Créées en application de la loi de Modernisation sociale de 2002, la plupart des missions régionales VAE sont portées par les **CARIF-OREF** ; suite à la loi de décentralisation de 2004, certaines ont été intégrées au sein des **Conseils Régionaux**.

Les missions régionales VAE pour quoi ?

En fonction des régions

- produire et diffuser une **information adaptée** au niveau régional,
- mettre à disposition **des ressources sur la VAE**,
- assurer **l'animation et la professionnalisation** des réseaux d'information-conseil,
- être en **appui technique d'ingénierie et de conseil** pour le montage d'actions spécifiques sur les territoires,
- **mettre en réseau** des partenaires,
- **participer aux instances régionales** (Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, Comité Régional des Certificateurs Publics...),
- produire et diffuser des **indicateurs pour le pilotage**.

Les missions régionales VAE pour qui ?

En fonction des régions

- pour les **professionnels de la Validation des Acquis de l'Expérience** dont ceux du réseau d'information-conseil VAE,
- pour les **professionnels de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle**,
- pour les **acteurs socio-économiques territoriaux, les entreprises**,
- pour le public intéressé par la VAE.

Des exemples de réalisation

- des guides sur les procédures de validation, sur les dispositifs de financement,
- des outils de recherche de certifications,
- des méthodologies pour faciliter l'accès à la VAE des publics en difficulté,
- des guides VAE entreprise,
- des lettres d'information,
- des tableaux de bord, suivis statistiques, suivis des parcours,
- des démarches et outils pour la professionnalisation des acteurs.

Tableau synthétique des acteurs de la VAE

LES ACTEURS	LEURS MISSIONS	LEUR COMPOSITION	LEUR RÔLE
De l'information conseil	L'animateur VAE	Coordonne les acteurs des PRIC, PRI et PR OPCA présents sur relais territorial.	Ils offrent une aide à la décision des individus et/ou entreprises.
	Les PRIC	Informent et conseillent toutes personnes sur la VAE au regard de son projet.	
	Les PRI	Concourent à l'information générale du grand public.	
	Les PR OPCA	Informent et conseillent les entreprises sur le dispositif VAE et sa mise en œuvre.	
De la validation	LE CERTIFICATEUR	Il est responsable de la certification qu'il délivre.	Ils ont la responsabilité des certifications qu'ils délivrent et des procédures associées.
	LE VALIDEUR	Il est en charge des procédures de VAE, de son organisation.	
	L'ACCOMPAGNATEUR	Il apporte une aide facultative au candidat dans son parcours de validation.	
Les instances coordinatrices	LE PRAO - LA CELLULE RESSOURCE RÉGIONALE	Coordonne le dispositif VAE sur le territoire.	Ils sont garants du développement de la VAE.
	LE CONSEIL RÉGIONAL	Organise et finance le dispositif d'information conseil.	
	LA CNCP	Instance chargée de répertorier les certifications professionnelles.	

3. Vos missions : informer et conseiller sur la VAE

AUPRÈS DE QUEL PUBLIC ?

L'information et le conseil dispensés par les référents VAE des PRIC s'adressent à tout type de public, quel que soit son statut.

EN QUOI CONSISTE L'INFORMATION VAE ?

L'information sur la VAE peut être dispensée de manière collective ou individuelle, en fonction du niveau d'information préalable de la personne reçue, de ses intentions et de l'urgence de sa situation. Ce service n'est donc pas normé. Il constitue un lieu et un temps d'écoute neutre pour permettre au bénéficiaire de s'interroger sur sa situation.

SERVICE	OBJECTIFS ET CONTENU DU SERVICE
<p style="text-align: center;">ACCUEIL, INFORMATION GÉNÉRALE ET INDIVIDUALISÉE</p>	<p>Un lieu et un temps d'écoute neutre et individualisé. Le bénéficiaire :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Est accueilli et informé quelle que soit sa situation ; ■ Peut s'exprimer sur sa situation et évoquer ses interrogations en terme d'évolution professionnelle.
	<p>Une première information sur la VAE. Le bénéficiaire :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Est informé clairement sur ce qu'est la VAE (offre de certification, modalités et procédures). Il doit pouvoir répondre aux questions : « Qu'est-ce que la VAE ? », « Que permet-elle ? », « Comment est-elle organisée ? », « Qui s'en occupe ? ». ■ Est informé sur l'offre de certification régionale et nationale <ul style="list-style-type: none"> - Spécificités de certains secteurs ; - Adresses et lieux d'information complémentaires. ■ Peut commencer à repérer la place et la pertinence de la démarche par rapport à sa situation.
	<p>Une information approfondie et individualisée. Le bénéficiaire peut :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Mieux appréhender les objectifs du dispositif ; ■ Maîtriser les informations réglementaires indispensables (critères de recevabilité, interlocuteurs, certifications, procédures...); ■ Identifier la place de la VAE dans toute la formation continue et comparer différentes modalités d'accès ; ■ Avoir des réponses précises et individualisées à des questionnements liés à sa situation.



EN QUOI CONSISTE LE CONSEIL EN VAE ?

Le référent VAE du PRIC a pour rôle d'aider le bénéficiaire à réaliser un diagnostic et à traduire l'information générale dans sa propre situation.

Cela suppose en général une **approche individuelle** car ce travail nécessite une analyse approfondie de la situation du bénéficiaire afin de repérer la pertinence de la réponse de validation.

SERVICE	OBJECTIFS ET CONTENU DU SERVICE
<p style="text-align: center;">CONSEIL INDIVIDUALISÉ</p>	<p>Dans cette phase, il s'agit de :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Analyser la demande du bénéficiaire et réaliser un diagnostic partagé de sa situation au regard de ses enjeux et des perspectives d'évolution professionnelle ; ■ Vérifier la pertinence de l'objectif de certification par la VAE compte-tenu des éléments de situation et de projets repérés ; ■ Explorer différentes hypothèses de certification ; ■ Donner des éléments de vérification de la faisabilité du projet VAE. <p>Le bénéficiaire sera en mesure de :</p> <p>Etape 1</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Repérer encore plus précisément la pertinence de la démarche par rapport à sa situation ; ■ Repérer les expériences significatives dans son parcours personnel et les activités susceptibles d'être validées ; ■ Mettre en avant des arguments relatifs à cette expérience dans une perspective de validation ou d'évolution professionnelle. <p>Etape 2</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Mieux comprendre le système de validation, repérer ses critères de choix, les interlocuteurs à rencontrer et les informations supplémentaires à recueillir ; ■ Identifier les certifications existantes au regard de l'expérience et éventuellement, les hiérarchiser selon ses propres critères ; ■ Repérer la faisabilité concrète de la démarche ; ■ Explorer les pistes de financement de la VAE ; ■ Identifier des alternatives au cas où la VAE ne serait pas pertinente. <p>Etape 3</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Prendre contact avec les certificateurs ; ■ Prendre une décision en connaissance de cause.

47 925 personnes reçues en entretien par les points-conseils VAE en 2010 (Tableau de bord InterCarif-Oref)

Benjamin d'Alguerre, 24 février 2012

Le troisième tableau de bord de la VAE par région réalisé par le groupe de travail "Statistiques et suivi des parcours VAE" du réseau InterCarif-Oref vient d'être publié. Portant sur les années 2009 et 2010, ses observations ont pour objectif de constituer une photographie générale à un instant T, du fait des nombreuses disparités régionales existantes, en termes d'information sur le conseil en VAE ou de démographie territoriale.

Ainsi, en fonction des spécificités territoriales, les stratégies régionales, les institutions conventionnées [« points relais conseil » (PRC) ou « points information conseil » (PIC)] connaissent des situations diverses, notamment en matière de couverture des territoires. En 2010, on comptait donc 107 de ces structures en Rhône-Alpes contre 5 en Languedoc-Roussillon, 4 en Auvergne, 2 sur l'île de la Réunion et 1 seule en Martinique. En revanche, Paca ne compte aucun PRC, remplacés qu'ils sont par des structures d'information orientation (SIO) intégrées dans le cadre du service public régional d'orientation (SPRO). Parmi ces points d'information, les CIO et les Centres inter-institutionnels de bilans de compétences (Cibc) représentent près de 40 % des structures supports. Viennent ensuite Pôle emploi (environ 9 %), les Missions locales (environ 7 %) et les Fongecif (près de 6 %).

En 2010, 47 925 personnes ont été reçues en entretien-conseil. Elles étaient 58 185 l'année précédente. La majorité d'entre eux se situait dans une tranche d'âge 30-44 ans. Quant aux plus demandeurs de conseils, ils étaient essentiellement titulaires de niveaux V (34,3% en 2010, 28,2 % en 2010) et IV (27 % en 2010, 15,6 % en 2009). Lors de ces deux années, la parité hommes-femmes est restée sensiblement équitable.

Les salariés en CDI sont demeurés – dans de massives proportions – les plus grands demandeurs de conseils en matière de VAE, même si 2010 aura vu la demande émanant de la part de salariés en CDD augmenter. Des conseils qui se seront souvent conclus par une suggestion d'entrée en VAE, mais pas uniquement puisque ces consultations auront également abouties sur des suggestions d'entrée en formation ou d'établissements de bilans de compétences.

Documents joints

- [La validation des acquis de l'expérience, tableau de bord par région 2009-2010](#) (PDF – 1.4 Mo)

L'information conseil en VAE

>> NOMBRE DE POINTS RELAIS CONSEIL EN VAE

Cet indicateur correspond au nombre de Points relais conseil conventionnés et non au nombre de points d'accueil sur un territoire.

2009	5	4	4	8	8	76	23	14	12	12	12	8	8	5	6	8	1	20	20	20	10	2	104
2010	5	4	4	8	8	80	23	16	12	12	12	8	8	5	6	8	1	19	20	20	10	2	107
		• Aquitaine	• Auvergne	• Bourgogne	• Bretagne	• Centre	• Champagne-Ardenne	• Franche-Comté	• Haute-Normandie	• Ile-de-France	• Languedoc-Roussillon	• Limousin	• Lorraine	• Martinique	• Midi-Pyrénées	• Nord-Pas de Calais	• PACA ¹	• Pays-de-la-Loire ²	• Poitou-Charentes	• Réunion	• Rhône-Alpes		

¹ En PACA, il n'existe pas de Prc (au sens du cahier des charges référence Cris) mais 20 structures d'information intégrées dans le cadre du Service public régional d'orientation qui ont des données sur l'information en VAE.

² Pour les Pays de la Loire, le Conseil régional a retenu des personnes et non pas des structures : il faut donc lire 20 personnes en 2009 et 22 personnes en 2010

LA DIVERSITÉ DES PRC

Selon les stratégies régionales, les institutions conventionnées Points relais conseil (Prc) ou Points information conseil (Pic) se trouvent être plus ou moins diversifiées (mono ou multiculturalisme) et la couverture territoriale plus ou moins importante.

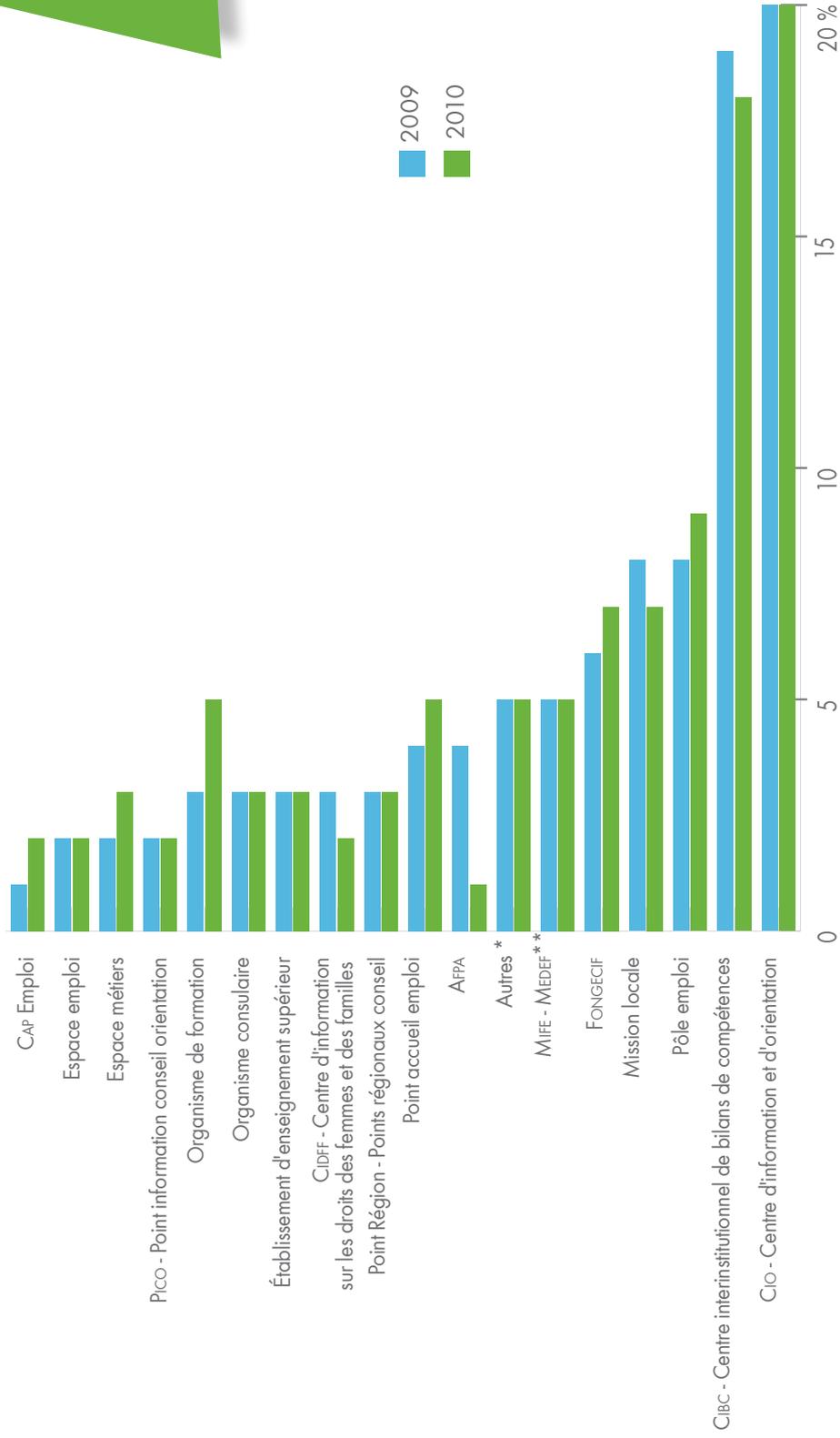
LE CONVENTIONNEMENT ET LE FINANCEMENT DES PRC

Le conventionnement des Prc ou Pic est variable d'une région à l'autre. Certaines régions ont opté ces dernières années pour un conventionnement répondant aux règles du code des marchés publics sur la base d'un appel à projet ou d'un appel d'offre alors que d'autres ont maintenu le conventionnement sur la base d'une demande de subvention. En Rhône-Alpes, les Points relais information conseil sont labellisés par l'État, la Région et les partenaires sociaux, pour une durée de deux ans renouvelables.

