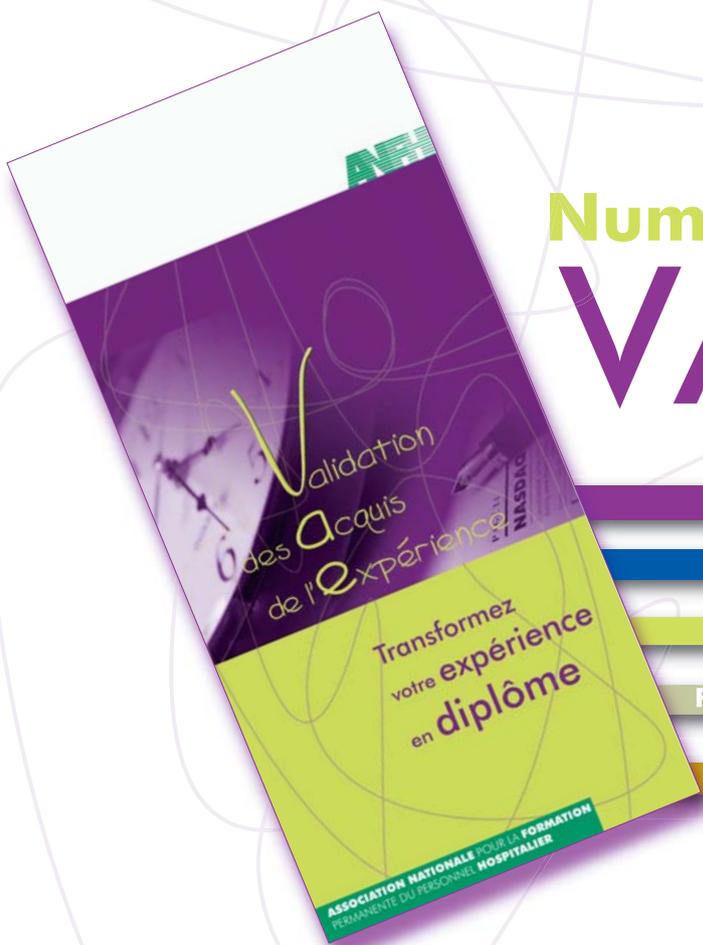


Numéro Spécial VAE



| | |
|-------------------------------|----|
| ETAT DES LIEUX DE LA VAE | 6 |
| TEMOIGNAGES | 18 |
| L'ANFH ET LA VAE | 22 |
| FICHE TECHNIQUE VAE DPAS-DPAP | 38 |
| VAE POUR EN SAVOIR PLUS | 40 |

Edito

En créant le dispositif de Validation des Acquis de l'Expérience, la loi du 17 janvier 2002 de modernisation sociale a permis le développement, pour les agents de la fonction publique hospitalière, de parcours individualisés de professionnalisation. La VAE représente un fort enjeu individuel en synergie avec une démarche institutionnelle.

L'ANFH a la volonté et la compétence d'accompagner le déploiement de la VAE dans le secteur sanitaire et social, en liaison avec les pouvoirs publics.

Ainsi, elle se mobilise, tant au niveau national que régional, afin de proposer à chaque acteur du dispositif une aide et des outils. Plusieurs initiatives en attestent, comme la mise en place dans les mois à venir d'une formation à l'attention des futurs jurys VAE, pour les diplômés professionnels d'aide-soignant et d'auxiliaire de puériculture, ou la réalisation d'actions de formation destinées aux responsables et chargés de formation des établissements. En parallèle, l'ANFH renforce son rôle d'information, d'orientation et de conseil auprès de chaque agent souhaitant s'engager dans une démarche de VAE.

Promouvoir la VAE dans la fonction publique hospitalière s'affirme comme un axe stratégique clairement soutenu par l'ANFH. Vecteur de promotion sociale et de mobilité pour les agents, la VAE constitue aussi un outil performant de politique de ressources humaines pour les organisations.

**Louis Rolland,
Président de l'ANFH**





| | |
|-------------|---|
| EDITO | 3 |
|-------------|---|

ETAT DES LIEUX DE LA VAE

| | |
|---|----|
| DONNEES CLES | 6 |
| BILAN DE TROIS ANNEES PIONNIERES | 8 |
| Anne Tézenas du Montcel | |
| Interview de Albert-Claude BENHAMOU, Chargé de Mission au Ministère de l'Education Nationale | 10 |
| Interview de Bruno CUVILLIER, Conseiller VAE au Cnam | 11 |
| LA VAE DANS LE SECTEUR SANITAIRE ET SOCIAL | 12 |
| Rencontre avec Laurent WILLEMANN (DGAS), Guy BOUDET et Marie-Ange COUDRAY (DHOS) | |
| Interview de Danielle VILCHIEN (IGAS) | 15 |
| Panorama des diplômes accessibles par la VAE | 16 |

TEMOIGNAGES

| | |
|--|----|
| <i>Agents</i> | |
| Cyril JAROSSE, adjoint technique de restauration | 18 |
| René ROMEZIN, directeur de la maison de retraite "Mon repos" | 18 |
| <i>Accompagnateurs</i> | |
| Christine SAVANTRE, conseillère VAE académie d'Amiens | 19 |
| Patrick BEGUE, sous-directeur de la certification et de l'ingénierie de l'AFPA | 19 |
| <i>DRH</i> | |
| Jean-Marie BARBOT, DRH du CH de Versailles | 20 |
| Frédéric OGLIETTI, DRH de Nature et Découvertes | 21 |

L'ANFH ET LA VAE

| | |
|--|----|
| DE LA STRATÉGIE À L'ACTION | 22 |
| ECLAIRAGE RÉGIONAL | 26 |
| Un financement du Conseil Régional pour les établissements du Limousin | 26 |
| VAE, une démarche qualité en Basse-Normandie | 27 |
| Une politique régionale d'accompagnement du dispositif VAE en ANFH Alpes | 28 |
| POINT DE VUE DE COMPOSANTES | 30 |

FICHE TECHNIQUE

| | |
|--|----|
| Aides-soignants et auxiliaires de puériculture : VAE mode d'emploi | 38 |
|--|----|

VAE POUR EN SAVOIR PLUS

| | |
|----------------------------|----|
| Sites ressources | 40 |
| Rapports et actes | 41 |
| Ouvrages et dossiers | 42 |

Réalité et Recherche,
Revue de l'Association
Nationale pour la
Formation permanente du
personnel Hospitalier
(ANFH)

265, rue de Charenton
75012 Paris
Tél. 01 44 75 68 00

Directeur de publication
Pierre Gilibert

Rédaction et coordination
Françoise Julien

Journaliste
Anne Tézenas du Montcel

Photos
Samuel Bollendorf
Oeil Public

Maquette
Raphaëlle Courtin

Impression
Bialec

Ont collaboré à ce numéro
Stéphanie About
Michèle Aime
Bernadette Maradene-Constant
Dominique Cantais
Anne Dardel
Laurent Gravelaine
David Vincent

Dépot légal ISSN 0243-2845
Les noms d'organismes de
formation cités ne constituent
en aucun cas une forme d'agrément.

La Validation des Acquis de l'Expérience

Données clés

UN DROIT INSCRIT DANS LE CODE DU TRAVAIL :

«Toute personne engagée dans la vie active est en droit de faire valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle, en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification... enregistrés dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles...» (art. L 900-1). Ce droit, créé par la loi de modernisation sociale du 18 janvier 2002, relève de la formation professionnelle continue.

DES CONDITIONS :

Justifier pour le candidat d'une expérience professionnelle, salariée, non salariée, ou bénévole de 3 ans en continu ou discontinu, en rapport avec le contenu de la certification envisagée.

Déposer, au cours de la même année civile, une seule demande pour un seul diplôme et dans un seul établissement. Pour des diplômes différents, 3 demandes sont autorisées.

UNE AUTRE VOIE :

Pour obtenir tout ou partie d'un diplôme, d'un titre ou d'un certificat de qualification professionnelle, à l'issue d'une procédure d'évaluation et de validation des compétences, aptitudes et connaissances du candidat, par un jury souverain.

La VAE constitue une voie d'acquisition d'une certification au même titre que la formation initiale, par les voies scolaire et universitaire, que l'apprentissage ou la formation professionnelle continue.

CHIFFRES

15 000 diplômes, titres et certifications concernés, 14 ministères valideurs (15 avec l'entrée annoncée du Ministère de l'Economie, des finances et de l'industrie),

2 700 certifications enregistrées et décrites au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) (au 17.01.2006)

Le Répertoire a vocation à réunir les différentes formes de certifications :

- diplômes et titres professionnels délivrés par l'Etat
- certificats créés par les branches professionnelles (certificats de qualification professionnelle – CQP)
- titres d'organismes de formation ou de chambres consulaires (CCI...)

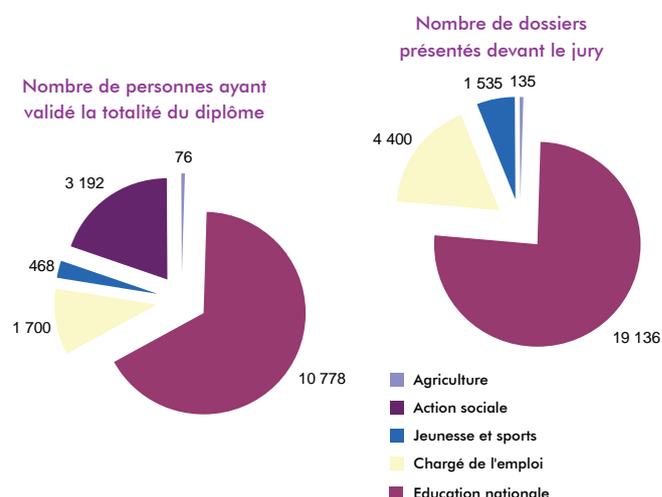
Pour l'**enseignement supérieur** : sont consultables la quasi-totalité des DEUST et DUT et certaines licences professionnelles ; le répertoire devrait s'enrichir progressivement des fiches relatives aux licences professionnelles, masters, titres d'ingénieur...

Le RNCP est géré par la CNCP (Commission nationale de la certification professionnelle), et a pour mission :

- de veiller à l'actualisation du répertoire, au renouvellement et à l'adaptation des diplômes et titres
- d'émettre des recommandations à l'attention des institutions délivrant des diplômes et titres

www.cncp.gouv.fr

16 200 personnes ont validé en 2004 la totalité d'un diplôme ou d'un titre



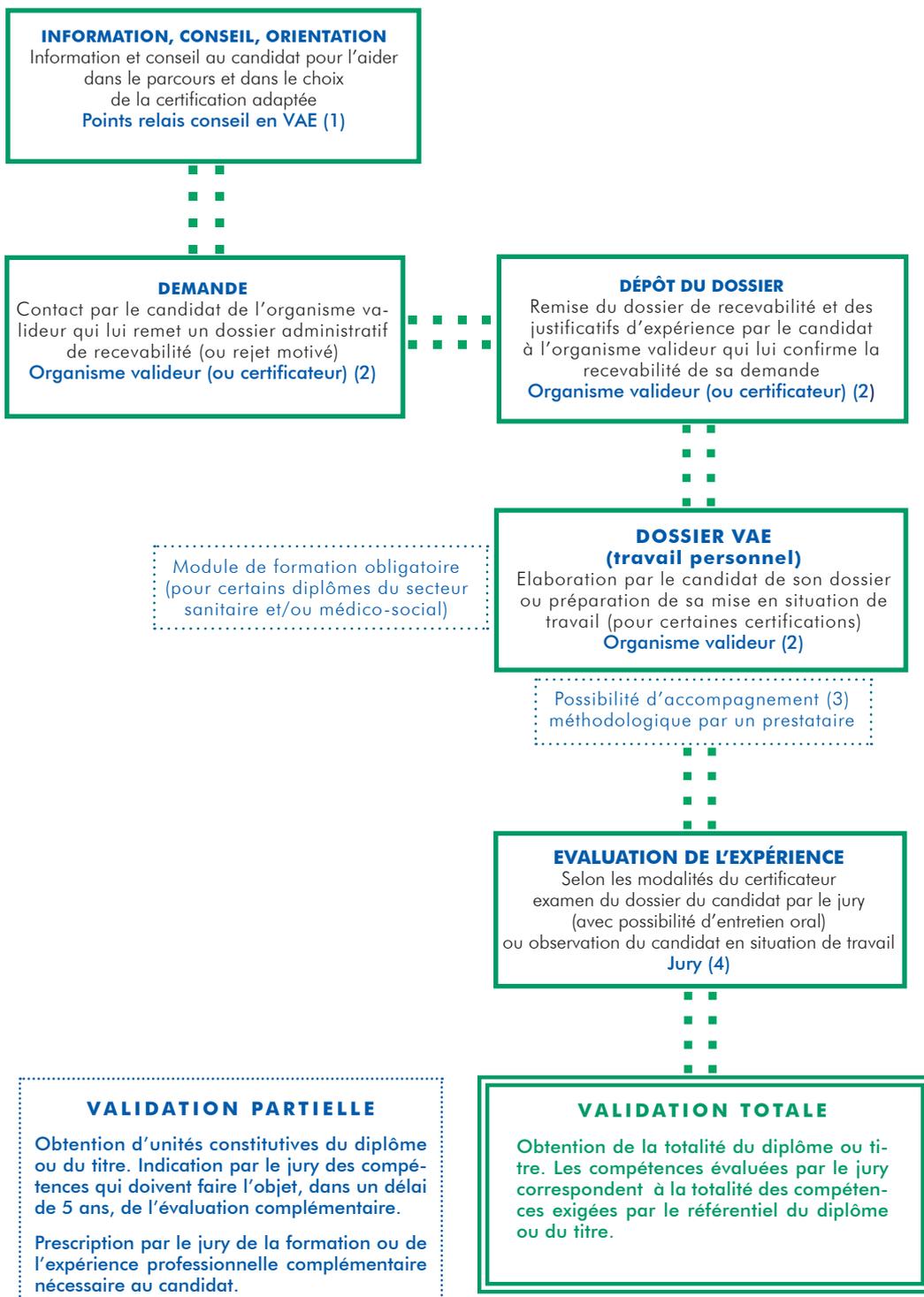
L'Education Nationale est le premier certificateur avec 17 000 validations (**dont 10 778 totales**), soit plus de 70 % des validations attribuées, tous certificateurs confondus.

En un an (2003-2004), l'Education Nationale a enregistré :
 ➤ + 35 % de croissance du nombre de candidats à la VAE
 ➤ + 50 % d'augmentation du nombre de diplômes délivrés

13 000 demandes recevables pour la VAE – DPAS (Diplôme professionnel d'aide-soignant), en 2005, année, d'ouverture de ce diplôme à la VAE, premier du secteur sanitaire.

Etat des lieux de la VAE

Les étapes clés de la VAE



Les acteurs clés

- (1) **POINT RELAIS CONSEIL EN VAE** : organisme spécialisé dans l'information, mais surtout le conseil en VAE, proposant des entretiens individualisés et gratuits pour apporter un conseil personnalisé dans la démarche et le choix des certifications, et orienter vers les certificateurs compétents.
- (2) **ORGANISME VALIDEUR (OU CERTIFICATEUR)** : autorité ou organisme qui délivre le diplôme, le titre ou le certificat de qualification et fixe les conditions particulières de recevabilité, la procédure à suivre, les modalités de validation.
- (3) **ACCOMPAGNEMENT** : ensemble de pratiques, assurées par des prestataires, permettant un soutien méthodologique du candidat dans l'élaboration de son dossier, afin de faciliter l'explicitation des savoirs et connaissances acquis.
- (4) **JURY** : instance désignée réglementairement pour la validation des acquis de l'expérience d'une certification, composée pour partie de professionnels et seule habilitée à délivrer tout ou partie de la certification, à l'issue de la procédure d'évaluation (comparaison de l'expérience du candidat avec le référentiel de la certification concernée).

BILAN

de trois années pionnières

Le dispositif de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) fête ses quatre ans. Quatre années marquées par un long travail de concertation, d'organisation et de mise en application d'une réforme historique. Reste à présent à donner toute son ampleur à ce nouvel outil de promotion sociale.

«Il faut tripler en 2006 le nombre de candidats à la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)». En décembre dernier, le Premier ministre, Dominique de Villepin, a clairement exprimé son souhait d'«industrialiser» la toute jeune voie d'accès aux diplômes, reprenant le mot d'Albert-Claude Benhamou, chargé de mission au ministère de l'Éducation Nationale et de la Recherche et auteur d'un volumineux rapport d'étape sur l'ensemble du dispositif¹. Depuis la loi du 17 janvier 2002, le droit individuel à la validation des acquis de l'expérience (VAE) permet d'accéder, à partir de trois ans d'expérience professionnelle, à tout ou partie de chaque titre ou diplôme inscrit au RNCP, délivré en France par les différents ministères ou sous leur contrôle, les chambres consulaires, et les organismes privés ou associatifs, quel qu'en soit le niveau. Dans un pays traditionnellement attaché au diplôme initial, c'est une réforme historique, révolutionnaire dans son esprit, comme dans son application.

Une petite révolution des esprits au pays du diplôme initial

La France est d'ailleurs le pays d'Europe le plus avancé en la matière, derrière le pionnier canadien qui a mis en œuvre, il y a dix ans, un dispositif similaire. Consacrées en priorité aux métiers à faible qualification, donc à

des personnels qui n'ont jamais eu de diplôme, les années pionnières de la VAE ont permis d'assister à sa naissance grande nature. Tous métiers confondus, quelques 60 000 personnes ont entamé depuis 2002 le parcours et ont déjà obtenu une validation de leur diplôme. Mais pour que cet outil de promotion sociale donne sa mesure, tous les acteurs de la VAE insistent sur la nécessité d'améliorer l'information sur le dispositif, de lui donner une organisation plus solide et homogène et de renforcer l'accompagnement des personnes qui veulent s'y engager. C'est à ces conditions que la VAE pourra «s'industrialiser» et ainsi tenir toutes ses promesses.

L'idée fondatrice de la VAE, énoncée par le chercheur Vincent Merle, Professeur au Cnam, est simple et même séduisante : transformer des compétences professionnelles en diplôme. Elle s'inspire largement du système de la VAP (validation des acquis professionnels), déclinée en VAP 85 et VAP 92 qui, pour la première fois, envisageait de transformer l'expérience professionnelle en équivalences d'unités de valeur d'enseignement. Elle va plus loin en ne posant plus comme condition de l'obtention totale d'un diplôme le fait de suivre un minimum d'heures d'enseignement.

Un préalable : l'analyse minutieuse du contenu de chaque métier

Mais comment transforme-t-on une expérience professionnelle en diplôme et réciproquement ? D'abord par une analyse minutieuse du contenu des métiers. Depuis trois ans, des centaines d'entre eux ont été disséqués par quatorze ministères certificateurs avec l'aide des professionnels et déclinés en milliers de référentiels d'activités et de compétences. «En 2005, 25 000

certifications ont été répertoriées, tous secteurs et diplômes confondus dont 1 500 dans l'enseignement supérieur», rappelle Albert-Claude Benhamou.

Un travail de fourmi tout simplement titanesque. Avec 700 diplômes à finalité professionnelle et même près de 3 000 si l'on compte les baccalauréats et licences professionnels, l'Éducation Nationale en a fourni le plus gros bataillon, suivi entre autres par le ministère de l'Emploi avec ses 280 diplômes. Il a fallu ensuite construire la logistique de validation. Des jurys de professionnels ont été formés pour apprendre à vérifier au vu d'un dossier et face à un candidat que ses compétences sont bien là et que le diplôme peut lui être donné, partiellement ou dans sa totalité.

Dans un pays qui aime les programmes et les schémas directeurs, la VAE a vécu dans une relative discrétion ces trois années expérimentales. Si rares sont les personnes qui contestent encore son opportunité, sa mise en œuvre a été d'une extrême complexité, tout simplement parce que la VAE bouscule tout le monde : les formateurs qui doivent admettre que l'on peut apprendre le contenu d'un diplôme hors de l'école, les salariés qui peuvent désormais prendre seuls l'initiative de gérer leur employabilité, les ministères qui ont engagé des processus de certification de compétences dans chaque métier à partir de l'expérience de terrain, les entreprises ou les établissements, enfin, qui vont devoir intégrer cette nouvelle source de mobilité dans leur gestion des compétences et des ressources humaines. Pas simple.

Ainsi, si dans le secteur sanitaire et social, le diplôme professionnel d'aide-soignant et celui d'auxiliaire de puériculture ont été ouverts en 2005 et début 2006, avec deux ans de retard sur les premiers diplômes, ce n'est pas par hasard. Dans un monde habitué aux professions réglementées comme

¹ «La validation des acquis de l'expérience en actes», rapport de mission du professeur Albert-Claude Benhamou - 30 juin 2005. Ministère de l'Éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche.



celles des médecins ou des infirmières, l'idée même de la VAE a été perçue dans un premier temps comme incompatible avec celle de professionnalisme. La crainte que le patient ne fasse les frais de professionnels trop hâtivement diplômés et la question délicate des « faisant fonction » dans le monde sanitaire et social ont suscité, dans un premier temps, de sérieuses interrogations. « La VAE ne fabrique pas des professionnels, mais de la mobilité », modère Laurent Willeman, à la DGAS. Il aura fallu de nombreux échanges entre professionnels, formateurs, pour que l'ensemble des acteurs soient convaincus de la justesse de la réforme et du fait que le patient ne perdrait pas au change.

Le papyboom, une chance historique pour le développement de la VAE

Mais la VAE, réforme historique, a aussi une chance historique : elle est née en même temps que le papyboom, soit le départ à la retraite de centaines de milliers de babyboomers nés entre 1945 et 1960.

Ce choc démographique va toucher de plein fouet toute la population active française, et en particulier la fonction publique. Face à cette lame de fond de départs qui va s'étaler jusqu'en 2050, le risque de pénurie de main-d'œuvre va devenir une priorité absolue, y compris dans les professions réglementées. Le monde sanitaire et social est concerné au premier chef car il va être confronté en même temps à des milliers de départs et à un besoin de personnel accru du fait de l'allongement de la durée de la vie et du vieillissement de la population. Que faire ? Pour recruter dans des métiers qui ont aujourd'hui une faible attractivité, il va falloir démontrer qu'il est possible d'y faire de belles carrières. Or, la VAE en permettant à des milliers de professionnels en poste de gagner leurs diplômes va créer un appel d'air à tous les étages de la fonction publique, comme du secteur privé. Ceux qui auront obtenu leur diplôme vont pouvoir évoluer ou tout simplement se sentir mieux reconnus.

