



ENSP

ÉCOLE NATIONALE DE
LA SANTÉ PUBLIQUE

RENNES

Inspecteur de l'Action Sanitaire et Sociale

Promotion 2002-2003

**LA MISE EN PLACE DE LA VALIDATION
DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE POUR
LE DEAVS : ENJEUX ET LIMITES
(Exemple de la DRASS de Bourgogne)**

Delphine VERCHERE

*« Sous-estimer le savoir de
l'expérience est à la fois une erreur
scientifique et l'expression d'une
idéologie élitiste. »*

Paolo Freire¹

¹ Citation issue de FREIRE P., *Pedagogia da esperança*. Sao Paulo. Paz y Terra, 1992

Remerciements

**La réalisation de ce mémoire a été rendue possible
grâce au temps que les différents professionnels
rencontrés ont bien voulu m'accorder.**

Par ces quelques lignes je les en remercie.

Sommaire

Introduction	1
Méthodologie	6
1 LA VAE AU SEIN DU SECTEUR SOCIAL : CADRE ET ENJEUX.....	10
1.1 La genèse de la VAE.....	10
1.1.1 Avoir un diplôme pour quoi faire ?	10
1.1.2 Une lente évolution vers la validation	12
1.1.3 La VAP : une nouvelle étape	13
1.2 La VAE : un nouveau mode d'accès au diplôme	14
1.2.1 Les objectifs affichés de la VAE.....	14
1.2.2 La VAE : pour qui ? comment ?	15
1.2.3 Synthèse de la procédure de validation des acquis de l'expérience	19
1.3 Les enjeux de la VAE dans le secteur des professions sociales.....	21
1.3.1 Un secteur en pleine expansion et au devenir incertain	21
1.3.2 La Bourgogne, une région dont les besoins incitent à la réflexion.....	23
1.3.3 Bilan de l'expérimentation de la VAE en vue de l'acquisition du DEAVS	25
2 REGARD CRITIQUE SUR L'APPLICATION DE LA VAE DANS LE SECTEUR SOCIAL BOURGUIGNON.....	31
2.1 Une application du dispositif alliant à la fois les préconisations nationales et les spécificités régionales	31
2.1.1 Préalable sur la place de l'État dans la formation professionnelle.....	31
2.1.2 Les modalités d'application de la VAE/DEAVS à la DRASS de Bourgogne	33
2.1.3 Une mise en œuvre partielle déjà confrontée à certaines difficultés	35
2.2 Les limites intrasèques à la VAE.....	37
2.2.1 Un droit individuel confronté à la réalité.....	37
2.2.2 La VAE : un nouvel outil stratégique pour les employeurs ?	38
2.2.3 L'égalité face à la VAE : un principe conditionné par le niveau d'accompagnement accordé au candidat.....	39
2.2.4 Quid de la formation ?.....	40
2.2.5 Les jurys : les acteurs principaux de la procédure confrontés à des difficultés matérielles	42

2.3	Les limites externes à la VAE.....	43
2.3.1	Une mutation sociale encore au stade du balbutiement.....	43
2.3.2	Un partenariat à échelle variable bien que nécessaire.....	44
2.4	Perspectives d'amélioration de la procédure	46
2.4.1	La communication : un atout majeur pour la réussite de la VAE/DEAVS.....	46
2.4.2	La diffusion d'une information de qualité améliorant la lisibilité de la procédure ..	47
2.4.3	A la recherche d'une égalité dans l'accès à la validation	48
2.4.4	La formation du jury VAE.....	49
2.4.5	La nécessaire adaptation de l'offre de formation.....	50
	Conclusion	52

Liste des sigles utilisés

AFORTS :	Association française des organismes de formation et de recherche en travail social
AFPA :	Association pour la formation professionnelle des adultes
ANPE :	Agence nationale pour l'emploi
CAFAD :	Certificat d'aptitude aux fonctions d'aide à domicile
CCP :	Certificat de compétence professionnelle
CIBC :	Centres inter-institutionnels de bilan de compétence
CNAM :	Centre national des arts et métiers
COREF :	Comités régionaux de formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi
CPNE :	Commission paritaire nationale de l'emploi
CQP :	Certificat de qualification professionnelle
CRIFAD :	Comité régional des institutions pour les formations des aides à domicile
CTEF :	Certificat d'État de travailleuse familiale
CTTS :	Conseillère technique en travail social
DAVA :	Dispositif académique de validation des acquis
DEAVS :	Diplôme d'État d'auxiliaire de vie sociale
DETIS :	Diplôme d'État de technicien de l'intervention sociale auprès des personnes
DRASS :	Direction régionale des affaires sanitaires et sociales
DRTEFP :	Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
EDDF :	Engagement de développement de la formation
FONGECIF :	Fonds pour la gestion du congé individuel de formation
FPC :	Formation professionnelle continue
IASS :	Inspecteur de l'action sanitaire et sociale
MIFE :	Mission d'information sur la formation et l'emploi
OPCA :	Organismes paritaires collecteurs agréés
PRC :	Point relais conseil
RNCP :	Répertoire national des certifications professionnelles
RTT :	Réduction du temps de travail
UNEDIC :	Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce
VAE :	Validation des acquis de l'expérience
VAP :	Validation des acquis professionnels

Introduction

Les services déconcentrés des Ministères des Affaires Sociales, du Travail et de la Solidarité ainsi que de la Santé, de la Famille et des Personnes Handicapées ont en charge la mise en œuvre des politiques nationales à l'échelon local.

Ainsi, la Direction Régionale des Affaires Sanitaires et Sociales (DRASS) assure ses missions de service public envers la population régionale. Son champs d'intervention peut concerner aussi bien la santé publique, l'environnement, le contrôle des établissements sous tutelle de l'État que la gestion des professions sociales. C'est dans ce dernier domaine de compétences que le présent document s'inscrit.

Les constats détaillés dans ce mémoire ont été ressentis et analysés lors du stage d'exercice professionnel à la DRASS de Bourgogne qui s'est déroulé au sein du service des professions sociales. En tant que futur inspecteur de l'action sanitaire et sociale (IASS), ce champs d'intervention du IASS m'était totalement inconnu. L'occasion m'étant donnée de découvrir une fonction jamais abordée lors des interventions à l'ENSP, j'ai saisi cette opportunité avec à la fois une certaine curiosité et un grand intérêt.

Les missions incombant à l'inspecteur chargé de ce dossier m'ont parues au fil du temps diverses, et riches d'échange avec les autres acteurs du secteur. Outre la planification des formations, l'organisation des jurys, la délivrance des agréments aux organismes de formation, l'IASS doit également veiller à appliquer les nouveaux dispositifs au niveau local.

Le panel des domaines d'intervention de l'inspecteur en matière de professions sociales étant large, il m'a rapidement paru nécessaire de cibler l'analyse. Ce choix s'est imposé de lui-même puisque durant le stage, l'inspectrice chargée de ce service à la DRASS de Bourgogne a dû mettre en oeuvre la procédure de validation des acquis de l'expérience (VAE) pour le diplôme d'État d'auxiliaire de vie sociale (DEAVS), seul diplôme du secteur ouvert à cette modalité d'accès à la qualification à la date de l'étude.

C'est dans ce cadre que se situe ce travail qui fait appel à différentes notions dont il convient au préalable de définir afin de préciser ce que recouvre la validation des acquis de l'expérience.

L'**expérience** est une notion difficile à appréhender et à définir explicitement. Le Dictionnaire encyclopédique de l'éducation et de la formation ne contient pas de définition du mot expérience mais, selon le philosophe A. Lalande², il s'agit « *d'un phénomène élargissant ou enrichissant la pensée* », « *de l'ensemble des modifications avantageuses qu'apporte l'exercice à nos facultés, des acquisitions que fait l'esprit par cet exercice, et, d'une façon générale, de tous les progrès mentaux résultant de la vie.* ». Dans ce cadre d'analyse, l'exercice de toute nature développe l'individu et fournit des connaissances.

Le Petit Larousse (2000) définit ce phénomène comme « *une connaissance acquise par la pratique jointe à une réflexion ou accompagnée d'une observation* ». Ainsi, selon la littérature existante, l'expérience est à la fois un processus de transformation de soi, de ses représentations, de ses savoirs, et un état résultant de ce processus. Le collège scientifique semble avoir des difficultés à donner une définition satisfaisante de cette notion en lien avec les procédures de validations et les savoirs qu'elle recèle.

Toutefois, que ce soient les économistes, les sociologues, les psychologues, les économistes du travail, les ergonomes ou encore les formateurs, tous conviennent que l'expérience éduque et que des apprentissages importants, divers et fondamentaux peuvent s'y construire.

Cela s'explique notamment par le fait que les formes de savoirs de l'expérience et leur nature semblent délicates à cerner tant les expériences et les individus sont singuliers et irréductibles à des mécanismes d'apprentissages modélisables. Comme le notait P.Pastré³, « *il y a plusieurs manières d'apprendre des situations* » et selon P. Falzon et C.Teiger⁴ « *quand bien même toute activité de travail [est] créatrice de connaissances spécifiques [...] les opérateurs au cours et aux faits du travail construisent des savoirs particuliers* » étroitement liés à ce qu'ils sont, c'est-à-dire à leur histoire individuelle et sociale.

L'expérience est par essence propre à chaque parcours individuel ce qui rend son insertion dans notre système éducatif standardisé difficile. Toutefois, la validation des savoirs de l'expérience redonne, à l'action et au faire longtemps mal considérés, une place et une

² LALANDE A., *Vocabulaire technique et critique de la philosophie*. Paris, 1956, p34

³ PASTRE P., *Ingénierie didactique professionnelle*, dans P.CARRE, P. CASPAR, *Traité des sciences et des techniques de la formation* . Paris, Dunod, 1999, p54

⁴ FALZON P., TEIGER C., *Ergonomie et formation*, dans P.CARRE, P. CASPAR (cf. supra)

valeur sociale équivalente, souvent complémentaire mais non concurrente, à celle des savoirs académiques. C'est ce que le sociologue F. Dubet⁵ affirmait dans le sens où selon lui, « *l'expérience n'existe vraiment – et a fortiori les savoirs qui y sont associés – aux yeux de l'individu que dans la mesure où elle est reconnue par d'autres, éventuellement partagée et confirmée par d'autres* ». Cela renvoie à la notion de validation, dont il convient désormais de préciser le cadre d'analyse.

La **validation** atteste de la conformité des acquis par rapport à un ensemble d'exigences réglementées. Ainsi, elle accorde une valeur reconnue socialement et garantie de l'expérience professionnelle. Cette reconnaissance des acquis permet au demandeur de la VAE à la fois d'obtenir une légitimation de ses compétences pour lui-même mais également aux yeux de la société. Il s'agit donc, comme l'exprime J.Aubret de « *se reconnaître pour se faire reconnaître* ». La VAE constitue un défi pour chaque individu cherchant à faire valoir ses compétences mais également pour la société pouvant alors rivaliser avec la concurrence en terme de niveau de qualification de sa population. Pour parfaire le cadre de cette étude, il convient à présent de préciser ce que l'on entend par acquis.

Selon le guide de la validation diffusé par le Ministère de l'Éducation Nationale⁶, la notion **d'acquis** désigne l'ensemble de savoirs, savoir-faire et savoir-être dont un individu manifeste la maîtrise dans une activité professionnelle, sociale ou de formation.

Dans le cadre de ce mémoire, ce terme désigne les acquis informels, c'est-à-dire ceux issus de l'expérience, par opposition aux acquis formels résultants d'un enseignement académique classique. Ces derniers tendent à développer chez l'individu des capacités de raisonnement scientifique, de réflexion et de formalisation alors que l'expérience sert de terrain d'application aux savoirs enseignés qu'elle transforme en usages spécifiques à une catégorie de contenus d'activités.

C'est ainsi qu'en tant que psychologue, J.Aubret⁷ a observé que les acquis étaient « *définissables en termes d'effets durables laissés par les apprentissages [quelle que soit*

⁵ DUBET F., *Sociologie de l'expérience*. Paris, Le Seuil, 1994, p 62

⁶ www.eduscol.education.fr - Guide de la validation-ADEP/Ministère de l'Éducation Nationale-1991

⁷ AUBRET J., MEYER N., *La reconnaissance des acquis personnels et professionnels et l'enseignement supérieur. Les enjeux*. Pratiques et analyses de formation, Université Paris 8, 1994, p14

leur nature] sur les modalités de connaître, d'être et d'agir d'une personne » et ce, en vue de constituer un potentiel mobilisable quels que soient les circonstances ou les contextes.

Les acquis issus de l'expérience sont à la fois diversifiés et spécialisés mais ils sont également propres à chaque parcours de vie. Cela rend d'autant plus difficile la procédure d'identification des acquis professionnels au regard de ce qu'une qualification exige. La mise en parallèle des deux formes d'acquis est souvent délicate et la réponse doit se trouver au sein de la rédaction des référentiels.

La VAE recouvre une diversité de connaissances acquises tout au long de la vie. Les définitions exposées permettent d'ores et déjà d'appréhender les enjeux du dispositif de VAE à la fois pour l'individu, le système éducatif, le monde économique et la société en général. Le présent travail constituant un mémoire professionnel d'IASS, l'étude ne s'attardera pas sur ces aspects mais s'orientera davantage sur les modalités de mise en œuvre d'un tel dispositif au sein de la DRASS de Bourgogne et ce, dans un secteur donné à savoir celui des professions sociales via le DEAVS.

La procédure de VAE consécutive à la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 pose le principe du droit individuel à la reconnaissance de l'expérience pour l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle⁸ ou d'un certificat de qualification⁹ figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) d'une branche professionnelle.

La responsabilité de ce dispositif dans le secteur social incombe au IASS chargé de l'organisation et de la gestion des professions sociales à l'échelon régional. Il s'agit d'assurer sa mise en œuvre en tenant compte des intérêts et enjeux existants dans le secteur des auxiliaires de vie sociale. Ces travailleurs sociaux interviennent majoritairement à domicile et sont souvent qualifiés d'aides à domicile. Ainsi, tout au long du présent document, l'un ou l'autre terme pourra être utilisé alternativement.

⁸ Il s'agit des diplômes à finalité professionnelle délivrés par l'Éducation Nationale et des titres délivrés par l'État ou d'autres organismes (chambre du commerce et de l'industrie). Sont également visés les CCP (Certificats de compétence professionnelle) créés par le ministère de l'Emploi en collaboration avec l'AFPA et l'ANPE. Il existe 1 700 diplômes et titres professionnels délivrés par l'État ; plus de 900 titres homologués par l'État et délivrés par des organismes divers.

⁹ Il s'agit des CQP (certificats de qualification professionnelle) créés au sein des branches professionnelles par les CPNE ; il existe 377 CQP.

Selon les informations et les moyens disponibles, l'inspecteur doit assurer une offre de travailleurs sociaux en adéquation avec la demande sur l'ensemble de la région. Il conviendra d'exposer les principales caractéristiques de cette part de la population active afin de répondre à l'interrogation suivante : à qui la VAE/DEAVS s'adresse-t-elle réellement ? Est-ce à des professionnels en mal de qualification ? à des travailleurs désireux d'une reconnaissance sociale ? ou encore à des intervenants souhaitant une professionnalisation ?