Les Prc sont en majorité financés exclusivement par les Régions, sauf en région Centre et Midi Pyrénées où ils sont cofinancés (État, Région et/ou autre financeur). En Bretagne et en Nord-Pas de Calais, les Points information conseil (Pic) sont labellisés, sans financement, par l'État et la Région, ils sont signataires d'une charte qualité.

L'information conseil en VAE

>> TYPOLOGIE DES STRUCTURES SUPPORTS



Les Cio représentent 20 %
des structures supports
Points relais conseil...

* ARCIBC, Retravailler, Autres Cb, AGEFMA, CRAIEP, Centre de réadaptation professionnelle et de formation, Association ASCOVAE, GIP Faip, OPCAUA
 ** Maison de l'information sur la formation et l'emploi/ Maison de l'emploi et de la formation

Tableau de bord de la VAE • 2009-2010
 (source groupe de travail InterCarifOref)

[retour
 sommaire]

L'information conseil en VAE

>> NOMBRE DE PERSONNES REÇUES EN ENTRETIEN CONSEIL

Cet indicateur correspond au nombre de personnes reçues en entretien conseil individuel.

Une personne peut être amenée à bénéficier d'un ou plusieurs entretiens conseil, le nombre d'entretiens n'étant pas comptabilisé.

	Nombre de personnes reçues en entretien conseil		Part des personnes reçues en entretien au sein de la pop. active régionale*	
	2010	2009	2010	2009
Aquitaine	2 677	3 519	1,8 ‰	2,4 ‰
Auvergne	1 983	1 914	3,3 ‰	3,2 ‰
Bourgogne	2 789	2 976	3,8 ‰	4,0 ‰
Bretagne	3 089	3 066	2,2 ‰	2,2 ‰
Centre	3 499	4 282	3,0 ‰	3,7 ‰
Champagne-Ardenne	1 482	1 468	2,4 ‰	2,4 ‰
Franche-Comté	1 161	1 466	2,1 ‰	2,7 ‰
Haute-Normandie	2 571	2 630	3,0 ‰	3,1 ‰
Ile-de-France	-	8 805	-	1,5 ‰
Languedoc-Roussillon	4 012	3 771	3,6 ‰	3,4 ‰
Limousin	481	690	1,5 ‰	2,1 ‰
Lorraine	2 384	2 490	2,2 ‰	2,3 ‰
Martinique	410	362	2,3 ‰	2,0 ‰
Midi-Pyrénées	3 851	3 787	2,9 ‰	2,9 ‰
Nord-Pas de Calais	3 350	4 468	1,9 ‰	2,5 ‰
PACA	2 818	1 106	1,3 ‰	0,5 ‰
Pays-de-la-Loire	2 116	2 144	1,3 ‰	1,3 ‰
Poitou-Charentes	3 848	3 845	4,9 ‰	4,9 ‰
Réunion	1 209	948	3,4 ‰	2,7 ‰
Rhône-Alpes	4 195	4 448	1,4 ‰	1,5 ‰
National	47 925	58 185	-	-

* Données recensement de la population 2007
Source INSEE

Tableau de bord de la VAE • 2009-2010
(source groupe de travail InterCarifOref)

[retour
sommaire]

L'information conseil en VAE

>> RÉPARTITION DES PERSONNES REÇUES EN ENTRETIEN CONSEIL PAR NIVEAU

Cet indicateur présente selon les régions, soit le niveau de la dernière classe suivie, soit le niveau du dernier diplôme obtenu avant l'engagement dans la démarche de VAE.

	Total		Niveau VI		Niveau V		Niveau IV		Niveau III		Niveau II		Niveau I	
	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009
Aquitaine	2 677	3 519	9,3	7,0	33,7	36,3	29,9	27,9	16,8	18,4	7,7	8,2	2,6	2,3
Auvergne ¹	1 949	1 898	12,6	12,1	39,3	41,1	27,1	27,3	12,5	11,6	6,8	6,6	1,6	1,3
Bourgogne	2 789	2 976	14,3	13,9	39,3	41,7	26,1	25,5	12,2	12,4	6,0	5,2	2,1	1,3
Bretagne ¹	2 721	2 029	5,5	5,6	31,1	33,3	31,0	29,8	18,0	19,3	8,4	8,7	6,0	3,4
Centre	3 499	4 282	23,0	21,3	34,8	32,0	26,8	23,4	18,0	10,5	2,8	1,9	1,0	1,1
Champagne-Ardenne ²	1 373	1 432	19,7	21,0	34,5	36,4	24,5	25,5	14,0	11,7	5,6	4,1	1,6	1,3
Franche-Comté	1 161	1 466	13,6	13,2	34,3	38,9	28,7	26,3	16,4	15,8	6,0	4,2	0,9	1,8
Haute-Normandie	2 571	2 630	18,1	21,8	38,0	37,1	26,1	24,4	12,0	11,1	4,6	4,6	1,2	1,0
Ile-de-France	8 805	8 805	16,7	16,7	27,7	27,7	27,9	27,9	17,4	17,4	7,7	7,7	2,6	2,6
Languedoc-Roussillon ^{1,3}	3 763	3 566	23,1	22,2	28,3	30,2	27,2	26,5	11,9	12,0	7,3	6,7	2,2	2,4
Limousin ¹	481	564	7,9	6,6	45,5	43,6	25,2	26,1	16,2	16,5	3,7	5,7	1,5	1,6
Lorraine ¹	2 447	2 466	9,9	10,1	34,1	34,5	29,2	29,1	18,1	18,8	6,7	5,4	2,0	2,0
Martinique	410	362	25,9	19,6	40,5	48,6	23,2	22,4	7,8	6,1	2,4	3,0	0,2	0,3
Midi-Pyrénées	3 851	3 787	10,4	10,8	35,4	37,8	27,7	27,0	15,1	14,2	8,1	5,5	3,2	2,8
Nord-Pas de Calais	3 350	4 463	10,0	10,4	27,0	27,2	27,2	28,2	24,1	22,4	7,8	9,5	3,5	2,5
PACA	2 818	1 106	8,2	12,6	32,6	33,6	36,7	29,5	19,1	19,4	2,7	3,9	0,6	1,0
Pays-de-la-Loire	2 116	2 144	5,0	6,9	31,7	35,9	27,8	29,9	17,0	15,9	7,0	6,9	5,8	3,3
Poitou-Charentes	3 848	3 845	12,5	13,1	41,7	36,3	26,1	25,5	12,2	12,2	5,3	5,8	2,2	1,8
Réunion	1 209	948	20,8	15,4	35,0	30,0	29,4	24,8	8,0	8,8	3,6	3,3	0,3	0,5
Rhône-Alpes ¹	4 194	4 315	13,9	12,1	32,7	39,1	29,0	29,3	15,8	12,6	6,5	5,4	2,2	1,4
National	47 227	56 602	13,5	14,0	34,3	28,2	27,0	15,6	15,0	6,1	6,1	6,1	2,4	2,0

¹ Données non renseignées pour l'ensemble des personnes reçues.

² Niveau VI = autres (sans diplôme, certification étrangère, brevet des collèges, certificat de formation générale, certificat d'études primaires).

³ La totalité des candidats n'est par représentée, une autre catégorie existe "certification sans niveau spécifique" (type Du, Cap ou certification étrangère) 205 candidats pour 2009, 249 pour 2010

[retour sommaire]

Tableau de bord de la VAE • 2009-2010
(source groupe de travail Inter-CarifoRef)

La validation

>> NOMBRE DE VALIDATIONS TOTALES, PARTIELLES OU REFUSÉES

Les données ci-dessous représentent le nombre de validations totales, partielles ou de non validation des certifications professionnelles au cours des années 2009 et 2010 dans chacune des régions, tous certificateurs confondus.

	Nbre de dossiers examinés en jury		Nbre validations totales		Nbre validations partielles		Nbre validations refusées		Poids des dossiers au sein de la pop. active rég.	
	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009
Aquitaine	2 290	3 172	1 426	1 829	635	886	222	458	1,6 ‰	2,2 ‰
Auvergne	1 006	1 126	520	594	377	441	109	101	1,7 ‰	2,0 ‰
Bourgogne	-	-	693	801	339	487	98	180	-	-
Bretagne	3 093	3 265	1 846	1 890	954	1 092	293	259	2,2 ‰	2,3 ‰
Centre	1 530	2 142	827	1 114	557	750	146	279	1,4 ‰	1,8 ‰
Champagne-Ardenne ¹	983	1 105	512	599	315	314	153	190	1,6 ‰	1,8 ‰
Franche-Comté	624	770	353	389	215	294	57	87	1,1 ‰	1,4 ‰
Haute-Normandie	1 245	1 365	704	836	343	292	158	166	1,4 ‰	1,6 ‰
Languedoc-Roussillon	1 981	2 398	1 011	1 166	677	913	243	287	1,8 ‰	2,2 ‰
Limousin	636	785	359	454	126	204	-	-	2,0 ‰	2,4 ‰
Lorraine	1 648	1 978	876	1 055	527	685	245	238	1,5 ‰	1,8 ‰
Martinique	468	578	234	319	146	150	88	109	2,6 ‰	3,2 ‰
Midi-Pyrénées	2 383	2 527	1 402	1 490	774	832	207	205	1,8 ‰	1,9 ‰
Nord-Pas de Calais	4 162	4 247	2 490	2 542	1 214	1 222	458	483	2,3 ‰	2,4 ‰
Paca	3 710	3 645	2 374	2 259	891	913	445	473	1,7 ‰	1,7 ‰
Pays-de-la-Loire	1 811	1 806	1 054	1 029	599	536	158	174	1,1 ‰	1,1 ‰
Poitou-Charentes	1 679	1 689	730	903	717	571	232	215	2,1 ‰	2,1 ‰
Réunion	1 255	1 465	704	802	365	438	186	225	3,6 ‰	4,2 ‰
Rhône-Alpes ²	6 471	6 088	4 267	3 915	1 590	1 683	528	490	2,2 ‰	2,1 ‰

¹ Trois personnes ne se sont pas présentées devant le jury en 2010 et deux en 2009.

² Types de validation non renseignés pour l'ensemble des candidats présentés en jury.

La validation

>> NOMBRE ET NIVEAU DES CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES VALIDÉES EN TOTALITÉ

Les données ci-dessous représentent le nombre et le niveau des certifications professionnelles validées en totalité au cours des années 2009 et 2010 dans chacune des régions, tous certificateurs confondus.

	Nbre certifi. validées en totalité		Niveau V		Niveau IV		Niveau III		Niveau II		Niveau I	
	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009
Aquitaine	1 426	1 829	483	530	223	198	238	328	72	107	51	57
Auvergne	520	594	283	249	113	120	78	168	35	42	11	15
Bourgogne	693	801	423	457	116	128	122	190	25	17	7	9
Centre	827	1 114	408	627	129	185	209	211	51	52	30	39
Champagne-Ardenne	512	599	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Franche-Comté	353	389	154	184	74	72	93	95	28	31	4	7
Haute-Normandie	704	836	302	378	156	201	187	219	55	33	4	5
Ile-de-France	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Languedoc-Roussillon	1 101	1 166	508	538	193	207	211	308	56	61	43	52
Limousin	359	454	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Lorraine	876	1 055	416	526	202	170	200	304	36	35	22	20
Martinique	234	319	45	108	81	87	85	115	12	6	11	3
Midi-Pyrénées	1 402	1 490	773	708	172	211	325	431	100	105	32	35
Nord-Pas de Calais	2 490	2 542	921	813	622	636	647	864	150	127	150	102
Paca	2 374	2 259	949	858	451	496	925	858	26	25	23	20
Pays-de-la-Loire	1 054	1 029	789	1 028	362	295	367	301	181	79	88	36
Poitou-Charentes	730	903	385	349	161	246	148	210	31	82	5	16
Réunion	704	802	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Rhône-Alpes	4 267	3 891	2 703	2 420	564	509	697	741	173	143	88	78

1 Hors données Santé-Social pour 2009 et 2010 et ENITA pour 2009.

2 Données non renseignées pour l'ensemble des candidats ayant validé en totalité.

Tableau de bord de la VAE • 2009-2010
(source groupe de travail Inter-CarifoRef)

[retour
sommaire]



Des ambassadeurs « métier, formation, VAE » en Basse-Normandie pour une meilleure orientation...

Lancé le 19 janvier dernier, le réseau des ambassadeurs compte aujourd'hui 208 ambassadeurs « métier », dans des secteurs aussi variés que le bâtiment, l'hôtellerie, l'agroalimentaire, le spectacle vivant, l'horticulture, le secteur sanitaire et social, la filière équine... Ces professionnels s'engagent à accueillir sur leur lieu de travail toute personne désireuse d'en savoir plus sur leur métier.