Et leur mobilité va attirer de nouveaux entrants. Tel est en tout cas le cercle vertueux imaginé par les penseurs de la VAE.

Mais on n'en est pas là. Après trois ans d'expérimentation sur le terrain, et avant de passer à la phase d'« industrialisation », il est important de mettre à profit les leçons des pionniers. La première : ne pas faire croire aux candidats que le diplôme acquis par la VAE s'obtient d'un coup de tampon sur présentation d'un CV. C'est le risque que soulignent les membres du bureau VAE du Cnam de Paris, Bruno Cuvillier ou Emmanuelle Dorst dans une analyse sur les trois premières années d'existence du dispositif en Ile-de-France : si les demandes sont importantes, le nombre de dossiers finalisés présentés à un jury l'est beaucoup moins. Entre la demande d'un dossier et le premier entretien avec un professionnel, près des trois-quarts des candidats ont ainsi jeté l'éponge.

La nécessité d'homogénéiser à l'avenir l'accompagnement des candidats

Deuxième leçon : la VAE doit, pour se développer, homogénéiser le processus d'information et d'accompagnement des personnes. Aujourd'hui, d'un ministère à l'autre, d'une académie à l'autre, les conditions d'accès à la VAE sont encore trop différentes. Si la VAE se joue, en général, en trois temps : le dépôt d'une demande de recevabilité, la constitution d'un dossier et un passage devant un jury de professionnels, chaque ministère y a ajouté sa touche personnelle. L'AFPA qui gère la certification de quelques 280 titres, exige, par exemple, une mise en situation réelle lors du passage devant le jury. Un maçon devra construire un mur devant le jury, pas question de se contenter d'un dossier. « Ça coûte cher mais c'est le prix d'un diplôme qui ne serait pas un sous-diplôme », assure Patrick Bègue, en charge de la certification à l'AFPA. Dans le secteur de la Santé, les professionnels ont aussi longtemps rêvé d'une mise en

situation. Impossible selon Marie-Ange Coudray, Conseillère pédagogique à la DHOS, compte tenu des flux de candidats : « Si on a 60 000 aides-soignants en VAE en 2006, c'est tout bonnement ingérable ». En revanche, le jury, qui est facultatif dans la loi, est devenu systématique. « Pas question dans un univers aussi marqué par la relation humaine, d'attribuer un diplôme professionnel d'aide-soignant sur dossier ». Là encore, l'organisation des sessions de jurys pour des dizaines de milliers de candidats est un casse-tête mais c'est mieux que de donner un diplôme de second rang. Attention, toutefois, à ne pas recréer au sein de la VAE un parcours du combattant.

Dernière leçon qui devrait rassurer les formateurs dans tous les métiers : la VAE ne tourne pas le dos à la formation, bien au contraire. C'est peut-être même la seule chance d'y amener des personnes qui n'auraient jamais fait spontanément la démarche, par sous-estimation de leurs compétences ou rejet profond du système scolaire. Lorsqu'on a déjà la reconnaissance de 80% de son diplôme par des professionnels, le fait de faire une formation complémentaire d'une trentaine ou d'une centaine d'heures est un effort minime au regard de ce qui a déjà été gagné. La réparation de l'estime de soi, la reconnaissance des pairs à laquelle contribue la VAE permettent de lever le trac de celui qui a toujours échoué à l'examen. Et de lui donner le courage de finir le parcours jusqu'au diplôme final. Toutes les personnes qui ont assisté à des jurys de VAE ont été touchées par l'émotion des candidats qui repartent avec leur diplôme d'Etat entre les mains. « C'est un moment très fort dans leur vie ».

Lorsque la VAE est bien menée, c'est du gagnant-gagnant. « Même s'ils repartent sans diplôme avec des modules complémentaires, assure Christine Savantré, accompagnatrice VAE au Dava d'Amiens. Parce qu'ils ont pris conscience de ce qu'ils savaient faire ». Et c'est là que se joue la réconciliation avec l'idée de formation, et donc de formation tout au long de la vie. Les chercheurs du Cnam aiment

cette idée de «double fécondation» au point même de contester l'intérêt d'une validation totale d'un diplôme via la VAE. Ils voient plutôt dans ce dispositif l'opportunité de réconcilier de nombreux candidats avec la reprise d'études. Entre la VAE et les autres voies de formation, les passerelles seront donc nombreuses.

Anne Tézenas du Montcel

INTERVIEW

de Albert-Claude BENHAMOU,
Chargé de Mission au Ministère de l'Éducation Nationale et de la Recherche, auteur du Rapport de mission sur l'application de la validation des acquis de l'expérience

? Dans votre rapport, vous avez évoqué la nécessité de passer à la phase industrielle de la VAE. Qu'est-ce que cela signifie ?

Pour développer la VAE, il faut en effet l'industrialiser. Car l'industrialisation permet d'anticiper des objectifs de grande masse, d'organiser des processus qui permettent d'accueillir un grand nombre de candidats sans perdre en fiabilité. Sans cette industrialisation, nous risquons d'être fragilisés sur le terrain de l'efficacité de la VAE pour l'employabilité des personnes qui en auraient bénéficié.

Il faut mettre en œuvre deux formes de VAE. La VAE «rétrospective» qui concerne des gens devenus compétents par l'expérience acquise mais non certifiés. D'après le Medef, 40% des personnes sont qualifiées sans avoir la reconnaissance d'un diplôme. Et il y a la VAE «prospective», plus intéressante pour l'avenir. Elle permettrait à des personnes arrivées jeunes sur le marché du travail, d'accumuler des unités ou modules qui vont leur permettre de développer leur mobilité professionnelle et de ne pas rester à un bas niveau de qualification. Cela créera un parcours ascendant et positif. L'objectif annoncé du Premier Ministre

est de valider au moins 100 000 diplômes par la VAE d'ici 2007.

? Quels sont les obstacles au développement de la VAE ?

Pour que la VAE fonctionne, il faut développer des référentiels de compétences par métier. C'est le travail le plus ingrat, il a été mené par les administrations avec les professionnels. C'est la légitimité de la VAE qui est en jeu. Comme le souhaite le ministère de l'Éducation nationale qui assure plus de 70% des processus de VAE, les diplômes ne doivent pas être galvaudés. Mais s'il est important de vérifier qu'un candidat est compétent, il ne faut pas créer pour autant des procédures trop compliquées. L'AFPA a développé un système qui permet de mettre les gens en situation. Ce processus est lourd, coûteux et artisanal et a tendance à être limité à certaines certifications. La priorité est plutôt de bien former les jurys de VAE. C'est essentiel. Par ailleurs, si la personne échoue ou décroche une validation partielle, il est important de l'accompagner une seconde fois en la prenant en charge.

Il faut nous appuyer sur les nouvelles technologies de l'information et de la communication pour optimiser les dispositifs d'information du grand public.

? Quels sont les facteurs qui favoriseront la VAE ?

Le «papyboom» va accélérer le mouvement. Les entreprises ou les structures seront dans cette dynamique : elles doivent considérer la VAE comme un outil d'employabilité des personnes et d'amélioration de la qualité des ressources humaines. Un jeune accompagné par son entreprise dans une VAE «prospective» lui sera beaucoup plus fidèle. Cette volonté collective est très importante. La direction de l'Assistance Publique a, par exemple, clairement manifesté son soutien en faveur de la VAE pour ses agents. De manière générale, la réforme suscite beaucoup d'enthousiasme sur le terrain. C'est

une loi très généreuse et républicaine. Cette passion peut se transmettre aux candidats potentiels.

? Les premiers diplômes proposés à la VAE concernent plutôt des bas niveaux de qualification. La VAE est-elle censée se limiter à eux ?

Absolument pas.

Sur les 25 000 certifications approximativement, environ 1 500 diplômes relèvent de l'enseignement supérieur. Cela peut paraître faible quantitativement, mais cela donne tout son sens au dispositif de la VAE : elle n'est pas faite que pour les bas niveaux de qualification. Les universités acceptent la certification par la VAE.

Un tiers des certifications existantes seulement sont inscrites au Registre national de certification professionnelle (RNCP). Mais la CNCP améliore cette carence rapidement.

Si la VAE instaure un principe de disjonction entre formation et certification, cela ne veut pas dire que VAE et formation doivent rester étanches.

Nous savons que la VAE va générer un besoin d'accompagnateurs. Pourquoi ne pas utiliser les seniors comme tuteurs de formation pour transmettre ces aptitudes ? Il y a également besoin de professionnels pour participer aux jurys de VAE.

? La France fait-elle bande à part sur le sujet ou s'inscrit-elle dans un courant européen ?

La Commission européenne voit loin avec la «VAE Europe». Nous pourrions bientôt valider des certifications par un système de VAE Europe.

La création d'un portfolio européen de compétences inclut celles acquises dans le monde associatif. Le Fonds social européen participe au financement de la VAE. La France est en avance sur ce sujet. Et elle est la seule à avoir une loi pour la VAE. C'est une avancée juridique. Le plus souvent, la loi est postérieure aux évolutions

sociétales. Ici, c'est l'inverse : la loi a été en avance sur les pratiques et elle a permis leur développement qui est encore à stimuler. C'est le message politique du rapport national que j'ai pu rédiger à la demande du Ministère de l'Education Nationale.

Propos recueillis par
Anne Tézenas du Montcel

INTERVIEW

de **Bruno CUVILLIER**,
conseiller VAE au Cnam et auteur de
plusieurs articles sur le sujet¹

Comment fonctionne le Cnam ?

Le Cnam a été créé en 1794 par la Convention sur proposition de l'Abbé Henri Grégoire et a pour vocation la promotion sociale par le travail. A ce titre, nous avons toujours délivré des diplômes à des personnes ayant une expérience professionnelle.

Aujourd'hui, nous avons 85 000 auditeurs sur toute la France, dont 18 000 à Paris. 25% d'entre eux sont cadres ou ingénieurs (40% professions intermédiaires ou techniciens) et dans les demandes comme dans les formations, la dominante industrielle s'efface peu à peu au profit du secteur tertiaire. Beaucoup de nos auditeurs viennent pour un complément de formation. Le système les intéresse parce qu'il est très ouvert. Il n'y a aucune restriction dans l'accès aux formations. Lorsqu'ils veulent un diplôme, c'est souvent pour asseoir leur légitimité au travail ou dans leur environnement personnel. Ils savent aussi qu'en matière de recrutement, la sécurité conduit presque systématiquement un recruteur à donner la prime au diplôme lorsqu'il doit choisir entre plusieurs candidats de même qualité.

Comment ce haut lieu de la formation professionnelle a-t-il intégré la VAE ?

L'institution avait mis en place très rapidement la VAP 92 qui permettait à un professionnel d'avoir par son expérience la quasi-totalité des unités de valeur d'un module de formation. La personne se devait, à l'époque, de suivre au moins un enseignement.

Ce dispositif a été mis en place très tôt au sein du Cnam. (Nous étions parmi les précurseurs). Nous avons ainsi examiné 200 candidatures environ annuellement dans ce dispositif avec des jurys nationaux qui se réunissaient deux fois par an. Lorsque la VAE a été créée, nous avons une longueur d'avance en termes d'infrastructure et de logistique. Mais il a fallu passer un cran au-dessus et accepter de passer à la délivrance d'un diplôme sans que l'individu diplômé ait mis les pieds dans un institut de formation.

Le dernier verrou, celui du module d'enseignement obligatoire de la VAP 92, sautait. C'était un changement d'autant plus radical que, dans la pratique, la plupart des candidats à la VAP suivaient près de 50% des unités de valeur du diplôme. Depuis, le Cnam a trouvé son positionnement : une spécialisation dans les diplômes de deuxième et troisième cycles. Malgré les réticences que j'évoquais, nous avons été la première institution à délivrer intégralement le diplôme d'ingénieur en 2002, mais également des mastères et un DEA. Entre 2002 et 2005, nous avons traité plus de 1000 dossiers. Et nous constatons que les demandes en validation totale sont passées de 25 à 50% entre 2003 et 2005. Mais la procédure reste parfois pleine de paradoxes. Ainsi, un candidat a reçu récemment les félicitations du pré-jury qui, au vu de son excellence, lui a même proposé d'assurer un enseignement au Cnam mais n'a pas pu s'empêcher de lui demander un mémoire pour qu'il ait le diplôme en totalité.

Quelles difficultés rencontrez-vous dans la mise en œuvre de la VAE ?

L'accompagnement est notre principale difficulté. En amont comme en aval. En amont, nous passons beaucoup de temps à réorienter des personnes mal ou peu informées. Résultat : sur les 100 à 200 personnes que nous recevons chaque mois, 1 sur 10 va déposer un dossier. C'est parfois frustrant. Les femmes, par exemple, ont souvent tendance à se reporter sur la VAP 85 plutôt que de tenter une VAE, comme si elles dépréciaient leur expérience. Ensuite, une fois le candidat inscrit, le temps d'accompagnement va crescendo. La VAP demandait de 4 à 6 heures d'accompagnement. Dans la VAE, il faut compter de 10 à 15 heures. Un ingénieur peut en effet produire un dossier de 80 à 100 pages. Il faut le recadrer, redéfinir avec lui les certifications envisagées et les compléments de formation éventuels. Cela va évidemment plus vite lorsque le candidat a déjà fait un bilan de compétences. En revanche, à l'arrivée, nous avons un taux de satisfaction de 90% des candidats qui deviennent alors d'excellents promoteurs de la VAE.

Propos recueillis par
Anne Tézenas du Montcel

UNE NOUVELLE INSTANCE : LE COMITÉ DE DÉVELOPPEMENT DE LA VAE

Signe de l'impulsion que les pouvoirs publics veulent donner à la VAE, ce comité, créé pour 3 ans et placé sous l'égide du Délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle, réunit un représentant de chaque ministère valideur. Il a pour mission de concourir au développement de la VAE en favorisant :

- les actions visant à simplifier les procédures ;
- la mutualisation des moyens mis à disposition, notamment en proposant un schéma d'organisation territoriale optimisée ;
- l'amélioration des méthodes d'orientation, d'accompagnement et de validation ;
- la coordination des services statistiques et d'observation de la VAE.

Son rôle est aussi de mobiliser les partenaires nationaux et territoriaux de la VAE. (Décret du 15 février 2006 – JO du 17.02.2006)

¹ Articles de Bruno Cuvillier : «La validation des acquis d'expérience, un nouveau tremplin pour la formation in «Les acquis de l'expérience»(1).- Education permanente, n°158 - 2004-1
«VAE et traitement de masse : un couple conciliable ?» Actualité de la formation permanente, n° 192, septembre-octobre 2004.

La VAE dans le secteur sanitaire et social

Rencontre avec Laurent WILLEMAN, bureau «Professions sociales et travail social» à la DGAS¹, Guy BOUDET et Marie-Ange COUDRAY «Bureau des professions paramédicales, statuts et personnels hospitaliers» à la DHOS².

Sanitaire, social. Chaque univers a abordé à un rythme différent la VAE. Le secteur social a mis très vite en œuvre le dispositif. Le monde de la santé, compte tenu de la place tenue par les professions réglementées, a préparé depuis 2004 l'ouverture à la VAE de ses diplômes, le diplôme professionnel d'aide-soignant étant le premier, en janvier 2005, à être rendu accessible à cette voie.

Dans le monde du social, la VAE a commencé dès le printemps 2002. « Nous avons opéré une expérimentation dans sept régions portant sur 100 candidats désireux d'obtenir le diplôme d'Etat d'auxiliaire de vie sociale », rappelle Laurent Willeman, de la DGAS. Fort de cette expérience, le dispositif est généralisé en 2003. Ce premier diplôme est actuellement en cours de réorganisation pour passer de 11 à 8 unités de compétences, dont certaines communes avec celles d'aide-soignant et d'aide médico-psychologique. « Pour lutter contre le cloisonnement qu'il y a entre le sanitaire et le social, nous simplifions les modalités de certification et multiplions les passerelles, ce qui permettra via la validation partielle, de passer facilement d'un univers à l'autre », explique Laurent Willeman. En 2004, un deuxième diplôme d'Etat, celui d'éducateur spécialisé, est mis à flot. Depuis, il connaît un succès phénoménal, avec plus de 13 000 candidatures déposées en 2005. « Il y a beaucoup de 'faisant fonction' dans les établissements de personnes handicapées ou de prévention spécialisée qui souhaitent une reconnaissance officielle de leurs

compétences. Et le diplôme peut leur permettre d'obtenir une revalorisation salariale », précise Laurent Willeman. En 2004 toujours, trois nouveaux diplômes sont ouverts à la VAE : les diplômes d'Etat d'assistant de service social et de médiateur familial, et le Certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale (CAFERUIS).

Plus de 9000 candidats diplômés grâce à la VAE

Si la VAE a été abordée avec plus de précautions dans l'univers de la santé, c'est en raison de la présence de professions réglementées (infirmières, métiers de la rééducation et médico-techniques...). « La condition de la réussite de la VAE, explique Guy Boudet, de la DHOS, c'est une méthodologie rigoureuse qui associe professionnels, formateurs et OPCA ». Autre difficulté à résoudre : « valider les acquis » ne signifie pas « valider un exercice illégal ». La notion de profession réglementée constitue d'ailleurs une protection qui permet d'éviter les dérives, le champ des actes autorisés étant très précisément circonscrit.

En 2005, le premier diplôme d'Etat dans le champ de la santé est ouvert : celui d'aide-soignant. C'est aujourd'hui et de loin le diplôme du secteur sanitaire et social le plus demandé. En 2005, première année de fonctionnement du dispositif, il y a eu 18 000 demandes déposées par des candidats au diplôme, et 13 000 demandes recevables. La région Ile de France concentre 21 % des dossiers enregistrés. « Au regard de nos prévisions, ce premier résultat se situe dans une fourchette haute », note Guy Boudet.

Au total, sur l'année 2005, le secteur sanitaire et social a généré, à lui seul, 34 000 candidatures. Sur l'ensemble des DRASS, plus de 4 200 diplômes ont été délivrés, correspondant pour 95 % au Diplôme d'Etat d'auxiliaire de vie

sociale. Depuis 2003, plus de 9 000 candidats ont obtenu un diplôme via la VAE dans le secteur social. Et le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, Jean-Louis Borloo, a pris l'engagement que tous les diplômes du social seraient accessibles à la VAE.

La construction des référentiels de compétences a confirmé l'existence de blocs de compétences partagés entre les métiers, ce qui favorisera à terme la mobilité de l'un à l'autre. Par ailleurs, en 2006, un opérateur unique devrait prendre en charge le dispositif de gestion, d'accueil, d'information et de suivi des candidats de façon homogène pour toutes les régions et permettre ainsi aux services déconcentrés du ministère de se centrer sur le pilotage de la VAE et de continuer à ouvrir de nouveaux diplômes, parmi les 14 concernés au total dans le champ sanitaire. Prochains diplômes du sanitaire promis à la VAE : ceux d'auxiliaire de puériculture³ et de préparateur en pharmacie hospitalière.

Comment ouvre-t-on un diplôme à la VAE ?

La loi de 2002 est claire : tous les diplômes vont devenir accessibles à la VAE. Mais comment cela se passe-t-il concrètement ? Chaque ministère certificateur organise l'accessibilité des diplômes qui dépendent de sa tutelle. Le ministère de la Santé a ainsi 14 diplômes sous sa responsabilité, comme celui d'aide-soignant. Comment a-t-il procédé ? Marie-Ange Coudray, qui a participé à ce travail à la DHOS, nous l'explique.

La mise en place de la loi sur la VAE suppose en amont un travail méthodique d'analyse du contenu de

¹ DGAS : Direction générale de l'action sociale

² DHOS : Direction de l'hospitalisation et de l'organisation des soins

³ Diplôme ouvert à la VAE par l'arrêté du 16 janvier 2006 (J.O. du 1er février 2006)



chacun des métiers. Dans le secteur sanitaire et social, ce processus a été confié conjointement à deux grandes directions des ministères des Affaires sociales et de la Santé, la DGAS et la DHOS, qui ont défini un processus et un mode d'analyse des métiers. « Nous avons commencé par les diplômes de niveau V, comme ceux d'aide-soignant et d'auxiliaire de puériculture », explique Marie-Ange Coudray.

« L'idée même de valider les savoir-faire acquis sur « le terrain » par l'expérience des personnes est assez révolutionnaire », ajoute-t-elle. En effet, il s'agit, non pas d'attribuer un diplôme au rabais comme on l'a dit à tort, mais au contraire de reconnaître les compétences que des personnes ont déjà acquises et qu'elles mettent en œuvre dans leurs activités quotidiennes. Dans ce cadre, les ministères doivent donc mettre en place un certain nombre d'outils qui permettront d'évaluer les compétences des candidats. Il faut, d'une part, vérifier que les candidatures sont recevables et, d'autre part, contrôler que les personnes ont bien déjà acquis les mêmes compétences que celles qui sont exigées pour les personnes qui sortent de la formation. En effet, insiste Marie-Ange Coudray « l'expérience à elle seule n'est pas suffisante pour prétendre acquérir un diplôme, il faut, en plus, avoir profité de cette expérience pour améliorer ses connaissances et ses savoir-faire, de façon à être capable d'utiliser ses compétences sur un autre poste par exemple, puisque le diplôme permet d'exercer l'ensemble d'un métier ».

Elaborer des référentiels d'activités et de compétences

Afin d'harmoniser les procédures, il a donc fallu élaborer des référentiels d'activités et de compétences pour chaque métier, et écrire également les critères qui vont servir à évaluer les compétences. Pour cela, un véritable travail de spéléologie s'est effectué dans chaque métier pour comprendre la façon dont il s'exerce et à quelles

compétences font appel les milliers de gestes quotidiens et souvent spontanés de ses praticiens... Ainsi, l'ensemble des activités des aides-soignants et des auxiliaires de puériculture a été minutieusement décrites, puis ces activités ont été regroupées en grands domaines d'activités, et enfin, ont été recherchées les compétences nécessaires à la réalisation de ces activités.