D'autre part, la VAE étant un dispositif national et interministériel réformant les modalités d'obtention d'une qualification ; pourquoi dans le secteur des professions sociales sa mise en place est-elle confiée à un IASS ? En tant qu'élève inspecteur, ma perception des champs de compétence traditionnellement associés à cette fonction sont ceux de l'évaluation, du contrôle et de l'inspection ; ce qui semble éloigné de ladite procédure.

A l'examen des fonctions attendues d'un inspecteur pour les travailleurs sociaux et compte tenu de l'envergure du dispositif de validation des acquis issus de l'expérience, on peut alors raisonnablement se demander comment ce nouveau dispositif peut-il se mettre en place au sein d'un service déconcentré de l'État comme la DRASS de Bourgogne?

A travers le présent exposé, en reprenant les différents points énoncés ci-dessus, je tenterai d'identifier le rôle réel et attendu des services déconcentrés (et donc de l'inspecteur) ainsi que leur approche pour la mise en œuvre de la VAE appliquée au DEAVS. Pour répondre à cette problématique, je procéderai en deux étapes à savoir la présentation d'un état des lieux du secteur social notamment au niveau de la Bourgogne (partie I) pour aboutir à l'examen des procédures adoptées et des difficultés inhérentes à la mise en œuvre de la VAE pour le DEAVS au sein d'un service déconcentré (partie II).

Méthodologie

Cet avant-propos a pour objectif de présenter brièvement le cadre d'élaboration du mémoire, son objet d'étude ainsi que la méthodologie employée.

1) Cadre d'analyse

Terrain d'étude :

L'observation de la mise en œuvre de la VAE pour le DEAVS s'est faite au sein du service des professions sociales de la DRASS de Bourgogne. Il est directement rattaché au pôle social sous la responsabilité d'un inspecteur principal. Ce service est composé d'un IASS à plein temps, et de deux conseillères techniques en travail social, ainsi que de trois agents à temps partiel.

La période d'étude s'est déroulée du 2 février au 28 avril 2003.

Thème du mémoire et difficultés rencontrées :

Il s'agit d'aborder la place et le rôle tenu par les services déconcentrés dans l'application d'un dispositif national à l'échelon local à savoir la VAE/DEAVS. Cet examen s'est fait à travers les missions confiées à l'inspecteur de l'action sanitaire et sociale ainsi que les modalités adoptées pour cette mise en œuvre.

Le sujet fait appel à des prérequis en matière de formation professionnelle et de professions sociales ce que je n'avais pas au début de ce travail. L'environnement de la formation professionnelle continue (FPC) dans le domaine social est particulièrement complexe car il connaît sans cesse des transformations du fait de l'accroissement des besoins au cours de ces dernières années. Il n'a donc pas été aisé de s'approprier ces données contextuelles et ce d'autant que ce champ de compétence de l'IASS n'est jamais explicité en formation initiale à l'ENSP.

L'autre difficulté tient à la jeunesse du dispositif qui ne m'a pas permis d'avoir un recul suffisant pour fournir une analyse complète et approfondie de la procédure.

2) Modalités de travail

Travaux préparatoires :

Les recherches bibliographiques sur la VAE appliquée au DEAVS s'est révélée restreinte compte tenu de la jeunesse de ce dispositif et du peu de communication faite sur le sujet. Les éléments collectés se situent principalement dans trois types de littérature ; celle issue du monde de l'éducation et de la formation, celle des organismes employeurs et celle des professionnels du secteur sanitaire.

Cette première étape fut l'occasion de cadrer le champ de l'étude et d'identifier la nature des informations à collecter lors du stage.

Réunions :

La participation à différentes instances a été l'occasion de cerner les enjeux et les limites de cette démarche au niveau local :

- groupe de travail interministériel sur la construction d'une convention d'engagement de développement de la formation (EDDF)¹⁰ pour l'aide à domicile
- réunions de travail pour la rédaction de la charte régionale de professionnalisation de l'aide à domicile en partenariat avec le Conseil Régional de Bourgogne
- présentation des modalités de mise en œuvre de la VAE pour le DEAVS au comité technique régional et interdépartemental -CTRI
- réunions de la cellule régionale inter-services de validation avec les différents organismes valideurs en vue d'échanger sur les pratiques et identifier le rôle attendu des points relais conseils (PRC)
- réunions de service pour définir un calendrier et l'organisation du traitement des dossiers de demande de VAE pour le DEAVS
- examen de la recevabilité des dossiers de VAE/DEAVS

Entretiens :

Les éléments recueillis dans la littérature et la participation à certaines instances en tant qu'inspecteur stagiaire ne m'ont pas paru suffisants pour tenter d'avoir une approche complète de la procédure. Aussi, j'ai effectué des entretiens auprès de différents

¹⁰ L'EDDF est un dispositif d'aide financière par lequel l'État soutient les actions des entreprises visant le développement et la gestion des ressources humaines et notamment l'élévation des compétences et la qualification des salariés.

professionnels, chacun étant considérés comme référents dans leur domaine d'intervention respectif.

➤ auprès d'un agent de la DGAS (Direction Générale des Affaires Sociales)

- M. François PINEL chargé de mission sur l'élaboration, le suivi et l'évaluation du dispositif de VAE appliqué au DEAVS
 - Exposé de la procédure mise en place au sein de la direction centrale
 - Présentation des premiers résultats sur les modalités régionales d'application du dispositif
 - Suivi des difficultés rencontrées par l'échelon régional
 - Perspectives d'élargissement de la VAE dans le secteur des professions sociales

➤ auprès des IASS des services déconcentrés :

- Mme Françoise VIRELY de la DRASS de Bourgogne chargée des professions sociales. Elle intervient dans l'organisation des jurys et concours relevant de ce secteur et dans la délivrance de l'agrément nécessaire aux organismes de formation. Elle a eut à intégrer la procédure de VAE pour le DEAVS aux orientations régionales prises notamment en matière de qualification des aides à domicile.
- Mme Pierrette BARLOT de la DRASS de Bourgogne chargée des professions paramédicales avec les mêmes fonctions d'organisation et de gestion de l'offre de ce type de professionnel.

➤ auprès d'une intervenante de l'École Nationale de la Santé Publique

- Mme Maryse BOSSUET, inspecteur de l'Éducation Nationale mise à disposition de l'ENSP en tant que responsable pédagogique. Elle a été membre du groupe de pilotage national de la loi de 1992 instaurant la VAP et a exercé ses fonctions au sein de l'académie de Versailles (site pilote pour la VAP).
 - Présentation de mon thème de mémoire,
 - Explication de l'évolution vers la VAE et des conséquences sur les perceptions sociales de la valeur de l'expérience.

➤ auprès d'intervenants extérieurs :

- M. Michel BERNARD, directeur de l'association de soins et services à domicile d'Autun et de l'UDASSAD de Saône-et-Loire :
 - Présentation de la procédure mise en place pour la VAE/DEAVS
 - Explication des attentes et des difficultés inhérentes à la procédure de validation

- M. Gilles DEBARS directeur de l'Institut Régional Supérieur du Travail Éducatif et Social (IRTESS) – l'un des quatre centres régionaux agréementés pour la formation au DEAVS :
 - o Perception du dispositif en tant qu'organisme de formation
 - o Évolutions envisagées des modalités de formation suite à la mise en place de la VAE
 - o Réflexion générale sur le rôle et les marges de manœuvre de l'établissement.

Les entretiens ont tous été réalisés selon une grille spécifique (cf. Annexe 1) avec pour objectif de recueillir leurs impressions sur la VAE/DEAVS compte tenu de leurs fonctions respectives.

1 LA VAE AU SEIN DU SECTEUR SOCIAL : CADRE ET ENJEUX

La validation des acquis issus de l'expérience notamment dans le champ de l'intervention sociale constitue l'objet de ce mémoire. Pour comprendre et appréhender les effets de ce dispositif, il convient au préalable cerner dans quel contexte cette procédure a vu le jour, en quoi elle consiste exactement, pour ensuite examiner les enjeux qui lui sont liés au regard de ce qui existait jusqu'à présent.

1.1 La genèse de la VAE

La VAE est le fruit d'une longue évolution du système français de qualification et de formation. L'étude du processus ayant abouti à ce dispositif débute par l'exposé du cadre général dans lequel cette mutation s'est faite afin de comprendre en quoi il symbolise un certain changement dans nos perceptions sociales.

1.1.1 Avoir un diplôme pour quoi faire ?

Depuis le Premier Empire, l'État détient le monopole de la délivrance des titres, grades et diplômes. Ces derniers jouent le rôle d'une norme sociale institutionnalisée qui constitue une référence pour les classifications professionnelles et sociales.

Dans la société française actuelle, le diplôme joue encore le rôle du principal indicateur dans l'échelle sociale. Il sert de base dans la détermination du niveau de rémunération, des fonctions qui lui sont implicitement associées, ou encore dans l'identification des compétences attendues.

Les titres sanctionnent des formations qui mettent l'accent sur l'apprentissage de gestes raisonnés à travers des mises en situation. Ils sont de ce fait davantage tournés vers l'aspect technique et pratique des compétences visées.

Les diplômes eux, sanctionnent des formations d'ordre général, technologique ou professionnel à la suite d'un parcours de formation validé par des épreuves finales. Ils sont généralement répartis en cinq niveaux selon les modalités décrites dans le tableau suivant.

GRILLE DES NIVEAUX DE DIPLOMES		
Diplômes	Niveaux	Durée d'étude par rapport au baccalauréat
DEA, DESS, titre d'ingénieur, Doctorat	I	Bac + 5 et au-delà
Maîtrise, Licence	II	Bac + 3 et +
DEUG, DUT, BTS	III	Bac + 2
Baccalauréat	IV	Bac
CAP, BEP	V	/

Source : J.F. BONATI – *Valider les acquis professionnels* – Collection Développement et Emploi-Édition d'organisation, Avril 2000

Force est de constater que la qualification obtenue - diplôme, certificat ou titre - joue tout autant comme norme interne au système de formation (condition nécessaire pour la poursuite d'études) que comme norme externe sur le marché du travail (condition pour l'accès à l'emploi). Elle constitue la base des conventions collectives négociées dans les branches professionnelles ou les entreprises, et est à ce titre, la clé de voûte du système de gestion des ressources humaines tant pour le déroulement de carrière que pour la rémunération.

En 2002, le Centre National des Arts et Métiers (CNAM) estimait à 40% la part de la population française ayant un niveau de qualification inférieur au niveau V. Toutes les études faites sur les caractéristiques du marché du travail montrent que ce sont ces personnes qui subissent de plein fouet les variations de l'activité économique. Ainsi actuellement, quasiment un français sur deux se trouve dans une situation de précarité et d'incertitude quant à son devenir professionnel.

On peut donc affirmer que le titre, le certificat ou le diplôme constituent dans notre société un atout majeur pour leur détenteur, mais qu'ils tendent à nier la valeur des compétences acquises sur le terrain. Aussi, bon nombre de travailleurs non diplômés peuvent se retrouver en difficulté dans un contexte économique aléatoire bien qu'ils possèdent des connaissances en relation directe avec les fonctions visées.

La qualification quelle que soit sa nature est étroitement liée à la valeur sociale qui lui est associée. L'ouverture de ses modalités d'obtention à d'autres acquis que ceux du monde académique via la validation représente donc une innovation majeure.

1.1.2 Une lente évolution vers la validation

Depuis la loi d'orientation de 1984 réformant les universités, les pouvoirs publics ont tenté d'apporter une réponse juridique aux dimensions multiples de la question de reconnaissance et de validation des acquis en situation de formation. On retrouve l'origine de ces pratiques dans la loi du 10 juillet 1934 relative à l'accès au titre d'ingénieur diplômé d'État. Son article 8 contient en son sein un principe novateur : *« les techniciens autodidactes, les auditeurs libres des diverses écoles, les élèves par correspondance, justifiant de cinq ans de pratique industrielle comme techniciens, pourront, après avoir subi avec succès un examen, obtenir un diplôme d'ingénieur. [...] »* .

Cette ouverture à l'expérience professionnelle du diplôme précité s'est trouvée généralisée et améliorée avec le décret du 23 août 1985 relatif aux conditions de validation des études, expériences professionnelles ou acquis personnels. L'article 5 précise que *« peuvent donner à validation : toute formation suivie par le candidat dans un établissement ou une structure de formation publique ou privée, quels qu'en aient été les modalités, la durée et le mode de sanction ; l'expérience professionnelle acquise au cours d'une activité salariée ou non salariée, ou d'un stage ; les connaissances et aptitudes acquises hors de tout système de formation »*. Ce texte fixe donc les conditions de validation des études, expériences professionnelles ou acquis personnels en vue de l'accès aux différents niveaux de l'enseignement supérieur. Il ne s'agit encore que d'une autorisation à suivre une formation et non pas d'obtenir une partie du diplôme.

Toutefois, ce dispositif est précurseur à la validation, car il induit que le savoir peut être acquis et produit en dehors de lieux spécialisés, de tout système d'éducation formelle, et qu'il peut être le résultat de l'expérience et de l'activité.

La démarche de reconnaissance d'autres formes d'acquisition est en marche et va se trouver confortée par l'adoption d'une procédure de validation novatrice : la validation des acquis professionnels (VAP).

1.1.3 La VAP : une nouvelle étape

La loi du 20 juillet 1992 relative à la validation des acquis professionnels pour l'obtention de diplômes nationaux et de l'enseignement technologique secondaire, ainsi que le décret du 27 mars 1993, introduisent une rupture fondamentale avec les dispositions de 1985. En effet, ce nouveau texte législatif ouvre des possibilités de dispense d'une partie des épreuves des examens pour les candidats à l'obtention de diplômes de l'enseignement supérieur et technologique dont la collation relève des ministères chargés de l'Éducation Nationale et de l'Agriculture. Ainsi l'article 2 énonce que *« toute personne qui a exercé pendant cinq ans une activité professionnelle en rapport avec l'objet de sa demande peut demander la validation d'acquis professionnels qui pourront être pris en compte pour justifier d'une partie des connaissances et des aptitudes exigées pour l'obtention d'un diplôme de l'enseignement technologique »*.

Cette loi accentue l'ouverture permise par le décret de 1985 puisqu'elle ne se contente pas de donner la possibilité d'accéder à un niveau mais d'obtenir une partie d'un diplôme (du niveau V au niveau II) par validation. A contrario, la loi de 1992 adopte une vision plus réductrice des compétences détenues par un individu en ne retenant que celles émanant de la sphère professionnelle. Au final, ces deux textes se complètent et offrent de nouvelles possibilités aux candidats.

Il est à noter que pour la VAP, la procédure exige que le déposant soit capable de mettre en parallèle ses connaissances pratiques et les savoirs théoriques des épreuves pour lesquelles il demande une dispense. Cet exercice peut s'avérer difficile c'est pourquoi les organismes valideurs proposent un accompagnement pour aider la personne à réaliser son dossier de validation. Le dispositif académique de validation des acquis (DAVA) offre cette aide gratuitement et les résultats montrent que sans cela 99% des personnes auraient abandonné la procédure.

Ainsi, en Bourgogne, 150 accompagnateurs et 100 experts concourent à la mise en œuvre de la VAP dans l'académie ce qui, en 2001, représentait au total 217 personnes accompagnées (dont 41 pour un niveau V).