La Région Basse-Normandie, en partenariat avec le Rectorat de l'académie de Caen et plusieurs organisations professionnelles, a mis en place un réseau d'ambassadeurs pouvant témoigner et faire partager leur expérience professionnelle ou de formation auprès des personnes qui se posent des questions d'orientation (scolaires, demandeurs d'emploi, salariés). Ce dispositif qui s'inscrit dans les orientations du Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles (CPRDFP), est actuellement en phase d'expérimentation jusqu'au 30 juin 2012. Après une évaluation menée par le Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Cereq) de Bordeaux, il pourrait être généralisé au niveau national.

L'histoire du réseau des ambassadeurs commence par le lancement en 2009 d'un appel à projets du Fonds d'Expérimentation pour la Jeunesse (FEJ) concernant l'orientation et l'insertion professionnelle des jeunes. La Région Basse-Normandie y répond avec d'autres partenaires dont le Rectorat de l'académie de Caen, la Fédération française du bâtiment (FFB) et la commission paritaire emploi-formation de l'industrie hôtelière. Le projet est intitulé « Ambassadeurs métiers, formation professionnelle, VAE ». **Son objectif : contribuer à la connaissance de la réalité des métiers et de l'environnement de travail, et des formations professionnelles par un échange construit à partir d'un « vécu » et contribuer ainsi à sécuriser les parcours.** Le projet retenu, l'expérimentation commence courant 2010, avec l'appui des réseaux des professionnels de l'accueil, de l'information et de l'orientation et de nombreuses branches professionnelles.

Le Fonds d'Expérimentation pour la Jeunesse (FEJ)

Créé en mars 2009, le FEJ est animé par la Direction de la Jeunesse, de l'Éducation populaire et de la Vie associative, qui est rattachée au ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et de la Vie associative. Ce fonds d'expérimentation est doté de contributions de l'État et de toute personne morale de droit public ou privé qui s'associent pour définir, financer et piloter un ou plusieurs programmes expérimentaux visant à favoriser la réussite scolaire des élèves et à améliorer l'insertion sociale et professionnelle des jeunes de moins de 25 ans. Il fonctionne principalement sur le mode d'appels à projets portant sur des thématiques ciblées qui ont vocation à couvrir une grande partie du champ de la politique menée en faveur des jeunes. Chacun des projets doit intégrer une évaluation externe et scientifique.

En savoir plus et consulter les appels à projets du FEJ sur le site dédié : <http://www.experimentationsociale.fr>



Ambassadeurs « formation » et « VAE »

Le dispositif des ambassadeurs permet également de rencontrer des personnes qui sont en dernière année de formation ou qui sont sorties de formation depuis moins d'un an. Ce sont les ambassadeurs « formation ». Actuellement, **14 ambassadeurs « formation »** composent le réseau, l'objectif pour la fin de l'année étant de réunir 50 ambassadeurs de ce type. Les établissements de formation qui y participent sont pour l'instant : l'Institut régional du travail social (IRTS) de Basse-Normandie, le Centre interprofessionnel de formation de l'artisanat du Calvados (Cifac), l'Institut de formation d'aides soignants (Ifas), l'Institut de formation en soins infirmiers (Ifsi), la Maison familiale rurale (MFR) de Vimoutiers. Prochainement, le réseau pourra compter sur la collaboration de la Direction Régionale de l'Agriculture, de l'Alimentation et de la Forêt (Draaf), de l'Université, du Rectorat, d'autres centres de formation d'apprentis et écoles des domaines sanitaire et social.

Autre réseau amené à se développer : celui des **ambassadeurs « VAE »**. Ces derniers sont des professionnels en activité qui ont réussi une validation totale de leur certification par le biais de la validation des acquis de l'expérience (VAE). Une vingtaine d'ambassadeurs « VAE » devraient composer le réseau à la fin de l'année pour partager... leur expérience.



Faciliter la mise en relation entre personnes en recherche d'informations et personnes expérimentées est une des missions du réseau des ambassadeurs. Savoir si un métier correspond bien à l'idée que l'on s'en fait, connaître les débouchés, les perspectives d'évolution... Ces interrogations, nombre de personnes se les posent : jeunes qui préparent leur orientation scolaire, actifs (demandeurs d'emploi ou salariés) souhaitant changer d'orientation professionnelle. Grâce au site Internet dédié au dispositif, ces personnes peuvent prendre rendez-vous avec des professionnels sur le terrain qui répondront à toutes leurs questions : les ambassadeurs « métier ».

Sur la base du volontariat, l'ambas-



Contactez un ambassadeur sur le site Internet dédié au dispositif :

<http://ambassadeurs.region-basse-normandie.fr>

La démarche est intuitive et ne demande pas plus de deux ou trois minutes. Il suffit de cliquer sur « **Rencontrer un ambassadeur** » puis sur « **Rechercher un ambassadeur** ». Un formulaire de recherche s'affiche qui permet de sélectionner le type d'ambassadeur que l'on souhaite rencontrer (métier, formation ou VAE), son secteur professionnel ou sa certification, la zone géographique. Après avoir cliqué sur « Rechercher », la liste des métiers représentés (ou formations) s'affichent. C'est en cliquant sur l'une des propositions, qu'un lien pour prendre rendez-vous est proposé. Après avoir répondu à quelques questions (situation actuelle, commune de résidence, mail...), un message peut être envoyé à l'ambassadeur. Le premier contact se fait soit par mail ou par téléphone.



sadeur « métier » s'engage en effet à **accueillir sur son lieu de travail** toute personne en recherche d'informations dans le cadre de son orientation pour lui **parler de la réalité de son métier** : description de ses activités, avantages et contraintes du métier, équipements utilisés, environnement de travail... Il peut également compléter son propos en parlant de son parcours professionnel, de son entreprise...

Trois ans d'expérience professionnelle sont requis pour intégrer le réseau des ambassadeurs « métier ».

Ces professionnels sont soit des chefs d'entreprises, soit des salariés (en accord avec l'employeur). Important : l'ambassadeur est tenu de garantir la sécurité des personnes sur son lieu de travail. Concernant la durée de l'entretien, il n'y a pas de règles : l'ambassadeur gère l'entretien selon le temps dont il dispose et celui nécessaire pour informer et répondre aux questions de son interlocuteur. S'il est indisponible temporairement, il peut suspendre provisoirement sa participation en se connectant à son compte sur le site Internet via un identifiant et un mot de passe.

Toute personne qui s'interroge sur son orientation peut rencontrer un ambassadeur. Il n'y a pas de restric-



tions. Ces personnes peuvent avoir été orientées vers le dispositif par des structures qui participent à l'expérimentation comme les Centres d'Information et d'Orientation (CIO), les Missions locales, la Cité des métiers de l'Orne, le réseau des Cap Emploi, les Espaces d'Orientation et d'Intégration Régionaux (Esp'OIR). Actuellement, **ce sont les demandeurs d'emploi et les personnes en activité qui utilisent le plus le réseau des ambassadeurs « métier ».** Des efforts vont être menés prochainement pour que les jeunes, public prioritaire visé initialement, s'emparent également du dispositif.

Au lancement de la démarche, 134 ambassadeurs représentant l'agroalimentaire, le bâtiment, l'hôtellerie, l'éducation, la filière équine, la fonction publique, l'horticulture, le sanitaire et le social et le spectacle vivant avaient été réunis. Aujourd'hui, **le cap des 200 ambassadeurs « métier » est franchi qui sont répartis dans 17 secteurs d'activité.**



témoignage

Esther VAUGUET, cadre de santé, salariée à la clinique de la Miséricorde de Caen



Le métier d'infirmière est passionnant, très riche sur un plan professionnel que personnel. Il offre de multiples perspectives d'évolution : j'étais infirmière au début de ma carrière puis je suis devenue infirmière anesthésiste. J'exerce maintenant en qualité de cadre de santé. Je peux donc parler de ces trois métiers de la santé, de mon intérêt pour chacun d'eux. Je pense qu'il est important que les professionnels témoignent de leur expérience du terrain : c'est un complément d'information incontournable aux diverses fiches métiers. De plus, une rencontre est souvent à l'origine du choix d'orientation.





témoignage

GV, psychologue du travail au sein d'un centre de bilan de compétences

Je reçois les salariés qui souhaitent pour certains se réorienter professionnellement. Dans ce cadre, j'ai proposé dernièrement à une personne de contacter un ambassadeur pour affiner les connaissances qu'elle avait du métier d'éducateur spécialisé. La prise de contact a été simple, les rencontres rapides, efficaces, pertinentes. Finalement, la personne valide son projet. Je souhaitais témoigner de la pertinence de cet outil.

Le réseau se développe notamment avec les branches professionnelles dans le cadre des contrats d'objectifs. Les nouveaux ambassadeurs sont issus de la plasturgie, des travaux publics, de l'artisanat, de l'agriculture. Les métiers représentés sont divers et variés : responsable séchage industriel, chef d'atelier métallerie, agent d'élevage laitier, psychomotricien, professeur de physique, conseiller d'orientation psychologue, responsable des ressources humaines, directeur d'entreprise... Pour devenir ambassadeur de son métier, il est également possible d'adresser une candidature spontanée. Celle-ci sera étudiée de façon collégiale dans le cadre d'un comité technique.

Véritable outil d'aide à la décision pour les personnes en recherche d'orientation, qui associe de nombreux partenaires (branches professionnelles, acteurs de l'orientation, établissements de formation), simplicité de la démarche... tous ces éléments font du réseau des ambassadeurs, un outil innovant qui a sans aucun doute de très beaux jours devant lui.

Le réseau des ambassadeurs sera présent les 1, 2 et 3 décembre 2011 sur la manifestation « Place aux métiers » au Parc des Expositions de Caen. (voir article p. 36)



témoignage

Amandine MAILLARD :

« J'ai pu poser toutes les questions que je souhaitais »

« Grâce aux ambassadeurs métier, j'ai pu rencontrer cinq éducateurs spécialisés dans diverses institutions, avec lesquels j'ai pu m'entretenir et leur poser toutes les questions que je souhaitais. Un tel dispositif doit être maintenu car sans celui-ci, rencontrer des professionnels de divers secteurs professionnels est difficile car ils n'ont pas forcément le temps et les moyens de nous rencontrer. Il est alors difficile de se construire un projet professionnel sans un échange approfondi avec des personnes du milieu par lequel nous pourrions être intéressés. Avant de connaître ce dispositif, nous avons essayé avec la personne qui m'a suivi pour mon bilan de compétences, de trouver des professionnels que je pourrais rencontrer afin de s'assurer que l'orientation professionnelle que nous avons déterminés me convenait. Cependant pour la plupart, il ne pouvait pas m'inclure dans leur emploi du temps déjà bien rempli ».

Contact :

Charlotte PIGEON

Tél. 02 31 06 78 67

Mail : ambassadeurs_dpma@crbn.fr

<http://ambassadeurs.region-basse-normandie.fr>



Le dispositif régional Cap VAE a permis à 65 personnes en situation de handicap mental de recevoir une qualification de niveau 5

Benjamin d'Alguerre, 15 avril 2011

Le vendredi 8 avril 2011, quatre candidats en situation de handicap mental venus de l'[Esat du Centre de la Gabrielle](#) (Claye-Souilly, 77) ont obtenu leur certification de niveau 5 au titre d'un parcours de validation des acquis de l'expérience mis en place dans le cadre du dispositif régional Cap VAE. Ils intègrent ainsi le cercle des 65 diplômés passés par ce dispositif de titularisation établi en 2008.

Seize établissements situés en région parisienne sont inscrits dans ce dispositif, coordonné par le Centre de la Gabrielle et financé par la Région Ile-de-France, le Fonds social européen (FSE), la Direccte Ile-de-France et l'Agence régionale de santé (ARS). « *Les personnes que nous accompagnons dans ce dispositif de qualification sont en état de handicap mental* », a indiqué Jean-Raphaël Loire, chef de projet au sein de l'Esat, dans un entretien accordé au *Quotidien de la formation* le jeudi 14 avril, « *toutefois, ces dernières demeurent concernées par la loi et doivent donc bénéficier d'une expérience professionnelle de trois ans pour accéder à la VAE.* » Les titres préparés par les 156 candidats de départ concernaient cinq grands domaines d'activité : la blanchisserie industrielle, la restauration collective, la création et l'entretien d'espaces verts, le prêt-à-porter et l'entretien des locaux, tous qualifiables à un niveau équivalent au CAP.

« *L'Esat du Centre de la Gabrielle accompagne ces personnes dans leur démarche de titularisation* », a précisé le chef de projet de l'établissement, « *nous évaluons leur référentiel métier et établissons des grilles de compétences pour chaque diplôme avant de positionner ces candidats au Cava de Créteil, à l'Afpa d'Ile-de-France ou au CFPTA de Brie-Comte-Robert afin que ces derniers suivent les apprentissages nécessaires à l'obtention de leur qualification.* » Des formations effectuées par des professionnels encadrants, mais aussi par des bénévoles, lesquels accompagnent les lauréables dans la rédaction de livrets d'activité, évaluent leur parcours et les aident à affronter un "jury blanc" (composé de moniteurs, de formateurs, mais aussi de professionnels) avant qu'ils ne se présentent devant le véritable jury. « *En cas de validation partielle de leur diplôme, nous leur offrons la possibilité de suivre des formations complémentaires. Dans la situation, malheureuse, d'une validation nulle, nous sommes là encore susceptibles de les accompagner dans un cycle d'apprentissages supplémentaires ou, le cas échéant, de les guider vers des solutions alternatives à l'obtention du titre qualifiant* », a souligné Jean-Raphaël Loire.