Mais comment peut-on détailler l'ensemble des actes faits dans le cadre d'un métier ? « Il n'y a rien de plus difficile que de décrire ce que l'on fait. Nous avons réuni des groupes de travail qui comportaient des professionnels des métiers considérés et nous leur avons demandé de décrire finement les actions réalisées au quotidien dans leur métier. Ce travail fait, ces activités ont été regroupées en domaines d'activités cohérents. Le métier d'aide-soignant est, par exemple, constitué d'un référentiel de huit blocs d'activités, celui d'auxiliaire de puériculture également. Puis, le travail de dentelle a continué. « Il a fallu décrire à quelles compétences faisait appel chacune des activités, en tenant compte du fait qu'une activité peut demander plusieurs types de compétences, et qu'à l'inverse il existe des compétences transversales à plusieurs activités ». Par exemple, la réalisation de la toilette est une activité qui va faire appel à plusieurs compétences, comme utiliser les règles d'hygiène, savoir communiquer, transmettre les informations etc.. Enfin, ont été élaborés les critères permettant d'évaluer si les compétences ont été acquises ou non. Référentiel de compétences et critères d'évaluation constituent le référentiel de certification qui va permettre ensuite d'élaborer le programme de formation ; c'est le rôle au ministère de la santé, de la Direction Générale de la Santé (DGS). Ainsi ce programme sera construit en modules, ce qui donnera la possibilité aux personnes ayant acquis certaines unités de compétences par la voie de l'expérience, d'acquérir les autres par la voie de la formation si elles le

souhaitent. C'est le schéma qui a été suivi pour les deux premiers diplômes de la santé accessibles par la voie de la VAE : aide soignant et auxiliaire de puériculture.

Ensuite il a fallu construire un cheminement commun à tous les diplômes. « Nous avons créé des outils à chaque étape, notamment le livret de recevabilité et le livret de validation des acquis de l'expérience ». La mise en place des outils est fondamentale car c'est le candidat qui doit apporter la preuve par écrit de sa compétence en remplissant de façon manuscrite le dossier.

Apporter la preuve de ses compétences

Le dossier qui va vraiment établir la preuve des compétences acquises au travail est conçu par unité de compétences. « Nous demandons au candidat de décrire très concrètement les situations de travail et la manière dont il s'y prend pour réaliser ses activités en relation avec le diplôme demandé ». Le candidat a l'obligation de le remplir de façon manuscrite et de dire « je ». Pas facile à faire. « L'accompagnement est très important. La personne va placer en sus dans son dossier tout ce qui peut accréditer le fait qu'elle est une bonne professionnelle. Même de très bons professionnels peuvent être paniqués devant le dossier. Cependant accompagner quelqu'un n'est pas faire à sa place. Si les cadres peuvent donner des conseils ou attester du travail effectué par la personne, ils rendraient un mauvais service au candidat s'ils remplissaient le dossier à sa place ou s'ils se laissaient influencer pour aller au delà de la vérité sur leurs courriers. », note Marie-Ange Coudray. L'accompagnement consiste à aider la personne afin qu'elle soit capable de nommer sa propre activité avec ses mots, mais pas à écrire à sa place, ce qui risquerait de la pénaliser au moment de l'entretien avec le jury. C'est en effet le jury qui va vraiment évaluer si le candidat a mis en œuvre dans sa vie professionnelle les compétences requises pour le diplôme.

Et pas question d'avoir un candidat automate. Exemple concret de situation pour le diplôme professionnel d'aide-soignant : lorsqu'un patient a un malaise, si le candidat a appris à remonter ses jambes pour relancer la circulation, il doit comprendre pourquoi il fait ce geste. « Une compétence n'est transférable que lorsqu'on comprend pourquoi on fait quelque chose, explique Marie-Ange Coudray. L'art du jury, c'est de vérifier ça. ». A l'inverse le jury ne posera pas de questions de connaissances théoriques, comme par exemple : où se trouve la veine cave car il ne s'agit pas de vérifier si quelqu'un n'a pas appris son cours comme en formation initiale, mais de valoriser l'acquisition par la personne des savoirs tirés de son expérience, savoirs qui lui sont utiles dans toutes les situations similaires.

Contrairement à une logique de sanction, il s'agit ici d'une logique de valorisation. C'est pourquoi le jury cherche un faisceau de preuves significatif des compétences requises. Si le jury a un doute sur l'acquisition de la compétence, ce doute doit bénéficier au patient et l'unité de compétence ne sera pas attribuée.

Le jury peut attribuer la totalité du diplôme ou une partie seulement, et dans ce dernier cas, la personne a cinq années pour soit se représenter devant le jury en ayant diversifié son expérience, soit acquérir ses compétences par la voie de la formation. Les programmes de formation ont été revus pour rendre ceci possible, reste que les écoles ont à s'organiser et à modifier leurs méthodes pédagogiques, ce qui se fait progressivement.

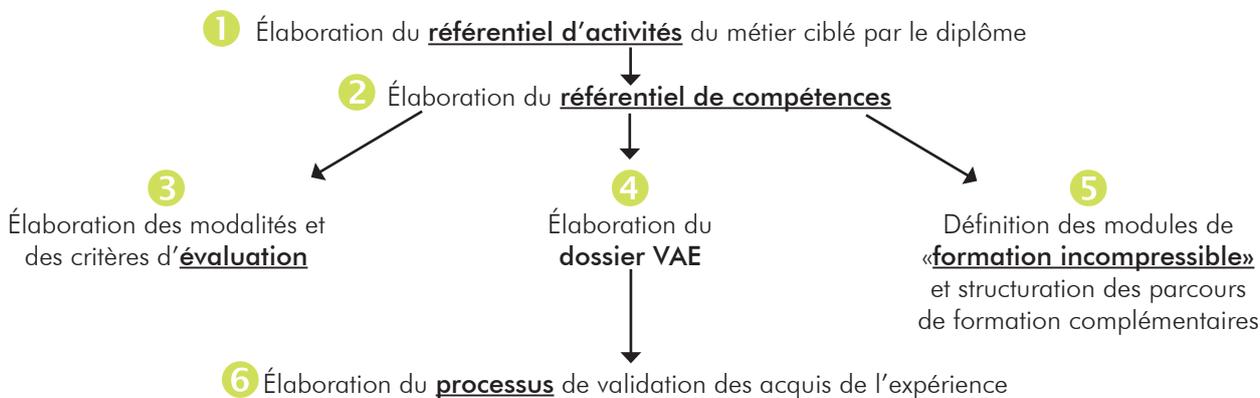
Marie-Ange Coudray se veut optimiste :

« Il s'agit d'une vraie chance qui s'adresse à des personnes compétentes et motivées qui n'ont pas eu la possibilité de suivre une formation classique.

C'est un changement de fond pour la formation, les écoles et toute la société. Dans ce sens, rien n'est simple, mais le travail fourni avec les groupes de professionnels sur ces deux diplômes montrent qu'on assiste à un renouvellement salutaire dans la reingénierie des diplômes, qui ouvre des perspectives notamment en terme de changement de métier et de formation tout au long de la vie. »

Anne Tézenas du Montcel

Elaboration des différents éléments nécessaires à la mise en place d'une démarche VAE



Source : Ministère de la santé et des solidarités, DHOS (2004)

LA NOTION DE RÉFÉRENTIELS

La démarche de VAE s'appuie sur des référentiels élaborés par les organismes certificateurs et définis au niveau de la réglementation relative au diplôme, titre ou certification.

Référentiel des activités professionnelles

Document descriptif des éléments constitutifs du métier : contenu et mode de réalisation des activités, conditions d'exercice, objectifs ou finalités visés...

Référentiel de compétences (ou de certification)

Document faisant l'inventaire de l'ensemble des compétences, capacités et savoirs exigés pour l'obtention du diplôme visé.



INTERVIEW de Danielle VILCHIEN, auteur d'un rapport sur la VAE¹ avec Thomas Audige, Jean Debeaupuis et Patrick Segal, tous membres de l'Inspection Générale des Affaires Sociales

❓ Votre rapport a été assez critique sur la mise en œuvre de la VAE dans le secteur des affaires sociales. Pourquoi ?

Nous avons pointé un paradoxe. D'un côté, il y aurait urgence à lancer une campagne nationale de communication grand public pour donner sa pleine mesure à la VAE. De l'autre, un attentisme s'impose encore car le dispositif n'est pas prêt à faire face à des flux massifs de dossiers. Pourtant cette réforme qui peut relancer l'ascenseur social mérite d'être valorisée. Compte tenu du nombre de départs à la retraite dans les prochaines années et des besoins de la population dans le domaine de la santé et dans le domaine social, il y a urgence à accélérer la mise en œuvre de la VAE. Dès que possible, nous préconisons une campagne de communication interministérielle à grande échelle, complétée par des initiatives par branches ou par territoires.

❓ Quels reproches avez-vous fait sur la mise en œuvre de la VAE ?

On a lancé le dispositif sans anticiper les moyens nécessaires, notamment pour la gestion des dossiers, l'organisation des jurys ou le montage des sessions. Tout cela a été confié à nos services déconcentrés qui se sont plus ou moins adaptés, de façon pragmatique, d'un lieu à l'autre. Les DRASS ont inégalement fait face. Il peut y avoir jusqu'à quinze mois d'attente entre le dépôt d'une candidature et le passage devant un jury. L'administration doit se mettre en ordre de bataille et faire

¹ « Validation des acquis de l'expérience : du droit individuel à l'atout collectif », VILCHIEN Danielle, AUDIGE Thomas, DEBEAUPUIS Jean, SEGAL Patrick - Inspection des affaires sociales ; La documentation Française, 2005 ; 198 p.

en sorte que tout ce que nous avons signalé comme insuffisances dans la gestion actuelle du dispositif soit réglé. Des moyens financiers supplémentaires et une liberté d'organisation au plan régional doivent permettre de dégager des solutions rapidement.

Nous recommandons, par exemple, de faire remonter l'instruction des dossiers au niveau des DRASS plutôt qu'au niveau des départements (ce qui a été fait depuis) et de mutualiser leurs moyens avec ceux d'autres administrations. Le choix du niveau régional est cohérent avec celui effectué pour la décentralisation de la formation. Deuxième piste : construire très vite un système d'information solide et piloté au plan national. Il faut pouvoir suivre les candidats sur cinq ans, notamment jusqu'à l'obtention du diplôme lorsqu'ils sont en validation partielle.

❓ Quelles sont les difficultés propres au secteur sanitaire et social ?

La question des professions réglementées est assez centrale. Il y a eu de fortes réticences psychologiques sur la VAE. Le social s'est engagé de façon volontariste dans la VAE, la santé, de façon beaucoup plus prudente avec un seul diplôme ouvert à la VAE après une très longue concertation, celui d'aide-soignant. Des précautions s'imposent dans un domaine sensible, celui de la qualité des soins, et il ne faut pas aboutir à un diplôme dévalorisé. En même temps, les besoins en personnels vont être très importants dans les années qui viennent. C'est un phénomène massif. Il va falloir augmenter les flux de formation par toutes les voies : initiale, continue, apprentissage, VAE, etc.

❓ Comment régler cette question ?

Des dérogations peuvent être envisagées pour tenir compte de la spécificité du secteur. Ainsi, les candidats à la VAE d'aide-soignant feront tous une formation obligatoire de 70 heures et passeront devant des jurys qui auront la même composition que ceux d'une

formation classique. Pour les infirmiers, il faut dissocier les compétences qui peuvent être déléguées à des non titulaires du diplôme d'Etat d'infirmier et celles qui ne peuvent pas l'être. Aujourd'hui, sur trois ans de formation pour être infirmier, il est peut-être possible de gagner une année via la VAE. Mais attention, il faudra suivre toutes ces personnes en validation partielle, leur permettre de compléter leurs connaissances, ce qui suppose la mise en place de nouvelles pratiques de formation.

Propos recueillis par
Anne Tézenas du Montcel

LES NIVEAUX DE FORMATION

Nomenclature de référence situant la position des diplômes, titres et certifications

| | |
|------------|---|
| Niveau V | Emplois exigeant un niveau de formation équivalent à celui du brevet d'études professionnelles (BEP) ou du certificat d'aptitude professionnelle (CAP), ou par assimilation, du certificat de formation professionnelle des adultes (CFPA) du 1er degré |
| Niveau IV | Emplois de maîtrise ou possédant une qualification d'un niveau équivalent à celui du baccalauréat technique ou de technicien, du brevet de technicien, des baccalauréats professionnels ou technologiques |
| Niveau III | Emplois exigeant une formation de niveau du brevet de technicien supérieur (BTS), ou du diplôme des instituts universitaires de technologie (DUT), ou de fin de 1er cycle de l'enseignement supérieur |
| Niveau II | Emplois exigeant une formation du niveau licence ou maîtrise |
| Niveau I | Emplois exigeant une formation de niveau supérieur à la maîtrise |

Nomenclature (1969)
Source : site de la CNCP

Panorama des diplômes accessibles par la VAE

Certificateur : **Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement**

Dossier à retirer auprès de la : **Direction régionale des affaires sanitaires et sociales (DRASS)**

| DIPLÔME | NIVEAU | TEXTES DE RÉFÉRENCE |
|--|--------|---|
| Diplôme d'Etat d'auxiliaire de vie sociale – DEAVS Formation de 9 à 36 mois, en alternance 500 h d'enseignements théorique et pratique en centre de formation | V | Décret n° 2002-410 du 26 mars 2002 (JO 28.03.2002) Arrêté du 26 mars 2002 (JO 28.03.2002), modifié arrêté du 30 janvier 2003 (JO 07.02.2003) |
| Diplôme d'Etat de médiateur familial – DEMF Formation sur 3 ans, en alternance : 560 heures, dont 70 heures de formation pratique | II | Décret n° 2003-1166 du 2 décembre 2003 (JO 09.12.2003) Arrêté du 12 février 2004 (JO 27.02.2004) |
| Certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale – CAFERUIS Formation sur 2 ans : 400 heures d'enseignement théorique 420 heures de formation pratique | II | Décret n° 2004-289 du 25 mars 2004 (JO 01.07.2004) Arrêté du 8 juin 2004 (JO 01.07.2004) modifié arrêté du 28 février 2005 (JO 18.03.2005) Arrêté du 18 mai 2005 (JO du 29.05.2005) |
| Diplôme d'Etat d'assistant de service social – DEASS Formation sur 3 ans, soit 3 530 heures , en alternance 1 740 heures d'enseignement théorique 12 mois de formation pratique | III | Décret n° 2004-533 du 11 juin 2004 (JO 15.06.2004) Arrêté du 29 juin 2004 (JO 23.07.2004) |
| Diplôme d'Etat d'éducateur de jeunes enfants – DEEJE Formation sur 3 ans : 1 500 heures d'enseignement théorique 2 100 heures de formation pratique | III | Décret n° 2005-1375 du 3 novembre 2005 (JO 05.11.2005) Arrêté du 16 novembre 2005 (JO 25.11.2005) |
| Diplôme d'Etat d'éducateur technique spécialisé – DEETS Formation sur 3 ans 1200 heures d'enseignement théorique 15 mois de stage pratique | III | Décret n° 2005-1376 du 3 novembre 2005 (JO 05.11.2005) Arrêté du 26 janvier 2006 (JO 03.02.2006) |
| Diplôme d'Etat d'assistant familial – DEAF Formation de 18 à 24 mois en alternance | V | Décret n°2005-1772 du 30 décembre 2005 (JO 31.12.2005) Arrêté du 14 mars 2006 (JO 22.03.2006) |

Certificateur : **Ministère de l'éducation Nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche.**

Dossier à retirer auprès du **Rectorat**

| DIPLÔME | NIVEAU | TEXTES DE RÉFÉRENCE |
|---|--------|---|
| Diplôme d'Etat d'éducateur spécialisé – DEES Formation, en alternance 1 450 heures de formation théorique 15 mois de stage pratique | III | Arrêté du 12 mars 2004 (JO 01.04.2004) Circulaire n°2004-132 du 4-8-2004 (BO EN n°32.- 2004) |
| Autres diplômes de l'Education Nationale relatif au secteur sanitaire et social | | |
| CAP petite enfance | V | |
| BEP Carrières sanitaires et sociales | V | |

Certificateur : **Ministère de la santé et des solidarités**

Dossier à retirer auprès de la **Direction régionale des affaires sanitaires et sociales (DRASS)**

| DIPLÔME | NIVEAU | TEXTES DE RÉFÉRENCE |
|---|--------|--|
| DPAS (Diplôme professionnel d'aide soignant) 1435 heures d'enseignement théorique et clinique, 6 stages La formation s'articule autour de 8 modules | V | Arrêté du 25 janvier 2005 (JO 03.02.2005 - BO Santé 2005/02 du 15.03.2005) modifié par l'arrêté du 22 novembre 2005 (JO 30.11.2005) Arrêté du 22 octobre 2005 (JO 13.11.2005) |
| DPAP (Diplôme professionnel d'auxiliaire de puériculture) 1435 heures d'enseignement théorique et clinique, 6 stages La formation s'articule autour de 8 modules | V | Arrêté du 16 janvier 2006 (JO 01.02.2006 - BO Santé 2006/02) |



Certificateur : **Ministère de la jeunesse, des sports et de la vie associative**

Dossier à retirer auprès de la **Direction régionale et départementale de la jeunesse et des sports (DRDJS)** et de la **Direction régionale des affaires sanitaires et sociales (DRASS)**

| DIPLÔME | NIVEAU | TEXTES DE RÉFÉRENCE |
|--|--------|---|
| Brevet d'Etat d'animateur technicien de l'éducation populaire et de la jeunesse (BEATEP) Spécialités associées : activités sociales et vie locale (ASV) Activités culturelles et d'expression | IV | Décret no 86-687 du 14 mars 1986 modifié (JO 20.03.1986) Arrêté du 19 février 1987 (JO 26.02.1987 - BO Jeunesse et Sports n°5, 1987) |
| Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport (BPJEPS) Certificats de spécialisation : animation et insertion sociale ; animation et maintien de l'autonomie de la personne Spécialité associée : animation sociale (ouverte en 2006) | IV | Décret no 2001-792 du 31 août 2001 (JO 02.09.2001) Arrêté du 18 avril 2002 (JO 27.04.2002) Arrêtés du 13 décembre 2005 (BO Santé 2006/01) |



OUVERTURE A LA VAE EN 2006-2007

| | |
|--|-----|
| Diplôme de préparateur en pharmacie hospitalière | III |
| Diplôme d'Etat infirmier | III |
| Diplôme d'Etat d'infirmier de bloc opératoire | III |
| Diplôme d'Etat d'aide médico-psychologique (DEAMP) | V |
| Diplôme d'Etat de technicien de l'intervention sociale et familiale (DETISF) | IV |
| Certificat d'aptitude aux fonctions de moniteur éducateur (CAFME) | IV |



Une circulaire de la DGAS sur la gestion de la VAE dans le secteur sanitaire et social

La DGAS (Direction générale de l'action sociale / sous-direction de l'animation territoriale et du travail social) précise dans une circulaire du 9 mars 2006 la gestion, à compter du 1er janvier 2006, de la VAE pour l'obtention des diplômes sanitaires et des diplômes du travail social délivrés par les DRASS (directions régionales des affaires sanitaires et sociales).

Cette circulaire s'inscrit, en outre, dans la perspective de l'externalisation de la majeure partie des fonctions de gestion de la VAE «sanitaire et sociale» au CNASEA (Centre national pour l'aménagement des structures des exploitations agricoles), à partir du 1er septembre 2006. Circulaire n°SGMCAS/2006/114 du 9 mars 2006 (à paraître au BO santé)



Agents

Cyril JAROSSE,

Adjoint technique de restauration

« Si je veux être titulaire dans la fonction publique, il faut que j'aie mon BTS ! »

Cyril Jarosse, 34 ans, est adjoint technique de restauration à la maison de retraite Mon Repos à Lezoux (63) qui accueille 300 résidents. Sous la direction d'un directeur adjoint, il coordonne l'équipe qui travaille en cuisine, et gère les achats de matériel depuis quatre ans. En 1995, il a raté de peu le BTS d'hôtellerie-restauration. Il s'est engagé dans une démarche VAE pour l'obtenir.

« Je me suis lancé dans la VAE parce que c'était la condition de ma titularisation dans la fonction publique. J'ai fait mes études au lycée hôtelier de Chamalières mais j'ai échoué à l'examen au BTS. A l'époque, j'ai décidé d'entrer directement dans le monde du travail. Pendant toutes ces années, on ne m'a jamais demandé de diplôme. Je n'ai donc jamais ressenti la nécessité de repasser le BTS. En cuisine, on vous teste dans la pratique sur votre rapidité d'exécution et la qualité de la production. Je restais deux ou trois ans puis je changeais de maison par goût de la nouveauté. En 2001, j'ai répondu à une annonce de la maison de retraite Mon Repos.

C'était ma première expérience dans le secteur public. Et là, pour la première fois, on m'a demandé mon diplôme. Je ne l'avais pas. Ils m'ont quand même laissé ma chance en tant que contractuel. Mais si je veux être titulaire de la fonction publique, ce que je souhaite, je dois avoir mon BTS. Il y a trois ans, j'ai entendu parler de la VAE à un repas d'anciens. Mais, en parallèle, j'avais entendu parler de deux expériences d'échecs via la VAE dans mon entourage. J'hésitais. Et puis un jour, mon directeur m'en a parlé. En 2005, j'ai commencé à constituer mon dossier qui doit faire aujourd'hui une cinquantaine de pages. C'est très long. J'ai repris contact avec mes anciens patrons pour récupérer des attestations. Je fais ça tout seul, petit à petit. C'est une affaire très personnelle. Je remets mon dossier fin février. La suite ? Je suis un peu inquiet pour le jury.