La VAP semble être un procédé de validation efficace si on considère que sur les 3 383 demandes nationales de validation déposées, 88% ont obtenu tout ou partie des dispenses visées (70% pour la Bourgogne).

Ce dispositif restait néanmoins perfectible. En effet, il n'était pas ouvert aux professions sociales, il ne prenait en compte que les acquisitions professionnelles et aboutissait à un système paradoxal où le candidat était interrogé et noté sur les épreuves

qu'il maîtrisait le moins. La procédure de validation trouve donc un nouveau souffle avec la validation des acquis de l'expérience (VAE).

1.2 La VAE : un nouveau mode d'accès au diplôme

La loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 introduit cette procédure de validation des acquis de l'expérience. Il s'agit selon Mme N. Péry, ex-secrétaire d'État aux droits des femmes et à la formation professionnelle d'une « *vraie réforme de progrès, voire petite révolution dans notre système de formation permanente* » dans la mesure où elle crée un droit individuel à la formation tout au long de la vie. Dans ce cadre, la VAE est désormais un droit inscrit au livre IX du Code du travail et dans le Code de l'Éducation.

1.2.1 Les objectifs affichés de la VAE

Ce nouveau dispositif doit permettre à toute personne engagée dans la vie active d'acquérir la totalité d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, de l'enseignement supérieur ou encore d'un certificat de qualification répertorié par une branche professionnelle, en faisant valider des acquis de ses expériences professionnelle et bénévole. En effet, l'article 134.I de la loi stipule que « *les diplômes ou les titres à finalité professionnelle sont obtenus par les voies scolaire et universitaire, par l'apprentissage, par la formation professionnelle continue, ou en tout ou en partie, par la validation des acquis de l'expérience* ». Le paragraphe II dudit article offre la possibilité d'accéder à un cursus de formation sans justifier du niveau d'études ou des diplômes et titres normalement requis.

L'objectif premier de la VAE est de favoriser la professionnalisation en faisant mieux que le précédent dispositif (VAP). L'élargissement des conditions d'accès à la validation doit permettre d'accroître le nombre de candidats en vue de répondre au déficit de qualification des travailleurs français mis en exergue par Mme N. Péry dans son livre blanc¹¹. L'enjeu est d'autant plus important dans les secteurs où les professionnels sont faiblement qualifiés.

Néanmoins, cette recherche de reconnaissance officielle des acquis issus de l'expérience ne doit pas pour autant aboutir à une dévalorisation des diplômes. La crainte

¹¹ Livre blanc sur « *La formation professionnelle, diagnostics, défis et enjeux* » - contribution du secrétariat d'État aux droits aux femmes et à la formation professionnelle - mars 1999, p234.

des professionnels de voir brader les diplômes constitue une raison supplémentaire pour attirer l'attention sur les modalités d'évaluation des acquis informels sans quoi, la VAE serait un échec total.

Parallèlement à ces considérations, cette disposition législative entraîne une véritable révolution psychologique, car avec la VAE, la notion d'examen peut disparaître complètement. C'est dans ce contexte que certaines voix émanant du milieu éducatif affirment qu'elle devrait déclencher une dynamique puisque désormais, il n'y a plus de rupture entre d'un côté, les acquis tirés de l'expérience et de l'autre, les acquis émanant de la vie personnelle et sociale d'un individu.

D'autre part, compte tenu du fait que la VAE est inscrite à la fois dans le Code du travail, et de l'Éducation, cela lui confère une dimension supplémentaire en matière de formation continue. Désormais, les actions de validation des acquis entrent dans le champ de la formation professionnelle continue ce qui rend possible l'imputation de leurs coûts au niveau du plan de formation. Sachant que les employeurs ont l'obligation de financer la formation continue, cela contribue à favoriser les démarches des salariés en vue d'une validation.

La VAE de part le droit qu'elle instaure, constitue une réelle avancée en matière de qualification de la population et revêt des caractéristiques qu'il convient d'énoncer.

1.2.2 La VAE : pour qui ? comment ?

Ce nouveau dispositif instauré légalement en 2002, comporte en son sein des avancées et des prérogatives qu'il est nécessaire de connaître avant d'orienter une personne vers cette démarche.

Un cadre général est défini par voie réglementaire mais une certaine latitude est laissée aux organismes valideurs. Ces derniers pourront ainsi définir les modalités de mise en œuvre les plus adaptées aux spécificités des diplômes concernés.

➤ Les publics visés

Cette nouvelle procédure de validation s'inscrit dans un cadre bien défini qui présente certaines innovations par rapport aux dispositions existantes. Ainsi, elle s'adresse à tous les publics :

- les salariés (en contrat à durée déterminée ou indéterminée, intérimaires),

- les non-salariés (membres d'une profession libérale, exploitants agricoles, artisans, commerçants, travailleurs indépendants...),
- les agents publics, titulaires ou non,
- les bénévoles ayant une expérience associative ou syndicale,
- de manière générale, toute personne avec ou sans qualification reconnue, désirant en acquérir une, la compléter ou l'adapter, afin de reprendre une activité.

La VAE étant un droit individuel, les salariés sont libres de faire valider ou non leur expérience et le refus d'un salarié ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement. D'autre part, le demandeur s'engage à ne déposer qu'un seul dossier par an et par diplôme souhaité tout en ne dépassant pas le nombre de trois demandes annuelles.

➤ La condition impérative relative à la durée activité

Comparativement à la VAP, la loi du 17 janvier 2002 réduit de cinq à trois ans la durée minimale d'activité exigée en rapport avec le diplôme visé, sans que les périodes de formation initiale ou continue et les stages soient prises en compte. Cet élément devrait a priori favoriser l'accès à la validation d'un plus grand nombre de personne.

Selon la qualification demandée, les ministères chargés de cette dernière peuvent préciser via la rédaction de circulaires le contenu de ces trois ans en fixant par exemple un nombre d'heures incompressibles. Ainsi, pour le DEAVS, en sus de ladite durée, il est exigé un total de 3 000 heures minimum d'activité dans le champ du diplôme demandé, pour que le dossier soit recevable.

➤ L'étendue de la VAE

La VAE a vocation à s'appliquer à l'ensemble des diplômes, titres et certificats de qualification dès lors qu'ils sont enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Il se substitue à l'actuelle liste d'homologation et a pour mission l'inscription directe et de droit des diplômes et titres à finalités professionnelles délivrés au nom de l'État, et éventuellement celle des autres organismes valideurs après instruction et avis de la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP). La composition de la CNCP a été fixée dans l'arrêté du 3 mai 2002. Elle comprend des représentants des ministères concernés, et des représentants du monde économique et social. Elle est chargée d'établir et de mettre à jour le RNCP. L'inscription à ce répertoire de l'ensemble des titres et diplômes déclinés en référentiels se fera progressivement, aussi, tous ne seront pas accessibles à la VAE dans l'immédiat.

En effet, pour être accessible à la VAE, tout titre, diplôme ou certificat professionnel devra être défini par deux documents officiels remplaçant le programme de formation :

- le référentiel métier/compétences, qui identifie et définit les activités et compétences centrales correspondant au métier, et,
- le référentiel d'évaluation des compétences, qui identifie et définit les objets, critères et indicateurs d'évaluation des compétences requises par le diplôme, titre ou certificat.

Un bémol doit être apporté à cet énoncé puisque certains diplômes sont exclus de la VAE notamment pour des raisons liées à la santé, à la sécurité ou encore à la défense nationale. De même, le champ d'application de la VAE ne s'étend pas aux diplômes généraux (baccalauréat général), comptables (DPECF, DECF, DESCF), et à ceux propres aux universités et autres établissements d'enseignement supérieur publics ou privés.

➤ Des missions novatrices pour le jury

Le paragraphe 5 de l'article 134 de la loi modifie le rôle du jury dans l'acte de validation qui *« peut attribuer la totalité du diplôme ou du titre. A défaut, il se prononce sur l'étendue de la validation et, en cas de validation partielle, sur la nature des connaissances et aptitudes devant faire l'objet d'un contrôle complémentaire »*. La décision du jury est souveraine et ne peut être contestée.

Le jury peut donc prendre deux types de décision au regard du dossier remis, de l'entretien et éventuellement de la mise en situation si cette dernière a été prévue par l'autorité délivrant le diplôme :

- la validation totale : le candidat obtient la totalité du diplôme, titre ou certification au vu de la correspondance entre l'expérience du candidat et ce que la certification exige comme connaissances, aptitudes ou compétences.
- la validation partielle : le jury estime que l'expérience du candidat ne correspond qu'à une partie de la certification visée.

Dans ce dernier cas de figure, il accorde au candidat la partie afférente au diplôme et se prononce sur la nature des connaissances et compétences devant faire l'objet d'un contrôle complémentaire pour obtenir la totalité de la certification. Le candidat a cinq ans pour effectuer les démarches nécessaires et s'il souhaite obtenir la totalité du diplôme ; il devra acquérir les éléments manquants par rapport au référentiel de certification dudit diplôme. Il peut les compléter par son expérience professionnelle ou encore par la formation.

Le jury a désormais un rôle prescripteur ; au lieu de préconiser de repasser des épreuves, il pourra déterminer les actions spécifiques que les candidats devront conduire en fonction du potentiel et du profil de chacun.

Quant à la composition du jury, il est demandé aux organisateurs de veiller à ce que la parité des sexes soit respectée. D'autre part, il est recommandé qu'un quart de ses membres soit des représentants qualifiés des professions (50% employeurs, 50% salariés). Il est précisé que certains jurys pourront avoir également en leur sein des enseignants ou des formateurs comme membres à part entière.

➤ Le congé pour VAE : un nouveau droit

Les modalités de mise en œuvre de la VAE sont définies dans le décret n°2002-795 du 3 mai 2002. Il précise que le salarié qui souhaite participer aux épreuves de validation organisées par l'autorité ou l'organisme valideur ainsi qu'à l'accompagnement à la préparation de cette validation a droit au congé VAE. Sa durée maximale est de 24 heures de temps de travail (soit l'équivalent d'environ 3 jours) consécutives ou non. L'employeur doit être informé de la demande d'autorisation d'absence au titre du congé pour VAE au plus tard 60 jours avant le début des actions de validation.

De plus, la VAE faisant partie du champ de la formation professionnelle continue (FPC), elle peut faire l'objet d'une prise en charge par les différents acteurs qui participent aux dépenses de FPC, dans le cadre des dispositifs qu'ils financent : État, Régions, UNEDIC¹², entreprises, OPCA et FONGECIF (cf. Annexe 2). Les coûts de la VAE comprennent les frais liés à la prestation et à la rémunération éventuelle du candidat. Ainsi, pour les salariés, ce congé sera mis en place selon les modalités relatives au congé de bilan de compétences, et ceux qui seront pris en charge par l'organisme agréé au titre du congé individuel de formation, bénéficieront du maintien de leur rémunération.

A travers les différents éléments cités, la VAE apparaît clairement comme une avancée en matière de validation au regard des dispositions préexistantes.

Le cadre dans lequel cette procédure s'insère est élargi et rend la compréhension parfois un peu complexe, d'où la nécessité de présenter une schématisation de ce processus.

¹² UNEDIC : Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce

OPCA : Organismes paritaires collecteurs agréés

FONGECIF : Fonds pour la gestion du congé individuel de formation

1.2.3 Synthèse de la procédure de validation des acquis de l'expérience

Un dossier de demande de VAE suit un circuit long et qui peut paraître complexe pour le candidat. C'est pourquoi, il est important que le demandeur soit parfaitement informé de la procédure qu'il devra suivre. La circulaire du 23 avril 2003 décrit l'organisation du service d'information-conseil en matière de VAE. L'État propose avec chaque Conseil Régional qui le souhaite de créer une cellule régionale inter-services d'information-conseil afin de travailler en amont notamment à travers un réseau de points relais-conseils (PRC). Ces unités ont pour tâche d'informer les candidats potentiels à la VAE sur les modalités d'accès et les orienter vers l'organisme auprès duquel ils devront faire leur demande. L'étendue des missions qui leurs sont confiées peut varier d'une région à l'autre mais ils restent un maillon essentiel de la procédure.

Les modalités d'application de la VAE ne sont pas uniformes puisque chaque autorité délivrant des diplômes est dotée de systèmes propres, et sont de ce fait libres de préciser par texte réglementaire les règles particulières relatives :

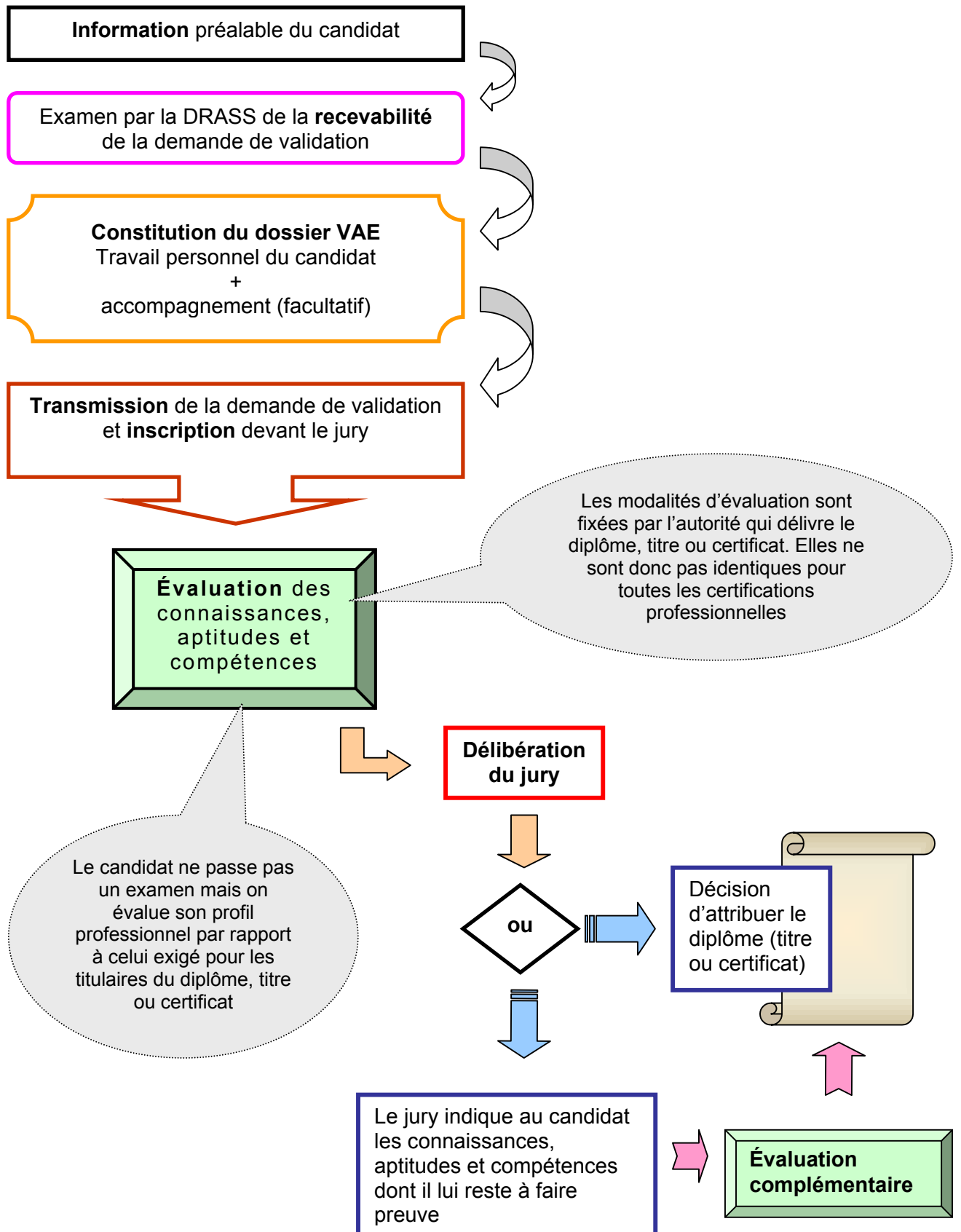
- aux conditions spécifiques de recevabilité des candidatures,
- au type de dossier à présenter,
- à la procédure à suivre,
- aux modalités d'évaluation et de validation de l'expérience.