Parallèlement à cette démarche de qualification, 32 personnes bénéficient d'un accompagnement à l'insertion en milieu ordinaire, via le forum des associés. « *92% de nos candidats souhaitent, à plus ou moins long terme, intégrer un milieu de travail non protégé* », a rappelé le chef de projet du Centre de la Gabrielle, « *ce forum permet de les aider à atteindre cet objectif car il constitue une plateforme permettant de créer des liens entre les établissements et les employeurs extérieurs.* » Au-delà de ce "réseautage", le forum des associés constitue également un dispositif permettant aux candidats à l'insertion dans le monde du travail ordinaire de recevoir des enseignements concernant la rédaction de CV, l'utilisation professionnelle d'Internet, la maîtrise de l'expression et du savoir-être ou l'acquisition d'une méthodologie de recherche d'emploi. « *La création de ce forum a constitué un travail de fond tout au long de l'année 2010* », s'est souvenu Jean-Raphaël Loire, « *actuellement, nous commençons à enregistrer les premiers retours concernant ces collaborateurs intégrés dans des entreprises du secteur non protégé : ils sont tous positifs. Pourvu que ça dure !* »

L'évaluation des Points relais conseil en Midi- Pyrénées

EXPERIENCE

CARIF

Centre d'animation,
de ressources et
d'information sur la
formation

OREF

Observatoire
régional de l'emploi
et de la formation

Les Points Relais

Conseil (PRC) sont
également nommés
Points Information
Conseil (PIC)

CROP : centre
régional
d'orientation

SOP : service
d'orientation
professionnelle

CIO : centre
d'information et
d'orientation de
l'Education

La Région Midi-Pyrénées a fait le choix d'un dispositif d'information conseil largement adossé au réseau des Centres de bilan de compétences (CIBC).

Elle a décidé de lancer une évaluation de ce réseau pour en tirer des orientations nouvelles.

La perspective du passage en marché public à l'horizon 2011 pour le financement du réseau (jusqu'alors financé sous le régime de la subvention) implique de mieux comprendre comment le réseau est organisé afin de pouvoir maintenir les acquis que sont son expertise, sa notoriété et la qualité du service rendu.

1. Le dispositif d'information - conseil en Midi-Pyrénées

La Région Midi-Pyrénées a inscrit dans son PRDF 2001-2006 l'objectif de développement de la VAE. Le **PRDF 2007-2011** réaffirme l'importance de la VAE dans la stratégie régionale, qui en fait également un objectif du schéma régional des formations sanitaires et sociales.

Lors de la mise en place de son **dispositif d'information conseil en 2002**, la Région Midi-Pyrénées confie au CARIF OREF la mission d'animer la Cellule régionale inter-services (CRIS). Celle-ci joue un double rôle : celui de « tête de réseau » des Points Relais Conseil (PRC) et une fonction ressources et professionnalisation des acteurs.

Pour mettre en place un réseau de PRC, la Région a lancé un appel d'offres qui a permis de **labelliser 21 structures** animant 65 points d'accueil. Le réseau des CIBC (**Centre Inter-institutionnel de Bilan de Compétences**) a été choisi par la Région ainsi que l'AFPA (CROP et SOP), des CIO.

Dans une recherche de pluralité et de diversité, la Région a également retenu d'autres structures : des PICO (Point d'Information Conseil Orientation) en milieu rural, structures qui dépendent du Ministère de l'Agriculture, le CRAJEP (Comité régional des associations de jeunesse et d'éducation populaire) pour les VAE des bénévoles associatifs, le CIDFF (Centre d'information sur le droit des femmes et des familles) au regard du constat que 68 % des candidats à la VAE sont des femmes et une CCI (Chambre de Commerce et d'Industrie) pour toucher les chefs d'entreprise.

Le choix de la Région Midi-Pyrénées a été de ne pas labelliser des organismes dépendant des certificateurs, comme le DAVA (dispositif académique de validation des acquis) de l'Education Nationale.

2. Une organisation à deux niveaux

a. Un pilote par département

Dans chacun des 8 départements de Midi-Pyrénées, la Région a désigné un organisme pilote, généralement un CIBC, qui a pour vocation d'animer les structures associées. Le département de Haute-Garonne en raison de sa taille s'est vu affecté 3 pilotes. Chaque structure pilote signe une convention qui définit avec la Région ses missions, notamment en matière de gestion administrative et financière.

Un **cahier des charges** annexé à la convention précise les quatre types de mission des PRC : information, conseil individualisé, suivi et orientation de certains candidats vers un accompagnement renforcé.

En 2007, une **charte régionale de partenariat** entre les structures pilotes et les structures associées a été formalisée afin de définir les règles communes en matière de déontologie, de fonctionnement et d'équilibre du partenariat. Pour les VAE dans **l'enseignement supérieur**, un PRC interuniversitaire « virtuel » a été créé en 2003 sous la forme d'un portail VAE Sup relié aux cellules VAE intégrées dans les services formation continue des établissements.

Par ailleurs, **les partenaires sociaux** suite à une demande de la COPIRE ont souhaité mettre en place un Pôle Relais Conseil pour les salariés, celui-ci est porté par le FONGECIF depuis 2005.

Le pilotage d'ensemble est le fait d'une **instance spécifique**, Comité de pilotage mis en place par le Région en 2008, alors que le pilotage par le **CCREFP**, préconisé par l'Etat, tardait à se mettre en place.

Le pilotage technique à l'échelle régionale est assuré par un chargé de mission VAE au sein du Service de Formation Professionnelle Continue (SFPC) de la DFPA (direction de la formation professionnelle et de l'apprentissage) dans le cadre d'une mission transversale en interne et en externe.

b. Un bon maillage territorial

Cette organisation permet un « **bon maillage** » territorial dans la mesure où le service d'information conseil est proposé dans toutes les antennes des structures porteuses de PRC. Cela permet une réelle proximité, notamment en milieu rural même si les PRC n'y accompagnent souvent qu'un nombre faible de personnes. Ils jouent à cet égard un véritable rôle de service public.

En Midi-Pyrénées, le réseau des PRC bénéficie de l'existence des **Maisons Communes Emploi Formation** (MCEF), qui rassemblent sous le même toit les partenaires intervenant dans le domaine de l'emploi et la formation (Mission Locale, Bureau Territorial de la Région Midi-Pyrénées, Pôle Emploi...).

Le réseau des Maisons Communes Emploi Formation

En Région Midi-Pyrénées, le réseau des MCEF est bien antérieur à celui des MDE (Maison de l'emploi) puisqu'il remonte à 1999, les 15 MCEF existantes actuellement en Midi-Pyrénées ont été labellisées par la commission nationale en tant que MDE.

Assez naturellement, l'information généraliste sur la VAE est intégrée dans l'activité des Maisons Communes Emploi Formation.

De même, les CIBC sont membres des MCEF et sont généralement installés dans les MCEF. Aussi, les relations entre ces deux réseaux sont-elles très étroites : le service des PRC est systématiquement présent aujourd'hui dans toutes les MCEF.

Le site VAE dans
l'enseignement
supérieur

[http://www.vaesup-
mip.info/](http://www.vaesup-mip.info/)

COPIRE : commission
paritaire inter-
professionnelle
régionale de l'emploi

FONGECIF : fonds de
gestion du congé
individuel de
formation

CCREFP
Comité de
coordination
régional de l'emploi
et de la formation
professionnelle

3. Une difficulté dans le suivi des candidats

L'évaluation a mis en évidence les difficultés de suivi des candidats, qui tient avant tout à **l'absence d'outils adaptés**. Les PRC ne sont pas investis de cette mission de suivi, qui ne figure pas actuellement dans leur cahier des charges, sauf marginalement si le candidat en fait la demande.

L'enjeu du suivi des candidats à la VAE consiste à assurer la continuité entre l'information-conseil et l'accompagnement, la première relevant des PRC et le second des **certificateurs**.

Les certificateurs

Les certificateurs sont les organismes délivrant les diplômes et titres professionnels, le principal étant l'Education nationale, les autres ministères comme l'Agriculture, le Travail et l'emploi, la Santé et les affaires sociales, mais également les universités, les branches professionnelles (pour les CQP) ou des organismes consulaires.

La séparation entre les deux fonctions correspond à un choix délibéré de la Région qui, dès la mise en place du dispositif lors du PRDF 2001-2006, a souhaité garantir à la fonction d'information-conseil **la plus grande neutralité possible**. Ce choix a d'ailleurs conduit la Région à refuser la candidature de la DAVA pour porter un PRC (voir plus haut) pour éviter tout risque d'être « juge et partie », dans la mesure où les certificateurs se positionnent également sur l'information-conseil.

L'absence d'un système de retour d'information entre les deux étapes d'un parcours VAE en complexifie le suivi. Ainsi, les PRC regrettent de ne pas pouvoir connaître la suite du parcours des candidats qu'ils ont informés et conseillés. Réciproquement, les certificateurs proposent un réseau d'information conseil qui leur est propre et jugent parfois celui des PRC trop « généraliste ».

L'outillage existant au niveau des PRC et de la CRIS pour assurer le suivi des candidats est considéré comme mal adapté et trop lourd. De fait, ces outils apportent plus de renseignements sur les profils des candidats que sur leurs parcours. Conscients de cette difficulté dans le suivi, certains PRC souhaitent pouvoir jouer un rôle de « référent » pour suivre les candidats au-delà de la première étape d'information-conseil.

Avec d'autres, le CIBC de l'Ariège a ainsi, de manière expérimentale, joué un rôle de référent des candidats à la VAE tout au long de leur parcours, particulièrement ciblé sur les premiers niveaux de qualification. Les résultats de cette expérimentation ont été très bons, puisque 70 % des personnes accompagnées ont acquis une certification et que 83 % des demandeurs d'emploi ont retrouvé un emploi.

4. Les recommandations de l'évaluation

L'évaluation a permis de dégager une série de recommandations utiles pour la définition des nouvelles orientations régionales :

- Réaffirmer la volonté de la Région de **mieux articuler le développement de la VAE avec les besoins de l'économie**, pour cela définir une stratégie concertée de développement de la VAE (secteurs / publics / territoires) et proposer des objectifs clairs aux PRC.
- **Réinterroger l'organisation territoriale** en passant d'un partenariat administratif à un partenariat d'action, pour cela abandonner l'organisation à deux niveaux et financer directement chaque structure, en préparant le passage au marché public.

- **Améliorer le dispositif de suivi des bénéficiaires**, l'outil statistique de la CRIS ne permet pas de suivre les parcours, l'évaluation recommande la mise en place d'une méthode permettant le suivi dynamique des personnes afin de pouvoir mesurer la valeur ajoutée de la VAE dans les suites des parcours.
- **Renforcer l'animation régionale de la CRIS** (véritable tête de réseau et outil ressources des PRC) et le rôle de coordination de la mission VAE au sein de la DFPA.
- La dernière recommandation porte sur le développement de la VAE dans le **secteur sanitaire et social**, dans lequel les enjeux de développement de la VAE sont importants et spécifiques. Pour cela, il est proposé de désigner un « référent sanitaire et social » au sein de chaque PRC.

Sur la base des recommandations de l'évaluation, de **nouvelles orientations** de la politique de VAE de la Région ont été définies.

Ces orientations confortent les choix antérieurs de la Région et ouvrent des perspectives nouvelles, notamment en matière de développement de la VAE pour les salariés qui connaît un ralentissement, mais également de suivi et de sécurisation des parcours.

Elles portent sur les points suivants :

- Informer et conseiller **tous les candidats** à la VAE en renforçant le rôle des PRC ;
- Favoriser l'accès des **demandeurs d'emploi** à la VAE en optimisant le financement des parcours et en offrant un appui adapté aux plus fragiles d'entre eux ;
- Favoriser l'accès à **la VAE des salariés** en confiant aux PRC l'élaboration de plans d'actions territoriaux concertés avec les branches, le sanitaire et social jouant le rôle de secteur pilote ;
- Assurer la continuité des parcours en confiant aux PRC une **mission de suivi** des candidats et en garantissant l'accès aux **formations complémentaires** en cas de validation partielle.

5. Pour aller plus loin

Le rapport d'évaluation de MC2 consultant « Evaluation du dispositif Points Relais Conseil VAE » pour le Conseil Régional Midi Pyrénées. 31 mars 2009

6. Contact

Philippe RAUCH, responsable VAE Région Midi-Pyrénées
Tél. 05 61 39 63 16
philippe.rauch@cr-mip.fr

PRÉAMBULE

La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), droit individuel créé par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 contribue à la formation tout au long de la vie.

Dans le cadre de la politique de développement de la VAE, en s'appuyant sur le partenariat étroit au sein du Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CCREFP), l'Etat, le Conseil Régional Nord-Pas de Calais et les partenaires sociaux ont souhaité élaborer une charte régionale de l'accompagnement.

En effet, l'analyse des résultats des candidats à la VAE en Nord Pas de Calais montre que l'accompagnement est un des leviers de leur réussite. Il permet d'informer sur les attendus du jury, de les aider à retracer leur parcours, et à formaliser leurs expériences et leurs compétences. Il est utile à tous les candidats, et particulièrement aux moins qualifiés ou à ceux rencontrant des difficultés d'expression.

La Charte est un accord régional entre l'Etat, la Région, les partenaires sociaux et les certificateurs. Elle doit ainsi permettre l'adhésion des autres organismes ayant des certifications inscrites au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP).

Cette charte complète la charte nationale de l'accompagnement établie entre les ministères certificateurs, et prend en considération les **phases amont et aval de l'accompagnement**. Elle fixe les principes partagés pour la mise en œuvre d'une **prestation de qualité** au niveau régional.

De plus, la charte constitue un socle commun de référence pour les systèmes de financement de l'accompagnement VAE qui permettra de favoriser la concertation entre les différents financeurs sur les modalités de prise en compte de la prestation.



LES ÉTAPES EN AMONT DE L'ACCOMPAGNEMENT

Au regard de l'implication nécessaire du candidat dans son parcours de VAE la Charte vise à inscrire l'accompagnement en cohérence et continuité avec l'amont du parcours de VAE, information conseil et recevabilité.