Comment ces professeurs de BTS peuvent-ils donner le diplôme sur la base de mon expérience ? Je ne m'attends pas à avoir la totalité du diplôme. J'ai peur de découvrir que je suis moins bon que ce que je croyais. Et je ne suis pas très à l'aise à l'oral. Mais bon, je suis soutenu à la maison. Ma compagne va même faire une VAE, elle aussi, dans l'esthétique. Elle a un BEP, elle va faire un BTS. »

René ROMEZIN,

Directeur de la maison de retraite Mon Repos, à Lezoux, son employeur

« Il a le niveau. C'est évident »

« La VAE m'a paru être la bonne filière pour lui. C'est le candidat idéal pour la VAE. Il a suivi la formation BTS et juste raté l'examen. Dès qu'il aura le BTS, je pourrai lui ouvrir le concours pour qu'il entre dans la fonction publique hospitalière. Il a une expérience professionnelle très riche. Je n'ai aucun doute sur ses compétences de management en cuisine. Mais c'est une démarche individuelle. C'est à lui de jouer ».





Accompagnateurs

Christine SAVANTRÉ,

Conseillère VAE du dispositif académique de validation des acquis (DAVA) de l'académie d'Amiens

« Les candidats recherchent avant tout la reconnaissance personnelle de leur expérience professionnelle »

Depuis trois ans, Christine Savantré accompagne avec enthousiasme les candidats à la VAE dans l'académie d'Amiens. Un peu coach, un peu DRH, un peu tout, elle fait du sur-mesure pour ses candidats qui se sous-estiment trop souvent. Un vrai travail de réparation.

« La mobilité professionnelle est vraiment le fondement de la VAE. Soit elle leur permet de gravir un échelon, soit ils envisagent de changer d'activité. Rares d'ailleurs sont les salariés qui en parlent à leur entreprise. Moi, je recommande de le faire si la relation est bonne et quand le dossier est bouclé. Mais je pense que ce qui les motive le plus, c'est la reconnaissance personnelle de leur activité professionnelle. Ca se passe d'abord entre eux et eux, même si c'est rarement formulé comme ça.

Les candidats ont plutôt de mauvais souvenirs de leurs études. La mise en notes lorsqu'ils constituent leur dossier s'apparente parfois à une mise en maux. C'est un travail de mémoire qui n'est pas toujours facile. Je leur pose des questions sur leur métier. Je ne connais pas précisément chacun des 700 métiers qu'on est susceptible d'accompagner. J'ai beaucoup de candidats au CAP petite enfance, et au BTS d'assistante de direction mais aussi des bacs pros notamment en maintenance des systèmes mécaniques automatisés (MSMA). Tous les candidats doivent être très précis dans leur dossier même s'ils ont l'angoisse de la page blanche. Pendant trois à six mois, ils travaillent beaucoup. Cela devient souvent un projet familial. Moi, je les encourage. J'ai un taux de 95% de réussite. Les candidats ont plutôt tendance à se sous-évaluer. Pour les préparer, je me réfère constamment aux référentiels des métiers. Ils sont rarement à 100% du référentiel, plutôt à 70 ou 80%. Je me souviens d'une candidate qui voulait le BTS de tourisme et qui ne l'a pas eu. Elle m'a appelé un jour pour me dire qu'elle avait eu 80% de ses unités en candidat libre et que c'était grâce à la VAE qu'elle avait réussi. J'ai accompagné une autre candidate qui avait quitté l'école en cinquième. Après avoir fait divers boulots et vécu un divorce, elle avait décidé de reprendre une agence immobilière. Mais il lui fallait le BTS de profes-

sions immobilières. Elle l'a eu via la VAE. Aujourd'hui, elle a décidé de faire un BTS de management d'unités commerciales.

La VAE, c'est vraiment la formation tout au long de la vie. Tout ce qui est acquis l'est pour cinq ans. Alors qu'on ait ou pas le diplôme, c'est 100% positif. C'est la prime au courage. Le seul fait d'écrire et de dire ce qu'on a fait au travail aide à prendre conscience de son parcours. D'ailleurs, avec mes trois ans d'accompagnement, je vais bientôt faire une VAE DESS de Mobilité professionnelle ».

Patrick BÈGUE,

sous-directeur de la certification et de l'ingénierie de l'AFPA

« On aimerait bien être débordés par la demande »

Patrick Bègue est chargé de coordonner toute l'action de l'AFPA et l'interface avec ses directions régionales pour structurer la certification et la VAE sur les 280 diplômes qui sont sous sa responsabilité et qui, contrairement à l'Education nationale, n'existent pas en formation initiale. Il intervient dans des secteurs comme le BTP, le tertiaire et l'industrie.

« Je suis chargé de coordonner les travaux d'ingénieurs spécialistes de la certification au sein de nos établissements. L'AFPA offre 280 formations préparant à un titre professionnel dans 160 établissements. L'ingénierie d'un titre, cela représente tous les documents et supports pédagogiques mis à la disposition du public dans nos stages et nos formations. Nous travaillons de façon étroite avec le ministère de l'Emploi. Pour obtenir le titre, il y a plusieurs voies d'accès : la VAE, le stage qualifiant, le contrat de professionnalisation... Nous recevons 155 000 personnes dans l'ensemble de nos formations et avons certifié en 2005 72 000 stagiaires avec un taux de réussite de 85 %. Sur la VAE, nous avons reçu 15 000 personnes. Valider les acquis de l'expérience est une grande avancée pour les personnes qui n'ont pas eu la chance de faire des études. Et les entreprises vont se servir de plus en plus de la VAE pour développer les compétences de leurs salariés, accompagner les reconversions et la mobilité, permettre des évolutions de parcours professionnels, tout comme dans les bassins d'emploi dans le cadre de restructurations économiques.

Premier bémol : on est bien en dessous des enjeux

en termes de flux de candidats et de communication grand public. Le gouvernement vient de demander aux opérateurs (Education nationale, AFPA...) de tripler le volume des candidats VAE, mais il faut pour cela qu'il y ait amplification de l'information par les pouvoirs publics. On aimerait bien être débordés par la demande ! Nous n'avons pas encore de flux massifs qui nous poseraient des difficultés d'organisation. En 2006, on va au moins doubler. La montée en charge se fera d'ici 2008. Mais elle posera la question de la formation des jurys et de leur recrutement puisqu'ils ont au moins deux membres, et souvent jusqu'à quatre.

Tous nos stagiaires sont mis en situation professionnelle devant un jury. Nous sommes les seuls à procéder ainsi. C'est notre « marque de fabrique ». Cette modalité est adaptée aux candidats et reconnue par les entreprises. Un maçon va construire un mur, un technicien informatique dépanner un ordinateur, etc... Si le candidat n'est pas admis au titre complet, il aura une validation partielle. Le taux de réussite en 2005 était de 85% pour la totalité du diplôme. Ce qui est intéressant dans la VAE, c'est la logique de pédagogie de la réussite. Le candidat est sûr de partir au moins avec une validation partielle. Ensuite, il a cinq ans pour valider son titre complet. En général, ils le font dans la foulée. Le jury assortit toujours sa décision d'une préconisation : « On vous attribue deux certificats sur trois. Et on vous propose de faire un stage ou de vous perfectionner dans tel domaine dans votre entreprise ». Il revient ensuite faire valider ce certificat. Notre priorité 2006, c'est d'amener au titre tous ceux qui ont échoué à la validation totale. J'ai vécu très concrètement des validations de candidats. C'est très émouvant de voir des gens qui ont entre 35 et 40 ans tenir, entre leurs mains un diplôme pour la première fois de leur vie. »

Directeurs des ressources h

Jean-Marie BARBOT,

Directeur des ressources humaines du centre hospitalier de Versailles

« Pour nous, la VAE est un instrument stratégique »

A Versailles, Jean-Marie Barbot s'occupe de la carrière de 1900 personnes (personnel non médical). En 2005, une trentaine de personnes se sont engagées dans une démarche VAE avec le soutien de l'établissement. Il a décidé d'utiliser de façon dynamique le processus en mêlant la vision rétrospective - reconnaissance passée d'une expérience professionnelle - et surtout prospective - adaptation de la gestion des compétences aux modules de compétences définis dans le cadre de la VAE.

« La VAE est une démarche individuelle mais aussi une opportunité pour les hôpitaux de développer la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et d'ouvrir des perspectives d'évolution aux agents expérimentés mais peu familiers des concours. Pour nous, la VAE est un instrument stratégique. C'est même une des principales actions de notre projet social 2005-2010. Nous avons donc décidé de soutenir les agents engagés dans la VAE parce que la procédure d'accès au diplôme d'aide-soignant est un peu complexe.

L'hôpital a un rôle de facilitateur notamment en matière d'information. J'ai donc réuni régulièrement un groupe de travail composé de la Directrice des Soins Infirmiers, la directrice de l'IFSI, d'un cadre supérieur de santé et de la psychologue du travail. Notre premier objectif était de bien informer les agents. En 2005, pour aider à une meilleure compréhension du nouveau dispositif, nous avons organisé trois réunions d'information ouvertes à tous les agents et aux organisations syndicales. Le personnel nous a notamment interrogés sur les conditions de passage devant le jury qui était leur principal sujet d'inquiétude ainsi que sur ce que ferait l'hôpital en termes de carrière et de poste une fois le diplôme acquis.

En mai, nous avons aidé à la préparation des livrets de recevabilité. Nous avons bâti des grilles pour aider les agents à les remplir. Une vingtaine de candidats ont été recevables pour le diplôme d'aide-soignant, en très grande majorité des femmes. Nous les avons aidés à préparer leur dossier de prise en charge de l'accompagnement. Nous finançons également la formation obligatoire de 70 heures. Les premiers jurys se réunissent en 2006. Nous tenons à n'être que des facilitateurs, car il faut savoir jusqu'où l'on tient les personnes par la main, la VAE devant rester une démarche individuelle.





Quinaines

La deuxième approche, prospective, me paraît encore plus prometteuse : nous mettons en place, avec la Direction des Soins, les parcours professionnels qualifiants au sein de l'hôpital en phase avec les référentiels de compétences définis par la VAE.»

Frédéric OGLIETTI,

Directeur des ressources humaines de Nature et Découvertes

« En termes de fidélisation, la VAE a un effet extraordinaire »

La chaîne Nature et Découvertes emploie 800 salariés dont un quart de cadres. 600 personnes travaillent dans ses 61 magasins en France, les autres dans ses deux entrepôts. Entreprise originale en termes de management indissociable de sa démarche de protection de l'environnement, Nature et Découvertes a fait de la VAE un formidable outil de valorisation et de formation de ses salariés.

Chez nous, la VAE a un rôle tout à fait particulier parce que les salariés qui viennent nous rejoindre viennent parce qu'ils sont attirés par l'écologie et veulent mettre en adéquation leurs valeurs et leur cadre de travail. Beaucoup ont fait des études en lien avec leurs aspirations mais n'ont pas réussi à les faire vivre au travail. Vous pouvez donc avoir deux collègues vendeurs dont l'un a un CAP de coiffure et l'autre, un DEA de biologie marine. Ils viennent chez Nature et Découvertes parce que ce n'est pas une entreprise comme les autres. Chaque année, 60 à 100 projets en faveur de l'environnement sont financés par notre Fondation. Ici, les primes sont toujours collectives, jamais individuelles.

Plutôt que d'attendre des demandes individuelles sur la VAE, j'ai proposé à tous les salariés un accompagnement pour la VAE avec une condition d'ancienneté dans l'entreprise de quatre ans. En 2005, j'ai proposé aux vendeurs de décrocher un BTS de management des unités commerciales. L'entreprise finance tout, les formateurs, les déplacements, les frais... Huit personnes ont fait le pari. On a vu immédiatement l'effet sur leur état d'esprit. Ils sont très reconnaissants à la société. Ils ont aussi redécouvert la richesse de leur métier à travers le recensement de leurs compétences. C'est important surtout dans le commerce qui a la réputation d'être un métier facile que tout le monde peut faire, ce qui n'est pas vrai.

Actuellement, ils finalisent leur dossier et passeront

devant les jurys en avril. Cette première expérience nous a donné envie de faire autre chose. Nous avons proposé à tous les vendeurs un accompagnement par métier, qu'ils soient hôtesse d'accueil, vendeurs, responsables-adjoints et nous avons également créé un groupe cadre pour tous les directeurs et directeurs adjoints de magasins. Sur 60 cadres, 10 ont accepté. Nous nous sommes associés à l'université Lille 2 qui a un Institut de management de la distribution. Ils ont été enthousiastes pour notre projet. Ils vont les accompagner pour la licence et le premier niveau d'un master pour trois modules qu'ils vont valider de manière «académique» en recevant l'enseignement de professeurs d'université. Le reste se fera en VAE. Pour le financement, nous avons proposé un partage de la prise en charge du temps. La moitié des jours est prise sur leur RTT, le reste est financé par l'entreprise qui finance également 80% des coûts pédagogiques. Une VAE nous coûte 2500 euros par personne.

S'ils échouent au jury, on les accompagnera à nouveau. C'est gagnant-gagnant. En termes de fidélisation, c'est extraordinaire. Dans le commerce, on nous regarde comme des extra-terrestres. Mes collègues me disent : 'Tes salariés vont partir ou demander des augmentations'. La réalité, c'est que la VAE produit l'effet inverse, ça redynamise une personne et avec elle, un ensemble de métiers. La VAE produit les mêmes effets qu'un changement de job sans turn-over. Sur le lot, nous aurons peut-être des départs, mais ça fait partie de la vie de l'entreprise, et ce sera de bons départs, avec un message positif vers l'extérieur ».

L'ANFH et la VAE : de la stratégie à l'action

Les possibilités ouvertes par la validation des acquis ont suscité un intérêt constant de la part de l'ANFH. Sans attendre l'instauration du dispositif de la validation des acquis de l'expérience (VAE) par la loi de modernisation sociale de janvier 2002, l'association a suivi et accompagné l'évolution du dispositif.

Dès 1999, deux délégations régionales de l'ANFH ont créé VALIPRO, site internet de référence sur la VAP (validation des acquis professionnels), en partenariat avec des experts hospitaliers et de l'Education nationale. En 2001, les travaux de l'Assemblée générale de l'ANFH ont porté également sur le thème de la validation des acquis, en anticipant le passage de la VAP (validation des acquis professionnels) à la VAE (validation des acquis de l'expérience) entérinée par la loi de modernisation sociale.

Désormais, l'engagement de l'ANFH dans le dispositif VAE s'inscrit dans le **plan stratégique arrêté pour la période 2004-2007** qui fixe, dans sa première orientation intitulée «garantir l'égalité d'accès à la formation», comme priorité «d'accompagner la mise en œuvre de la Validation des Acquis de l'Expérience».

Cette stratégie se décline au plan opérationnel par différents dispositifs mis en œuvre, aux niveaux national et régional. Anticiper, accompagner, informer, former, sont les moteurs de l'action de l'ANFH en matière de VAE.

Des initiatives nationales

Des travaux paritaires

La mise en place en décembre 2003

d'un groupe de travail paritaire sur le thème de la VAE, répondait à trois objectifs :

1. mettre en œuvre des règles sur la problématique de la VAE,
2. structurer l'accompagnement de la VAE pour aider les agents dans leurs démarches
3. établir un plan de communication autour de la VAE.

Dans le cadre de ces missions, les actions réalisées ont porté sur :

- la communication, avec notamment la diffusion d'une plaquette d'information généraliste sur le dispositif VAE dans le secteur sanitaire et social auprès de tous les agents de la fonction publique hospitalière, en février 2005
- une mission de veille et d'alerte sur l'ensemble du dispositif VAE
- un rôle technique pour préparer, discuter, valider l'ensemble des données avant transmission aux instances politiques.

Des actions de formation

Toujours en 2003, l'ANFH a contribué à la mise en œuvre de la VAE pour les diplômés du secteur sanitaire et social en réalisant une **action de formation nationale**, en lien avec le ministère de la santé. Les objectifs de cette formation assurée par le Cnam / Institut MCVA (management, compétences, validation d'acquis) visaient à permettre aux stagiaires :

- de connaître les principes, enjeux et la réglementation de la VAE, définis dans le cadre de la loi de modernisation sociale de janvier 2002, ainsi que les autres modes de validation des acquis,
- d'acquérir des outils afin de conseiller les agents intéressés par ces dispositifs,
- d'intégrer ces dispositifs d'obtention de titre, certificat ou diplôme dans

les politiques sociales des établissements publics de santé, sociaux et médico-sociaux,

- de donner des éléments au public cible afin qu'il conseille les agents.

Organisée en 2004 et 2005 dans 14 régions, cette formation a permis de former 120 stagiaires (DRH, chargés de formation, cadres de proximité). Elle a aussi été déclinée, sous la forme d'action de formation régionale, dans cinq délégations (ANFH Centre, Ile-de-France, Lorraine, Midi-Pyrénées), réunissant une cinquantaine de participants.

En parallèle, pour anticiper la montée en charge des dispositifs individuels de formation, l'ANFH a mis en place une formation spécifique de 7 jours, destinée à ses salariés, sur le thème «savoir conseiller, orienter et accompagner un agent hospitalier dans les démarches de CFP (congé de formation professionnelle), BC (bilan de compétences), VAE». Les six sessions qui se sont déroulées de février 2004 à juin 2005 ont permis de former soixante salariés.

Les relations de l'ANFH avec les partenaires institutionnels

La démarche VAE nécessite, par nature, la mise en synergie de différents partenaires au sein de réseaux. Une des pistes d'action de l'ANFH a donc consisté à consolider des partenariats avec des interlocuteurs institutionnels, au premier rang desquels le Ministère de la santé.

L'ANFH a participé à de nombreux groupes de travail en relation avec la DHOS (Direction de l'hospitalisation et de l'organisation des soins), en charge de l'ouverture à la VAE des diplômés du secteur sanitaire (élabo-

ration des référentiels d'activités et de compétences) :

- Diplôme professionnel d'aide-soignant 2004-2005
- Diplôme professionnel d'auxiliaire de puériculture : 2005
- Diplôme de préparateur en pharmacie hospitalière : 2005-2006.

En liaison avec la DHOS, l'ANFH va aussi contribuer à la formation des jurys, en organisant, courant 2006, une formation nationale pour les futurs membres des jurys VAE DPAS. Elle concernera 15 sessions, réparties sur tout le territoire, dans un partenariat associant, au niveau régional, les DRASS.

Un accord cadre ANFH - Ministère des personnes âgées

L'ANFH a signé le 27 juillet 2005 un accord cadre avec le Ministère délégué à la sécurité sociale, aux personnes âgées, aux personnes handicapées et à la famille, relatif à la formation et la qualification des personnels soignants intervenant dans les établissements médico-sociaux d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD) et les hôpitaux locaux. Il vise à soutenir l'accès au DPAS, par le dispositif de la VAE, entériné par l'arrêté du 25 janvier 2005.

Cet accord prévoit une prise en charge de cette formation diplômante, sur la base d'un co-financement entre l'ANFH et la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA). Au titre du dispositif VAE, les actions suivantes entrent dans le cadre de ce co-financement :

- l'accompagnement méthodologique qui, selon les besoins du candidat, peut correspondre à une durée maximum de 24 heures, ou dans une version renforcée et personnalisée, être plafonné à 94 heures
- le module obligatoire de formation de 70 heures
- la prise en charge des modules complémentaires, non validés par le jury VAE DPAS.

Rappelons que le financement de ces

formations vise à répondre à l'important besoin d'aides-soignants dans les structures d'hébergement pour personnes âgées, estimé à 10 000 aides-soignants par an en fonction des départs à la retraite à venir.

La poursuite des actions en 2006

En 2006, l'ANFH développe des actions visant à renforcer le pilotage et la coordination du dispositif VAE en interne auprès des délégations régionales et des salariés et, en externe, à destination des acteurs au sein des établissements, des agents et des partenaires.

Elle souhaite aussi renforcer sa place d'acteur de la VAE : en consolidant deux axes essentiels qui sont la communication sur le dispositif, et les aspects relatifs au financement, dans un souci de clarification et de lisibilité.

Une communication plus structurée

En matière de communication externe, l'ANFH va structurer courant 2006 son plan de communication à destination des établissements, des agents de la fonction publique hospitalière et des services déconcentrés de l'Etat afin de présenter une vision globale du dispositif (outils, acteurs, suivi...). Le site internet de l'ANFH sera un support essentiel de cette communication, avec la mise à disposition de documents téléchargeables en ligne.

En appui, des salariés de l'ANFH sont mobilisés pour créer des outils et des procédures communes, permettant, à court terme, d'améliorer les pratiques dans la gestion des dossiers de VAE et l'accompagnement des personnels hospitaliers concernés.

Un financement clarifié

Concernant le financement, compte tenu des différentes modalités de financement déjà possibles, et des perspectives d'accès à d'autres sources éventuelles de financement, dans le cadre

de partenariat notamment avec les collectivités territoriales, l'ANFH souhaite clarifier les modalités de financement, dans le cadre d'une démarche associant ses instances politiques.

Au plan opérationnel, les instances politiques de l'ANFH ont également souhaité promouvoir une approche qualitative de l'offre de formation concernant certaines étapes du parcours de VAE. Ainsi des procédures de référencement d'organismes assurant l'accompagnement méthodologique du candidat à la VAE, d'une part, et le module de formation obligatoire des diplômés du secteur sanitaire, d'autre part, ont été mises en place. Elles visent à aider les agents dans le choix du prestataire en ayant l'assurance d'un gage de qualité pédagogique et de professionnalisme des intervenants. Ce référencement est effectué au niveau régional et les listes d'organismes sont disponibles auprès de chaque délégation ANFH¹.

Par ces diverses contributions, l'ANFH entend soutenir la VAE, comme outil de promotion sociale, en favorisant les évolutions personnelles et professionnelles des agents et l'augmentation de leur niveau de qualification.

Elle assure également un rôle de promoteur du dispositif auprès des dirigeants et responsables de ressources humaines des établissements, afin de faciliter l'intégration de la VAE comme outil performant de gestion des emplois et des compétences, et d'appui à l'évolution des métiers.