Toutefois, de manière générale, les candidats suivront tous les principales étapes suivantes :

- examen des conditions de recevabilité
- constitution et remise du dossier de validation,
- examen de l'expérience au regard de ce qui est requis pour le diplôme visé ,
- évaluation par le jury et décision,
- résultats et construction éventuelle des étapes suivantes (formation, expérience...).

Le schéma présenté ci-après permet de visualiser le suivi d'un dossier de demande de VAE en partant de sa constitution à la décision prise par le jury. Dans le cas présent, la présentation est faite avec le point de vue d'un organisme valideur particulier : la direction régionale des affaires sanitaires et sociales.

Parcours et procédure de traitement d'un dossier de demande de VAE



1.3 Les enjeux de la VAE dans le secteur des professions sociales

La loi d'orientation relative à la lutte contre les exclusions de 1998 a confirmé le rôle central des travailleurs sociaux dans ce domaine. Lors de l'élaboration du Schéma national des formations sociales, le ministère a recensé en 1998, 806 000 professionnels du secteur dont 22% d'aides à domicile et auxiliaires de vie.

1.3.1 Un secteur en pleine expansion et au devenir incertain

Le secteur des professions sociales regroupe une multitude de professionnels¹³ dont le nombre n'a cessé d'augmenter au cours de cette dernière décennie. Néanmoins, ce champ d'activité se trouve confronté à des problématiques comme le vieillissement de ses professionnels, l'augmentation du nombre de faisant-fonction, l'incidence de la réduction du temps de travail (RTT), le lien incertain entre la création de places et les emplois ou encore la difficile prévisibilité des formations. Les besoins existent puisque le programme pluriannuel (1999-2003) prévoit la création de 16 500 places pour les adultes handicapés, et l'impact de la loi relative aux 35 heures est évalué à 5 500 postes de personnels sociaux.

Compte tenu de ces difficultés inhérentes à ce secteur et du vieillissement de la population française qui accroît la demande de services d'intervention sociale, les études prospectives estiment à 63% l'augmentation du nombre de ces professionnels dans la période 2003-2007 et à 130% de 2008 à 2012.

Les professionnels du secteur social seront a priori de plus en plus nombreux vu les demandes existantes et à venir, et compte tenu des caractéristiques de cette population (féminine, vieillissante et peu diplômée) ; une programmation de cette offre est rendue nécessaire. Tel est l'objet du schéma précité qui précise les enjeux de ce secteur tant au niveau social qu'en son sein notamment à travers le développement de la qualification de ces professionnels.

¹³ A titre d'exemple on peut citer les principales professions repérées dans le schéma national des professions sociales à savoir : assistants de service social, conseillers en économie sociale et familiale, éducateurs spécialisés, éducateurs techniques spécialisés, éducateurs de jeunes enfants, moniteurs éducateurs, aides médico-psychologiques, moniteurs d'ateliers, techniciens de l'intervention sociale et familiale, animateurs, aides à domicile et assistantes maternelles.

En 1998, parmi les travailleurs sociaux, les aides à domicile représentaient 177 000 personnes et constituaient le corps de métier ayant connu le plus fort taux de progression de la dernière décennie à savoir en moyenne +7,36% par an. Les données statistiques disponibles sur ces professionnels sont peu nombreuses ce qui explique l'ancienneté des chiffres fournis. En 1999, une enquête a été réalisée auprès des aides à domicile et a permis d'estimer le taux de non diplômés à plus de 80% sachant que seuls trois diplômes sont reconnus par la convention collective à savoir :

- le certificat d'État de travailleuse familiale (CTEF) remplacé à terme par le diplôme d'État de technicien de l'intervention sociale auprès des personnes (DETIS)
- le certificat d'aptitude aux fonctions d'aide à domicile (CAFAD) remplacé par le DEAVS
- le BEP carrière sanitaire et sociale, mention complémentaire d'aide à domicile.

Les résultats montrent qu'il n'existe pas de correspondance entre le taux de croissance de l'emploi et le taux de croissance annuel moyen des diplômés du CAFAD (7,36% contre 3,04% sur la période 1994-1998). Certes le CAFAD n'était pas encore très ancien (arrêté du 30 novembre 1988) et l'hypothèse d'une méconnaissance du certificat pourrait être avancée, mais l'enquête montre que la faiblesse du nombre de certifiés tient essentiellement aux caractéristiques de ces professionnels.

La même étude estime les besoins de recrutements liés aux départs en retraite et aux mobilités sortantes sur la base de 177 000 intervenants en 1997. Le tableau ci-dessous permet d'apprécier les besoins estimés en terme quantitatif et le poids relatif de chaque nature de besoins.

Estimation des besoins d'aides à domicile

	1999	2000	2001	2002	2003
Aides à domicile (+ 7,36%/an)	190 028	204 016	219 033	235 155	252 464
Besoins de croissance	13 028	13 987	15 017	16 122	17 309
Besoins de remplacements-mobilités	13 302	14 281	15 332	16 461	17 672
Total des besoins estimés	26 330	28 269	30 349	32 583	34 982

Source : Schéma national des formations sociales 2001-2005

Les différents scénarii proposés par le ministère quant à l'évolution des besoins mettent tous en exergue la nécessaire professionnalisation de ce secteur avec un objectif cible à savoir obtenir au moins 25% de qualifiés d'ici 2005. Il est difficile d'infléchir ce taux de non diplômés car il existe une inertie importante due au déséquilibre entre les flux de formation de quelques milliers par an d'un côté et un nombre de non diplômés de plusieurs dizaines ou centaines de milliers de l'autre. C'est pourquoi une politique volontariste doit être mise en œuvre afin d'assurer une intervention sociale de qualité mais également attractive pour les éventuels futurs professionnels du secteur.

En 1998, à l'initiative du fonds d'assurance formation de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale non lucrative (Promofaf) et de l'union nationale des instituts de formation du travail éducatif et social (Unités), six centres de formation ont permis à titre expérimental de faire accéder seize candidats au diplôme d'aide médico-psychologique (AMP). Ils avaient tous exercé une activité professionnelle en rapport avec le métier d'AMP pendant trois ans et avaient bénéficié d'allègements de formation allant de 19 à 36%. L'expérience a montré que la réussite dépendait avant tout de l'engagement des associations d'employeurs, de l'implication forte des salariés et aussi de la qualité de la coopération entre accompagnateurs, jurys de validation et centres de formation. Les conclusions de cette expérimentation de la VAP pour un diplôme du secteur social insistent sur la nécessité de construire des parcours personnalisés de formation.

L'étude des données nationales disponibles sur le secteur des professions sociales, et plus particulièrement les aides à domicile, identifie les enjeux liés à cette activité. Le principal est sans aucun doute celui de la professionnalisation des intervenants afin d'apporter une réponse de qualité aux besoins de la société dans ce domaine.

L'échelon national permet d'avoir une vision globale de l'évolution de ce champ d'activité mais il ne reflète pas les disparités régionales. Aussi, dans le cadre de ce travail, l'analyse de la situation bourguignonne paraît complémentaire.

1.3.2 La Bourgogne, une région dont les besoins incitent à la réflexion

La Bourgogne est composée de quatre départements : la Nièvre, l'Yonne, la Saône-et-Loire et la Côte d'Or. Selon le dernier recensement de l'INSEE de 1999, la région compte 1,6 millions d'habitants sur 31 582 km². Les données démographiques montrent qu'il s'agit d'un territoire âgé où la part des plus de 75 ans et plus dans la population atteint 9,3% contre 7,6% en moyenne nationale. Cela représentait en 1999 plus de 150 000 personnes dont

36% résidaient en Saône-et-Loire, 26% en Côte d'Or, 21% dans l'Yonne et 17% dans la Nièvre. La région est qualifiée de vieillissante puisque la part de la population âgée de plus de 65 ans est estimée à 20% en 2010 et à 38% d'ici 2030. C'est ainsi que dans trente ans, les plus de 80 ans seraient deux fois plus nombreux qu'en 1999.

De ce fait, toutes choses égales par ailleurs, le besoin d'aides et de services notamment auprès des personnes âgées devrait s'accroître dans les années à venir. De plus, par son caractère rural, des problèmes d'accessibilité sont d'ores et déjà constatés notamment en Bourgogne centrale. Cette difficulté supplémentaire rend indispensable la réflexion sur ce phénomène afin d'envisager les réponses les plus adaptées au contexte local.

Aussi, au vu de ces estimations, et même si le domaine d'intervention des auxiliaires de vie sociale ne se limite pas au secteur de la prise en charge gérontologique, la demande bourguignonne va connaître une croissance qu'il convient d'anticiper dès à présent en agissant sur l'offre.

Or, l'offre disponible dépend à la fois du nombre et des caractéristiques de ces travailleurs. Une enquête menée par la DRASS en 1997 a permis de recenser 4 801 aides à domicile composées à 99,21% de femmes. Près de 76% de ces professionnelles ont une ancienneté inférieure à 10 ans et pour près d'une sur deux, elle est inférieure à 5 ans. L'âge moyen de ces intervenants sociaux est peu élevé puisque 23% ont moins de 35 ans, 31% entre 35 et 44 ans et près de 46% ont plus de 45 ans.

Les aides à domicile en Bourgogne sont composées de 80,8% de non diplômées. Seules 13,46% possèdent le CAFAD ou un équivalent ce qui atteste du besoin de formation qualifiante dans ce secteur. Les résultats présentés portent sur le CAFAD, non seulement parce qu'il regroupe une diversité de métiers d'aide à domicile (cf. Annexe 3) mais aussi parce qu'il constitue « l'ancêtre » de l'actuel DEAVS.

Dans l'étude des besoins en formation, une projection a été opérée à partir de trois catégories de personnes et ce, en fonction de leur degré de proximité vis à vis de l'entrée dans le CAFAD :

- les personnes motivées pour suivre la formation CAFAD et qui expriment une demande de qualification : elles seraient 559
- celles ressenties par les employeurs mais qui n'ont pas passé l'étape de la sélection soit 383 personnes
- et enfin les personnes sélectionnées qui sont en attente d'entrer dans la formation et qui seraient 255.

Il existe donc des besoins latents ou explicites de formation qui, de plus, sont variables selon les départements de la région. Par exemple dans la Nièvre, seuls 12,7% des professionnels du secteur se déclarent motivés par une qualification alors qu'ils sont 35,3% en Côte d'Or. Cette situation s'explique en grande partie par la ruralité et la faible mobilisation locale et ce, malgré l'existence d'antennes des centres de formations (tous situés en Côte d'Or) dans chaque département.

Les conclusions de cette étude de 1997 comprenaient plusieurs préconisations notamment la construction d'un processus de qualification à travers la définition de référentiels, le développement d'un système de validation des acquis professionnels et d'expérience personnelle, en vue de professionnaliser le secteur. Ainsi, la DRASS avait déjà à cette époque identifié les enjeux majeurs de ce secteur avant même que la VAE ne soit mise en place. Ceci démontre bien que l'IASS chargé du service professions sociales a su anticiper et mesurer le phénomène afin d'élaborer au plus tôt les solutions envisageables pour faire face aux besoins à venir. Ce travail a été rendu possible grâce au partenariat que l'inspecteur a établi avec les différents intervenants du secteur social. La réflexion a été conjointe et a permis d'aboutir à des actions concertées. C'est dans ce cadre que le projet de rédaction d'une charte de qualification de l'aide à domicile a été initié (cf. infra 2.2.4.).

La Bourgogne présente des enjeux en matière d'aide à domicile qui sont relativement identiques à ceux identifiés au niveau national mais qui se trouvent accentués par le caractère rural du territoire. Ainsi, la mise en place d'une procédure de validation des acquis de l'expérience s'inscrit dans la logique régionale de professionnalisation du secteur.

A ce titre, la DGAS¹⁴ a effectué une expérimentation de ce nouveau dispositif VAE/DEAVS avant de le généraliser. Les conclusions de l'évaluation qui en a suivi ont permis d'adapter le système en le rendant plus adapté aux contraintes auxquelles sont confrontées à la fois les DRASS, les candidats et les membres du jury.

1.3.3 Bilan de l'expérimentation de la VAE en vue de l'acquisition du DEAVS

Il s'agissait de la première mise en œuvre de la VAE pour une certification sociale. Cette période d'expérimentation s'est déroulée de mars à juillet 2002 au sein de sept régions

¹⁴ DGAS : Direction générale de l'action sociale

(Rhône-Alpes, Bretagne, Midi-Pyrénées, Nord-Pas-de-Calais, Limousin, Languedoc-Roussillon et Poitou-Charentes).

La lecture dudit bilan a permis de mettre à jour certains éléments relatifs à chaque phase de la procédure de validation afin de préciser les modalités de mise en œuvre.

□ phase 1 : recevabilité des demandes

Les conditions de recevabilité sont claires mais quelques adaptations ont été faites localement. Ainsi, certaines DRASS ont pris en compte des activités exercées dans les dix ans alors que d'autres sont allées au-delà. En effet, le seuil des dix ans inclus dans la circulaire n'a pas de base réglementaire et constitue un ajout susceptible de générer du contentieux.

Quant à l'examen des justificatifs d'activité, l'expérience montre qu'ils ont été de nature variée (bulletins de salaire, contrats de travail, déclarations annuelles de données sociales, attestations d'employeur) ce qui a accru les difficultés rencontrées à ce niveau de la procédure. Le bilan fait apparaître la nette préférence des DRASS pour les bulletins de salaire qui, selon elles, constituent la source d'information la plus fiable.

Les principales difficultés rencontrées tiennent principalement à l'ancienneté et au volume des documents présentés rendant l'examen parfois long. Les résultats montrent que la durée moyenne par agent pour cette phase de la procédure avoisine les trente minutes par dossier.

Les DRASS engagées dans cette expérimentation ont tenu à attirer l'attention du ministère sur le caractère plus ou moins volontaire de l'engagement des salariés dans la procédure VAE. En effet, la majorité des dossiers ont été constitués par les associations d'employeurs qui ont sélectionné les candidats supposés, par leur ancienneté, remplir les conditions de recevabilité. De ce fait les DRASS ont constaté qu'une partie des demandeurs n'adhérait pas à la démarche (mal comprise ou imposée par l'employeur). Elles ont donc émis le souhait de disposer d'outils d'information supplémentaire (plaquette, guide) afin d'éclairer le choix des candidats.