- **Au plan de l'information et du conseil des candidats à la VAE, les signataires considèrent qu'il est nécessaire :**
- De conforter la phase de conseil VAE, et de garantir la cohérence du parcours de VAE avec le projet professionnel du candidat,
- De systématiser et enrichir les pratiques d'information des candidats à la VAE sur l'accompagnement pour inciter les candidats à y recourir le plus souvent possible.
- **Au plan de la recevabilité, les signataires considèrent nécessaire :**
- d'affirmer clairement le statut et les objectifs de cette étape
- de conseiller les candidats durant cette phase pour sécuriser leur projet.
- **Après la décision de recevabilité et avant l'accompagnement, les signataires considèrent qu'il est nécessaire :**
- de mettre en place une procédure systématique d'information et d'orientation vers l'accompagnement, visant à :
 - ➔ recommander à la personne de recourir à l'accompagnement.
 - ➔ informer sur les prestations de l'accompagnement, les prestations accessibles et les financements mobilisables.
 - ➔ informer sur les formations obligatoires qui pourraient être nécessaires dans le déroulement du parcours vers la certification.
- de permettre à tout candidat ayant choisi dans un premier temps de ne pas être accompagné, de bénéficier finalement, plus tardivement, d'un accompagnement.



LES ÉTAPES ET LE CONTENU DE L'ACCOMPAGNEMENT

La Charte vise à définir les principes communs que les prestations d'accompagnement, quelle que soit la certification visée, doivent respecter en Nord Pas de Calais au plan des étapes et modalités de déroulement. Ces principes communs doivent garantir la pertinence et la qualité des prestations mais laissent une latitude au prestataire de l'accompagnement pour répondre au mieux aux besoins spécifiques de chaque candidat.

- **L'accompagnement se fonde sur une déclinaison et un enrichissement des étapes successives prévues par la charte nationale de l'accompagnement.**

Ainsi en premier lieu, les signataires de la charte estiment nécessaire que l'accompagnement comporte les six étapes définies dans la charte nationale :

Une réflexion approfondie permettant de resituer la demande de certification du candidat dans son projet professionnel et personnel.

Un retour sur le parcours du candidat

Un entretien d'analyse descriptive des activités du candidat

Une assistance-conseil à la description écrite des celles-ci

Une préparation de l'entretien du candidat avec le jury

Et/ou, le cas échéant,

Une préparation à une mise en situation professionnelle

Les signataires estiment en outre nécessaires les trois compléments et approfondissements suivants :

Les six étapes de la charte nationale seront précédées d'un temps de détermination, de formalisation et de contractualisation du « programme individualisé d'accompagnement du candidat » où, dans le cadre d'un engagement réciproque, sont rappelés :

- les finalités de l'accompagnement, son rôle pédagogique
- la personnalisation de la prestation au regard des besoins du candidat
- si nécessaire, les actions de formation permettant au candidat en difficulté vis-à-vis de l'écrit ou des savoirs de base (situations d'illettrisme notamment) de bénéficier d'un soutien supplémentaire. Il s'agira d'articuler explicitement la prestation d'accompagnement avec des dispositifs existant par ailleurs
- les différentes étapes de l'accompagnement, dans la perspective de l'épreuve du jury

Sans formuler un avis préalable à l'évaluation par le jury, l'étape (4) d'assistance-conseil à la description écrite des activités pourra se conclure, si le candidat le souhaite, par une **relecture du dossier**.

Les étapes (5 et 6) de préparation à l'entretien avec le jury et le cas échéant de mise en situation professionnelle seront organisées en fonction de la date du jury pour minimiser le temps entre la fin de l'accompagnement et l'épreuve du jury.

- **L'accompagnement se construit dans un cadre d'organisation pédagogique adapté à chacun des candidats, pouvant combiner les moments individuels et collectifs (6 personnes au maximum), susceptible d'intégrer des pratiques de travail à distance.**

- **L'accompagnement se construit dans un cadre temporel adapté et contractualisé avec chacun des candidats. Toutefois, les signataires de la Charte estiment nécessaire, sauf cas particulier, que :**

- la durée totale d'accompagnement ne soit pas inférieure à 10 heures.
- la période de déroulement de l'accompagnement respecte en principe une limite de 9 mois maximum.

- **L'accompagnement mobilise les compétences nécessaires sur les certifications et les métiers. Ainsi, les signataires de la Charte estiment nécessaire que :**

- Tout prestataire de l'accompagnement connaisse les référentiels ou descriptifs de compétences de la certification visée
- Tout prestataire s'engage à disposer, progressivement, d'une offre de services d'accompagnement des candidats sur au minimum une filière ou un champ professionnel couvrant plusieurs certifications.
- Le prestataire désigne un accompagnateur référent en capacité de mobiliser d'autres intervenants, en particulier un expert de la spécialité ou du champ professionnel. Cette mobilisation peut prendre corps à différents moments de l'accompagnement.

- **L'accompagnement comporte une procédure d'évaluation par le candidat des prestations dont il a bénéficié.**

Ainsi, les signataires de la Charte estiment nécessaire que :

- Les financeurs de l'accompagnement incitent le prestataire à mettre en place une évaluation par le candidat portant sur la qualité et le déroulement de la prestation.



Appui renforcé pour l'accès à la VAE

OBJECTIF

Mobiliser des publics éloignés de la VAE en leur apportant une aide continue et individualisée tout au long du parcours VAE.

PUBLIC

Salariés et demandeurs d'emploi souhaitant obtenir un diplôme ou un titre professionnel de niveau V, voire IV.

L'Appui renforcé pour l'accès à la VAE vise à faciliter la réalisation de parcours VAE en levant les obstacles susceptibles de menacer l'aboutissement de la démarche du candidat. Cette prestation s'adresse à des publics ne s'engageant pas spontanément dans un parcours VAE, ayant au moins 3 ans d'expérience en lien avec la certification visée.

CONTENU

Appui renforcé du candidat tout au long de démarche VAE selon ses besoins, définissant avec lui un plan d'action :

- Aide au choix du certificateur
- Aide au montage du dossier de recevabilité
- Préparation et soutien pendant l'accompagnement et avant le jury
- Soutien après session du jury en cas de validation partielle.
Afin de faire le point, de vérifier l'avancement de la démarche et de lever, le cas échéant des difficultés :
- un référent pour chaque bénéficiaire : entretiens individuels (2 à 12 heures), ou atelier(s) en petit groupe (6 maximum)
- des contacts téléphoniques ou courriels.

L'Appui renforcé pour l'accès à la VAE **vient compléter les autres prestations existantes (information conseil, aide à la constitution du dossier de recevabilité, accompagnement)** aux différentes étapes du processus de validation.

Cette prestation débute après la signature du contrat d'engagement par le prestataire et le bénéficiaire.

MODALITES DE MISE EN OEUVRE

Le dispositif d'Appui renforcé est mis en œuvre sur chaque bassin d'emploi du Nord-Pas de Calais par un prestataire, sélectionné par le C2RP dans le cadre d'un marché public.

FINANCEMENT

Direction Régionale des Entreprises, de la Consommation, de la Concurrence, du Travail et de l'Emploi Nord-Pas de Calais (Direccte), Conseil Régional Nord-Pas de Calais, FSE.

OU S'ADRESSER ?

Bassins d'emploi	Structures	Contacts
Lille	CIBC Optimum	03.20.14.37.37
Roubaix Tourcoing	AFPA Transitions	03.20.21.42.60
Flandres Lys	AFPA Transitions	03.20.21.42.60
Dunkerque Flandre Intérieure	CIBC Dunkerque	03.28.22.64.80
Douaisis	CIBC Douai	03.27.96.28.28
Valenciennois	Alternative	03.27.45.07.44
Sambre Avesnois	CIBC Maubeuge	03.27.59.14.70
Cambrasis	CIBC Douai	03.27.96.28.28
Arras	CIBC Artois Ternois	03.21.48.17.97
Lens Liévin	CIBC Lens	03.21.74.98.40
Béthune Bruay	CIBC Béthune	03.21.01.61.71
Saint Omer	CREFO	03.21.39.02.65
Calais	CREFO	03.21.85.35.72
Boulogne	CREFO	03.21.87.47.21
Berck Montreuil	Chambre des Métiers et de l'Artisanat du Pas de Calais	03.21.50.90.90

Le conseil renforcé à la VAE

La VAE est un dispositif que la Région Poitou-Charentes entend mobiliser pour faciliter l'accès à la qualification pour tous. La Région a décidé, en 2007, de mettre en place le conseil renforcé à la VAE, prestation qui s'adresse en priorité aux personnes sans qualification ayant besoin d'un soutien personnalisé pour mener leur projet de validation.

Le conseil renforcé à la VAE, modalité particulière d'accompagnement se déroule sur une durée de 9 à 15 heures, sous forme d'entretiens individualisés. Comment aider les publics en difficulté, demandeurs d'emploi et salariés, à franchir la première étape était la préoccupation à l'origine de cette expérimentation.

Le niveau de formation initiale des bénéficiaires du conseil renforcé ne dépasse que très rarement le CAP et le BEP. La VAE représente pour eux un moyen d'acquérir le premier niveau de qualification qui leur manque.

Le public concerné est similaire à celui qui fréquente les Points Régionaux Conseil VAE (PRC) : les femmes sont deux fois plus nombreuses que les hommes, ainsi que les 30-44 ans et les plus de 45 ans (à parts égales). Outre un faible niveau scolaire et de qualification, la plupart d'entre eux sont peu habitués à la formalisation et à l'écriture. Ils ont souvent vécu la scolarité comme un échec, et souffrent d'une forte dévalorisation d'eux-mêmes. Les difficultés peuvent être spécifiquement liées à la démarche de VAE ou d'ordre plus personnel.

Lorsqu'elles sont liées à la démarche, ces difficultés sont accrues par des problèmes d'expression et, parfois, par une langue et une culture différentes. Certains bénéficiaires du conseil renforcé sont embarrassés pour parler de leurs expériences, les décrire, les situer



dans leur chronologie, surtout quand ils ont suivi un parcours segmenté, qui rend encore plus ardue la compilation des pièces justificatives. Décrire leurs activités, clarifier leurs savoirs et savoir-faire, se repérer dans le temps, dans l'espace, le secteur d'activité, l'entreprise, le poste, leur pose problème. Ils peuvent également rencontrer des difficultés pour s'engager dans la rédaction, et l'organisation de leurs idées. C'est sur la base de ces éléments, non exhaustifs, que le conseiller VAE va proposer le conseil renforcé, occasion, pour le bénéficiaire, de profiter d'un service supplémentaire, facteur de réussite.

Les conseillers des PRC ne sont pas seuls à repérer les bénéficiaires potentiels. L'ensemble des partenaires du champ de la formation, de l'insertion, de l'orientation et du conseil y contri-

buent. Notamment les entreprises d'insertion, les missions locales, Pôle emploi, tous sensibilisés à la VAE. Ils orientent la personne vers un chargé de mission régional VAE qui valide la prescription et lui donne les coordonnées du prestataire de proximité.

Bénéficiaire et structure s'engagent par contrat à mener l'action à bien, selon un calendrier. Cette formalisation est nécessaire pour bien cadrer et dynamiser les candidats. En proposant des échéances, le calendrier instaure une régularité. Il incite le candidat à se projeter et favorise le maintien de la motivation et de l'implication. Dans le cas des entreprises d'insertion, les échanges entre « conseillers renforcés » et accompagnateur socioprofessionnel sont indispensables pour assurer l'accueil du candidat et sa disponibilité pour venir aux rendez-vous.



Pour assurer cette prestation, plusieurs organismes ont été retenus à la suite d'un appel d'offres de la Région :

- sur la Charente et la Charente-Maritime : Retravailler,
- pour les Deux-Sèvres : CIBC 79,
- en Vienne : IRFREP 86 (en partenariat avec ALIZE et AIRE Formation).

Le parcours du candidat

L'engagement dans la démarche :

un travail d'exploration

Plusieurs entretiens vont être nécessaires pour avoir une vision globale de la situation de la personne, pour la faire s'exprimer sur ses attentes, sur l'enjeu que représentent pour elle la VAE et l'obtention d'un diplôme. Au cours des entretiens, le bénéficiaire évoque son parcours scolaire et de formation, son itinéraire professionnel et personnel. Le conseiller s'efforce de tenir compte de ses contraintes et obstacles. En cas de difficultés financières, par exemple, il peut déclencher des aides annexes. Il l'aide également à prendre conscience du temps qu'il lui faudra consacrer à la suite de sa démarche.

C'est avec ce retour sur parcours et en retraçant les étapes que le conseiller va vérifier, lors des premiers entretiens, que le candidat remplit bien les conditions nécessaires (3 ans d'expérience en rapport avec la certification). Suit un premier passage à l'écrit sur le projet VAE en tant que tel. Il s'agit avant tout d'installer un climat de confiance sans jamais porter de jugement ou évaluer la personne.

Le choix de la certification : veiller à l'appropriation de la démarche

L'étape suivante est celle du choix de la certification. Pour cela, la personne explique ce qu'elle fait, comment elle le fait, détaille ses savoir-faire, les outils avec lesquels elle travaille, dans quel environnement, etc. Elle permet d'activer le travail de mémoire et de recueillir les preuves qui lui seront demandées. Rapprocher son expérience et le contenu de la certification permet au candidat de bien comprendre ce qu'on attend de lui pour la validation. Au besoin, pour l'aider à formaliser son expérience, le conseiller pourra faire appel à d'autres interlocuteurs comme l'accompagnateur socioprofessionnel du chantier d'insertion, le tuteur de l'entreprise pour les contrats aidés, ou tout autre personne ressource de l'entreprise.



Si nécessaire, un contact est pris avec l'organisme responsable de la certification afin d'avoir un éclairage sur les pré-requis et exigences de la certification, sur le rapprochement entre l'expérience et le diplôme, ainsi que pour aider à choisir entre plusieurs diplômes proches.