¹ www.anfh.asso.fr rubrique «vie des régions»

Bilan de compétences

Congé de Formation
Professionnelle

Validation
des Acquis de l'Expérience

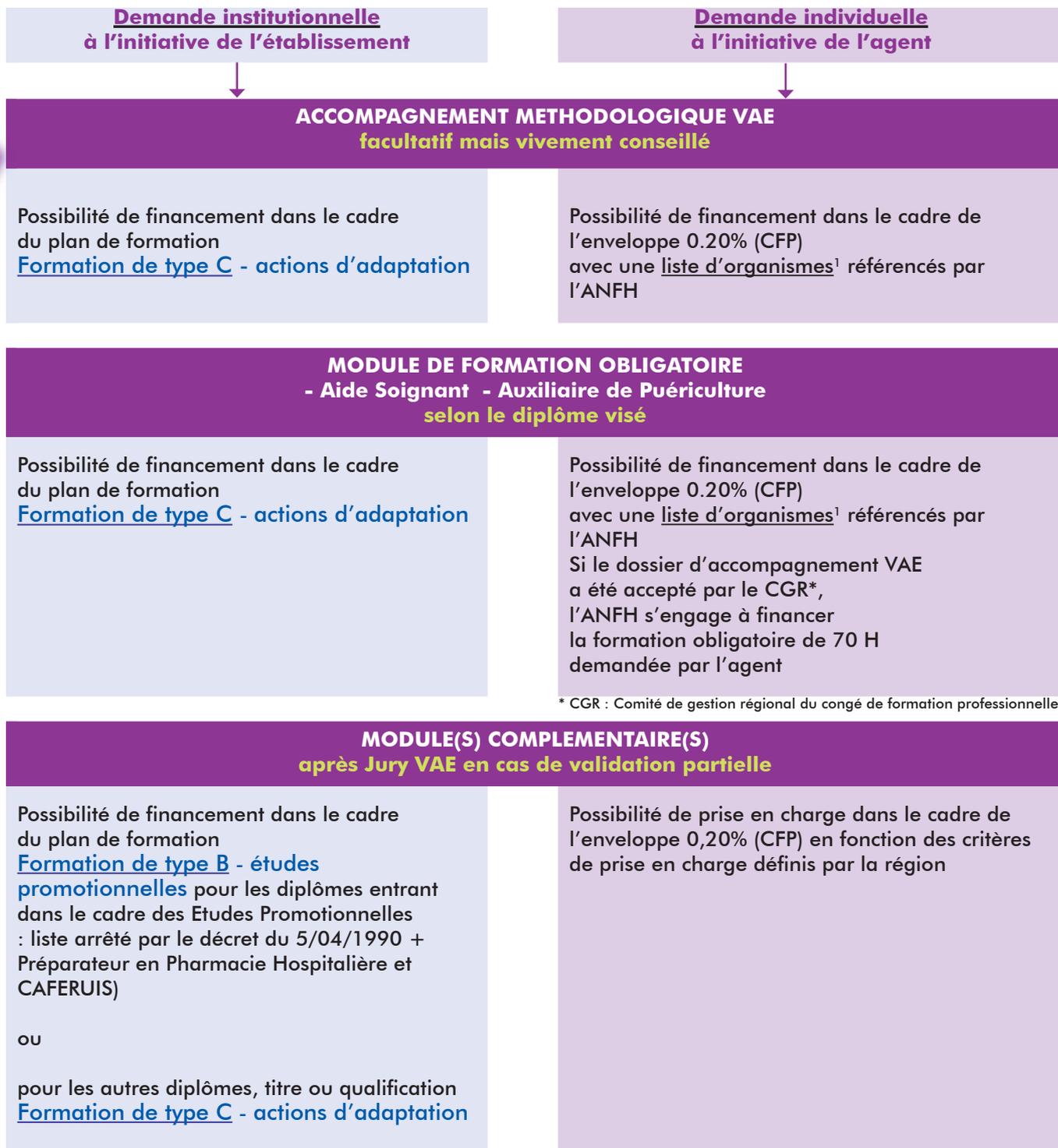
**Devenez acteur de
votre avenir professionnel**



www.anfh.asso.fr



Comment financer les différentes étapes ?



Typologie des formations

Définie à l'article 2 du décret n°90-319 du 5 avril 1990 :

C - actions d'adaptation en vue de faciliter soit la titularisation, soit l'accès à un nouvel emploi, soit le maintien de la qualification requise dans l'emploi occupé.

B - études promotionnelles débouchant sur l'accès aux diplômes ou certificats du secteur sanitaire et social dont la liste est fixée par arrêté du ministre chargé de la santé.

¹ liste indicative de référence, mais non exhaustive

Eclairage régional

La VAE, un axe fort des politiques régionales

Les résultats de l'enquête, réalisée courant 2005 auprès des délégations régionales, par le service du Développement de la Formation et des Compétences de l'ANFH, a permis d'identifier les principales actions mises en œuvre.

En matière de politique régionale d'accompagnement et de communication, on dénombre 22 régions ayant organisé des journées d'information à destination des agents ou des directeurs, DRH et responsables formation d'établissements.

3 régions ont été à l'initiative d'actions régionales sur le thème de la VAE. En 2006, journées et actions régionales sur la VAE sont d'ores et déjà programmées dans plusieurs régions.

Selon le bilan de l'enquête, d'autres opérations régionales de communication ont porté sur la diffusion d'informations à destination des agents, ou des établissements, ou sur la publication d'articles sur la VAE dans leur publication régionale...

Une autre activité dominante des délégations régionales a concerné les réponses aux demandes d'informations sur le dispositif (parcours VAE, rôle de l'ANFH, textes juridiques, modalités de prise en charge, adresses utiles...) et la transmission de documents aux agents : plaquettes ANFH, documentations des partenaires locaux...

Pour une partie des demandes, l'activité des délégations est particulièrement ciblée sur l'orientation des agents vers les points relais conseils, les organismes valideurs, ou des interlocuteurs de leurs établissements (DRH).

Cette enquête montre aussi que la mise en œuvre du VAE DPAS a été l'élément déclencheur d'un rapprochement entre les délégations régionales et les DRASS, concrétisé par l'organisation de réunions et la formalisation de relations de partenariat.

Plus largement elle révèle l'ouverture des délégations vers des partenaires de proximité : institutions du champ de la VAE (PRC, DAVA, CARIF...) pour 14 régions, Conseils régionaux, pour 10 régions, autres OPCA pour 8 régions.

Un financement du Conseil Régional pour les établissements du Limousin

Datant de 1992, l'information n'est pas nouvelle et pourtant, elle n'a jamais été autant d'actualité. En signant un partenariat avec le Conseil Régional, l'ANFH Limousin a joué un rôle précurseur qui perdure en faisant l'objet d'un renouvellement chaque année depuis maintenant plus de 13 ans.

Ainsi une subvention, dont le montant cumulé avoisine aujourd'hui plus d'un million d'euros, est attribuée en totalité aux formations promotionnelles des agents peu qualifiés qui sont en contact direct avec les personnes âgées des petites structures en zones rurales. En clair, un million d'euros est affecté en Limousin pour financer les formations d'aides-soignants.

Bien sûr la réglementation évolue et le Conseil Régional a parfaitement compris l'opportunité que peut représenter la Validation des Acquis de l'Expérience professionnelle pour les diplômés de santé.

Rappelons brièvement qu'en Limousin, le secteur sanitaire, médico-social et social tient une place importante dans l'économie régionale (15,8 % de l'emploi total contre 9 % au niveau national). La VAE constitue un outil majeur dans l'accès à des emplois qualifiés pour une région réputée «peu attractive», et à terme, un moyen de recrutement «sûr» lorsque l'on sait que 30 % des agents vont partir à la retraite dans les dix prochaines années.

Les services information - conseil

Cellule Inter Services

Les Points

L'ANFH LIMOUSIN

LES PRINCIPAUX

POUR LES DIPLÔMES DE L'ÉDUCATION NATIONALE (du CAP au BTS)

D.A.V.A. Dispositif académique de validation des acquis

Avec l'Académie de Limoges : le G.I.P.-F.C.I.P. **L'ANFH est membre du Conseil d'Orientation**

Demi journée d'échanges entre DAVA et ANFH

La VAE : la nouvelle demande dans le secteur de la santé Comment y répondre ?

Constats 2005 :

Augmentation des prises en charge par les employeurs. Délivrance de 242 notifications de recevabilité pour le DE d'éducateur spécialisé.

Réalisation 2005 :

Formation d'accompagnateurs et de membres de jury. Mise en place d'une démarche qualité «VAE Plus»

POUR LES DIPLÔMES PROFESSIONNELS

D. Direction des affaires sanitaires

Avec la D.R.A.

- Journée d'information des professionnels représentant les établissements
- Mise en place de la VAE dans les écoles, de la formation de 70 heures
- Elaboration de la demande de financement
- Echanges et informations avec les DRASS.

ts Relais Conseils
P.R.C.

**Services des instances
publiques régionales**
Le CONSEIL REGIONAL
et la D.R.T.E.F.P.
(Direction Régionale
du Travail de l'Emploi et
de la Formation
Professionnelle)
Forum sur la VAE

VAE N ET SES PARTENAIRES

X CERTIFICATEURS

ES DIPLÔMES NNELS DE SANTÉ

R.A.S.S.
régionale des
itaires et sociales

S.S. (pour le DPAS)
nformations auprès
ionnels avec un
it de la DHOS
n du dispositif auprès
ables formation des
nts ANFH/DRASS.
ce, avec les
a formation obliga-
H.
et suivi du dossier de
t CNSA
n continu des don-
nformations ANFH/

POUR LES DIPLÔMES DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR (DUT, Licence, Master)

S.U.I.O.
Service universitaire
d'information et d'orientation

S.U.F.O.P.
Service universitaire de
formation permanente

C.N.A.M.
Conservatoire national
des arts et métiers

Fort de ce constat, l'ANFH s'est positionnée pour consolider l'aide financière apportée par le Conseil Régional, et permettre ainsi de prendre également en charge les formations d'accompagnement à la VAE, la phase dite du module de formation obligatoire de «70 heures», et les modules complémentaires après passage devant le jury pour le diplôme professionnel d'aide-soignant.

Cette question sera soumise à la prochaine Commission des Finances du Conseil Régional pour une éventuelle application à partir de 2006. Affaire à suivre...

B. MARADENE-CONSTANT
Déléguée régionale ANFH Limousin
(novembre 2005)

VAE : Une démarche qualité en Basse-Normandie

Depuis mars 2005 la délégation ANFH de Basse-Normandie est engagée dans une démarche qualité, avec l'ensemble des OPCA de la région, au sein d'un groupe de travail initié par le Conseil Régional.

Devant le développement des diplômes accessibles par voie de VAE, les organismes financeurs cherchent à s'assurer que les prestations fournies par les accompagnateurs et les valideurs répondent bien à des critères de qualité, de bonnes pratiques, aux besoins des bénéficiaires et que les moyens financiers en jeu sont utilisés à bon escient.

Recenser les organismes valideurs et accompagnateurs, connaître leurs bases tarifaires, l'organisation, le fonctionnement des jurys, les règles de recevabilité fut le premier objectif de nos travaux. Cette démarche a aussi conduit les financeurs à faire le point sur les limites de leur financement.

Le groupe de travail a élaboré un questionnaire d'enquête portant :
- sur la pratique, ou non, d'un «avis de pertinence» avant recevabilité du dossier et sur les règles de recevabilité, les

liens avec les Points Relais Conseils ;
- sur la définition de la prestation d'accompagnement : les étapes, la forme, la méthodologie, la chronologie, la durée et, détail important à connaître pour apprécier le rapport qualité/prix, les services individuels ou collectifs (entretien avec un expert, atelier d'écriture, aide à la présentation devant le jury, entretien bilan et perspective, les propositions en cas de validation partielle).

Une rencontre avec l'ensemble de ces acteurs régionaux montre une grande disparité de pratiques. Les valideurs, chacun dans sa partie, ont essayé de monter un dispositif de validation répondant aux diplômes et aux jurys, en pionniers et avec les moyens du bord.

Les candidats viennent directement rencontrer les valideurs sans être passés par un Point Relais Conseil ou bien ceux-ci leur font parvenir des fiches de candidats qui ne se présentent jamais. Les liens avec les PRC sont à resserrer. Dans le domaine de la santé, rares sont les candidats qui y font appel.

Un travail de mise en cohérence

Les valideurs confirment la prépondérance des demandes de validation pour des certifications relevant des services : les demandes émanant des secteurs de l'industrie et du bâtiment sont très faibles. Au contraire, l'Université constate une forte demande pour les diplômes techniques, ce qui peut s'expliquer par le lien plus évident entre métier et diplôme.

La question de l'avis de pertinence n'est pas tranchée. On assiste à une divergence entre les valideurs et les financeurs. Les premiers estiment qu'il y a un risque à faire un pronostic, avec l'effet pervers de laisser penser que cet avis pourrait se substituer à celui du jury. Les seconds estiment qu'il s'agit d'une information sur la pertinence de la démarche, du choix et des chances de réussite. Un compromis régional sur cette étape s'intitulera «diagnostic partagé sur l'expérience».

Eclairage régional

Les valideurs reconnaissent qu'un travail de formation des membres du jury reste à faire pour en finir avec l'évaluation des connaissances et passer à la validation des acquis de l'expérience. De nombreux valideurs ont un travail pédagogique à fournir auprès des jurys, pas toujours enthousiastes pour valider des parcours non conventionnels.

La DRASS de Basse-Normandie, pour faire face à l'affluence des demandes de validation de DPAS et bientôt d'autres diplômes, envisage d'externaliser l'ensemble de l'activité VAE. Les autres ministères au contraire, profitent de la VAE pour se repositionner dans leur rôle de certificateurs et de valideurs.

Le travail sur la cohérence et l'efficacité des prises en charge des dossiers de VAE est engagé par l'ensemble des acteurs.

Une brochure sur l'état des lieux de la VAE en Basse-Normandie est en préparation pour matérialiser ce point d'étape. Il reste à former les membres des jurys et l'engagement de l'ANFH dans ce domaine est la preuve de sa préhension et de sa compréhension du terrain.

Dominique CANTAIS
Délégué régional ANFH - Basse Normandie
(novembre 2005)

Une politique régionale d'accompagnement du dispositif VAE en ANFH Alpes

La mise en place de la VAE s'inscrit dans une exigence de qualité. S'engager dans une telle démarche est tout aussi impliquant, voire plus, que de recourir à la voie classique de délivrance des diplômes.

Travailler en partenariat

Les délégations régionales Alpes et Rhône ont été associées aux travaux conduits par la DRASS tout au long de l'année 2005. Elles ont trouvé tout naturellement auprès de la DRASS Rhône Alpes un partenaire fortement impliqué

suivant une logique qualité identique à la leur. Les délégations ANFH Alpes et Rhône se mobilisent aussi pour rapprocher des partenaires institutionnels comme le Conseil Régional.

Construire une prise en charge globale

Les bases techniques posées, il convenait d'installer la VAE dans les établissements publics de santé, sociaux et médico-sociaux, en direction des établissements et des personnels. Trois étapes essentielles structurent cette démarche :

■ informer, renseigner, communiquer

L'ANFH Alpes a organisé quatre journées départementales pour présenter aux personnels la VAE et principalement la VAE des professions de santé. Puis la délégation a consacré à ce thème une réunion des responsables de formation.

Les personnels de la délégation sont mobilisés pour offrir aux établissements et aux agents un espace d'information. Une journée est programmée en Drôme Sud début 2006, pour poursuivre le travail de communication entrepris.

■ dégager des ressources

En l'absence de congé VAE pour la fonction publique hospitalière, il était important de mobiliser les ressources existantes ou d'en réorienter certaines. Ainsi, dans le cadre de son plan régional d'actions 2006, financé sur fonds mutualisés, la région Alpes a réorienté les actions de remise à niveau prévues dans le dispositif Formation Générale de base, en intégrant l'acquisition de compétences de communication écrite, nécessaires aux agents pour renseigner le dossier de présentation de leur expérience, et de communication orale, en support à la prestation à fournir lors du passage devant le jury. D'autres ressources sont dédiées à l'accompagnement des personnels. Pour assurer au plus grand nombre d'agents demandeurs de VAE un accompagnement, les régions ANFH Alpes et Rhône, ont décidé de mobiliser les ressources internes des établissements (cadres de santé, responsa-

bles de formation...) et de former les agents sur des fonds régionaux.

Une action de formation régionale a été mise en place avec le CAFOC en novembre 2005, une autre est programmée en 2006. En complément, le Conseil Pédagogique régional va travailler à la constitution d'un réseau des accompagnateurs.

Cet effort de formation sera soutenu par l'ANFH Alpes probablement bien au-delà de 2006. Ainsi de nombreux établissements et notamment des établissements de petite taille vont-ils pouvoir offrir un accompagnement aux personnels qui s'engagent dans une démarche VAE.

Naturellement, pour compléter son offre de services, l'ANFH Alpes engage une procédure de référencement des organismes qui proposeront un accompagnement de 24 heures aux agents, n'ayant pas trouvé de solutions internes (fiche synthétique de l'action de formation page ci-contre).

■ aider à la production de la norme

Comme toutes les délégations régionales de l'ANFH, la région Alpes a procédé au référencement des organismes de formation qui proposent la formation obligatoire du module de 70 heures pour le VAE DPAS. Soucieuse de trouver un coût moyen qui permette une prise en charge de qualité pour un nombre maximum de demandeurs, elle a travaillé pour élaborer un cadre de référence qui prenne en compte ces contraintes.

Elle agira avec le même état d'esprit et une volonté identique pour le référencement des organismes proposant une offre d'accompagnement méthodologique VAE.

Cependant, des interrogations demeurent, en particulier pour le VAE DPAS, car même si les coûts sont maîtrisés, la question du financement reste posée avec force, dans la perspective de l'ouverture progressive à la VAE de nouveaux diplômés des professions sanitaires et sociales.

Martine CLERC
Présidente de l'ANFH Alpes



FICHE SYNTHETIQUE

FORMATION A L'ACCOMPAGNEMENT DANS LE CADRE DE LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE (V.A.E)

Action régionale ANFH Alpes

| | |
|--------------------------------------|--|
| Nature de l'action | Action régionale sur fonds mutualisés |
| Contexte | La Validation des Acquis de l'Expérience se met en place pour les formations diplômantes des secteurs sanitaire, médico-social et social. Les agents qui s'engagent dans cette démarche peuvent bénéficier d'un accompagnement méthodologique plafonné à 24 heures. Il s'agit de leur apporter une aide pour renseigner le dossier de présentation, préparer l'entretien avec le jury et la poursuite de l'action après jury en cas de non obtention de toutes les unités de compétences requises. |
| Conditions de prise en charge | Frais pédagogiques pris en charge sur crédits régionaux par ANFH. Frais annexes (déplacement, hébergement, repas) à prendre sur enveloppe budgétaire formation des établissements. |
| Durée de la formation | 3 jours (2 + 1) |
| Objectifs | A l'issue de la formation, les stagiaires seront capables de : <ul style="list-style-type: none">• Mettre en œuvre les modalités d'intervention de l'accompagnement dans une procédure de Validation des Acquis de l'Expérience,• Traiter les aspects réglementaires du dispositif général de la VAE et les aspects particuliers relatifs à chaque diplôme,• Réaliser une étude de faisabilité et une aide au choix de la certification se caractérisant notamment par l'analyse de l'adéquation entre expérience et certification envisagée,• Préparer le candidat à la certification par la mise en œuvre des compétences suivantes• Identifier des activités significatives au regard de la certification,• Mener, avec le candidat, un entretien descriptif desdites activités,• Donner au candidat les outils méthodologiques pour qu'il traduise les activités en compétences attendues dans le sens de la certification,• Mobiliser le candidat pour qu'il suive les préconisations du jury. |
| Personnels concernés | Cette action de formation est destinée aux agents hospitaliers qui seront accompagnateurs(trices) en interne pour les agents de leur propre établissement, ou qui seront également positionnés en qualité d'accompagnateurs(trices) pour les personnels d'autres établissements. Cette deuxième possibilité est exclusivement offerte aux agents travaillant dans des établissements disposant d'un numéro d'activité et déclarés organismes de formation. ⇒ Accompagnateurs VAE des IFSI, Cadres des services en charge de l'information et l'orientation en VAE, Conseillers du service formation ... |

Point de vue de composantes



«LA VAE, UN DISPOSITIF QUI RECONNAÎT L'ACQUISITION DE SAVOIRS ET LA CONSTRUCTION DE COMPÉTENCES AU TRAVAIL OU DANS LA VIE SOCIALE»

La VAE est une possibilité pour les professionnels engagés dans la vie active depuis 3 ans au moins, d'accéder à un diplôme en faisant la preuve de leur compétence. Sur le fond, la VAE porte ainsi la compétence et la qualification à des niveaux équivalents. Elle reconnaît ainsi à l'individu la capacité d'apprendre ailleurs et autrement que sur les bancs d'une école, comme elle reconnaît à l'entreprise sa dimension «apprenante».

► Une voie alternative pour obtenir un diplôme

Pour nous, militants Cfdt, il est évident que ce dispositif, pour lequel nous avons milité et continuons de le faire, doit s'insérer peu à peu aux côtés d'autres modes plus classiques d'accès au diplôme. La formation tout au long de la vie, ne doit pas rester au stade du concept ou un pur gadget théorique : la VAE s'appuie sur cette conception de la formation tout au long de la vie qui permet de relativiser le poids de la formation initiale et de répondre à une approche individualisée des parcours de qualification. Elle offre notamment aux personnes sans diplôme, ce Droit Individuel d'accès à la qualification en faisant reconnaître leurs compétences, acquises au travail ou dans leur vie sociale, et la prise en compte de leurs aspirations à évoluer à titre personnel et professionnel.

Aujourd'hui la validation des acquis de l'expérience s'applique déjà à tous les diplômes, titres à finalité professionnelle délivrés par l'Etat ou par des organismes privés, certificats de qualification des branches professionnelles (enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles). Les métiers de notre champ professionnel, en particulier ceux du soin, vont progressivement devenir accessibles par cette voie alternative.

Le diplôme professionnel d'aide soignant en est enfin une des premières illustrations. C'est au travers de sa mise en œuvre, possible réglementairement depuis janvier 2005 seulement, que nous observons à la fois des attentes fortes mais aussi, toutes les résistances de professionnels, parfois de bonne foi, qu'il faudra vaincre en prouvant que la validation d'acquis est un processus sérieux et élaboré qui ne brade pas les diplômes.