□ phase 2 : présentation de l'expérience par le candidat

Le dossier de VAE a été jugé comme peu accessible que ce soit par les postulants, les centres de formation ou encore les jurys. Les principaux problèmes relevés proviennent du volume et de la complexité du vocabulaire employé pour des diplômes de niveau V.

D'autre part, les candidats ont éprouvé des difficultés à formaliser leur pratique par écrit, à synthétiser leurs expériences, à identifier et auto-évaluer leurs compétences.

Tout cela conduit à examiner le rôle tenu par l'accompagnement des demandeurs. La qualité de l'aide apportée varie selon l'entité exerçant cette fonction. Les DRASS ont unanimement reconnu l'intérêt de celle fournie par les centres de formation en regrettant néanmoins le faible nombre d'heures (17h) instituées pour l'accompagnement. Les DRASS recommandent que cette phase de préparation au dépôt du dossier soit portée à 24 heures et que le délai laissé pour cette période d'accompagnement soit de deux mois afin de faciliter la maturation du processus notamment pour les candidats les plus âgés ou de niveau scolaire faible.

Généralement, les formules mises en place consistent en l'établissement d'un bilan de compétences¹⁵ repérées par des mises en situation, des études de cas, des questionnaires et un travail autour du repérage des activités professionnelles. Il est néanmoins recommandé de prêter une attention particulière à cette étape de la demande qui ne doit pas se traduire par une substitution de l'aidant à l'aidé.

□ phase 3 : validation des acquis par le jury

L'expérimentation ayant été mise en place dans un délai restreint, les jurys ont manqué de temps pour assimiler toutes les informations relatives à cette procédure. Il est donc préconisé une formation VAE des jurys afin de leur expliciter la procédure à suivre ainsi que leur rôle au sein de cette démarche de validation.

Dans la majorité des cas, les jurys ont procédé à des échanges afin de repérer les points de comparaison entre les dossiers, d'élaborer une stratégie d'entretien et de finaliser la préparation desdits entretiens.

L'organisation des jurys quant à elle s'est faite de façon très différente selon les DRASS. Parfois, un seul jury a été mis en place composé de cinq membres (2 responsables professionnels, 2 formateurs et 1 représentant du DRASS) mais dans la majorité des DRASS, le jury était organisé en sous-commissions de deux membres (un formateur et un professionnel). C'est cette dernière formule qui semble être la plus réaliste compte tenu du manque de disponibilité des membres composant les jurys.

¹⁵ Il s'agit d'une opération qui permet à une personne d'analyser et d'évaluer ses compétences personnelles et professionnelles, ses aptitudes et ses motivations, en vue de déterminer un projet professionnel voir un projet de formation.

Concernant l'entretien, la durée avait été fixée à une heure. Ce temps a été jugé trop court lorsque le jury doit se prononcer sur un grand nombre de modules et ce, d'autant plus si aucun document ne vient étayer les compétences attestées. Il est donc préconisé de décomposer le temps d'entretien par unité de compétence et prévoir en sus un temps pour la rédaction des motivations.

Au final, la charge de travail pour les jurys est importante et se présente comme suit :

- lecture du dossier : de 30 minutes à une demi journée
- réunions préparatoires et échanges téléphoniques
- entretien avec le candidat : 1 heure
- délibération et rédaction des motivations : une demi-heure par candidat
- compte rendu du jury final : 2 heures

Ainsi, a minima, chaque dossier nécessite une intervention du jury en moyenne de quatre heures. Si la DRASS reçoit un flux important de dossiers, la procédure risque d'être plus longue ; ce qui n'est convenable ni pour les candidats, ni pour l'organisme valideur. Cette difficulté se trouvera renforcée lorsque l'inspecteur sera confronté à des problèmes de recrutement des membres du jury. Il est donc essentiel de préciser en amont les modalités de travail du jury afin d'évaluer les besoins et de fournir les conditions humaines et matérielles nécessaires à la mise en place de la VAE.

Le bilan de cette expérimentation a permis d'identifier, avant la généralisation de la procédure, les améliorations souhaitables en vue d'assurer des conditions de mise en œuvre satisfaisantes.

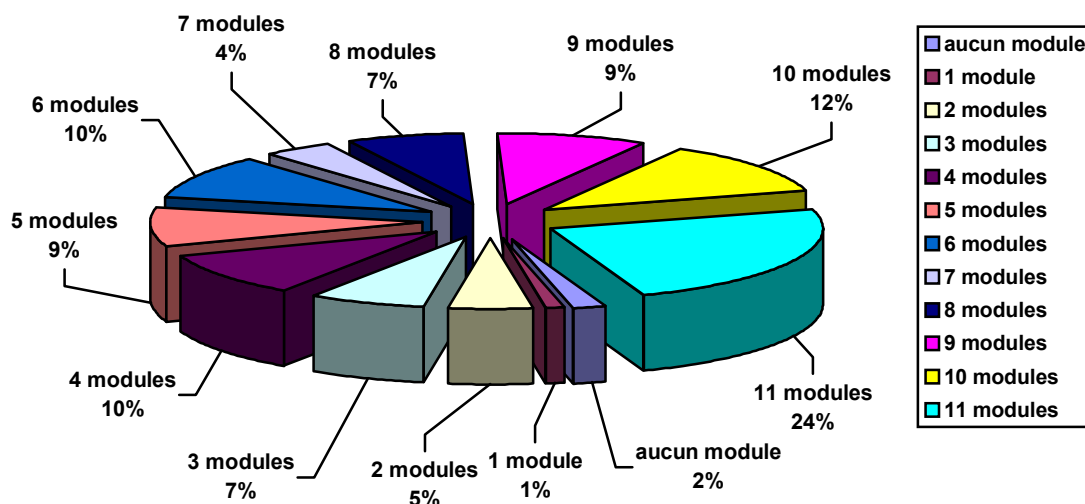
L'énoncé des préconisations doit être complété par l'examen des résultats obtenus afin d'évaluer l'impact de la VAE pour le DEAVS.

□ les résultats obtenus

L'expérience a porté sur 120 candidats dont seulement 112 ont suivi la démarche jusqu'à son terme. Les informations recueillies mettent à mal certains a priori. Ainsi, par exemple, l'importance du niveau scolaire n'a pas de corrélation directe avec le taux de réussite, le niveau BAC n'obtenant pas de meilleurs résultats. En revanche, les qualifications obtenues ayant un rapport direct avec l'activité d'aide à domicile (BEP carrière sanitaire et sociale, CCP, CQP...) ont permis d'acquérir un plus grand nombre de modules.

Sur l'échantillon, 28 personnes ont obtenu le DEAVS en totalité et 42% des candidats ont eu plus de la moitié du diplôme.

Taux de réussite VAE/DEAVS expérimentation 2002



Source : Bilan de l'expérimentation de validation des acquis de l'expérience du diplôme d'État d'auxiliaire de vie sociale. DGAS – Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle Branche Aide à Domicile, octobre-novembre 2002.

Un examen plus approfondi de ce bilan expérimental montre que le résultat des validations obtenues n'a pas été à la hauteur des demandes. La validation des modules a donc bien été effectuée au cas par cas en fonction, non pas des compétences invoquées par le candidat, mais de celles appréciées par le jury. Les résultats de l'expérimentation mettent en avant le fait que le taux de réussite est d'autant plus important que les modules sont techniques¹⁶ (M5 alimentation/repas et M6 entretien du cadre de vie). Ces derniers sont d'ailleurs obtenus principalement par les salariés titulaires d'un BEP sanitaire et social ou d'un CAP d'employé de maison. Par contre, les modules 1 et 2 relatifs au public et aux pathologies associées, sont ceux qui ont été les moins validés ; la transférabilité des compétences d'un public ou d'une pathologie à l'autre étant plus difficile à réaliser.

De manière générale, par rapport aux demandes des salariés, le taux de réussite s'élève à 75% (66% pour une validation totale des modules et 9% pour une acquisition automatique) ce qui est particulièrement satisfaisant. Cela démontre l'approche raisonnable des candidats qui, avec l'accompagnement, ont su identifier et reconnaître leurs compétences en rapport avec le diplôme visé.

¹⁶ Cf. Annexe 4 : présentation modulaire du DEAVS

Enfin, si on observe la structure d'âge des demandeurs, il en ressort que ce sont les plus jeunes (moins de 30 ans) qui ont le moins demandé de modules mais qui ont le meilleur taux de réussite par rapport à leur demande. En revanche sur la totalité du DEAVS, ce sont les 30-40 ans qui ont le taux de réussite le plus élevé avec 67%.

Les résultats de cette expérimentation démontrent combien la VAE constitue une véritable voie d'accès à l'acquisition d'un diplôme et s'intègre, de ce fait, parfaitement dans la politique de formation et de qualification professionnelle du secteur de l'aide à domicile.

Au regard de la présentation du cadre dans lequel la validation des acquis de l'expérience appliquée au DEAVS s'insère, il est d'ores et déjà possible d'identifier les enjeux liés à cette mesure. Les attentes dans le secteur des aides à domicile sont nombreuses et constituent un élément supplémentaire à prendre en compte dans la mise en place de ce dispositif au niveau régional.

La Bourgogne sera le terrain d'étude sur lequel je me baserai pour tenter de dégager les modalités d'application et les éventuelle limites de cette procédure, ainsi que les missions rattachées au IASS en la matière.

2 REGARD CRITIQUE SUR L'APPLICATION DE LA VAE DANS LE SECTEUR SOCIAL BOURGUIGNON

Les éléments présentés dans la partie précédente posent le cadre général de l'analyse de la VAE et plus précisément pour le DEAVS. Ce mémoire ayant pour objectif de dégager le point de vue d'un futur IASS sur un champ potentiel de ses compétences ; cela nécessite d'exposer les modalités d'application de cette disposition. L'analyse de la mise en œuvre de cette procédure de validation dans le secteur des travailleurs sociaux se fera de façon critique en vue d'établir d'éventuelles propositions visant à garantir la pérennité du système voire de l'améliorer.

2.1 Une application du dispositif alliant à la fois les préconisations nationales et les spécificités régionales

L'IASS chargé du service des professions sociales au sein de la DRASS de Bourgogne a eu pour mission de mettre en place cette procédure de validation pour le diplôme des auxiliaires de vie sociale. Cette mission fait partie intégrante de ses fonctions et s'inscrit dans une réflexion interministérielle préexistante au niveau des aides à domicile.

Avant de procéder à l'énoncé des modalités adoptées pour la mise en œuvre de ce dispositif, il est nécessaire de répondre à la question suivante : pourquoi un IASS intervient dans le domaine de la formation des intervenants sociaux ?

2.1.1 Préalable sur la place de l'État dans la formation professionnelle

La loi de modernisation sociale instaurant la VAE, s'est notamment donnée pour but, au travers des dispositions relatives au développement de la formation professionnelle, de redonner une certaine cohérence d'ensemble au système qui passe par une coordination effective des politiques en la matière et par un contrôle renforcé des prestataires de formation professionnelle.

En effet, dans ce domaine, les compétences se trouvent partagées entre l'État et les régions, dont le rôle n'a cessé de se renforcer, jusqu'à occuper, selon les termes de Mme N. Péry, un « rôle de pivot de régulation entre les acteurs de la formation

professionnelle ». Depuis les lois de décentralisation de 1982 et 1983, l'État n'a plus de compétence exclusive en matière de formation professionnelle continue : cette dernière ainsi que l'apprentissage ont été transférés aux régions. Compte tenu de la diversité des partenaires, l'enjeu en la matière réside dans la capacité à les fédérer. En effet, la formation professionnelle se trouve au carrefour de plusieurs légitimités : celle de l'État, celle des partenaires sociaux, et celle du suffrage universel des élus du Conseil Régional.

Ainsi, la loi remplace les comités de coordination régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle par les comités régionaux de formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi (COREF). Ils ont pour mission d'assurer la coordination des politiques de formation professionnelle et d'emploi en favorisant la concertation des acteurs et en assumant des fonctions de diagnostic, d'étude, de suivi et d'évaluation.

Dans ce contexte, le succès de toute politique de professionnalisation et de promotion sociale de l'État dépend du niveau de concertation établi entre les services déconcentrés et ceux des Conseils Régionaux. Les représentants locaux de chaque ministère délivrant des titres, diplômes ou certificats travaillent en collaboration avec les services territoriaux afin d'organiser au mieux le système de FPC. C'est ainsi qu'au niveau régional, l'IASS constitue, par délégation, le représentant légitime des ministères auxquels il appartient. Il est identifié comme tel auprès des autres autorités délivrant des qualifications et a pour mission d'assurer l'adéquation entre les directives propres à son administration et celles émanant du contexte local. Compte tenu du corps auquel il appartient, l'IASS peut être responsable de la formation des professions sociales mais aussi para-médicales.

En Bourgogne, ce champ de compétence de la collectivité territoriale est devenu au fil des ans un des outils majeurs de son intervention. La collaboration avec les services d'État est globalement satisfaisante puisque depuis plusieurs années, un comité régional des professions sociales existe et permet de coordonner les actions sur la région. La préexistence de cette relation a d'ailleurs été un atout majeur pour la mise en place de la cellule régionale inter-services de la VAE.

La loi de modernisation sociale cherche également à mieux contrôler les prestataires de formation en renforçant la procédure de déclaration. En 1998, ils étaient estimés à 45 000 mais l'évaluation montre que seulement un tiers d'entre eux dispensaient réellement cette activité ; le reste assuraient des services et des conseils aux entreprises. Cet éclatement du marché de la formation résulte en grande partie du fait qu'il suffisait d'une sorte d'autoproclamation pour être qualifié. La loi stipule que la déclaration d'activité remplace désormais la déclaration préalable d'existence de ces organismes. Ils devront apporter la

preuve de leur activité, justifier des titres et de la qualité de leurs formateurs et de la relation entre ces derniers et les prestations réalisées dans le champ de la FPC. Cette disposition vise à garantir une offre de formation clairement identifiée sur le territoire en vue d'assurer les conditions nécessaires à la mise en place de la VAE y compris pour les professions sociales. Dans ce cadre, l'IASS intervient en tant que garant de la qualité des formations dispensées à travers la délivrance d'agréments.

En Bourgogne, par arrêté préfectoral du 24 mars 2003 signé par délégation par Mme le Directeur des affaires sanitaires et sociales, seuls quatre centres l'ont obtenu pour le DEAVS. Ils sont tous situés en Côte d'Or et sont regroupés au sein du Comité Régional des Institutions pour les Formations des Aides à Domicile (CRIFAD). Cette autorisation de dispenser la formation d'auxiliaire de vie sociale s'accompagne d'un engagement à développer une offre de formation au plus près des territoires et ce sur l'ensemble de la région. L'IASS devra contrôler le respect de cette clause afin de garantir l'égalité d'accès à ladite formation dans toute la Bourgogne.

L'inspecteur de l'action sanitaire et sociale s'inscrit ainsi à la fois dans une démarche nationale, et au sein d'une politique régionale interministérielle et inter-services. Afin de comprendre comment un IASS gère un tel projet, je m'appuierais sur l'observation faite au sein de la DRASS de Bourgogne.