Une fois que le choix de la certification est arrêté, un contact est pris avec le valideur pour obtenir le livret 1. Le travail consiste alors à aider la personne à constituer ce livret, à lire et comprendre ce qui est attendu, à formuler synthétiquement ses principales

expériences, à recueillir et trier les pièces justificatives, à les demander, le cas échéant, si la personne ne les a plus en sa possession.

À l'obtention de l'avis de recevabilité, le conseiller informe la personne des modalités de demande de financement (dossier Fongecif pour un salarié, contact avec l'entreprise pour les contrats aidés, etc.). En parallèle, il lui propose plusieurs organismes qui pourront l'accompagner pour la constitution du dossier VAE. Dès que le choix de l'organisme est arrêté, il entre en relation avec l'accompagnateur pour assurer la continuité entre le conseil renforcé et la constitution du dossier. Le conseiller propose éventuellement des prestations complémentaires, atelier d'écriture, compétences clés, formation, etc.

Le conseil renforcé peut parfois déboucher sur d'autres orientations que la VAE, plus appropriées (formation, bilan de compétences, etc.). Le conseiller est alors amené à orienter la personne vers les organismes compétents, là encore en créant le lien.

Les bénéfices du conseil renforcé

Le conseil renforcé, en dédramatisant la démarche, sécurise la personne dans ses premiers pas vers la VAE et permet d'éviter les abandons. Le temps qu'a duré l'expérimentation, tous les livrets de recevabilité, à l'exception d'un seul, ont été acceptés par le valideur. Le contrat signé dès le début entre l'organisme et le bénéficiaire permet le maintien de la motivation et la présence aux rendez-vous. La personne perçoit mieux ce qu'on attend d'elle et ce qui va lui être demandé, acquiert une méthodologie pour s'organiser et structurer son action. Tout ce qui est mis en place participe à sa valorisation.

D'expérimentation, le conseil renforcé devient une prestation à part entière. Il est intégré à l'activité du conseiller VAE, celui-ci devenant le référent du candidat tout au long du parcours.

PACA-CORSE Pour lutter contre les abandons en VAE, le Carif Espace compétences préconise une "pédagogie différenciée"

Le taux d'abandon dans la VAE est une véritable préoccupation de manière générale, et pour les adhérents de la Capeb Paca-Corse (organisation patronale de l'artisanat du bâtiment) en particulier : ils ont noté un taux d'abandon d'environ 50 %, alors même que le dispositif proposé en 2007 aux artisans comptait 40 heures d'accompagnement, avec le souci de mettre en place une VAE sécurisée au maximum.

Souhaitant résoudre ce problème, la Capeb Paca-Corse a pris les choses en main dès 2008 en demandant au Carif Espace compétences (Carif de Paca) la réalisation d'une étude, financée par le Fafsab (Opca des salariés de l'artisanat du bâtiment). Après un long travail de recueil de témoignages par écrit et par téléphone, et d'analyse de la situation, Régis Guillemette, chargé de mission au sein du Carif, a publié les résultats de son travail dans une enquête intitulée "Les abandons des acquis de l'expérience" - que la Capeb et le Carif ont décidé de rendre publique.

Le constat majeur que fait Régis Guillemette est le défaut d'accompagnement. Pourtant, 40 heures ont été prévues dans le dispositif. Autre fait marquant, les

abandons ont souvent lieu pendant cette phase d'accompagnement, malgré la présence d'une "sécurisation" pédagogique et financière. *"Suite à notre enquête, nous avons compris que le dispositif proposait une sécurisation de forme, mais pas de sécurisation sur le fond et pour le candidat"*, analyse Régis Guillemette. Il préconise donc une "pédagogie différenciée" qui prenne en compte la personne et l'adaptation de la procédure à la personne. *"Quel qu'était le candidat, chef d'entreprise ou*

épouse d'artisan, la même logique lui était imposée. Cela ne pouvait pas fonctionner."

Selon l'étude du Carif, l'accompagnement ne doit pas être proposé après la recevabilité, mais bien en amont, afin de réaliser un diagnostic qui mette en lumière les difficultés particulières du candidat sur tel ou tel point. *"Si un candidat a du mal à s'exprimer à l'oral, il faudra davantage travailler sur ce point faible et adapter l'implication de l'accompagnateur, que ce soit une présente relativement faible sur peu d'heures, ou alors une pré-*



ORIENTATION PACA

Le Carif Espace compétences lance son application mobile : www.orientationpaca.mobi, avec 16 000 actions de formations professionnelles et initiales, l'annuaire des lieux d'information en région, l'actualité régionale de la formation et les événements à ne pas manquer.

sence accrue sur un volume d'heures plus conséquent", illustre Régis Guillemette.

De cette préconisation de l'accompagnement individualisé dans la VAE découle une remise en cause de l'évaluation, commune à tous les candidats. *"En quoi le fait qu'un artisan déclare travailler avec tel type de foreuse certifie-t-il ses compétences ?"*, interroge Régis Guillemette.

Au-delà de cette étude, le Carif Espace compétences a également formé les conseillers de la Capeb pour qu'ils puissent mieux informer leurs adhérents et développer une démarche de conseil, dans une *"logique de gestion des compétences"*. Et Régis Guillemette de conclure : *"Nous fêterons l'année prochaine les dix ans de la VAE, il est peut-être temps de faire évoluer les messages d'information sur ce dispositif, en prenant en compte les nombreux travaux et analyses qui ont été faits sur le sujet !"*

■ A. D.

www.capeb-pacacorse.fr
www.espace-competences.org

VAE pour les saisonniers : une expérimentation réussie

« Améliorer les dispositifs de droit commun en matière d'accompagnement à la VAE » : tel est, selon Philippe Meirieu, vice-président délégué à la formation tout au long de la vie de la région Rhône-Alpes, l'objectif de l'expérimentation « La VAE pour les saisonniers de la région Rhône-Alpes », dont un premier bilan a été présenté mardi 24 janvier 2012 au siège du conseil régional, à Lyon. Dans le cadre du SPRF, la région souhaite en effet mettre en place « un accompagnement continu sur l'ensemble du parcours », de la demande à la formation post jury, via « un référent unique ».

Le dispositif représente un investissement de 100 000 euros sur trois ans, financé par l'État, la région et le FSE. Plus globalement, la région a investi 2,4 millions d'euros en 2010-2011 sur le « Plan saisonnalité », dans le cadre de divers dispositifs (Cared, Diapason, VAE, etc.).

GRATUITÉ ET RÉFÉRENT UNIQUE

Ce dispositif régional a pour objectif de « soutenir le saisonnier tout au long du processus : depuis la recherche et le choix d'une certification jusqu'à la validation totale du diplôme ». Peripl est le référent unique des saisonniers chargé d'accompagner et orienter les personnes « vers les bons interlocuteurs tout au long du parcours » : la structure travaille en lien avec la Direccte et la région, Pôle emploi, les OPCA et OPACIF, les organismes certificateurs, le PRAO, et la plate-forme inter-certificateurs.

L'accès au dispositif est gratuit pour les saisonniers et offre une prise en charge financière du projet professionnel, « par l'appui des dispositifs existants (Pass VAE, Opacif, Pôle emploi...) », ainsi que la prise en charge de « frais annexes (dossier, jury, déplacements...) et de surcoûts éventuels », indique l'association. Les saisonniers sont appuyés également pour « la rédaction des dossiers », « l'orientation vers une expérience complémentaire ou la réalisation de modules de formation complémentaires ».

PREMIERS ENSEIGNEMENTS

Profils. Au moment de l'inscription dans le dispositif VAE, 36 % des saisonniers avaient un niveau VI (sans qualification), 28 % un niveau V (CAP-BEP), 11 % un niveau IV (Baccalauréat), 15 % un niveau III (Bac+2) et 10 % un niveau supérieur. Les secteurs visés sont principalement l'hôtellerie-restauration, l'agriculture et la petite enfance. Des demandes ont été faites également dans le secteur des sports et loisirs, des remontées mécaniques, de la vente, etc. Les diplômes visés vont du titre professionnel à la licence professionnelle, en passant par le CQP, le CAP, le BP, la Bac professionnel, le BTS, les DE ou les mentions complémentaires.

Recevabilité. Parmi les saisonniers informés, « 289 se sont intéressés à la VAE et ont été reçus en entretien, où on leur a expliqué la démarche et le dispositif », poursuit Antoine Bel. « 109 se sont inscrits dans le dispositif et 94 ont été reçus en rendez-vous d'info-conseil (une heure et demi pour définir un projet professionnel et positionner la personne sur un diplôme) ». 31 personnes ont été jugées « recevables ». 4 saisonniers ont validé « totalement leur diplôme ». « Actuellement, 60 saisonniers sont engagés dans le dispositif », précise Antoine Bel. « Les résultats sont modestes mais les saisonniers savent que le dispositif existe ».

« L'accès à la VAE est difficile, d'autant plus pour les saisonniers, qu'ils ont des contraintes particulières », poursuit Antoine Bel : « méconnaissance des droits, polyvalence des postes de travail (pas de spécialisation), multiplicité des employeurs, mobilité géographique, manque de disponibilité pendant la saison ». Enfin, « nous nous sommes rendu compte que les saisonniers ont d'autres attentes en termes d'emploi et de formation. Le dispositif permet de répondre à des problèmes d'orientation, d'informer sur d'autres dispositifs (DIF, etc.) », conclut Antoine Bel.

En 2012, Péripl prévoit de promouvoir des opérations collectives, notamment avec l'Unat (pour les bénévoles) et l'hôtellerie de plein air. Un évaluation et un bilan global du dispositif sera réalisé fin 2012. La campagne de communication devrait s'arrêter au mois de juin 2012.

En savoir plus : <http://www.vae-saisonnier.fr>

Publié le :
30/01/2012

Repères bibliographiques

Sélection arrêtée le 31 juillet 2012

Sommaire

1 POINTS DE REPERE

1.1 Généralités

1.2 Sélection des principaux textes fondateurs sur la VAE et l'information conseil en VAE

1.3 Rapports sur la VAE

2 DONNEES CHIFFREES

3 CONSEIL ET ACCOMPAGNEMENT

4 INFORMATION CONSEIL ACCOMPAGNEMENT ILLUSTRATIONS EN REGIONS

5 DES EXEMPLES DE LETTRES D'INFORMATION SUR LA VAE

1. POINTS DE REPERE

1.1 Généralités

Prestations de VAE et certifications

In : "*Fiches pratiques de la formation continue*" – Chapitre 28
Centre Inffo
Saint-Denis-La Plaine : Centre Inffo, 2012, pp. 332-364

"Inscrire la VAE dans les parcours professionnels". Conférence d'André Chauvet au Carif Auvergne le 8 mars 2012

[http://www.formationauvergne.com/telechargement/ficTelecharge_1/documents/VAE/ACHauvetMatinaleAuv
ergneVAE2012.pdf](http://www.formationauvergne.com/telechargement/ficTelecharge_1/documents/VAE/ACHauvetMatinaleAuv
ergneVAE2012.pdf)

10 ans de VAE

Alain Ridard ; Nicolas Boisard ; Claire Gabba
Trait d'union, n°240, janvier-février 2012, pp. 1- 3
http://www.cariforef-pdl.org/telechargement/ficTelecharge_1/html/tu240.htm

Vincent Merle (Cnam) dresse un bilan positif des 10 ans de la VAE et envisage des perspectives de développement

Béatrice Delamer
Le Quotidien de la formation, 23 janvier 2012
<http://www.actualite-de-la-formation.fr/?Vincent-Merle-Cnam-tire-un-bilan>

Validation des acquis de l'expérience : les atouts de la fonction publique territoriale

Antoine Delblond
Paris : Dalloz, 2011, 166 p.

L'expérience et ses acquis : bilan et perspectives pour l'éducation et la formation

Gilles Pinte
Paris : L'Harmattan, 2011, 208 p.

Une VAE peut aider à bien appréhender une formation (Étude Afpa Transitions - Université de Bordeaux)

François Picard

Le Quotidien de la formation, 19 décembre 2011

<http://www.actualite-de-la-formation.fr/?Une-VAE-peut-aider-a-bien>

La validation partielle des acquis de l'expérience est-elle synonyme d'échec ?

Benjamin d'Alguerre

Le Quotidien de la formation, 21 septembre 2011

<http://www.actualite-de-la-formation.fr/?La-validation-partielle-des-acquis>

"Validation des acquis de l'expérience, une dynamique professionnelle ?" Étude des effets de la VAE sur le développement des individus et des organisations dans le secteur industriel

Dominique Pouchard ; Christine Lagabrielle ; Sonia Laberon

Bordeaux : Afpa Transitions ; Université Bordeaux Segalen, mars 2011, 62 p. + annexes

<http://www2.centre-inffo.fr:8080/doc/armoire/tiroir/dossier/20120316141310/00001000.pdf>

La VAE étape par étape

Nadia Bruneau

Saint-Denis-La Plaine : Centre Inffo, 2010, 80 p.

Obtenir une certification professionnelle en situation d'illettrisme. Bibliographie thématique

Carif-Oref Pays de la Loire ; Cafoc de Nantes, 2010, 10 p.

<http://www.cariforef->

[pdl.org/telechargement/ficTelecharge_1/Documentation/bibliographies/appuienforceVAE.pdf](http://www.cariforef-pdl.org/telechargement/ficTelecharge_1/Documentation/bibliographies/appuienforceVAE.pdf)

Apport de la validation des acquis de l'expérience à l'innovation

In "*Créativité et innovation dans les territoires*"

Michel Godet ; Philippe Durance ; Marc Mousli

Paris : Conseil d'analyse économique, 2010, pp. 416-417

<http://www.cae.gouv.fr/IMG/pdf/092-b.pdf>

L'ABC de la VAE

Jean-Pierre Boutinet

Toulouse : Eres, 2009, 263 p.

Les pratiques de validation des acquis de l'expérience dans les collectivités

CNFPPT. Centre national de la Fonction publique territoriale, 2009, 27 p.