En effet, pour beaucoup de ses détracteurs, parce qu'elle représente une dispense de formation, la VAE remettrait en question la valeur du diplôme et de la formation classique ! Est-il encore nécessaire de préciser que le diplôme ainsi obtenu aura la même valeur que celui acquis par les voies scolaires et universitaires, à la formation professionnelle continue et à l'apprentissage ?

Rappelons à ce propos que la VAE suppose que les connaissances déclarées et les compétences décrites par le candidat soient attestées par un jury. Il n'y a pas lieu de craindre d'ailleurs que les jurys de VAE se révèlent plus laxistes que les jurys d'examens ! Il nous faut d'ores et déjà nous préoccuper de l'information, de la formation et de l'accompagnement de ces jurys pour éviter les tentatives qui ne manqueront pas de se faire jour de «transformer» les jurys de validation en jurys d'examen bis !

Quant à la prise en charge des projets des agents engagés dans cette voie, il existe une telle diversité des trajectoires individuelles que cela contraindra certainement à l'élaboration de parcours «à la carte». La construction de parcours de formation sur mesure

incluant un véritable accompagnement mais aussi de formations complémentaires touchant aux connaissances générales et fondamentales apparaît comme une évidence.

En effet, il serait contraire à l'intérêt des individus de considérer que la validation puisse se substituer sans processus d'accompagnement à la formation au risque de compromettre leur positionnement professionnel et leur avenir.

► La question du financement

L'ANFH s'est investie dans le soutien des dispositifs de formation individuelle et la prise en compte des parcours professionnels. A la Cfdt, nous y participons plus qu'activement par nos prises de position et dans la dynamique d'information des militants d'établissements qui rencontrent et conseillent les agents dans les permanences.

Cependant, la question du financement de la VAE reste posée. Aujourd'hui le candidat qui s'engage dans une démarche de VAE doit à la fois se préoccuper de valoriser au mieux son expérience mais il doit aussi rechercher différents modes de prise en charge. A l'heure actuelle, l'offre, lorsqu'elle existe est très segmentée et il faut avoir beaucoup d'imagination pour concevoir à la fois «plan de financement» et parcours le plus cohérent possible.

Dans notre secteur, l'exemple de la VAE du diplôme professionnel d'aide-soignant illustre bien cette problématique. Entre le financement de la phase d'accompagnement de 24 h - qui n'est pas prévu - en passant par ceux du module de formation obligatoire de 70 heures puis des modules menant au diplôme final, il serait, illusoire, au risque de faire échouer tout le dispositif, de penser que le CFP puisse principalement absorber les masses nécessaires à tous ces projets. Bien que la démarche de VAE reste individuelle, nous pensons à la Cfdt qu'elle doit s'inscrire dans la politique promotionnelle des établissements. Elle doit être déclinée dans un projet social négocié avec les organisations syndicales. Elle a sa pleine place parmi d'autres dispositifs existants et doit être intégrée au plan de formation.

L'ANFH, s'est résolument engagée dans le développement de la VAE. Aujourd'hui, les défis sont doubles : information aide et conseil aux candidats, afin de proposer aux agents des parcours de formation adaptés à leur situation ; et une capacité à mobiliser les fonds nécessaires à leur réussite.

Il s'agit, une fois encore, de favoriser l'égalité d'accès à la promotion sociale, préoccupation commune à toutes les composantes de l'association.

Philippe MARAIS - Jean-Claude BAYLE



«LA VAE, UN DISPOSITIF QUI S'INSCRIT DANS LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE»

La VAE est un outil extraordinaire de développement individuel et néanmoins collectif. Tout le monde en convient, ou presque. La CFTC n'a aucun état d'âme à ce sujet, tant au niveau confédéral qu'au niveau de la fédération CFTC santé et sociaux. Le concept de formation tout au long de la vie est fortement défendu par la confédération CFTC. Il devra être décliné dans le champ de la fonction publique hospitalière sur le fond et ensuite sur la forme avec la définition de chaque outil dont la VAE.

La CFTC Santé et Sociaux a, dès 2002, débattu de la VAE en conseil fédéral. Les conseillers ont d'ailleurs été éclairés par diverses interventions préalables dont celle de l'ANFH. La motion qui s'en suivit, reste fondamentale et toujours d'actualité.

«Le conseil estime que la VAE est un dispositif dans lequel nous nous inscrivons afin de reconnaître la formation tout au long de la vie et ainsi de valoriser la compétence des personnes. Néanmoins, nos positions doivent être différenciées selon les secteurs, les métiers, les diplômés et l'avancée des travaux en cours. Il nous faut faire là des différences entre les professions, à ce jour, à caractère réglementé et dont on ne peut accepter la validation d'exercice illégal. Ce qui impose un passage de diplôme et la nécessité pour valider certains modules que les référentiels soient construits en amont de cette expérience pratique connue. Pour les autres diplômés, cette voie qualifiante, en référence à la loi de modernisation sociale, peut être acquise. Au-delà, la Fédération souhaite que les candidats à la VAE soient accompagnés dans leurs démarches par un tuteur formé.»

Depuis, des développements ont abouti à préciser la notion de module obligatoire pour le «cœur de métier» avec évaluation des connaissances (et non pas une simple évaluation du temps de présence comme pour la VAE du DPAS), la nécessité d'un dialogue social de qualité respectueux des consultations réglementaires et la nécessaire valorisation de l'engagement du tuteur. Des moyens financiers doivent être dégagés et la réglementation doit évoluer.

Sur ces fondements, la CFTC soutient l'ANFH dans ses différentes démarches d'accompagnement de l'outil. C'est un vote sans équivoque pour le projet stratégique 2004-2006, la participation aux analyses d'enquêtes, etc.

Le soutien inconditionnel à l'objectif de développement des outils de formation ne nous contraint pas à une absence de critique.

► Rester vigilants

A l'heure où il faut refonder la formation pour mettre en œuvre ce concept de «formation tout au long de la vie», il y a lieu d'être vigilant à ne pas se satisfaire d'une simple transposition du droit «privé» par juxtaposition des outils (VAE, DIF) au risque de construire «une usine à gaz» inefficace. Hier on a vu des effets pervers dans l'utilisation des outils de formation à visée collective (le plan de formation avec sa composante promotionnelle) et ceux à visée individuelle (le CFP).

Aujourd'hui, il n'existe pas de passerelles entre les différents outils qui satisfassent l'exigence d'un réel parcours de formation sur plusieurs années. Demain, il ne faudrait pas que la VAE devienne une voie privilégiée de promotion au détriment de celle de la forma-

tion promotionnelle ou de celle des promotions statutaires. Dans ce contexte de changement, la CFTC pense qu'il est opportun de refonder les organisations et milite pour une recombinaison des outils mais aussi des systèmes.

On sait que l'ANFH doit évoluer.

On sait qu'elle doit satisfaire aux exigences d'agrément en tant qu'OPCA. Pour autant, doit-on se satisfaire d'une mutation a minima ? Ne doit-on pas plutôt, profiter du nécessaire accord préalable pour donner un sens à cette évolution initiée en 2002 avec la VAE, confortée en 2003 par l'Accord National Interprofessionnel et validée par la loi du 4 mai 2004 ? La CFTC le pense.

Ce d'autant qu'il y a urgence à «protéger» les moyens financiers de la formation dans un contexte pour le moins tendu sinon explosif. Il y a bien une obligation faite aux établissements mais aucune sanction ne peut être donnée aux établissements qui ne satisfont pas à ces obligations. Quand bien même le chef de file de la FHF au conseil d'administration de l'ANFH considère que la formation a un caractère sacré dans la fonction publique hospitalière, il y a aujourd'hui danger.

Si on lie les deux mots «sacré» et «refondation», on pourrait définir l'enjeu actuel par cette image. Le challenge serait, sur la base d'une ancienne église primitive, de construire une cathédrale. On utiliserait les fondations de l'ancien bâtiment. On ne changerait pas la vocation de l'édifice. On ferait référence à ses promoteurs. Mais on ferait plus grand, plus large.

On accueillerait plus de monde et sa hauteur ferait qu'elle serait vue par chaque agent quel que soit son établissement d'affectation. C'est là que se détermineraient les règles mises en œuvre dans chaque région avec des relais de proximité.

C'est à ce prix que l'action de formation constituera vraiment un élément fondamental des droits de l'agent. C'est une des conditions de la dignité au travail qui permet à chacun de réaliser ses objectifs personnels, de s'épanouir selon ses aptitudes et ses aspirations à plus de compétences.

Fédération CFTC Santé et Sociaux

Point de vue de composantes



«LA VAE, UNE DÉMARCHE NOVATRICE DE FORMATION»

Pour le moment, il est difficile de dresser un bilan précis de la mise en œuvre de la VAE dans le secteur de la Fonction Publique Hospitalière. Un bilan officiel, par les DRASS ou le CSPPM¹, nous manque aujourd'hui. Les informations partielles qui nous remontent, qu'elles soient issues des régions, des pôles ressources ou de nos organisations syndicales, laissent à penser que la connaissance du dispositif, en ce qui concerne les métiers de la santé et de l'action sociale, a besoin de s'amplifier.

Des difficultés importantes découragent les candidats à la VAE. Cela peut s'expliquer par plusieurs facteurs : une législation pas achevée, nous n'avons pas dans la Fonction Publique Hospitalière de droit à congé VAE clairement ouvert ; pas d'existence de dispositif d'accompagnement pour la préparation et le soutien du dossier VAE ; pas de garantie de faire le module obligatoire entre le dépôt de dossier et le passage devant le jury ; pas de garantie d'être prioritaire dans les plans de formation pour compléter les modules non validés.

Pour la CGT, la VAE s'inscrit pleinement dans notre revendication d'un nouveau statut du travail salarié. C'est pour nous un droit individuel, attaché au salarié. La VAE relève de l'initiative du salarié, mais l'établissement doit pouvoir en favoriser l'accès, que cela réponde ou non aux besoins de l'établissement. Nous ne sommes pas dans une adaptation d'emploi, de poste de travail, mais bien dans l'acquisition de qualification s'appuyant sur l'expérience acquise et permettant un déroulement de carrière.

► La VAE : une opportunité pour les salariés

La VAE est-elle acceptée pour les métiers réglementés ? De réelles appréhensions sur une dévalorisation du diplôme et sur la suppression de la formation qualifiante initiale sont présentes dans les débats, pourtant la VAE est une nouvelle voie d'accès aux mêmes diplômes... D'autres notent une information insuffisante et certains soulignent que le parcours VAE est un vrai «parcours du combattant». La VAE doit être une opportunité pour les salariés et non pour les employeurs. C'est un véritable droit du salarié. Le souhait que la VAE se déroule sur le temps de travail est réaffirmé. La VAE ne doit, en aucun cas, se substituer à la promotion professionnelle pour le secteur public.

L'ouverture de places supplémentaires dans les centres de formation est indispensable. Non seulement les quotas de formation doivent être augmentés, mais surtout être accompagnés d'une politique d'attractivité pour les étudiant(e)s (revalorisation des bourses d'études ou réelle reconnaissance du statut du «salarié étudiant»), mais aussi pour nos professions, avec des budgets pour le bon fonctionnement de ces instituts de formation et pour une prise en charge de tous les salariés qui s'engagent dans une formation qualifiante, quel qu'en soit le mode (promotion professionnelle, études promotionnelles, VAE...).

► VAE DPAS

Pour la VAE des aides-soignants, les 70 heures ne permettent que d'aller déposer son dossier !

Le premier, c'est le dossier de recevabilité administrative de la vérification des temps (3 ans de travail) ; le second, c'est le dossier qui permet d'étudier les acquis. Personne n'a de diplôme au bout de 70 heures ! ...

En matière de formation, deux éléments sont à prendre en compte. D'une part, la reconnaissance d'une formation pour un travail spécifique auprès des personnes âgées, et d'autre part, la gratuité des études qui doit être réaffirmée.

► Une série de propositions

Pour la CGT, il convient :

- De demander la transformation ou la création des postes nécessaires pour intégrer ces nouveaux diplômés ;
- De demander aux cellules de formation de donner aux salariés toutes les informations nécessaires pour qu'ils puissent, en connaissance de cause, choisir le mode d'acquisition d'un diplôme en adéquation avec leur projet personnel et professionnel ;
- De demander dans tous les établissements, publics et privés, l'ouverture de négociations afin de garantir les financements de la VAE et, notamment, le financement des 70 heures obligatoires pour les Agents des Services Hospitaliers leur permettant de déposer le volet 2 du dossier VAE aide -soignant ;
- De revendiquer que la VAE fasse l'objet d'une négociation annuelle entre les organisations syndicales représentatives et les employeurs pour la création de moyens nouveaux (temps - financement) ;
- De demander l'ouverture de négociations au niveau national afin d'obtenir les moyens nécessaires à la VAE en termes d'accompagnement et de financement : l'accompagnement a pour but d'aider le candidat dans le repérage, la formation, l'aide à la méthodologie, à la rédaction et à la mise en forme des livrets à présenter aux jurys. L'accompagnement doit être pris sur le temps de travail. Le dispositif de droit commun prévoit 24 heures, celui-ci doit être étendu au secteur public ;
- D'exiger la présence de professionnels désignés par les organisations syndicales dans les jurys de validation ;
- De revendiquer, pour les centres et instituts de formation, les moyens de construire des parcours de formation individualisés, pour permettre aux salariés candidats à cette démarche de validation d'acquiescer les modules manquants.

Fédération CGT de la santé et de l'action sociale

¹ CSPPM : Conseil Supérieur des Professions Paramédicales



«LA VAE, UNE VOIE NOUVELLE ET PROMETTEUSE»

La validation des acquis de l'expérience est désormais entrée dans le monde de la santé par le biais de deux diplômes accessibles par cette voie : celui d'aide-soignant et celui d'auxiliaire de puériculture.

Pour les établissements publics sanitaires, sociaux et médico-sociaux, cet enjeu est d'importance et le nombre élevé de demandes de validation des acquis en atteste. La VAE est une voie réellement nouvelle et prometteuse. Désormais on ne va plus seulement du diplôme au métier mais aussi du métier au diplôme. Grand changement culturel ! Et il y a fort à parier que cela constituera un enrichissement de l'un et de l'autre.

► Que peut apporter la VAE en termes de gestion des ressources humaines ?

La VAE permet de valoriser un travail, un parcours professionnel, une expérience. En cela elle est déjà un facteur de reconnaissance professionnelle puisque indépendamment de la réussite de la procédure de VAE elle ouvre des possibilités : les tâches effectuées, l'expérience acquise, peuvent être officiellement reconnues et permettre une évolution professionnelle et de carrière. La VAE ancre également la gestion des ressources humaines dans une approche des métiers beaucoup plus adaptée à l'évolution des pratiques professionnelles et aux défis démographiques devant lesquels nous sommes déjà et qui ne cesseront de grandir. Elle oblige à s'interroger sur les parcours professionnels des agents. Elle ne laisse plus à la seule promotion professionnelle le monopole de la promotion sociale. Elle ouvre de nouvelles perspectives d'évolution dont on peut espérer qu'elles permettront une réactivation de «l'ascenseur social». La VAE est donc potentiellement un outil de meilleure gestion prévisionnelle des ressources humaines, de fidélisation des personnels, de meilleure attractivité des postes.

► Favoriser les conditions de réussite de la mise en place de la VAE

La réussite de la mise en place de l'acquisition par VAE des diplômes d'aide-soignant et d'auxiliaire de puériculture sera déterminante. La façon dont elle se fera, constituera une référence et un exemple. Il est donc important de la réussir pleinement et cela n'est pas si aisé. La VAE ne pourra faire ses preuves qu'à la condition qu'elle préserve la qualité des soins, la sécurité des patients et la reconnaissance des professionnels.

La FHF avait milité pour qu'en complément du livret de présentation des acquis de l'expérience professionnelle soit instaurée une épreuve de mise en situation professionnelle. Ceci n'a pas été retenu et cette absence de mise en situation professionnelle rend plus complexe encore la question centrale de l'évaluation de l'activité et de l'expérience professionnelle des candidats. Autrement dit, il est indispensable de donner aux candidats les possibilités d'explicitation leur activité, et aux jurys d'évaluer cette activité. Or cette question de la retranscription d'une pratique professionnelle et de son évaluation au vu d'un descriptif d'activités et de tâches est complexe. De plus, les pratiques et les exigences professionnelles évoluant dans le temps, cette question devra régulièrement être posée.

Pour ce qui est des candidats, les services de formation continue et en amont l'ANFH ont un travail important d'information et d'orientation à fournir, permettant d'aider efficacement les candidats. Il

est important également de ne pas susciter d'espoirs impossibles à concrétiser. L'acquisition du diplôme d'aide-soignant ou d'auxiliaire de puériculture par VAE sera en effet un parcours difficile et son obtention soumise à de réelles et légitimes exigences. Pour éviter les gaspillages socio-économiques au niveau individuel et collectif, la FHF invite donc les établissements à accompagner les candidats dans la transcription de leur pratique.

Pour ce qui est des jurys, la question se pose des critères retenus, des jugements portés sur l'activité qui est décrite et il est évident que des difficultés existent. Des risques de disparités entre jurys sont réels et doivent pouvoir être limités sous peine de porter atteinte à la qualité des soins et à la reconnaissance du métier.

Néanmoins, le fait d'avoir instauré un jury unique pour l'acquisition du diplôme «traditionnel» et la validation des modules par VAE est de nature à homogénéiser la reconnaissance de l'activité.

► Deux voies d'accès à un même diplôme : y a-t-il des risques de reconnaissance différenciée ?

Les modalités d'obtention du DPAS ont été profondément revues du fait de la mise en place de la VAE. Désormais la scolarité est calquée sur les 8 modules qui correspondent au cœur de métier. Les passerelles de l'un à l'autre sont développées : lorsque toutes les compétences n'auront pas été acquises dans le cadre du DPAS, il sera possible au candidat de les compléter dans un délai de 5 ans. Lorsqu'un candidat n'aura validé par la VAE qu'une partie des modules il pourra soit compléter les modules manquants par un suivi de scolarité, soit prolonger sa période d'expérience professionnelle de manière à obtenir les modules manquants. Ainsi se développera vraisemblablement une voie «mixte» d'obtention du diplôme qui obligera certainement à une adaptation des dispositifs de formation aujourd'hui uniquement calqués sur la promotion professionnelle et la formation continue.

Par ailleurs, le passage d'un métier à l'autre sera facilité (d'ores et déjà, une aide-soignante voulant devenir auxiliaire de puériculture pourra être dispensée d'acquies certains modules, de même pour une auxiliaire de vie sociale ou une aide médico-psychologique voulant devenir auxiliaire de puériculture). Cela remettra en question l'organisation «tubulaire» des voies d'accès aux diplômes avec la création de passerelles, favorisant ainsi la réflexion générale sur l'organisation des cursus des formations aux métiers de santé et pourra introduire une souplesse dans les réorientations professionnelles, permettant de fidéliser les agents en facilitant le changement de filière. Cela marquera une remise en question de l'organisme.

► Quel avenir pour l'accession aux autres diplômes paramédicaux par VAE ?

La VAE des préparateurs en pharmacie est pratiquement achevée. Une réflexion sera prochainement engagée sur le diplôme d'IBODE. Il s'agit là d'un diplôme de spécialité. Une réflexion de fond devra être engagée sur ces diplômes pour déterminer jusqu'où il est possible d'aller dans une approche uniquement professionnelle (pour rester fidèle à la VAE) et ce qu'il faudra prévoir en termes de qualifications, de pré-requis, de formations complémentaires et de vérification d'acquis des connaissances.

La réussite de la VAE est à ce prix.

**Hélène BOYER - Responsable des Ressources Humaines
Fédération Hospitalière de France**

Point de vue de composantes



«LA VAE, UN OUTIL PARMIS D'AUTRES DE LA PROMOTION SOCIALE DES SALARIES»

Le débat sur l'opportunité de la VAE est clos. C'est un droit individuel ouvert aux agents qu'il faut considérer comme un des outils de la promotion sociale des salariés parmi d'autres. La VAE s'ajoute mais ne vient pas se substituer aux autres voies d'accès aux diplômes et certifications. Elle peut relancer la promotion sociale qui était réduite à sa plus simple expression à la fin des années 90 dans la FPH (Fonction Publique Hospitalière).

Mais il faut encadrer le dispositif. Nous devons en effet trouver un juste équilibre entre la nécessité d'encadrer le processus de validation et le fait de ne pas le transformer en parcours du combattant pour les agents. Or, il y a deux cultures de la formation dans le sanitaire et le social. Dans le social, la mise en situation conduit à la formation et au diplôme. Dans la santé, c'est l'inverse. La mise en œuvre de la VAE ne pouvait donc pas être comparable dans les deux champs.

Premier point : c'est la mise en place d'un accompagnement de qualité qui va déterminer le succès de la VAE. Il faut mettre en place un dispositif d'accompagnement des agents sur le terrain au niveau régional, départemental, voire local. C'est indispensable, notamment pour des candidats qui n'ont pas de diplôme initial et qui entrent dans la démarche après avoir quitté le monde scolaire depuis longtemps. Et c'est la façon dont cet accompagnement va être réalisé qui va déterminer la réussite de la VAE. Sinon, nous aurons simplement préservé le niveau de qualification des professionnels, mais pas promu la VAE en tant que processus de promotion sociale.

► L'affaire des agents et des établissements qui les emploient

L'ANFH a un rôle à jouer dans l'information des agents et leur accompagnement sur le livret de recevabilité. Pour la deuxième phase, il faut faire appel à d'autres organismes si possible émanant des instituts de formation. Les pouvoirs publics auront un rôle déterminant à jouer dans la définition d'un cahier des charges permettant une certaine forme de labellisation de ces organismes. Ces acteurs auront également un rôle à jouer dans la formation complémentaire des agents qui auront obtenu une validation partielle de leur diplôme par la VAE.

Autre élément important, les jurys doivent avoir intégré le processus de la VAE. La manière dont ils vont procéder va être déterminante. Ils devront trouver un juste équilibre entre deux écueils : le risque de dévaloriser un diplôme et celui de le rendre inaccessible.