2.1.2 Les modalités d'application de la VAE/DEAVS à la DRASS de Bourgogne

La mise en place de la VAE pour le DEAVS constitue pour la DGAS une sorte de test à l'échelon national de ce dispositif appliqué pour la première fois à un diplôme de secteur social. Déjà, les démarches pour la généralisation de la validation à l'ensemble des qualifications dont elle a la charge sont en cours. Preuve en est le travail mené depuis plusieurs mois sur l'écriture des référentiels du diplôme d'éducateur spécialisé qui sera sans doute le prochain titre ouvert à la VAE.

Pour les auxiliaires de vie sociale, l'application de la validation des acquis issus de l'expérience est en cours d'exécution. La circulaire du 30 janvier 2003 précise les modalités de sa mise en œuvre, propose un calendrier prévisionnel et formule des recommandations inspirées des préconisations faites suite à l'expérimentation. Ainsi, elle envisage la constitution des premières sessions de validation durant le mois de juillet 2003.

L'application de la VAE au niveau de la DRASS de Bourgogne s'est faite dans le respect des prérogatives fixées dans la circulaire précitée. Le candidat doit retirer un dossier

à la DRASS et retourner le livret 1 – livret de recevabilité – renseigné et accompagné des pièces justificatives nécessaires à la date fixée. Pour la première session 2003, les demandes devaient parvenir à la DRASS par recommandé ou par dépôt avant le 28 février dernier.

Par délégation de Mme le Directeur de la DRASS, le service professions sociales a été chargé de l'examen de recevabilité des demandes à savoir les conditions nécessaires pour engager la procédure. Cela a consisté à vérifier la justification d'au moins 3 000 heures sur au moins trois ans dans l'exercice d'une activité salariée, non salariée ou bénévole en rapport avec une des activités citées dans chacune des trois fonctions clés du référentiel du DEAVS sans compter les activités antérieures aux dix dernières années d'expérience. L'IASS, en accord avec l'inspecteur principal du pôle social, avait réparti au préalable les tâches relatives à la réception des dossiers. Lors d'une réunion de service, chaque agent a été informé de son rôle dans le traitement des demandes. Parallèlement, l'inspecteur a établi un calendrier d'examen de recevabilité en collaboration avec l'une de deux CTTS du service et moi-même.

Bien que les candidats disposaient de moins d'un mois pour déposer leur demande, 383 dossiers ont été adressés à la DRASS. Compte tenu du nombre important de livrets 1 reçus, cette phase de la procédure a mobilisé l'équivalent de trois personnes durant un jour et demi sans compter le temps passé par les agents à enregistrer les dossiers et à recevoir les déposants. Cette estimation du temps nécessaire à la réalisation de cette étape de la procédure constitue une source d'information qui a pour but d'anticiper l'impact que les futures sessions pourront avoir sur l'organisation interne. Or, si on considère le fait que les candidats disposeront d'un délai plus important pour constituer leur dossier, tout laisse penser qu'ils seront plus nombreux encore à formuler une demande ce qui sous-entend une charge de travail croissante pour le service.

L'étude des conditions nécessaires pour se présenter à la VAE a abouti au rejet de 82 dossiers sans compter les 9 qui sont parvenus hors délais. La répartition des demandes recevables n'est pas uniforme sur l'ensemble du territoire régional comme le montrent les données suivantes :

- Nièvre : 56
- Yonne : 12
- Saône-et-Loire : 105
- Côte d'Or : 74

Les explications qui ont été avancées sont celles d'une mauvaise information sur le dispositif dans l'Yonne et l'importance du nombre d'organismes employeurs en Saône-et-Loire. En

effet, une grande partie des dossiers déposés ont été envoyés par les associations gestionnaires.

Selon les recommandations faites par la DGAS, la DRASS a respecté le délai de deux mois pour statuer. Bien que la compétence de notifier la recevabilité ou le rejet d'un dossier revient de droit au Préfet de Région, par délégation cette tâche incombait à l'inspecteur. Si la demande était acceptée, conjointement à la décision, la DRASS a transmis à chaque candidat le livret 2 – livret de présentation des acquis – ainsi que la convocation à l'une des prochaines sessions du jury.

La première session du jury VAE se déroulera dans la première quinzaine de juillet. Vu le volume des dossiers, la DRASS a opté pour une répartition temporelle des demandes recevables. Ainsi, seulement 50% passeront en juillet et le solde sera programmé pour la deuxième session prévue à l'automne. Le nombre de dossiers retenus par département représente la moitié des recevables avec le souci de respecter la représentativité de chaque association autant que faire ce peut.

Le candidat a théoriquement un an à compter de la notification de la décision pour déposer le livret 2 mais la DGAS a en pratique réduit ce délai à trois mois. Ainsi, pour la session de juillet, l'exposé des compétences de chaque candidat recevable devra parvenir à la DRASS au plus tard le 15 juin 2003.

Actuellement l'IASS procède au recensement des professionnels susceptibles d'être jurys pour examiner les 123 livrets de présentation des acquis. Là encore, le réseau de partenaires dans lequel l'inspecteur s'inscrit permet d'identifier plus rapidement les identités des personnes qualifiées.

La dernière étape de la procédure à savoir l'examen du livret 2 et l'entretien avec le candidat par le jury n'a pas encore eu lieu. A la date de la rédaction du présent document il n'est donc pas possible de chiffrer le taux de réussite de la VAE/DEAVS pour la Bourgogne.

La jeunesse de ce dispositif rend les interprétations peu aisées, néanmoins l'examen de ce qui a pu être effectué jusqu'à présent laisse apparaître certaines difficultés.

2.1.3 Une mise en œuvre partielle déjà confrontée à certaines difficultés

Le dossier de demande de VAE/DEAVS a été reçu dans les services déconcentrés seulement début février alors que le délai de dépôt des livrets était fixé au 28 février. Il a fallu

immédiatement procéder à la reprographie des documents afin de ne pas pénaliser les candidats. La DRASS de Bourgogne ne disposant pas de service spécifique pour la reproduction de documents, c'est l'un des agents de catégorie C du service qui a dû effectuer ce travail.

Compte tenu des délais, le service des professions sociales a connu un accroissement important de sa masse de travail, à effectif constant et dans un laps de temps restreint. L'inspecteur a dû faire appel à ses capacités de management afin d'assurer les tâches courantes tout en veillant au respect des règles de mise en œuvre de la VAE.

A cela il faut ajouter que la parution de l'arrêté du 30 janvier 2003 instaurant le DEAVS et remplaçant le CAFAD a nuit à la clarté des demandes formulées. En effet, les titulaires du CAFAD souhaitant transformer leur certificat en DEAVS doivent en faire la demande auprès du service ce qui a demandé aux agents chargés de l'enregistrement des dossiers VAE une vigilance supplémentaire voire la délivrance d'informations auprès du public.

Les deux dispositions ayant été prises simultanément, il s'est produit une certaine confusion de la part des professionnels du secteur. C'est ainsi qu'à l'examen de la recevabilité des dossiers de VAE/DEAVS, la commission a pu noter qu'une partie d'entre eux était en fait des demandes de transformation du CAFAD en DEAVS.

Outre le fait que la mise en place de la VAE a dû se faire à effectif constant et dans un laps de temps très court, ce dispositif étend le champ d'intervention de l'inspecteur. La VAE constitue une nouvelle opportunité pour l'IASS d'accroître voire de créer des relations partenariales avec les autres organismes valideurs y compris hors du secteur social. Les réunions de la cellule régionale inter-services ont permis d'échanger sur les pratiques des principaux ministères délivrant des qualifications. L'objectif de cette cellule était de parvenir à délivrer une information claire et uniforme quelle que soit l'entité responsable du diplôme visé. Les neuf points relais conseils (PRC) constituent les relais locaux de la VAE sur l'ensemble de la région (1 en Côte d'Or, 2 dans la Nièvre, 4 en Saône-et-Loire et 2 dans l'Yonne). Le cellule pilotée conjointement par l'État et le Conseil Régional leur a donné pour mission de :

- fournir aux demandeurs une information ciblée et détaillée sur le dispositif de la VAE,
- déterminer si le projet du demandeur relève ou non du dispositif VAE et sinon l'orienter vers un autre interlocuteur,
- aider le demandeur via des entretiens et une documentation adaptée pour faire sa demande de VAE,
- informer sur les modalités de la procédure de validation,
- et orienter le demandeur vers le valideur du diplôme souhaité.

Les PRC interviennent en amont du dépôt de la demande et peuvent donc agir sur le dynamisme du dispositif. Or même si le principe est de favoriser les démarches de validation, compte tenu de la localisation de ces centres, les bourguignons se trouvent en situation d'inégal accès à l'information sur la VAE. Cela risque de conditionner le niveau des demandes à venir et d'accentuer les difficultés de recrutement dans le domaine social en milieu rural.

2.2 Les limites intrasèques à la VAE

La loi du 17 janvier 2002 instaurant la VAE contient en son sein des dispositions innovantes mais qui, dans l'état actuel de notre société peuvent devenir des limites.

2.2.1 Un droit individuel confronté à la réalité

Selon les termes de la loi, la VAE est définie comme un droit individuel. L'examen de la recevabilité des dossiers déposés à la DRASS de Bourgogne montre qu'environ 80% sont envoyés par les employeurs. En effet, à l'étude des demandes, j'ai pu noter que la majorité d'entre elles étaient complétées par l'employeur et le salarié n'avait eu qu'à apposer sa signature et fournir les documents relatifs à son état civil. Il convient alors de se demander comment cela peut-il s'interpréter. Est-ce le fait que ces professionnels de niveau V se trouvent démunis devant une telle procédure administrative où les informations délivrées peuvent paraître complexes ? Ou bien est-ce une volonté de la part des employeurs d'engager leurs salariés dans cette procédure en vue d'utiliser cette professionnalisation comme image de marque auprès de leurs prestataires ?

La réponse se situe sans doute entre les deux puisque les investigations menées sur le terrain ont permis de mettre à jour les difficultés réelles auxquelles les demandeurs étaient confrontés à la lecture du dossier de VAE. Preuve en est la venue de certains d'entre eux au service des professions sociales de la DRASS en vue d'obtenir des éclaircissements voire une aide quant à la compréhension des éléments demandés.

L'inspecteur doit veiller à ce que ce droit soit respecté pour les travailleurs sociaux. Il est donc primordial qu'il puisse diffuser une information claire auprès des employeurs. L'entretien avec l'un d'entre eux m'a appris que la DRASS avait communiqué sur le dispositif de validation bien avant la parution de la circulaire. Ainsi, grâce aux relations préexistantes

et au réseau de partenaires que l'inspecteur avait au préalable, les responsables d'association prestataires ont pu obtenir des réponses sur l'étendue et les limites de leur intervention dans la procédure. Selon le professionnel rencontré, ces réunions d'information préparatoires lui ont permis d'identifier les salariés répondant aux critères de recevabilité et ce, avant que le dispositif ne soit actif. Il a ainsi pu réunir les candidats potentiels pour leur présenter la VAE et leur donner l'opportunité de s'inscrire dans cette démarche. Ensuite, chacun a été libre de son choix mais pour ceux ayant opté pour la validation, il leur a assuré de son soutien notamment pour la constitution des dossiers. Cela renvoie aux questions formulées précédemment sur la frontière entre la volonté individuelle et celle de l'employeur.

2.2.2 La VAE : un nouvel outil stratégique pour les employeurs ?

Certes la VAE est juridiquement rattachée à une personne mais que ce soit au travers des articles parus ou des entretiens menés, tous les organismes employeurs ne cachent pas leur intérêt à promouvoir une telle procédure. Certains d'entre eux ont décidé d'intégrer la VAE dans leurs stratégies de gestion des ressources humaines.

La VAE permet aux entreprises de réduire les écarts en termes de diplômes entre plusieurs catégories de salariés exerçant la même activité. Or, compte tenu de la valeur sociale du diplôme, la VAE permet aux personnes les moins qualifiées mais largement expérimentées d'accéder de façon économique et rapide au même niveau de formation et de diplôme. En effet, les formations qualifiantes en travail social sont coûteuses du fait de leur durée ; la validation ouvre la possibilité d'accéder à une qualification totale ou partielle en allégeant considérablement les coûts relatifs à la FPC.

Par ailleurs, la VAE peut également être considérée comme un outil de gestion de la mobilité interne et externe, ce qui permet aux employeurs d'anticiper les mutations socio-économiques et technologiques, et de mieux organiser les parcours de formation adaptés à chaque acteur. Ainsi, la VAE peut être utilisée par le monde de l'entreprise comme un instrument de management visant à accroître sa compétitivité et son attractivité vis à vis de l'extérieur.

M. Bernard en tant que directeur d'une structure de services d'aides à domicile reconnaît qu'avec la mise en place de l'allocation personnalisée autonomie (APA), l'accent est mis sur la qualité de l'intervention sociale. Or, en termes de communication auprès du public et des autorités locales, afficher un certain taux de qualification de son personnel permet à la fois d'attester de son professionnalisme mais aussi de ses capacités à répondre aux exigences croissantes dans ce domaine. En sus de cet apport indirect lié à la VAE, M. Bernard souhaite

utiliser la procédure afin d'impulser une dynamique interne via la reconnaissance officielle des compétences de ses employées.

2.2.3 L'égalité face à la VAE : un principe conditionné par le niveau d'accompagnement accordé au candidat

La professionnalisation des intervenants du secteur social constitue un enjeu pour les employeurs. Ils devraient donc a priori assurer un relais efficace de communication et d'information sur la procédure auprès de leurs employés. Là où le problème risque de se poser ce sera lorsqu'ils devront accorder le congé prévu par la loi. Ces 24 heures, dont chaque candidat a légalement droit pour construire son dossier, vont engendrer des modifications dans l'organisation du travail. L'employeur devra tenir compte de cette nouvelle forme de congé dans ses plannings afin d'assurer une continuité des services rendus auprès des usagers. En plus de cet impact sur la gestion des ressources humaines disponibles, cela engendre un coût supplémentaire pour l'employeur qui, selon les termes de la loi, devra prendre en charge financièrement une partie de ce temps spécifique à la VAE.

Un des outils de mesure du degré d'implication des employeurs dans la démarche pourra être le nombre d'heures d'accompagnement financées. Sur ce sujet, au regard des expérimentations et de ce qui préexistait avec la VAP, aucun ne semble attribuer la même importance à cette étape de la procédure qui, bien qu'elle ne soit pas obligatoire a prouvé son efficacité.

En Bourgogne, un accord cadre régional d'EDDF¹⁷ de la branche d'aide à domicile est en pourparler depuis le début 2003. Il vise, en collaboration avec la DRTEFP¹⁸, le Conseil Régional et la principale union de centres en formation professionnelle dans le domaine social (Uniformation) à définir un cadre de financement pour l'accompagnement des actions de professionnalisation du secteur invoqué. La VAE fait partie des procédures éligibles et les acteurs ont choisi de cibler l'engagement sur la phase d'accompagnement du candidat. Pour cela, un recensement préalable des besoins a été effectué par Uniformation qui propose d'échelonner sur trois ans les 320 candidats potentiellement recevables au DEAVS à raison de vingt personnes par groupe d'accompagnement.