<http://www.observatoire.cnfpt.fr/documents/062009/160609164227RapportVAEdanslescollectivits.pdf>

La VAE : vers la construction d'une politique publique régionale ?

François Avenir ; Renaud Damesin ; Carole Tuchsirer

Revue de l'Ires, n°55, 2007/3, mars 2008, pp. 153- 177

<http://www.ires-fr.org/images/files/Revue/R55p153-177.pdf>

Genèse de la loi de janvier 2002 sur la validation des acquis de l'expérience : témoignage d'un acteur

Vincent Merle

Revue de l'Ires, n°55, 2007/3, mars 2008, pp. 43-78

http://www.ires-fr.org/images/files/Revue/R55VAEp43_78.pdf

La validation des acquis de l'expérience dans la fonction publique territoriale : un dispositif qui fait son chemin

Frédéric Miclo ; Véronique Sauvage

Actualité de la formation permanente, n°212, janvier-février 2008, pp. 37-40

<http://www2.centre-inffo.fr:8080/doc/armoire/tiroir/dossier/20120730170700/00001000.pdf>

Charte des services de l'État pour l'accompagnement des candidats à une certification professionnelle par la voie de la validation des acquis de l'expérience (VAE)

http://www.vae.gouv.fr/_pdf/CHARTE_ACOMPAGNEMENT_VAE_GROUPE.PDF

1.2 Sélection des principaux textes fondateurs sur la VAE et l'information conseil en VAE

Circulaire DGEFP n° 2006-19 du 20 juin 2006 relative aux compétences de l'État et des régions dans le domaine de la validation des acquis de l'expérience (texte non paru au Journal officiel)

Bulletin Officiel du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle, n°2006/09 du 30 septembre 2006
http://travail-emploi.gouv.fr/publications/picts/bo/30092006/TRE_20060009_0110_0019.pdf

Décret n° 2006-583 du 23 mai 2006 modifiant les décrets du 26 avril 2002 sur la procédure générale de validation des acquis de l'expérience

Journal officiel du 24 mai 2006

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000607176&fastPos=1&fastReqId=741830591&categorieLien=cid&oldAction=rechTexte>

Loi n° 2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales

Journal officiel du 17 août 2004

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000804607&fastPos=1&fastReqId=1494154908&categorieLien=id&oldAction=rechTexte>

Circulaire DGEFP n° 2002-24 du 23 avril 2002 relative à l'organisation aux niveaux national, régional et local du service d'information-conseil en matière de validation des acquis de l'expérience (VAE) prévu par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 pour faciliter l'accès aux diplômes, titres ou certifications (texte non paru au Journal officiel)

Bulletin officiel du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle, n°2002-11 du 20 juin 2002

<http://travail-emploi.gouv.fr/publications/picts/bo/20062002/A0110003.htm>

Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale

Journal officiel du 18 janvier 2002

http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?jsessionid=CD32D992CC07D571761C165B40C2C1CA.tpdjo04_2?cidTexte=JORFTEXT000000408905&categorieLien=id

1.3 Rapports sur la VAE

Le fonctionnement des jurys de VAE

Bernard Froment ; Jean-François Cervel ; Henry Pradeaux ; Jean-Claude Ravat

Paris : IGEAENR. Inspection générale de l'Administration de l'Éducation nationale et de la Recherche, 2011, 26 p.

<http://www.ressources-de-la-formation.fr/Le-fonctionnement-des-jurys-de-VAE.html>

40 ans de formation professionnelle : bilan et perspectives

Yves Urieta ; Conseil économique, social et environnemental

Paris : Éditions des Journaux officiels, 2011, 119 p.

http://www.lecese.fr/sites/default/files/pdf/Avis/2011/2011_15_formation_professionnelle.pdf

Rapport du groupe de travail sur la validation des acquis de l'expérience

Vincent Merle ; Marie-Christine Combes ; Yves Chassard ; Tristan Klein

Paris : ministère de l'Économie, de l'Industrie et de l'Emploi, 2008, 48 p.

<http://www.ressources-de-la-formation.fr/Groupe-de-travail-sur-la.html>

Valoriser l'acquis de l'expérience : une évaluation du dispositif de VAE

Eric Besson

Paris : Secrétariat d'État chargé de la Prospective, de l'Évaluation des Politiques publiques et du Développement de l'Économie numérique, 2008, 70 p.

<http://www.ressources-de-la-formation.fr/Valoriser-l-acquis-de-l-experience.html>

La validation des acquis de l'expérience (VAE). Rapport au Parlement en application de l'article 146 de la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale

DGEFP. Délégation générale à l'Emploi et à la Formation professionnelle ; Dares. Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques ; Céreq. Centre d'études et de recherches sur les qualifications

Paris : DGEFP. Délégation générale à l'Emploi et à la Formation professionnelle, 2007, 34 p.

www.centre-info.fr/IMG/doc/Rapport_VAE_final-envoye_Parlement-2.doc

Validation des acquis de l'expérience : du droit individuel à l'atout collectif. Rapport 2005-067 de l'Inspection générale des affaires sociales (Igas)

Danielle Vilchien ; Thomas Audige ; Jean Debeaupuis ; Patrick Segal
Paris : Inspection générale des affaires sociales, 2005, 141 p. + annexes

<http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/054000482/0000.pdf>

2. DONNÉES CHIFFRÉES

Le parcours des candidats à la validation des acquis de l'expérience en Auvergne

Carif-Oref Auvergne, 2012, 17 p.

http://www.formationauvergne.com/telechargement/ficTelecharge_1/documents/VAE/Presentation_etude.pdf

Parcours en VAE des personnes ayant passé un jury au cours de l'année 2009 en Bretagne

Rennes : Gref Bretagne, 2012, 28 p.

http://www.gref-bretagne.com/Groups/publication_gref/publications_2012/obs/vae/parcours_vae.pdf

Données de la VAE en Limousin en 2011

Prisme Limousin, 2012

<http://www.prisme-limousin.fr/node/2018>

Bilan 2011 de la VAE en Poitou-Charentes

Sur mesure, n°29, juillet 2012, 6 p.

http://www.arftv.org/TELECHARGEMENT/2898/ SURMESUREVAEValideCP13juillet_2012_pdf_.pdf

Les chiffres de la VAE en Provence-Alpes-Côte d'Azur

L'Echo du Carif Espace Compétences, n°1, juin 2012, p. 2

<http://www.espace-competences.org/LinkClick.aspx?fileticket=BEEmKGM9E0Bs%3d&tabid=282&mid=950>

Environ 30 000 diplômés via le dispositif de validation d'acquis de l'expérience (VAE) en 2010 (Dares)

Claire Padych

Le Quotidien de la formation, 26 juin 2012

<http://www.actualite-de-la-formation.fr/?Environ-30-000-diplomes-via-le>

Diplômes technologiques et professionnels : 19 900 candidats à la VAE en 2010

Dominique Abriac

Note d'information, n°12.06, avril 2012, 8 p.

http://media.education.gouv.fr/file/2012/18/2/DEPP-NI-2012-06-diplomes-technologiques-professionnels-candidats-VAE_214182.pdf

VAE en Bourgogne en 2010 : quelques points de repère chiffrés

C2R Bourgogne, 2011

http://www.c2r-bourgogne.org/54282944/0/fiche_pagelibre/

La validation des acquis de formation : tableau de bord par région 2009/2010

InterCarif-Oref, 2011, 25 p.

<http://www.actualite-de-la-formation.fr/IMG/pdf/tableaudebordvae20092010.pdf>

Les chiffres clés VAE en région Nord-Pas-de-Calais – Bilan 2010

C2RP - Mission VAE, 2011, 4 p.

<http://www.vae-npdc.fr/Lists/Bibliothque%20de%20documents/2012%20-%20Chiffres%20cl%C3%A9s%202010.pdf>

Tableau de bord VAE en Rhône-Alpes 2010

Prao. Pôle Rhône-Alpes de l'orientation, 2011, 27 p.

http://www.prao.org/medias/fichier/v-def-prao-tableau-de-bord-vae-2011_1323429344517.pdf

Analyse des parcours VAE en Rhône-Alpes entre 2007 et 2009 : "Candidats à la VAE : quels parcours pour quels résultats ?"

Prao. Pôle Rhône-Alpes de l'orientation, Direccte, 2011, 40 p.

http://aio.prao.org/PRAOtemp/PRAO_VAE_FINAL.pdf

Bilan 2010 des Points relais conseil en VAE de Midi-Pyrénées

Carif-Oref Midi-Pyrénées, 2011, 16 p.

http://www.cariforef-mp.asso.fr/files/vae/Editions/vae_info_conseil_2010.pdf

La validation des acquis de l'expérience en région Centre - Tableau de bord 2010

Alfa Centre, 2011, 7 p.

<http://www.etoile.regioncentre.fr/webdav/site/etoile/shared/Upload/Breves/2011/Tableau%20de%20Bord%202010.pdf>

La Réunion - La VAE en chiffres : année 2010

Carif Oref Réunion, 2011, 8 p.

http://www.runformation.org/index.php?option=com_phocadownload&view=category&id=6:publications&download=76:la-vae-en-chiffres-anne-2010&Itemid=70

La validation des acquis de l'expérience (VAE) dans les établissements d'enseignement supérieur en 2010

Annie Le Roux

Note d'information, n°11.30, décembre 2011, 6 p.

http://media.education.gouv.fr/file/2011/52/0/NI1130-La-validation-des-acquis-enseignement-superieur-2010_203520.pdf

L'activité des PRC sur le territoire

Daniel Sanchez

Créfor Haute-Normandie. Observatoire VAE

Repères, n°5, juin 2011, 4 p.

<http://www.crefor-hn.fr/sites/default/files/Repere-5-prc-sur-le-territoire.pdf>

9 500 lorrains ont bénéficié de la VAE, totale ou partielle, depuis 2002

Agathe Descamps

L'Inffo formation, n°783, 1^{er}-15 février 2011, p. 35

<http://www.actualite-de-la-formation.fr/?9-500-Lorrains-ont-beneficie-de-la>

Haute-Normandie : le Crefor examine l'impact de la VAE sur les parcours de formation

Agathe Descamps

L'Inffo formation, n°780, 16-31 décembre 2010, p. 30

<http://www.actualite-de-la-formation.fr/?Haute-Normandie-le-Crefor-examine>

VAE en Lorraine : les chiffres-clés

Objectif formation en Lorraine, n°52, septembre 2010, pp. 8-9

http://www.inffolor.org/portail/professionnel/sites/default/files/upload/image/documentation_pro/PDF_OF/objectif_52.pdf

3. CONSEIL ET ACCOMPAGNEMENT

Quels sont les différents temps d'accompagnement d'une démarche VAE ?

Mini-guide "*Fiches pratiques de la formation continue*"

Centre Inffo, 2012, 4 p.

http://www.droit-de-la-formation.fr/IMG/pdf/accompagnem_VAE.pdf

De la validation des acquis à la professionnalisation des formateurs

Marie-Christine Presse

Education permanente, n°188, 3^{ème} trimestre 2011, pp. 37-52

Accompagner les candidats à la VAE : le mythe de la juste distance

Philippe Crognier

Savoirs, n°22, 2010, pp. 132-152

Que font les accompagnateurs en VAE ? Une contribution de la recherche en didactique professionnelle

Borhène Chakroun

Transformations, n°4, décembre 2010, pp. 15-32

Temporalité et distance dans l'accompagnement en VAE

Emmanuel Triby ; Brigitte Pagnani

Transformations, n°4, décembre 2010, pp. 121-130

L'accompagnement dans les démarches de VAE

CNFPT. Centre national de la Fonction publique territoriale

e.ressources formation professionnelle et apprentissage, mai 2010, 4 p.

<http://www.cnfpt.fr/documents/042011/280411151338VAEAccompagnementFR.pdf>

L'accompagnement en VAE est un gage de réussite

Agathe Descamps

Le Quotidien de la formation, 19 mars 2010

<http://www.actualite-de-la-formation.fr/?L-accompagnement-en-VAE-est-un>

"VAE puissance 2" pour sécuriser l'accompagnement

L'Info formation, n°763, 1^{er}-15 mars 2010, p. 25

<http://www2.centre-info.fr:8080/doc/armoire/tiroir/dossier/20120730170947/00001000.pdf>

Nouvelle fonction, nouveau métier : construction d'un professionnalisme (exemple de l'information-conseil en VAE)

André Chauvet ; Marie de Crisenoy

In : *"Accompagnement professionnel et counseling des adultes"*

Paris : Editions qui plus est, 2009, pp. 136-142

L'accompagnement en VAE : paradoxes et dilemmes

Jean-Louis Le Goff

In : *"Accompagnement professionnel et counseling des adultes"*

Paris : Editions qui plus est, 2009, pp. 150-161

Le conseiller en VAE : nouveau métier de la formation des adultes ?

Gille Pinte

Savoir, n°21, 2009, pp. 96-112

L'accompagnement en validation des acquis de l'expérience : une situation potentielle de développement de l'expérience

Bohrène Chakroun ; Patrick Mayen

Relief Echanges du Céreq, n°28, octobre 2009, pp. 69-86

<http://www.cereq.fr/index.php/content/download/607/9359/file/relief28.pdf>

Le conseil en PRC, une reconfiguration finalisée de l'expérience

Patrick Mayen

Relief Echanges du Céreq, n°28, octobre 2009, pp. 87-94

<http://www.cereq.fr/index.php/content/download/607/9359/file/relief28.pdf>

Analyse des abandons prématurés lors d'un accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (V.A.E.) : une recherche empirique

Jean-Luc Bernaud ; Thierry Ardouin ; Céline Leroux ; Emeline Declercq

Psychologie du travail et des organisations, vol. 15, n°3, septembre 2009, pp. 247-270

http://revue-pto.com/articles%20pdf/Septembre%202009/Resumes/Vol15_3_article2_resume.pdf

Validation des acquis de l'expérience et accompagnement : "seconde chance" ou nouveau risque d'inégalités ?