Dernier point : le financement. L'ANFH a été la première structure à avoir fait de l'information sur la VAE, au point d'être identifiée au dispositif. Or, la VAE, c'est d'abord l'affaire des agents et des établissements qui les emploient. En terme de financement, les agents doivent être pris en charge au titre des plans de formation des établissements. Le Congé de Formation Professionnelle (CFP) ne doit intervenir que si l'établissement a répondu défavorablement à un agent et que celui-ci fait le choix de poursuivre la démarche dans le cadre du CFP. Le financement des modules complémentaires de formation rentre également dans le champ de la promotion professionnelle stricto sensu. Il relève donc du plan de formation des établissements et des autres sources de financement des EP (Etudes Promotionnelles), FORMEP-Fonds Mutualisés... Si tout fonctionne bien, la VAE devrait faire gagner du temps de formation aux agents concernés. Une formation classique d'aide-soignant pour un ASHQ coûte de 20 000 à 25 000 euros. Si l'agent gagne 30,40 ou 60% de ce temps par la VAE, l'établissement peut satisfaire plus de demandes de financements. Ce gain de temps de formation permettra ainsi une redistribution des fonds alloués à la formation.

Dans le cadre d'une gestion de la formation transparente et négociée, les intérêts des agents et de l'institution doivent être équilibrés.

Bernard Hénin, secrétaire fédéral FO Santé



«LA VAE, LA GRANDE BRADERIE AVANT LES SOLDES ?»

SUD Santé Sociaux propose depuis des années que l'expérience acquise dans un domaine d'activité, ainsi que les formations promotionnelles ou de perfectionnement suivies par les salariés, soient véritablement reconnues... mais avant tout par des augmentations de salaires à la hauteur de l'investissement, intégrées dans une grille unique FPH¹.

Ainsi autant le principe de la prise en compte de l'expérience professionnelle est pertinent pour des salariés trop souvent utilisés sans considération du travail rendu, autant les motifs, les modalités et les conséquences du dispositif VAE, dans le domaine sanitaire et social, nous alertent et nous engageront au sein de l'ANFH à faire preuve de la plus grande vigilance.

Nous refusons d'être dupes à l'égard de la démarche engagée par le Ministère.

Dès 1999, le MEDEF proposait une refondation sociale, prônant les concepts libéraux d'employabilité, de flexibilité et de salarié à moindre coût, avec un volet sur la formation des salariés. La loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 et les différents accords, loi et avenants qui ont suivis, ont fini par donner raison aux orientations du MEDEF sur ce dossier.

En effet la mise en place à marche forcée de la VAE, arrive à point nommé, dans un contexte de forte pénurie de personnel et des départs à venir à la retraite, mais également dans un contexte de politique libérale d'économie de marché et de casse du service public.

Car, c'est bien du marché dont il faut parler. La pénurie dans un certain nombre de métiers a accéléré la mise en œuvre de la VAE dans le secteur, avec des durées de formation réduites à ce qui sera considéré comme strictement nécessaire.

Autant valider tout ou partie d'un diplôme scolaire ou universitaire peut se concevoir sans trop d'état d'âmes, autant dans le contexte d'une activité future auprès de patients, faire le pari d'un même niveau de qualification à l'issue d'une formation partiellement suivie est une prise de risque majeure.

Même pour un candidat expérimenté dans un champ d'activité, la formation au moins pour la partie théorique, permet une prise de recul, une analyse de la pratique qui peut justement favoriser le développement d'une réelle compétence en situation de travail.

► **Et c'est dans ce cadre que la VAE participe au glissement de la notion de qualification à celle de compétence**

C'est un changement de fond qui se met en place avec comme fil à plomb la compétence individuelle, dans la formation et l'activité professionnelle. Il suffit de voir les modifications des contenus de formations des professions du secteur qui sont dorénavant découpées en fonction de compétences à acquérir. Déjà, l'accès à la VAE exige des compétences individuelles masquées, l'aptitude à se raconter, à donner du sens à ses propres expériences, à faire un projet et s'avère à ce titre discriminant socialement par rapport à un groupe donné, sans compter que ce n'est pas parce que l'on fait que l'on sait faire.

Mais c'est également un changement de conception capital, car on passe de la notion de formation aboutissant à un diplôme ou à un titre, correspondants à une qualification, à l'acquisition de compétences utiles à l'entreprise, avec à terme le risque de l'arrivée de certificats de compétences, de la remise en cause des conventions collectives et des statuts, et de l'individualisation du salaire, avec baisse du coût du travail seul véritable objectif sous-tendant l'ensemble des réformes.

De plus, la VAE reconnaît de fait les glissements de tâches réalisés par du personnel non qualifié dans l'emploi, voire bénévole pour la VAE aide-soignant, préparant ainsi le terrain aux projets de transfert de compétences. Il est évident que les employeurs ne se gêneront plus pour recruter sur les emplois vacants des personnels sans qualification, de préférence avec les nouveaux contrats précaires et de fait moins payés, pour la durée de leur VAE. Ceci sera d'autant plus vrai pour les ASH/AS avec la fusion des échelles salariales.

Toutefois, le processus est lancé et les salariés voudront, à juste titre maintenant, profiter de la possibilité d'accéder à un titre ou un diplôme, par le biais de la VAE.

► **La VAE est un moyen d'accéder à la formation, mais ne doit pas se substituer aux formations**

La Fédération SUD Santé Sociaux, dans le cadre de l'ANFH et encore davantage dans la perspective des OPCA, aura donc une position extrêmement attentive, sur les modalités de financement de ce dispositif. En effet, sans moyens financiers supplémentaires, la principale dérive serait que les VAE phagocytent les budgets alloués au CFP, au détriment d'autres formations.

Rappelons l'obligation des établissements d'accompagner la formation promotionnelle de leurs personnels, en leur accordant de réelles possibilités de financement en particulier pour des formations initiales, sans rabais !

Jean-Marie SALA
Secrétaire général adjoint
Sud Santé Sociaux

¹ FPH : Fonction publique hospitalière

Point de vue de composantes



«LA VAE, UNE AVANCEE SOCIALE A CONFIRMER»

L'UNSA Interprofessionnelle a été à l'initiative de la création d'un droit à la validation des acquis de l'expérience. Dès le printemps 1999, son Bureau National proposait de construire des modalités de validation des acquis plus accessibles aux salariés et demandeurs d'emploi, en s'appuyant sur les nouvelles pratiques initiées par la VAP de 1992.

Au moment où s'engageait l'élaboration du Projet de loi de modernisation sociale, l'UNSA avançait ses propositions en organisant un colloque national sur la VAE en présence de Nicole Péry. La publication de la loi du 17 janvier 2002 ouvrait la voie à la reconnaissance des acquis du travail au même titre qu'un parcours de formation. Véritable avancée sociale, ce nouveau droit s'inscrit dans la construction de parcours de qualification et de promotion professionnelle comme de sécurisation des mobilités. Depuis la loi du 17 janvier 2002, dite de modernisation sociale, la VAE est enfin réelle. L'UNSA est profondément attachée aux dispositifs visant la qualification et la reconnaissance des personnels de la Fonction Publique Hospitalière.

► L'effectivité de l'accès pour tous

La VAE, aussi importante soit-elle, n'est pourtant pas une fin en soi : elle produit tous ses effets en s'inscrivant dans un parcours de qualification sous-tendu par un projet professionnel. En cela, elle participe au développement de la formation tout au long de la vie. L'enjeu aujourd'hui est bien d'assurer l'effectivité de l'accès à la VAE pour tous les salariés et demandeurs d'emploi sur l'ensemble du territoire. La Validation des Acquis de l'Expérience est un formidable levier de promotion sociale, il s'agit d'une autre et nouvelle voie d'accès aux diplômes et certifications professionnelles.

C'est un outil à rendre performant pour assumer les besoins nés de l'évolution de l'Hôpital. C'est aussi une chance pour de nombreux professionnels de voir reconnues leurs compétences et leur expérience.

C'est à notre avis une «petite révolution culturelle» du monde hospitalier et des ressources humaines.

Les financements nécessaires doivent être dégagés pour permettre aux demandeurs d'emploi, aux agents des fonctions publiques, aux bénévoles associatifs, aux militants syndicaux, et plus largement aux demandeurs individuels d'accéder à des parcours de VAE. La VAE doit être une mission à part entière du service public d'éducation. Le financement de cette mission doit s'appuyer sur un indispensable effort national.

L'UNSA Santé et Sociaux voit aussi dans la VAE une opportunité de «relance» de la formation professionnelle continue, qui doit permettre de «moderniser sans exclure» pour reprendre les mots de Bertrand Schwartz.

Il ne faut pas s'y tromper, la VAE n'est pas un marché de dupes !

Les conditions d'accès sont strictes et réglementées.

Les professions réglementées sollicitent la précaution.

La VAE ne remplace pas la formation.

Il n'est pas question de dévaloriser les diplômes.

Les personnels ont droit à une véritable information et à des conseils pour gérer leur carrière.

Les pouvoirs publics et les différents financeurs doivent donner les moyens financiers utiles à l'accompagnement des personnels.

Les établissements auront à contractualiser des engagements concrets visant le projet social.

► L'information la plus large

En premier lieu, il importe de largement faire connaître cette possibilité et les effets qu'elle produit, d'où l'importance des dispositifs d'accueil et d'information complète sur les choix possibles et les différents valideurs.

Mais il y a aussi d'autres dispositifs dépendant des valideurs, ou de nouveaux dispositifs législatifs comme les maisons de l'emploi. Le foisonnement doit être organisé pour éviter de nuire à la lisibilité des dispositifs. La planification et la programmation des politiques de formations professionnelles en région doivent impérativement mettre de la cohérence dans les dispositifs d'accueil et d'information.

► La connaissance des certifications

L'information doit aussi concerner les contenus. Il faut faire, au plan national, un effort important pour faciliter le repérage, la lisibilité des diverses certifications professionnelles. Il est nécessaire de travailler également dans le cadre du répertoire sur leurs articulations, les passerelles et équivalences envisageables tout en prenant en considération la dimension européenne et le développement des ECTS¹ dans le Supérieur. Cela impose de travailler par secteur d'activité sur une cartographie fiable des certifications professionnelles et de faire en sorte que ces informations soient mutualisées. L'objectif logique devrait être de les rendre consultables en ligne rapidement par les demandeurs individuels comme des professionnels de la VAE, en particulier dans le cadre du réseau des points relais conseil.

► L'accompagnement du candidat

Le candidat à une validation engagé dans le dispositif doit pouvoir bénéficier d'un accompagnement personnalisé pour finaliser sa demande, constituer son dossier, préparer l'audition par le jury ou l'épreuve de travail en situation reconstituée s'il y a lieu. Cet accompagnement peut être variable selon le niveau et le type de certification visée, les besoins particuliers du candidat. La diversité des structures proposant l'accompagnement et des coûts afférents ne contribue pas à assurer l'égalité d'accès au dispositif. Le service public doit être exemplaire sur ce point. Réduire les coûts et simplifier les procédures devraient constituer autant de priorités pour le service public. Il convient aussi de s'interroger sur la diversité des pratiques des différents valideurs notamment dans la production de preuves, dossier ou situation de travail reconstituée, en tenant compte de la diversité des publics et des niveaux de qualification.

► Les jurys

Le rôle des jurys est déterminant pour mettre en œuvre cette nouvelle procédure mais aussi pour garantir qu'elle ne donne pas lieu à des certifications au rabais, moins reconnues que les autres plus anciennes, entraînant alors ipso facto une réelle dévalorisation.

¹ ECTS (European credit transfert system) : Système européen de transfert et d'accumulation de crédits qui permet d'attribuer des crédits à toutes les composantes d'un programme d'études d'enseignement supérieur.

Il convient pour cela de s'attacher à la formation des membres des jurys comme à celles des accompagnateurs des candidats, et à une réelle participation des salariés à tous les jurys.

Toutes ces exigences nécessitent une volonté politique clairement affichée et l'engagement volontariste de tous les acteurs : les Régions, les services déconcentrés des ministères, les partenaires sociaux dont l'UNSA Santé et Sociaux.

L'appropriation par les salariés et demandeurs d'emploi de l'outil VAE comme élément de la construction de leurs parcours de qualification demande aussi une évolution profonde de mentalités dans un pays où le lien formation diplôme reste très étroit. Contrairement à certaines idées reçues, la VAE ne s'oppose pas à la formation, elle lui redonne au contraire du sens et la réhabilite aux yeux des salariés.

L'UNSA Santé et Sociaux souhaite aller plus loin dans la VAE, elle propose d'étudier les passerelles entre les grades, notamment la reconnaissance des compétences développées pour accéder aux différents concours ; qu'ils soient administratifs, médico-techniques, socio-éducatifs, techniques ou soignants.

L'UNSA Santé et Sociaux est prête à s'engager pour répondre aux besoins de demain ; pour cela la VAE est importante.

Par ailleurs, et ce n'est pas le moindre des enjeux, la Santé et le Social n'ont plus le droit de ne pas se doter des moyens qui concourront à préserver la qualité de notre fonction publique, tout en étant respectueux du travail des personnels ; en cela valoriser les compétences par l'expérience est une forme de respect.

Union Nationale des Syndicats Autonomes Santé et Sociaux

Aides-soignants et Auxiliaires de Puériculture : VAE mode d'emploi

Conditions d'accès

Le rapport direct avec le diplôme est établi lorsque le candidat justifie avoir réalisé :

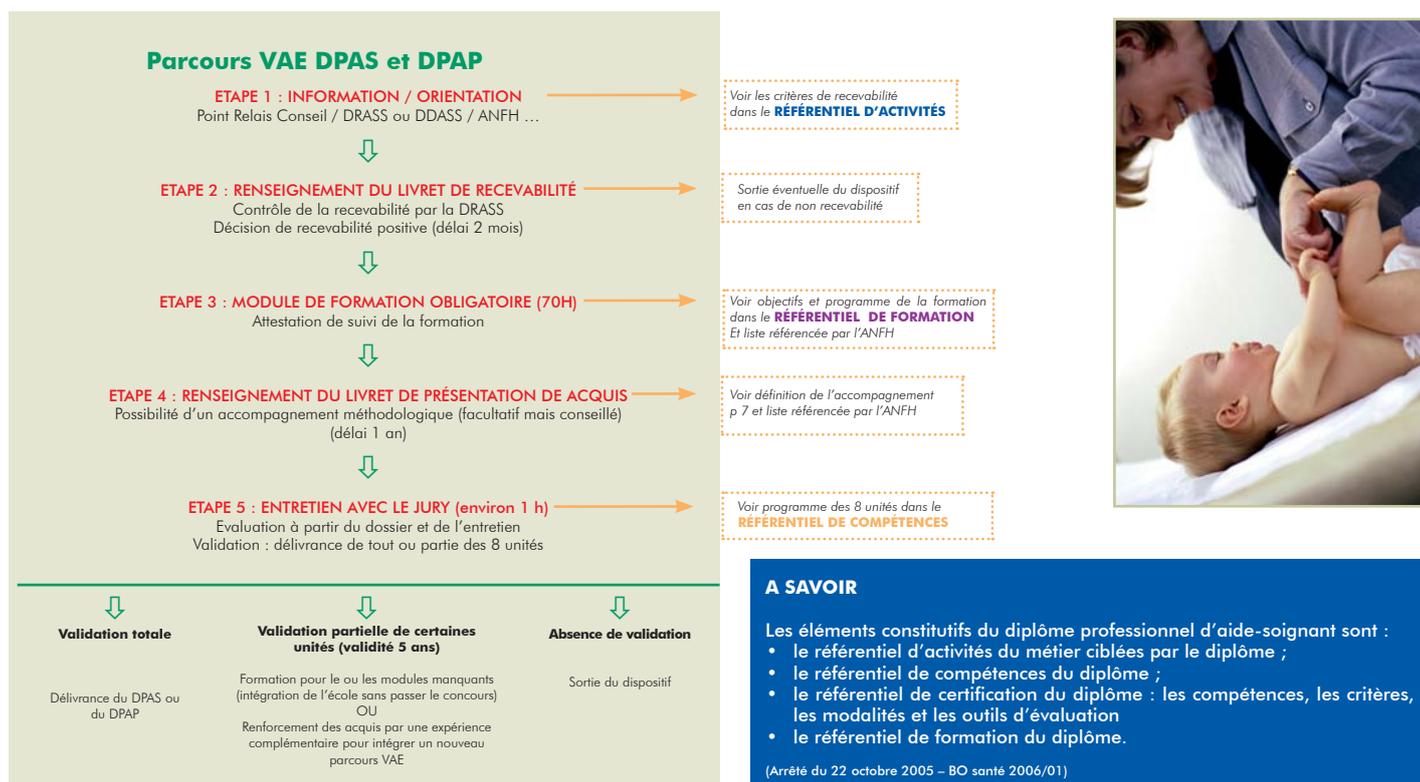
| | |
|--|---|
| <p>DPAS - Diplôme professionnel d'aide-soignant</p> <ul style="list-style-type: none"> des soins d'hygiène et de confort (toilette, habillage, prise de repas, élimination, déplacement) en établissement ou au domicile : <ul style="list-style-type: none"> soit auprès de personnes dépendantes ou inconscientes ; soit auprès de personnes ayant un certain degré d'autonomie, en lien avec le référentiel d'activités. | <p>DPAP - Diplôme professionnel d'auxiliaire de puériculture</p> <ul style="list-style-type: none"> des activités d'éveil et d'éducation et des soins d'hygiène auprès d'enfants, en établissement ou au domicile, en lien avec le référentiel d'activités et de compétences. |
|--|---|

Durée d'activité cumulée exigée (en équivalent temps plein):

- 2006 : 4 ans, soit 5 600 heures

- 2007 : 3 ans, soit 4 200 heures.

Seules sont prises en compte les activités exercées au cours des 12 dernières années (à compter de la date de dépôt du dossier de recevabilité).



| DPAS/DPAP* : REFERENTIEL D'ACTIVITES | DPAS/DPAP : REFERENTIEL DE COMPETENCES | DPAS/DPAP : REFERENTIEL DE FORMATION |
|--|---|---|
| <p>* Variante spécifique au DPAP, sinon dispositions communes.</p> <ol style="list-style-type: none"> Dispenser des soins d'hygiène et de confort à la personne. <i>Prendre soins de l'enfant dans ses activités de la vie quotidienne de la naissance à l'adolescence.</i> Observer la personne et mesurer les principaux paramètres liés à son état de santé. <i>Observer l'enfant et mesurer les principaux paramètres liés à son état de santé et à son développement.</i> Aider l'infirmier ou la puéricultrice à la réalisation de soins. Assurer l'entretien de l'environnement immédiat de la personne et la réfection des lits. <i>Assurer l'entretien de l'environnement immédiat de l'enfant et des matériels de soins et ludiques</i> Entretien des matériels de soin. <i>Recueillir et transmettre des observations par oral et par écrit pour maintenir la continuité des soins et des activités.</i> Transmettre ses observations par oral et par écrit pour maintenir la continuité des soins. <i>Accueillir, informer, accompagner l'enfant et sa famille.</i> Accueillir, informer et accompagner les personnes et leur entourage. <i>Réaliser des activités d'éveil, de loisirs et d'éducation</i> Accueillir et accompagner des collègues des stagiaires en formation. <p>Annexe IV de l'arrêté du 25 janvier 2005 / Annexe I de l'arrêté du 16 janvier 2006</p> | <p>UNITÉ 1 : Accompagner une personne dans les actes essentiels de la vie quotidienne en tenant compte de ses besoins et de son degré d'autonomie. <i>Accompagner l'enfant dans les activités d'éveil de la vie quotidienne et les parents dans leur rôle éducatif.</i></p> <p>UNITÉ 2 : Apprécier l'état clinique d'une personne à tout âge de la vie.</p> <p>UNITÉ 3 : Réaliser des soins adaptés à l'état clinique de la personne / de l'enfant.</p> <p>UNITÉ 4 : Utiliser les techniques préventives de manutention et les règles de sécurité pour l'installation et la mobilisation des personnes.</p> <p>UNITÉ 5 : Etablir une communication adaptée à la personne et à son entourage.</p> <p>UNITÉ 6 : Utiliser les techniques d'entretien des locaux et du matériel spécifiques aux établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux.</p> <p>UNITÉ 7 : Rechercher, traiter et transmettre les informations pour assurer la continuité des soins et des activités.</p> <p>UNITÉ 8 : Organiser son travail au sein d'une équipe pluriprofessionnelle.</p> <p>Annexe V de l'arrêté du 25 janvier 2005 / Annexe II de l'arrêté du 16 janvier 2006</p> | <p>Module 1 : Accompagnement d'une personne dans les activités de la vie quotidienne, 4 semaines (140 heures). <i>Accompagnement d'un enfant dans les activités d'éveil et de la vie quotidienne, 5 semaines (175 heures).</i></p> <p>Module 2 : L'état clinique d'une personne, 2 semaines (70 heures).</p> <p>Module 3 : Les soins, 5 semaines (175 heures). <i>Les soins à l'enfant, 4 semaines (140 heures).</i></p> <p>Module 4 : Ergonomie, 1 semaine (35 heures).</p> <p>Module 5 : Relation-communication, 2 semaines (70 heures).</p> <p>Module 6 : Hygiène des locaux hospitaliers, 1 semaine (35 heures).</p> <p>Module 7 : Transmission des informations, 1 semaine (35 heures).</p> <p>Module 8 : Organisation du travail, 1 semaine (35 heures).</p> <p>Arrêté du 22 octobre 2005 / Annexe 1 de l'arrêté du 16 janvier 2006</p> |

DPAS : module de formation obligatoire

Principes

Toute personne souhaitant entreprendre une démarche de validation des acquis de l'expérience en vue de l'obtention du DPAS doit suivre un module de formation obligatoire d'une durée de 70 heures.

Pour être admis à suivre ce module, le candidat doit avoir déposé un dossier de demande de validation des acquis de l'expérience et avoir obtenu un accord de recevabilité de son dossier.