¹⁷ EDDF : Engagement de développement de la formation – détails cf. Annexe 5

¹⁸ DRTEFP : Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle

Pour les trois années à venir cela se présente comme suit :

2003 : 80	→ 4 sessions	} le coût de chaque session est estimé à 17 780€ soit un total de 284 480€ sur trois ans pour l'accompagnement (17h organismes extérieurs + 7h employeurs)
2004 : 120	→ 6 sessions	
2005 : 120	→ 6 sessions	

L'accord prévoit également le montant des aides financières mobilisables pour la formation au DEAVS avec la VAE dont le coût global (hors accompagnement) avoisinerait les 2,4M€.

Au total, le coût lié à la mise en place de la VAE/DEAVS en Bourgogne s'élèverait à 670 000€ pour la première année et à 988 900€ pour les deux suivantes. La dernière réunion avec l'ensemble des partenaires a permis de fixer la participation financière de chacun à cet engagement soit : 40% au titre du FSE, 20% par les employeurs, 122 000€/an pour le Conseil Régional, 132 000€/an pour la DRTEFP et une part encore indéfinie pour Uniformation.

Grâce à cet EDDF, la Bourgogne va se doter d'un outil de financement de l'accompagnement des candidats à la VAE/DEAVS permettant de garantir un minimum de sessions. Toutefois, les 17 heures assurées par les organismes extérieurs ne sont pas clairement définies. Il n'est donc pas possible de préjuger de la qualité de ces intervenants qui, pourtant, auront un impact sur le taux de validation du diplôme demandé. Là encore, le dispositif étant en cours de réalisation, aucune conclusion ni aucune prévision ne peuvent être faites.

2.2.4 Quid de la formation ?

En cas de validation partielle du diplôme la personne a cinq ans pour suivre la formation en vue d'obtenir les modules manquants. Les entretiens effectués laissent apparaître une certaine crainte quant aux conditions de réalisation de ces sessions de formation. En effet, les employeurs ont parfaitement pris conscience des conséquences que ces formations auront sur la gestion de leurs ressources humaines. Ils devront anticiper le départ de chacun de leur professionnel et les remplacer pour ne pas nuire aux personnes aidées.

Quant aux organismes de formation, ils travaillent déjà sur les modalités de mise en place de ces sessions. Ils sont d'ores et déjà confrontés au problème implicitement induit par la VAE à savoir la recherche d'une personnalisation du parcours de formation. Or jusqu'à présent, une promotion suivait les cours de façon simultanée et selon un calendrier imposé par l'organisme formateur. Avec la VAE, la tendance est inversée puisque ce sera aux centres de garantir l'offre de formation nécessaire sur chaque module du diplôme ce qui peut

les amener à accroître le nombre et la fréquence des interventions en fonction de la demande existante sur tel ou tel module.

Selon M. Debars, directeur de l'IRTESS et membre de l'AFORTS¹⁹, avec ce dispositif novateur, le système s'oriente vers une prestation à la carte où les élèves seront libres de choisir dans un délai de 5 ans leurs modalités d'organisation de formation (date, ordre d'obtention des modules, fréquence des interventions...). Il faudra donc complètement revoir l'offre de formation au sein de la région afin d'assurer une couverture tant géographique que temporelle pour ne pas pénaliser les professionnels ayant obtenus une validation partielle de leur diplôme.

Cette préoccupation fait partie de la charte régionale de qualification des aides à domicile initiée conjointement par la DRASS et le Conseil Régional, et qui a été signée lors de la journée nationale des aides à domicile qui a eu lieu le 6 juin dernier. Elle comporte trois objectifs stratégiques déclinés en objectifs opérationnels afin de répondre aux besoins croissants dans ce secteur tant d'un point de vue quantitatif que qualitatif. La charte vise principalement à :

- développer une politique régionale de formation pour engager à terme 5 000 personnes dans un parcours d'accès à la qualification,
- développer une approche partenariale,
- et enfin, valoriser les métiers d'aide à domicile.

Pour ce faire, l'une des actions citées vise à « *favoriser la construction de parcours de formation individualisés conduisant, à terme, au DEAVS, diplôme de référence du secteur* ».

L'inspectrice chargée des professions sociales est au cœur de ces réflexions puisqu'elle a participé activement à la rédaction dudit document. Ce travail a nécessité une mobilisation et une sensibilisation des acteurs aux enjeux liés aux caractéristiques à la fois des professionnels et de la population bourguignonne. L'IASS tient ici le rôle de chef de projet et trouve son entière légitimité en tant que garant de l'offre en matière sociale.

Outre son intervention au sein du réseau de partenaires dans le domaine social, l'IASS a également en charge l'organisation et la constitution des jurys pour la VAE appliquée au DEAVS.

¹⁹ AFORTS : Association française des organismes de formation et de recherche en travail social

2.2.5 Les jurys : les acteurs principaux de la procédure confrontés à des difficultés matérielles

L'organisation des jurys est habituellement une procédure lourde à mettre en œuvre mais avec un délai raccourci tel que cela est le cas pour la VAE/DEAVS, cela relève d'un véritable défi. L'IASS de la DRASS de Bourgogne m'a fait part de ses inquiétudes quant à la pérennité de ce système de validation par rapport aux exigences en matière de constitution de jury. En effet, la loi impose une certaine représentativité des personnes qualifiées mais compte tenu du nombre important de dossiers déposés et du nombre à venir, tout laisse penser qu'il sera de plus en plus difficile de trouver des membres de jury disponibles.

De plus, si la DRASS opte pour la solution préconisée dans le bilan de l'expérimentation (cf. supra 1.3.4) c'est-à-dire des jurys en sous-commissions, d'autres difficultés émergent au regard de l'équité et de la double parité instaurée par les textes à savoir :

- un problème d'équité apparaît car certains candidats seraient entendus par un formateur et un employeur, d'autres par un formateur et un salarié,
- la parité entre employeurs et salariés a eu du mal à s'opérer durant l'expérimentation, une généralisation de la VAE risque d'accroître ce problème,
- la double parité oblige à donner au jury un nombre pair de sous-commissions et va alourdir la procédure,
- la parité formateurs et professionnels semble difficile à maintenir dans la perspective d'un accroissement du nombre de demandes,
- enfin, l'expérimentation montre que la représentation de la DRASS au sein des sous-commissions paraît difficilement envisageable.

Il faut également ajouter le problème de l'indépendance des candidats face au jury qui doit être mis en perspective avec les difficultés de nomination des membres de jury.

La configuration du jury en sous-commissions comporte certaines limites mais il est sans aucun doute le plus réaliste compte tenu des problèmes de disponibilité des éventuels membres et du nombre de dossiers recevables à venir. En retenant l'évaluation faite lors de l'expérimentation, pour traiter les 123 dossiers de la session de juillet, l'inspecteur doit trouver l'équivalent de 492 heures de jurys soit, à raison de 7 heures par jour, l'équivalent d'un peu plus de 70 journées !

Outre les difficultés déjà exprimées, s'ajoute celle du mode d'indemnisation des jurys. Il est fixé par une réglementation interministérielle qui est peu incitative et constitue un

obstacle supplémentaire à l'organisation de ces instances. Aux dires de M. Pinel de la DGAS, ce frein au déroulement de la procédure a été clairement identifié par l'administration centrale mais compte tenu de la nature du texte en question, aucune dérogation n'est actuellement envisagée pour la VAE.

En l'état actuel de la procédure, il n'est pas possible de préjuger du niveau d'information des jurys sur la VAE, élément qui avait été mis en avant dans le bilan de l'expérimentation. Toutefois, au vu des délais, des difficiles conditions de recrutement, et du volume de dossiers à examiner, rien ne laisse présager que les jurys bourguignons feront exception à ce qui a pu être observé sur un échantillon beaucoup plus petit.

Si la VAE constitue une avancée sociale importante et une opportunité pour le secteur social en attente de professionnalisation, elle se trouve cependant confrontée à des limites consécutives aux termes de la loi mais aussi au contexte dans lequel elle s'insère.

2.3 Les limites externes à la VAE

La validation des acquis de l'expérience a été appliquée au secteur social via le DEAVS environ un an après son instauration. Ce laps de temps n'a cependant pas été suffisant pour que la société modifie son système de valeurs associé aux diplômes, ce qui, à terme, peut constituer un frein au développement de la validation.

2.3.1 Une mutation sociale encore au stade du balbutiement

La VAE constitue un réel changement dans le monde éducatif et dans la société en général puisqu'au fil des parutions des référentiels, de plus en plus de diplômes, titres ou certificats seront accessibles au regard de l'expérience acquise. La réussite de la VAE est conditionnée par le fait qu'elle repose sur une révolution dans les cultures et les mentalités que ce soit au niveau des employeurs, qui regarderont désormais les acquisitions plutôt que les compétences manquantes ; des candidats, qui accéderont à une reconnaissance sociale de leurs acquis ; et des formateurs, qui devront intégrer l'idée que l'accès à la qualification peut prendre diverses voies.

La validité et la pérennité de la VAE repose donc sur son acceptation sociale en tant que mode d'accès à une qualification équivalent au système académique. La crainte de voir

une différenciation entre les titulaires d'un titre par voie traditionnelle et par voie de la validation est réelle et a été relevée par l'ensemble des professionnels interrogés. Outre la peur des centres de formation et des auxiliaires de vie sociale d'aboutir à une dévalorisation du diplôme, certains candidats expriment leur inquiétude quant à la valeur du diplôme obtenu par validation. Que ce soit au niveau du service de la DRASS, des organismes formateurs, des employeurs ou encore du ministère, tous ont eu à répondre à cette question.

S'il est difficile pour certains candidats à la VAE de croire en la stricte équivalence entre les deux modes d'obtention du DEAVS, il est alors d'autant plus ardu de le faire comprendre à l'ensemble de la population. Un employeur qui aura à choisir entre une auxiliaire de vie qualifiée suite à la validation et une autre suite au cursus traditionnel, laquelle choisira-t-il ? Rien n'est annoté sur le diplôme précisant que c'est par la VAE que la personne a eu son titre, mais à l'examen de son curriculum vitae et par un entretien, il lui sera aisé d'identifier la procédure suivie. Considérera-t-il que celle ayant déjà fait preuve d'expériences est la plus qualifiée ou sera-t-il tenté de s'accrocher aux valeurs connues et reconnues socialement de la formation académique ? Pour ne pas aboutir à une telle situation, il est essentiel que le cheminement intellectuel conduisant à reconnaître la valeur sociale de la VAE soit effectué au plus vite sans quoi, il y a de fortes chances pour que ce dispositif ne soit qu'une mesure sans lendemain.

Les éléments recueillis soit au travers de la littérature soit lors des entretiens, convergent tous vers l'idée que le contexte social joue un rôle important dans le degré de réussite de cette mesure. Le succès de la VAE est également conditionné par le niveau d'implication des acteurs locaux dans la procédure.

2.3.2 Un partenariat à échelle variable bien que nécessaire

La mise en place de la VAE/DEAVS au sein de la région Bourgogne a permis d'apprécier combien les relations partenariales en la matière sont essentielles. Que ce soit par la signature d'une charte régionale de qualification des aides à domicile, par la constitution d'un EDDF, par l'existence d'un comité de pilotage régional de l'aide à domicile ou encore par la mise en place de la cellule régionale inter-services VAE, tous ces dispositifs ont été mobilisés afin d'assurer de bonnes conditions pour la mise en place de la procédure en Bourgogne.

Par les échanges qui ont eu lieu avec la DRTEFP, l'académie, la DRAF, la DRJS²⁰, le Conseil Régional, les Conseils Généraux, les associations d'employeurs, et les organismes de formation, l'inspecteur de la DRASS a pu identifier ses homologues au sein de chaque services et diffuser les informations relatives aux modalités d'application pour le DEAVS.

Des instances comme le comité de pilotage régional de l'aide à domicile existaient avant l'instauration de la VAE ce qui a permis à la région d'être rapidement opérationnelle dans la mise en place de cette procédure. Les réflexions qui étaient en cours sur la qualification de l'aide à domicile par exemple ont trouvé un écho avec la VAE qui est devenue, non pas une mesure interministérielle nationale appliquée au niveau régional mais un outil au service de la politique locale. L'intégration de la procédure dans les actions de formation et de professionnalisation du secteur social s'est faite de façon efficace en Bourgogne. Cela aurait-il été de même si le réseau des partenaires n'avait préexister ? Comment s'assurer que la validation trouvera un écho favorable au sein de chaque région pour que ce droit soit accessible de façon égale sur l'ensemble du territoire ?

Le partenariat, selon son degré de développement, peut constituer un atout pour la mise en œuvre de la VAE, mais peut également être un frein lorsque celui-ci est difficile. La VAE est fortement dépendante de cette caractéristique locale qui intervient à tous les stades de la procédure.

Une illustration du poids qu'il peut avoir est le niveau de consultation des centres de formation. Ils interviennent en aval de la procédure mais l'IASS chargé de la VAE/DEAVS ne se borne pas à assurer les conditions nécessaires au traitement des dossiers, il doit également pourvoir aux besoins en formation consécutifs à cette procédure. Les conséquences du dispositif sur les organismes habilités à délivrer l'enseignement relatif à ce diplôme sont nombreuses. Cela implique notamment la mise en place de formations non plus monolithiques mais à la carte puisque désormais il existe deux lieux principaux de formation : l'entreprise et le centre de formation. Or ne pas associer ces acteurs à la démarche risquerait à terme d'aboutir à un blocage au niveau des débouchés pour les validations partielles. C'est pourquoi, notamment à travers la procédure de délivrance d'agrément, l'IASS a pu travailler avec eux sur les solutions envisagées et les conditions nécessaires à leur réalisation. Cette consultation a d'ailleurs été très appréciée par

²⁰ DRAF : Direction régionale de l'agriculture et de la forêt

DRJS : Direction régionale jeunesse et sport

M. Debars, directeur de l'IRTESS de Bourgogne, qui reconnaît l'enjeu associé à la VAE à la fois pour les formateurs et pour les organismes valideurs.

Ainsi, selon le degré d'implication et de collaboration des différents partenaires locaux, la VAE peut se trouver plus ou moins valorisée. De plus, l'observation faite au niveau de la Bourgogne montre que malgré le travail engagé sur le secteur social depuis plusieurs années, la mise en place de la VAE/DEAVS n'a pas été pour autant exemptée de difficultés (humaines, matérielles, temporelles). Aussi, une région où de telles conditions préalables n'existent pas devra produire un effort important pour établir un réseau de partenaires encore faut-il qu'elle en ait le temps et le moyens.

L'examen des difficultés liées à la mise en place de la VAE/DEAVS a permis de mettre à jour le poids de certains facteurs dans la réussite de la procédure. Le caractère révolutionnaire que revêt ce dispositif le rend fragile et au succès incertain. La première session de juillet donnera quelques éléments supplémentaires d'information qui pourront avaliser ou invalider les craintes formulées par les professionnels rencontrés.

L'analyse du dispositif a mis en exergue à la fois ses points forts et ses points faibles et la façon dont l'IASS de la DRASS de Bourgogne a procédé. Bien que l'application de la VAE/DEAVS date seulement de quelques mois, des améliorations seraient envisageables.

2.4 Perspectives d'amélioration de la procédure

L'exposé des conditions nécessaires mais pas toujours suffisantes à la mise en place de la VAE/DEAVS, amène le futur IASS que je suis à formuler certaines pistes de réflexion. Il n'est pas aisé d'effectuer ce travail de positionnement professionnel sur un sujet dont la jeunesse nuit à l'analyse mais au regard des éléments collectés, il est d'ores et déjà possible de proposer certaines actions notamment en matière d'information et de communication.