Marie-Hélène Jacques

Orientation scolaire et professionnelle, n°42, vol. 38, juin 2009, pp. 161-181

Des candidats inégalement soutenus dans leur démarche de VAE

Chantal Labruyère ; Nathalie Quintero ; Anne Delanöe

Bref Céreq, n°263, avril 2009, 4 p.

<http://www.cereq.fr/index.php/content/download/392/4199/file/b263.pdf>

Le parcours des candidats à la validation par les acquis de l'expérience des titres et diplômes de niveau V : mieux vaut être accompagné et diplômé pour réussir

Camille Bonaïti

Premières informations & Premières synthèses, n°34.2, août 2008, 7 p.

<http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2008.08-34.2.pdf>

L'accès à la validation des acquis de l'expérience : des usages collectifs à la frontière entre l'accompagnement et la formation des personnes

Marie-Christine Bureau ; Carole Tuchszirer

Formation & Territoire, n°12, juin 2008

http://www.arifor.fr/IMG/pdf/F_T12_web.pdf

4. INFORMATION, CONSEIL, ACCOMPAGNEMENT : ILLUSTRATIONS EN RÉGIONS

Aquitaine

Communication portant sur l'élaboration de l'accord-cadre portant création du Schéma régional de développement et d'animation de la VAE en Aquitaine

Conseil régional d'Aquitaine, séance plénière du lundi 25 juin 2012, 5 p.

http://deliberation.aquitaine.fr/share/proxy/alfresco/api/node/content/workspace/SpacesStore/20d2495e-6cd4-4b1d-b69a-9561db7dfab5/2012.1072.SP_deliberation.PDF

Aquitaine : le réseau des Points relais conseil étoffé et amélioré depuis le 1^{er} avril

Agathe Descamps

Le Quotidien de la formation, 13 avril 2010

<http://www.actualite-de-la-formation.fr/?Aquitaine-le-reseau-des-Points>

Le Sud-Aquitaine propose "un appui renforcé" à la VAE pour les candidats

La Lettre VAE d'Aquitaine Cap Métiers, n°67, mai 2009

http://www.aquitaine-cap-metiers.fr/c/document_library/get_file?uuid=f3896c99-963f-4a97-8853-bb0f44f02124&groupId=16

Basse-Normandie

Basse-Normandie : des ambassadeurs "métiers", "formation", "VAE" pour une meilleure orientation

Agathe Descamps

L'Info formation, n°783, 1^{er}-15 février 2011, p. 34

<http://www.actualite-de-la-formation.fr/?Basse-Normandie-des-Ambassadeurs>

Création d'un réseau d'ambassadeurs métiers/formations professionnelles/VAE. Rapports d'étape pour l'année 2010

Région Basse-Normandie ; Céreq, décembre 2010

<http://www.jeunes.gouv.fr/ministere-1001/actions/fonds-d-experimentation-pour-la-1038/#top>

Bretagne et Basse-Normandie : accords avec les professionnels du spectacle vivant

Gonzague Rambaud

L'Info formation, n°761, 1^{er}-15 février 2010, p. 39

<http://www2.centre-info.fr:8080/doc/armoire/tiroir/dossier/20120726075946/00001000.pdf>

Bourgogne

Modélisation de l'activité des conseillers en Point relais conseil : les résultats du C2R Bourgogne

Agathe Descamps

Le Quotidien de la formation, 22 mars 2010

<http://www.actualite-de-la-formation.fr/?Modelisation-de-l-activite-des>

En Côte d'Or, la VAE s'ouvre aux travailleurs handicapés des Esat et EA

Philippe Grandin

Le Quotidien de la formation, 15 décembre 2009

<http://www.actualite-de-la-formation.fr/?En-Cote-d-Or-la-VAE-s-ouvre-aux>

Champagne-Ardenne

Démarche VAE, une analyse de l'expérience pour l'obtention d'une certification reconnue

Propos recueillis par Laurence Dalla Libera, responsable de l'animation de ressources à l'Arifor, auprès de Yoann Leclère, conseiller VAE au Pic de Châlons-en-Champagne

Formation & territoire, n°14, novembre 2011, pp. 99-103

<http://www.arifor.fr/IMG/pdf/F&T14-web.pdf>

Ile-de-France

Délibération n°CR 17-12 du 17 février 2012 - Renforcement du service public de formation et d'insertion professionnelles par la mise en place ou l'adaptation des mesures. Annexe 3 : règlement d'intervention relatif à l'accompagnement VAE

Conseil régional d'Ile-de-France, 21 février 2012, pp. 10-13

<http://mariane.iledefrance.fr>

Accès-VAE : un dispositif d'accompagnement renforcé à la VAE

Agefos-PME, sd

<http://www.agefos-pme-iledefrance.com/site-ile-de-france/employeur/l-essentiel-en-ile-de-france/acces-vae/>

L'accompagnement à la VAE des demandeurs d'emploi : fiabiliser une prestation en devenir, l'expérience de la région Ile-de-France

Julie Micheau ; Claude Szatan

Revue de l'Ires, n°55, 2007/3, mars 2008, pp. 129-151

http://www.ires-fr.org/images/files/Revue/R55VAEp129_151.pdf

Limousin

Des outils pour préparer les publics en difficulté à la validation des acquis de l'expérience

Prisme Limousin, 2009, 148 p.

<http://www.prisme->

[limousin.fr/sites/default/files/filemanager/upload/common/file/illet/outils_vae_public_en_difficulte.pdf](http://www.prisme-limousin.fr/sites/default/files/filemanager/upload/common/file/illet/outils_vae_public_en_difficulte.pdf)

Le Limousin se lance dans "l'accompagnement VAE dynamique"

Béatrice Delamer

Le Quotidien de la formation, 16 février 2009

<http://www.actualite-de-la-formation.fr/?Le-Limousin-se-lance-dans-l>

Midi-Pyrénées

Midi-Pyrénées - Question Formation, L'Avis VAE et Mon job demain, les nouvelles publications du Carif-Oref Midi-Pyrénées

Agathe Descamps,

Le Quotidien de la formation, 2 janvier 2011

<http://www.actualite-de-la-formation.fr/?Midi-Pyrenees-Question-Formation-L>

Agefos Midi-Pyrénées lance un accompagnement renforcé VAE

Béatrice Delamer

Le Quotidien de la formation, 12 février 2009

<http://www.actualite-de-la-formation.fr/?Agefos-Midi-Pyrenees-lance-un>

Nord-Pas-de-Calais

Nord-Pas-de-Calais : l'accompagnement VAE repose désormais sur un socle commun de principes

Sandrine Guédon

Inffo flash, n°735, 1^{er}-15 décembre 2008, p. 20

<http://www2.centre-inffo.fr:8080/doc/armoire/tiroir/dossier/20120730170831/00001000.pdf>

Pays de la Loire

Regards croisés sur l'appui renforcé vers la VAE

Témoignages vidéo de candidats à la VAE et de praticiens de l'appui renforcé.

http://www.dailymotion.com/video/xgeluy_regards-croises-sur-l-appui-renforce-vers-la-vae_webcam#from=embed

Validation des acquis de l'expérience : enquête sur un dispositif d'appui renforcé à la VAE

Patricia Martin

Trait d'union, n°237, août-septembre 2011, pp. 1-3

http://www.cariforef-pdl.org/arboFichiers/Trait%20d%27union/2011/tu_237web.pdf

Validation des acquis de l'expérience dans les Pays de la Loire : certification en hausse pour les bas niveaux de qualification

Alain Ridard

Trait d'union, n°229, novembre 2010, p. 6

<http://www.cariforef-pdl.org/arboFichiers/Trait%20d%27union/2010/tu229.pdf>

Appui renforcé vers la validation des acquis de l'expérience : méthodes et outils de praticiens d'ateliers de formation de base en Pays de la Loire

Nantes : Cafoc de Nantes, juin 2009, 28 p.

http://www.cafoc.ac-nantes.fr/ficpdf/publication/VAE_brochure.pdf

Poitou-Charentes

Enquête sur les pratiques d'accompagnement VAE

ARFTLV. Agence régionale de la formation tout au long de la vie, mai 2012, 8 p.

http://www.arftlv.org/TELECHARGEMENT/2863/Enquete_accompagnement_VAE_pdf.pdf

L'information conseil en VAE en Poitou-Charentes : construction d'un réseau

Repères, n°72, décembre 2010, 67 p.

http://www.arftlv.org/TELECHARGEMENT/2244/REP%C3%88RESVAE72_finalBDpdf.pdf

Provence-Alpes-Côte d'Azur

Guide pratique de la VAE 2012. Guide pour les professionnels de l'information, de l'orientation et de la formation professionnelle en Provence-Alpes-Côte d'Azur

Carif Espace Compétences, 2012, 15 p.

<http://www.espace-competences.org/Portals/0/VAE/guide-VAE-2012.pdf>

VAE en Paca : la Région tente de mobiliser les entreprises

Nathalie Bureau du Colombier

Entreprise & Carrières, n°1104, du 10 au 16 juillet 2012, pp. 16-18

Bilan du dispositif Chèque individuel VAE 2007-2010

Région Provence-Alpes-Côte d'Azur, 2011, 5 p.

http://www.regionpaca.fr/formation/cheque-individuel-vae.html?jumpurl=uploads%2Fmedia%2Fbilan_du_dispositif_cheque_individuel_vae-pr.pdf&juSecure=1&mimeType=application%2Fpdf&locationData=4402%3Att_news%3A30415&juHash=30a679c8c0bdb02fb57748c281fad08c2daa83c9

Paca – Corse : pour lutter contre les abandons en VAE le Carif Espace Compétences préconise une "pédagogie différenciée"

Agathe Descamps

L'Inffo, n°796, 16-30 septembre 2011, p. 27

<http://www.actualite-de-la-formation.fr/?796-Pour-lutter-contre-les>

Les abandons en validation des acquis de l'expérience (VAE). Étude réalisée à partir d'une initiative de l'Union Régionale Capeb Paca-Corse

Carif Espace Compétences

L'essentiel n°7, juin 2011, 27 p.

http://www.espace-competences.org/Portals/0/Publications/ESSENTIEL_7.pdf

Rhône-Alpes

Les bénéficiaires de la validation des acquis de l'expérience : l'exemple de la Région Rhône-Alpes

Nathalie Havet

Lyon : Gate. Groupe d'analyse et de théorie économique, 2012, 26 p.

<ftp://ftp.gate.cnrs.fr/RePEc/2012/1211.pdf>

Rhône-Alpes : le Prao réalise la première analyse des parcours de VAE dans la région

Agathe Descamps

Le Quotidien de la formation, 16 octobre 2011

<http://www.actualite-de-la-formation.fr/?798-Region-Rhone-Alpes-le-PRAO>

Information et accompagnement à la VAE pour les personnes en contrats aidés

In "*Plans d'actions territoriaux emploi – formation 2010 : recueil de bonnes pratiques. Etat des lieux au 15 juin 2011 (document non exhaustif)*"

Charbonnières-les-Bains : Région Rhône-Alpes. Direction de la Formation continue. Service Territoires, 2011, pp. 19-21

http://territoires.rhonealpes.fr/IMG/pdf_2011.06_Recueil_Bonnes_Pratiques_2010.pdf

Evolution du dispositif de VAE en Rhône-Alpes entre 2004 et 2009

Prao. Pôle Rhône-Alpes de l'orientation, 2010, 6 p.

http://www.prao.org/medias/fichier/comparaison-stat-2004-a-2009_1294331232193.pdf?INLINE=FALSE

VAE et Insertion. Guide méthodologique

Prao. Pôle Rhône-Alpes de l'orientation, 2009, 28 p.

http://www.prao.org/servlet/com.univ.collaboratif.utils.LectureFichiergw?ID_FICHER=1259160253763

Réunion

Les pratiques de l'information conseil orientation en VAE à la Réunion. Ouvrage à destination des professionnels de l'emploi, de la formation et de l'orientation

Sainte-Clotilde : Carif-Oref Réunion, décembre 2011, 74 p.

<http://www.runformation.org/index.php?>

[option=com_phocadownload&view=category&id=6:publications&Itemid=70](http://www.runformation.org/index.php?option=com_phocadownload&view=category&id=6:publications&Itemid=70)

La Réunion - Etude du Carif-Oref : la VAE a pris son envol

Agathe Descamps

Le Quotidien de la formation, 15 mars 2011

<http://www.actualite-de-la-formation.fr/?La-Reunion-mise-sur-la-VAE-qui-a>

Expérimentation "VAE et Savoirs de base" : le bilan

Carif-Oref Réunion, décembre 2009

http://www.runformation.org/index.php?option=com_content&view=article&id=115:experimentation-qvae-et-savoirs-de-baseq-le-bilan&catid=52:a-noter-&Itemid=79

5. DES EXEMPLES DE LETTRES D'INFORMATION SUR LA VAE

L'avis VAE

Carif-Oref Midi-Pyrénées

<http://www.cariforef-mp.asso.fr/1-14924-Les-revues-du-CarifOref.php>

Actu & VAE en Provence-Alpes-Côte d'Azur

Carif Espace Compétences

<http://www.espace-competences.org/fr/espace-pro/vae/lettre-de-la-vae.aspx>

Bulletin de veille VAE et certification

Carif-Oref Pays de la Loire

http://www.cariforef-pdl.org/cadic/cadicIntegrale.asp?urllexlibris=%2Fexl-php%2Fcadcgp.php%3FMODELE%3Dvues%2Fcommun%2Fproduit%2Faffichedocvae_sigma.html%26WHERE_IS_DOC_AFFICHE%3D1%26NOSES%3D1&id=386

La lettre d'inform@tion sur la VAE

Aquitaine Cap Métiers

http://extranet.aquitaine-cap-metiers.fr/frameset.asp?rg=5&pah=vae/vae_actualites_lettre.asp