Objectifs

Permettre au candidat de :

- bénéficier de données les plus récentes relatives à la fonction d'aide soignant ;
- rappeler les acquis indispensables à la pratique professionnelle notamment dans les domaines suivants :
 - concepts de santé publique : santé individuelle et santé collective,
 - place de l'aide-soignant dans le système de santé,
 - rôle de l'aide-soignant : le patient au centre des préoccupations de l'équipe soignante,
 - hygiène et prévention des infections nosocomiales,
 - sécurité et qualité des soins aux personnes
- mesurer l'impact d'un changement professionnel et identifier les exigences du métier d'aide soignant et l'évolution de son environnement ;
- mobiliser ses compétences de lecture et d'écriture ;
- évaluer les aptitudes et les capacités du candidat à se questionner sur sa pratique professionnelle ;
- développer ses capacités d'écoute et de communication.

Attestation de suivi de l'action de formation

Une attestation de suivi de l'action de formation est remise au candidat par l'organisme de formation opérateur de la formation. Elle garantira la présence régulière et continue du suivi du module.

Organismes de formation

L'enseignement du module de formation est dispensé soit par des instituts de formation initiale, soit par des organismes de formation professionnelle (publics ou privés et sous réserve de conformité avec la réglementation). Ces organismes s'assureront le concours de professionnels de santé expérimentés pour dispenser cette action de formation.

Annexe III de l'arrêté du 25 janvier 2005

Référencement des prestataires par l'ANFH

Module de formation obligatoire (70h)

L'ANFH a réalisé un référencement des organismes de formation proposant le module de formation obligatoire de 70 h dans le cadre de la VAE DPAS.

Chaque délégation régionale de l'ANFH tient à disposition des agents et établissements qui le souhaitent une liste de prestataires sélectionnés en fonction de plusieurs critères : conformité du contenu pédagogique de la formation, professionnalisme des intervenants, coûts acceptables de la formation.

Accompagnement des candidats

L'ANFH réalise au niveau régional un référencement des organismes proposant l'accompagnement méthodologique dans le cadre de la VAE, plafonné à 24 heures.

Dans le cadre d'un accord signé avec l'État concernant les agents exerçant dans les EHPAD cotisants à l'ANFH et engagés dans un parcours de VAE DPAS, il est possible pour tout agent éligible de demander le financement, dans le cadre du plan de formation de son établissement, ou d'un congé individuel, d'un Accompagnement Renforcé Méthodologique (ARM) plafonné à 94h s'appuyant sur un entretien préalable de positionnement pour élaborer un programme individualisé.

Jurys

Président : le directeur régional des affaires sanitaires et sociales

Membres DPAS

- un directeur d'un institut de formation d'aides-soignants ;
- un infirmier ou un infirmier cadre de santé, enseignant permanent d'un institut d'aides-soignants ;
- un infirmier cadre de santé ou un infirmier, en exercice ;
- un aide-soignant en exercice ;
- un représentant de la direction d'un établissement sanitaire, social ou médico-social employant des aides-soignants.

Membres DPAP²

- un directeur d'un institut de formation d'auxiliaires de puériculture ou d'un institut de formation de puéricultrices ;
- un enseignant permanent d'un institut de formation d'auxiliaires de puériculture ou d'un institut de formation de puéricultrices ;
- un infirmier cadre de santé ou une puéricultrice en exercice ;
- une auxiliaire de puériculture en exercice ;
- un représentant d'un établissement sanitaire, social ou médico-social employant des auxiliaires de puériculture ou son représentant, membre de l'équipe de direction.

¹ Arrêté du 25 janvier 2005 (JO 3 février 2005) modifié par l'arrêté du 22 novembre 2005 (JO 30 novembre 2005) relatif aux modalités d'organisation de la validation des acquis de l'expérience pour le diplôme professionnel d'aide-soignant.

² Arrêté du 16 janvier 2006 (JO 1er février 2006) relatif aux modalités d'organisation de la validation des acquis de l'expérience pour l'obtention du diplôme professionnel d'auxiliaire de puériculture.

Annexes de l'arrêté du 25 janvier 2005 publiées au BO Santé 2005/02 en ligne sur <http://www.sante.gouv.fr/adm/dagpb/bo/index.htm>

³ Annexes de l'arrêté du 16 janvier 2006 publiées au BO Santé 2006/02.



Sites ressources

Sur le dispositif

ANFH – VALIPRO

<http://www.anfh.asso.fr/valipro/index.htm>

Site thématique de référence (création : 1999) : démarches, réglementation, adresses utiles par région...

En ligne aussi des fiches identifiant des métiers (ou groupes de métiers) par grand secteur d'activités des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux, déclinés en activités, sous activités, avec mention des diplômes accessibles par la VAE permettant l'exercice de ces emplois.

CENTRE INFFO - DOSSIER VAE

<http://www.centre-inffo.fr/maq100901/dispositif/vae.htm>

Le dispositif, son fonctionnement, les textes officiels, adresses et liens utiles...

Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement : Fiche pratique : La validation des acquis de l'Expérience

<http://www.travail.gouv.fr/informations-pratiques/fiches-pratiques/formation-professionnelle/validation-acquis-experience-vae-1074.html>

Synthèse sur le dispositif, la procédure, le RNCP, les contacts...

Sur les diplômes

CNCP – RNCP : Site de la commission nationale de certification professionnelle :

<http://www.cncp.gouv.fr>

Présentation de la Commission, du Répertoire National des Certifications Professionnelles, liste et moteur de recherche des diplômes, titres et certificats de qualification

Sites des organismes certificateurs :

AFPA – Ministère de l'Emploi : Titres professionnels du Ministère de l'emploi :

<http://banque.deat.afpa.fr>

Banque de données des titres homologués du Ministère de l'emploi, avec classement de l'ensemble des Référentiels Emplois Activités Compétences (REAC) et Référentiels de certification (RC) ayant été publiés au Journal Officiel.

AFPA (Association Nationale pour la formation professionnelle des adultes) – Valider les acquis de l'expérience :

<http://www.afpa.fr/partenaire/vae.html>

Informations et moteur de recherche des certifications accessibles par la VAE

AFPA - Téléformation et savoirs (TFS) :

<http://www.tfs.afpa.fr/site2/index.asp>

Ressources audiovisuelles sur la VAE dans la collection «Métiers de la formation»

CNAM (Conservatoire National des Arts et Métiers)

Qu'est-ce que la VAE ?

<http://dnf.cnam.fr/viatic/>

EDUCATION NATIONALE : Validation des Acquis de l'Expérience

<http://eduscol.education.fr/D0077/accueil.htm>

Informations et carte des CAVA (Centre académique de validation des acquis)

ENSEIGNEMENT SUPERIEUR : La Validation des Acquis de l'Expérience dans l'enseignement supérieur

<http://www.education.gouv.fr/sup/vaep/default.htm>

Site « Formation continue universitaire » : dossier « La Validation d'Acquis » :

http://www.fcu.fr/temp/confdir/consultation/pagep.php?page=vae_info

Ministère de l'Agriculture – Base de données du CNPR (Centre National de Promotion Rurale)

http://www.cnpr.educagri.fr/bddvae/vae_int.cfm

Moteur de recherche sur les certifications et diplômes accessibles par la VAE dans le champ de l'agriculture et de la pêche.

Ministère de la Jeunesse et des sports - Validation des acquis de l'expérience (VAE)

<http://www.jeunesse-sports.gouv.fr/formations/vae.asp>

Présentation du dispositif, des textes de référence et des diplômes accessibles par la VAE dans le champ de la jeunesse, des sports et de l'animation.

Ressources en régions

Certains organismes en région ont pour mission de centraliser et diffuser les informations et constituent des sites très utiles. Ils recensent aussi les lieux ressources et publient...

| | |
|----------------------|--|
| Alsace | CARIF Alsace : http://www.carif-alsace.fr |
| Auvergne | CARIF Gentiane : http://www.validati... |
| Basse-Normandie | PORTAIL VAE : http://www.vae-bn.inf... |
| Bourgogne | C2R : http://www.c2r-bourgogne.org |
| Bretagne | GREF Bretagne : http://www.gref-bret... |
| Champagne Ardenne | ARIFOR - PORTAIL VAE : http://www... |
| Centre | ALFA : http://www.alfacentre.org/vae... |
| Franche-Comté | CEDRE CARIFE : http://www.cedre-fc... |
| Haute-Normandie | EREF – CREFOR – RANFOR : http://v... |
| Guadeloupe | CARIF OREF : http://www.carif-oref-g... |
| Guyane | CRIEV – Portail VAE : http://www.vae... |
| Ile-de-France | Pôle régional information conseil en V |
| Languedoc Roussillon | CARIF : http://www.cariflr.fr |
| Limousin | CARIF : http://www.carif-limousin.net |
| Lorraine | INFFOLOR : http://www.inffolor.org/v... |
| Midi-Pyrénées | CARIF OREF : http://www.cariforef-m... |
| Nord Pas-de-Calais | PORTAIL VAE : http://www.vae-npdc.f... |
| PACA | CARIF – PORTAIL VAE : http://www.v... |
| Pays de la Loire | CARIF OREF : http://www.cariforef-p... |
| Picardie | DIFE : http://www.dife.com/vae/accu... |
| Poitou Charentes | CARIF : http://www.carif-poitou-char... |
| La Réunion | CARIF OREF : http://www.runformati... |
| Rhône-Alpes | PRAO : http://www.prao.org |

Ouvrages

VAE aide-soignant. Module de formation obligatoire. Validation des acquis de l'expérience pour l'obtention du DPAS
GERACFAS, Masson, 2005.

L'ouvrage développe les 5 grands thèmes du module de formation obligatoire VAE DPAS.

VAE : mode d'emploi. La validation des acquis de l'expérience
Françoise Leplâtre, Centre INFFO, 2005.

La procédure de vérification, d'évaluation et d'attestation des compétences des candidats à la VAE constitue la matière du guide, plus particulièrement destiné aux professionnels de l'information sur la validation des acquis de l'expérience (certIFICATEURS et structures d'accueil).

DRH, salariés : sachez utiliser la VAE. Enjeux, mise en oeuvre, bilan et perspectives

Nathalie Tibi-Cognet, EMS Editions, 2006.

Au carrefour des intérêts des entreprises et des salariés, la VAE peut devenir un outil essentiel de gestion et de développement des ressources humaines.

VAE : quand l'expérience se fait savoir. L'accompagnement en validation des acquis

Alex Lainé, ERES Editions, 2005.

L'ouvrage présente la méthode d'accompagnement des candidats mise en oeuvre pour les diplômés relevant du ministère de la Jeunesse et des Sports. Cette méthode, que l'auteur a largement contribué à définir, est transférable pour l'obtention d'un diplôme délivré par d'autres ministères valideurs.

La VAE, valoriser son expérience par un diplôme

Martine Gazave, Nicole Hennezier, Vuibert, 2004

Ce guide pratique rappelle les bases de la VAE et les démarches en matière de VAE.

La VAE du CAP au BTS

Jean-Pierre Urso, Chiron, 2004.

Ce Guide aide à construire un parcours de VAE pour les candidats intéressés par un diplôme de l'Education nationale.

Validation des acquis de l'expérience. Pourquoi ? Comment ?

Monique Clément, Maryse Faure, Christian Lagalice, Hachette, 2004.

Ce guide rappelle le cadre et le contexte de la validation des acquis professionnels jusqu'à la validation des acquis de l'expérience (VAE) et décrivent la démarche du demandeur.

Dossiers

CEREQ - www.cereq.fr

- **Logiques d'accès à la VAE et parcours de validation**
RELIEF 12, janvier 2006 (rapport)
- **Parcours de VAE, des itinéraires complexes, longs, à l'issue incertaine**
Bref, n° 224, novembre 2005
- **Autour de l'expérience et de sa validation**
Formation Emploi, n°88, octobre-décembre 2004

CENTRE INFFO - www.centre-inffo.fr

- **La VAE dans les entreprises**
Actualité de la Formation Permanente, n°195, mars-avril 2005
- **Le conseil en VAE, une opportunité de renouvellement du conseil professionnel**
Actualité de la Formation Permanente, n°198, septembre-octobre 2005
- **L'accompagnement des personnes pour la validation des acquis de l'expérience**
Actualité de la Formation Permanente, n°197, juillet-août 2005
- **La validation des acquis : un dispositif à questionner**
Actualité de la Formation Permanente, n°196, mai-juin 2005
- **La validation des acquis de l'expérience poursuit son développement en 2004**
Ministère de l'Education nationale, Note d'information 05.29, octobre 2005
<ftp://trf.education.gouv.fr/pub/edutel/dpd/ni/ni2005/ni0529.pdf>
- **La VAE au sein du Ministère chargé de l'emploi en 2004**
DARES, Premières informations, premières synthèses, n°41.2, octobre 2005
http://www.travail.gouv.fr/IMG/pdf/PIPS_VAE_Ministere_en_2004_10_2005.pdf
- **La validation des acquis de l'expérience dans le champ sanitaire, social et médico-social**
La Gazette de l'Hôpital, n°56, juin 2005
- **La validation des acquis de l'expérience**
UHRIF, Hôpital d'Ile de France, n°38, novembre 2005
<http://www.uhrif.asso.fr>

ABECEDAIRE DE LA VAE

A

Accompagnement : soutien méthodologique apporté au candidat à la VAE par un prestataire dans l'élaboration de son dossier destiné à l'organisme valideur. Démarche facultative, mais fortement conseillée pour aider le candidat dans sa démarche et augmenter ses chances de succès.

Acquis : ensemble des savoirs et savoir-faire dont une personne manifeste la maîtrise dans une activité professionnelle, sociale ou de formation. Les acquis exigés pour suivre une formation constituent les pré-requis. (1)

Activité : ensemble des tâches effectivement réalisées par la personne concourant à une ou plusieurs fonctions dans l'entreprise, selon des conditions d'exercice identifiées.

Aptitude : capacité supposée à exercer une activité (tâche à accomplir, emploi à occuper, connaissance à acquérir. La reconnaissance juridique de l'aptitude (certificat d'aptitude, liste d'aptitude...) ouvre accès à certains droits (emploi, formation...). (1)

C

Capacité : ensemble de dispositions et d'acquis, constatés chez un individu, généralement formulés par l'expression « être capable de ... » (1)

Certificat : assurance donnée par écrit, reconnaissant au titulaire un certain niveau de capacité vérifié par un contrôle. Le certificat ne peut être délivré que par un dispensateur de formation. (1)

Certificat de qualification professionnelle (CQP) : titre créé et délivré par une branche professionnelle. Il valide des compétences très spécialisées dans un secteur.

Certificateur (ou valideur) : autorité ou organisme qui délivre le diplôme, le titre ou le certificat de qualification et fixe les conditions particulières de recevabilité, la procédure à suivre, les modalités de validation.

Certification : opération ou document qui authentifie les compétences et savoir-faire d'une personne par rapport à une norme formalisée par un référentiel. Dans le cas d'une qualification professionnelle, la certification renvoie à un diplôme, un titre ou un CQP.

Commission nationale de certification professionnelle (CNCP) : commission chargée d'établir et d'actualiser le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) (Cf p 6). www.cncp.gouv.fr

Commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) : instance de concertation mise en place au niveau national dans chaque branche professionnelle, avec mission de promouvoir la politique de formation et de qualification dans le champ de leur compétence professionnelle, notamment par la création de certificat de qualification professionnelle (CQP).

Compétences professionnelles : mise en œuvre en situation professionnelle de capacités qui permettent d'exercer convenablement une fonction ou une activité (englobe les notions de savoir-faire, comportements et connaissances). (1)

D

Diplôme : document écrit établissant un privilège ou un droit. Emanant d'une autorité compétente, le diplôme a une dimension juridique. Il conditionne l'accès à certaines professions et à certaines formations ou concours. (1)

E

Evaluation des acquis : appréciation des compétences et des connaissances maîtrisées par un individu à un moment donné, à partir d'instruments (critères, normes...) ou de supports (épreuves, tests...) variables.

J

Jury : instance désignée réglementairement pour la validation des acquis de l'expérience d'une certification, composée pour partie de professionnels et seule habilitée à délivrer tout ou partie de la certification, à l'issue de la procédure d'évaluation (comparaison de l'expérience du candidat avec le référentiel de la certification concernée).

N

Niveau de formation : position hiérarchisée d'un diplôme, d'un titre ou d'une formation dans une nomenclature. (Cf grille des niveaux p 15). (1)

P

Points relais conseil en VAE : organisme spécialisé dans l'information, mais surtout le conseil en VAE, proposant des entretiens individualisés et gratuits pour apporter un conseil personnalisé dans la démarche et le choix des certifications, et orienter vers les certificateurs compétents.

Pré-requis : Maîtrise des savoirs et savoir-faire nécessaires pour suivre valablement un module de formation ou une formation complète.

R

Reconnaissance des acquis : prise en compte du capital de formation et d'expérience qu'un individu peut prouver pour lui-même et pour autrui (dispensateur de formation, employeur...). (1)

Référentiel : liste d'une série d'actes, de performances observables détaillant un ensemble de capacités (référentiel de formation) ou de compétences (référentiel de métiers). (Cf notion de référentiels p 14). (1)

Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) : créé par la loi du 17 janvier 2002 de modernisation sociale, le répertoire national des certifications professionnelles a pour objectif de tenir à la disposition des personnes et des entreprises une information constamment à jour sur les diplômes, les titres à finalité professionnelle et les certificats de qualification figurant sur les listes établies par les commissions paritaires nationales de l'emploi des branches professionnelles.

T

Titre professionnel : titre à finalité professionnelle inscrit au RNCP, à la demande des autorités ou organismes qui les ont créés, après avis de la Commission nationale de la certification professionnelle.

V

Validation des Acquis (VA) : procédure entreprise en vue d'une reconnaissance institutionnelle des acquis. Acte officiel par lequel les acquis sont reconnus. (1)

Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) : modalité spécifique de délivrance de tout ou partie d'un diplôme ou titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification. Permet également d'accéder à un cursus de formation, sans justifier du niveau d'études ou des diplômes et titres normalement requis.

Les délégations régionales ANFH ... @anhf.asso.fr

alpes@...

51 boulevard des Alpes
38240 MEYLAN
Tél. : 04 76 04 10 40
Fax : 04 76 04 10 41

alsace@...

Imm. "Le Sébastopol"- 5ème étage
Place des Halles - 3 quai Kléber
67000 STRASBOURG
Tél. : 03 88 21 47 00
Fax : 03 88 23 55 97

aquitaine@...

2 rue Dubernat
33400 TALENCE
Tél. : 05 57 35 01 70
Fax : 05 56 84 18 13

auvergne@...

Résidence "La Margeride" - Bât. B
26 rue de la Gantière
63057 CLERMONT FERRAND CEDEX 1
Tél. : 04 73 28 67 40
Fax : 04 73 28 18 27

bassenormandie@...

3.20 quartier du Val
14200 HEROUVILLE-SAINT-CLAIR
Tél. : 02 31 46 71 60
Fax : 02 31 46 71 61

bourgogne@...

Les Jardins du Raines
14 rue Nodot
21000 DIJON
Tél. : 03 80 41 25 54
Fax : 03 80 41 46 05

bretagne@...

Le Magister - 6 cours Raphaël Binet
CS94332
35043 RENNES CEDEX
Tél. : 02 99 35 28 60
Fax : 02 99 35 28 70

centre@...

21 rue Georges Litalien
41000 BLOIS
Tél. : 02 54 74 65 77
Fax : 02 54 74 83 70

champagneardenne@...

20 rue Simon
51723 REIMS CEDEX
Tél. : 03 26 87 78 20
Fax : 03 26 87 78 29

corse@...

Immeuble "Napoléon"
19 avenue du Général Leclerc
20000 AJACCIO
Tél. : 04 95 21 42 66
Fax : 04 95 21 23 90

franchecombe@...

15 rue de la République
BP 269
25016 BESANCON CEDEX
Tél. : 03 81 82 00 32
Fax : 03 81 83 57 14

guyane@...

Centre Psychothérapique de La Madeleine
Rue des Flamboyants-BP 6006
97306 CAYENNE CEDEX
Tél. : 05 94 29 30 31
Fax : 05 94 29 30 33

hautenormandie@...

85 A rue Jean Lecanuet
76000 ROUEN
Tél. : 02 32 08 10 40
Fax : 02 32 08 10 41

iledefrance@...

38/40 rue Eugène Oudiné
75013 PARIS
Tél. : 01 53 82 82 32
Fax : 01 53 82 82 39

languedocroussillon@...

Résidence "La Clairière" - Bât. 1
441 rue du Pré aux Clercs
34090 MONTPELLIER
Tél. : 04 67 04 35 10
Fax : 04 67 04 35 18

lareunion@...

Immeuble Union Sociale
44 quai Ouest
97400 SAINT-DENIS
Tél. : 02 62 90 10 20
Fax : 02 62 90 10 21

limousin@...

Le Pré Saint-Yriex
87920 CONDAT-SUR-VIENNE
Tél. : 05 55 31 12 09
Fax : 05 55 06 29 43

lorraine@...

Centre d'Affaires "Les Nations" -
9ème étage
23 boulevard de l'Europe
BP 147
54504 VANDOEUVRE
Tél. : 03 83 15 17 34
Fax : 03 83 56 42 75

midipyrenees@...

Place Mendès France
31400 TOULOUSE
Tél. : 05 61 14 78 68
Fax : 05 61 14 78 60

nordpasdecalais@...

Résidence "Le Richelieu"
2 et 4 rue Bonté Pollet
59000 LILLE
Tél. : 03 20 08 06 70
Fax : 03 20 08 06 71

paysdelaloire@...

1 Bd Salvador Allende
Les Salorges II - BP 60 532
44105 NANTES CEDEX 4
Tél. : 02 51 84 91 20
Fax : 02 40 71 92 47

picardie@...

13 place Alphonse Fiquet
Tour Perret - 3ème étage
80000 AMIENS
Tél. : 03 22 71 31 31
Fax : 03 22 71 31 39

poitoucharentes@...

26 rue Gay Lussac
Immeuble Le Triptyque
BP 40 951
86038 POITIERS CEDEX
Tél. : 05 49 61 44 46
Fax : 05 49 45 22 49

provence@...

7 rue d'Italie
13006 MARSEILLE
Tél. : 04 91 17 71 30
Fax : 04 91 83 05 19

rhone@...

75 cours Emile Zola - BP 2174
69603 VILLEURBANNE CEDEX
Tél. : 04 72 82 13 20
Fax : 04 72 82 13 29



265 rue de Charenton
75012 PARIS

www.anfh.asso.fr