2.4.1 La communication : un atout majeur pour la réussite de la VAE/DEAVS

Avant que la DRASS ne me propose ce sujet de mémoire, je ne connaissais pas cette nouvelle modalité d'acquisition d'un diplôme. Que ce soient les médias ou encore les enseignements de l'ENSP, rien ne m'avait sensibilisée à ce dispositif relevant pourtant de la compétence de l'IASS en matière sociale.

Lors de la phase préparatoire de ce travail, j'ai eu beaucoup de difficulté à trouver des éléments d'information sur le dispositif qui en soi n'est pas complexe mais qui s'insère dans un contexte de formations professionnelle et académique très peu lisible pour une néophyte.

L'observation faite durant la période d'étude a permis de conforter cette idée. En effet, bien que la VAE constitue un enjeu majeur dans le secteur social et plus particulièrement des auxiliaires de vie sociale, la communication n'a pas été à l'échelle du dispositif. En dehors de quelques articles dans la presse spécialisée ou dans les revues régionales, aucun organisme valideur n'a développé une campagne de communication de grande envergure sur ce dispositif. Sachant que le DEAVS est un diplôme de niveau V s'adressent donc a priori à des personnes d'un niveau scolaire assez bas, comment les candidats potentiels peuvent-ils avoir connaissance de cette opportunité ? La majorité de ces travailleurs sociaux exerçant au domicile des personnes, comment leur faire parvenir l'information ?

Bien que les professionnels rencontrés aient reconnu que le dispositif a bénéficié d'une médiatisation supérieure à celle de la VAP, l'information sur la VAE auprès des publics concernés constitue un challenge que les acteurs doivent relever. Pour cela, des plaquettes ou des guides expliquant la procédure pourraient être diffusés avec l'identification des PRC afin que les candidats puissent trouver un relais d'information sur le dispositif au plus près de leur domiciliation. Ces documents pourraient être envoyés aux employeurs, aux PRC, aux collectivités locales et aux organismes de formation afin de toucher le plus grand nombre possible de personnes.

Le financement de ces outils de communication pourrait être pris en charge par l'EDDF. La DRASS assurerait l'envoi puisque l'IASS en charge de ce dossier connaît les partenaires susceptibles de relayer cette information.

Dans ce cadre, l'IASS serait à même de mener à bien ce projet qui se situe au carrefour de ses missions d'animation et de coordination des politiques locales dans le secteur des professions sociales.

2.4.2 La diffusion d'une information de qualité améliorant la lisibilité de la procédure

Le niveau d'information délivré sur le dispositif a un impact sur toutes les étapes de la demande de VAE. Ainsi, comme le notait M. Bernard Liétard, Maître de conférence au

CNAM lors de la conférence nationale sur la formation des adultes du 4 décembre 2002, il est indispensable d'organiser davantage l'information et le conseil/orientation à la validation. Cette fonction se doit d'être neutre vis-à-vis des différents valideurs, proche des utilisateurs et limitée à l'amont de la procédure de validation. Cela revient à définir le rôle des employeurs et des PRC dans la constitution des livrets de recevabilité. Le candidat doit être à l'initiative de la demande et parfaitement informé des conséquences de la présentation de son dossier au jury VAE notamment en cas de validation partielle.

Ainsi, la cellule régionale inter-services pourrait poursuivre le travail déjà engagé et accentuer son effort en précisant les limites des missions d'information voire d'orientation sur la procédure qui sont confiées à ces deux acteurs.

La diffusion d'une information de qualité peut également se faire à travers une harmonisation des procédures de validation quel que soit le valideur. Les référentiels viendront aider les jurys mais actuellement, chaque entité a mis en place la VAE selon ses critères dans le cadre prévu par la loi. Cela a abouti à une diversité de formulation des dossiers, un traitement différent des demandes, des sessions de jurys se chevauchant... tout ceci rendant quasiment impossible le dépôt de plusieurs dossiers pour un candidat. De plus cela nuit à la lisibilité du dispositif à l'échelon local. Les organismes valideurs doivent accroître leurs échanges et les recentrer sur ce projet. Tous ont vocation à être au service du public, et la définition de critères communs permettraient de rendre la procédure plus accessible et lisible aux yeux de la population. L'IASS devra participer activement à ces réunions de travail afin d'apporter à la fois ses compétences mais aussi pour enrichir ses connaissances vis à vis des autres partenaires du secteur.

Il conviendrait que cette réflexion soit également suivie par le niveau national afin que les acteurs locaux puissent trouver un soutien dans leur démarche.

L'information et la communication constituent deux axes de réflexion qui permettraient d'accroître l'étendue de la VAE. D'autres propositions peuvent être faites en vue de fournir des garanties supplémentaires pour faire de ce dispositif, une réponse adaptée aux besoins de professionnalisation du secteur social.

2.4.3 A la recherche d'une égalité dans l'accès à la validation

L'IASS en tant que fonctionnaire d'État en service déconcentré doit assurer et garantir le respect d'une de nos valeurs démocratiques : l'égal accès de la population à ces

droits. Or en matière de professions sociales, les candidats à la VAE ne disposent pas actuellement des mêmes conditions sur l'ensemble de la région.

L'énoncé des limites a mis à jour l'inégale répartition géographique des PRC ce qui constitue d'ores et déjà un biais. D'autre part, peut-on affirmer qu'un candidat non salarié aura les mêmes chances qu'un salarié soutenu et aidé par son employeur ? La VAE est ouverte à un large public et fait appel à des expériences variées. Cette avancée ne va-t-elle pas au final restée vaine ?

En effet, l'expérimentation a montré que le dossier du DEAVS avait été jugé trop complexe pour le public concerné et que sa compréhension avait été facilitée par les employeurs. Le niveau d'accompagnement des candidats peut ainsi créer un différentiel qui, à terme, risque de se traduire par une inégalité des chances face au jury VAE.

Les organismes valideurs doivent assurer un égal accès à la validation et dans ce cadre, en collaboration avec les centres d'accompagnement, l'IASS doit veiller à ce que cette phase de la procédure soit appliquée à tous les demandeurs (même si cela ne constitue pas une obligation légale). Pour cela il devra informer les organismes des possibilités de financement notamment à travers l'EDDF en cours de finalisation, et contrôler l'effectivité du travail réalisé. Ces missions lui demanderont de chercher des sources de financement ainsi que des supports méthodologiques pour évaluer la qualité des prestations fournies. Il peut s'appuyer sur son réseau de partenaires, mais la définition de critères nationaux seraient sans doute plus objectifs et permettraient d'établir des bases de comparaison d'une région à l'autre.

2.4.4 La formation du jury VAE

Dans la procédure de validation, le jury constitue la pièce maîtresse du dispositif en validant la totalité ou une partie d'un diplôme aux vues des acquis issus de l'expérience du candidat. La difficulté de constituer les jurys est pressentie à la DRASS mais également par les autres organismes valideurs. La mobilisation des professionnels pour participer à ces instances est essentiel afin de garantir un jugement des acquis par les pairs. Pour cela les membres du jury doivent être sensibilisés à la VAE et une formation sera souhaitable pour qu'ils aient tous la même approche de la procédure.

La DGAS procède actuellement à la rédaction d'un guide à destination du jury dont le contenu serait le suivant :

- rappel sur la VAE, les étapes pour le DEAVS et les documents servant de support à cette procédure,

- énoncé de conseils généraux d'organisation du jury comme la communication des dossiers de validation un mois avant l'entretien ou encore l'organisation par la DRASS d'une réunion préparatoire afin de présenter les objectifs et les modalités de la VAE,
- la diffusion d'une grille de lecture du livret de présentation des acquis de l'expérience et présentation du remplissage de la grille d'appréciation des compétences,
- le déroulement de l'entretien,
- l'étendue de la décision d'attribution du DEAVS.

Ce document sera un outil méthodologique indispensable à la fois pour l'IASS en charge de la formation du jury et pour les membres qui auront ainsi tous accès au même degré d'information.

L'inspecteur devra veiller à ce que la réunion de préparation soit faite avec l'ensemble des membres, pour qu'à l'examen des dossiers, ils aient tous la même base de lecture assurant ainsi l'impartialité de chacun.

L'IASS peut s'appuyer sur la réflexion entamée par la DGAS mais il devra faire face seul aux difficultés de recrutement. Pour palier à cela il pourrait être envisagé la création d'un annuaire des membres honoraires du jury (comme cela existe par exemple pour les médecins experts auprès du tribunal du contentieux d'incapacité -TCI) afin d'établir un recensement des professionnels aptes et garantir une rotation dans sa composition.

Cet annuaire serait géré et mis à jour par l'inspecteur. Il disposerait ainsi d'un outil supplémentaire pour assurer la mise en œuvre de la VAE/DEAVS.

2.4.5 La nécessaire adaptation de l'offre de formation

Le jury peut valider tout ou en partie le diplôme demandé et dans ce dernier cas, le candidat dispose de cinq ans pour valider les modules manquants. Implicitement, cela conduit à la nécessaire réorganisation du système de formation. Les organismes ont d'ores et déjà engagé la réflexion autour de la construction de référentiels de formation tenant compte des référentiels emploi, activité et certifications. Cela suppose donc de modulariser la formation pour permettre de la diversifier et de la personnaliser en fonction des caractéristiques des personnes et de leur parcours.

L'entretien avec le directeur de l'IRTESS de Bourgogne a été l'occasion de mesurer à quel point le secteur de la formation dans le domaine social devient de plus en plus concurrentiel. En effet, ce dernier a exprimé ces craintes quant à la perte de ce marché d'où la nécessité de s'adapter aux exigences de la demande notamment celle issue de la VAE.

Cette transformation de l'offre de formation sera contrôlée par l'inspecteur qui doit s'assurer de la qualité des enseignements dispensés. Outre la délivrance d'agréments,

l'instauration d'une démarche qualité au sein des organismes constituerait un indicateur du niveau de leurs prestations et des conditions dans lesquelles ils les délivrent. Cela permettrait également d'évaluer leur capacité d'adaptation face aux mutations du travail social en lien avec les politiques publiques mises en œuvre. En effet, il ne peut y avoir de professionnalisation dans le secteur social sans que cela soit articulé avec la production de formations de qualité et garanti par des évaluations régulières de la part du valideur. L'inspecteur devra les inciter à s'inscrire dans une telle démarche qui représente une garantie à la fois pour les professionnels du secteur social, mais aussi pour ces centres qui disposeraient d'un atout par rapport aux autres organismes de formation.

De l'examen de la mise en œuvre de la procédure de validation pour le DEAVS résulte l'énoncé des propositions faites. Elles s'attachent à poursuivre et à développer les actions en cours visant à parfaire le dispositif, mais suscitent également certaines pistes de réflexion au centre desquelles se trouve l'inspecteur.

L'IASS pourrait ainsi davantage exercer les missions qui lui sont traditionnellement rattachées comme le contrôle, l'évaluation et la planification appliquées au secteur des professions sociales.

Les perspectives énoncées ont été faites avec le point de vue d'un futur IASS et n'engagent que leur auteur (c'est-à-dire moi-même). Elles ne sont en aucun cas l'écho des desiderata ressentis lors de mes entretiens.

Conclusion

L'exploration d'un des champs de compétences de l'inspecteur de l'action sanitaire et sociale à travers la mise en place d'un dispositif récent offre la possibilité d'identifier la méthodologie employée pour la conduite d'un tel projet. Cette procédure définie par l'IASS, en collaboration avec sa direction, tient également compte des recommandations nationales et du contexte local. L'IASS se trouve ainsi au cœur de toutes les prérogatives relatives à la validation des acquis de l'expérience pour le DEAVS.

Les investigations menées m'ont permis de clarifier les fonctions de l'IASS en matière de professions sociales. Cette compétence méconnue se situe pourtant au carrefour de différents types de politiques : la santé publique (prise en charge du phénomène de vieillissement de la population), l'aménagement du territoire (accessibilité/ruralité) ou encore l'offre de formation (professionnelle/éducation nationale). Cette fonction intervient donc directement sur le paysage local. L'IASS est ainsi identifié comme le chef de ce projet non seulement en interne mais aussi en externe c'est-à-dire par le réseau de partenaires compétents en matière de validation dans le secteur social.

L'observation menée à la DRASS de Bourgogne constitue une illustration de la mise en œuvre de la VAE/DEAVS et a permis d'identifier à la fois les enjeux et les limites liés à ce dispositif. Malgré la jeunesse de la procédure qui restreint le champ de l'analyse, il en ressort que cette nouvelle modalité d'accès à un diplôme social représente une réelle opportunité pour ces professionnels. En effet, toutes les études montrent qu'ils sont en grande majorité non diplômés bien que faisant-fonction dans cette activité depuis plusieurs années. La VAE constitue donc une réponse à la fois à la demande des bénéficiaires souhaitant de plus en plus des services de qualité (notamment avec la mise en place de l'APA) et aux travailleurs qui sont en manque de reconnaissance officielle du niveau de leurs compétences.

Le terrain de la présente étude revêt une caractéristique particulière puisque les intervenants du secteur se sont appropriés le dispositif pour l'intégrer dans les actions déjà en cours. La VAE/DEAVS n'a pas été ressentie comme une mesure nationale venant s'imposer à la région mais davantage comme un outil supplémentaire à la disposition des

acteurs locaux pour répondre aux besoins exprimés et estimés. La politique de professionnalisation des travailleurs sociaux engagée en Bourgogne a ainsi offert à la fois un écho favorable à la validation et des moyens notamment financiers (cf. EDDF) pour assurer sa mise en oeuvre.

Le résultat de toutes ces investigations menées avec le regard d'un futur IASS a abouti à la formulation de certaines propositions visant à améliorer les modalités d'application de la procédure, à assurer sa pérennité ainsi que son succès. Les attentes envers la VAE sont nombreuses tant dans le secteur social que pour l'ensemble de la société. Or l'exemple étudié a permis de mettre à jour certaines difficultés qui, à terme, pourraient devenir de véritables obstacles. Tous les acteurs doivent donc accentuer leurs efforts pour donner à cette mesure toute l'envergure qu'elle mérite.

En effet, la VAE offre la possibilité à la France de s'inscrire dans la mutation qui s'opère au sein de l'Europe notamment à travers la définition de référentiels et la généralisation des procédures de validation.

Parallèlement, il convient de s'interroger sur le devenir des professions sociales à l'heure où les projets de décentralisation laissent apparaître une totale reprise de cette compétence par les Conseils Régionaux. Sauront-ils garantir l'avenir de ces professionnels dont l'activité ne cessera de croître dans les années à venir avec le vieillissement de la population ? Auront-ils les moyens et la légitimité nécessaires pour assurer une offre de formation suffisante y compris avec les adaptations du système liées à la validation ? Qu'advient-il de l'IASS en charge de ce domaine ?

Nul ne saurait répondre à ces questions à l'heure où se travail est réalisé mais force est de constater que quelle que soit l'entité qui en aura la charge, elle sera confrontée à des défis croissants au fil des ans.

Bibliographie

Textes législatifs :

- Loi n°84-52 du 27 janvier 1984
- Loi n°92-678 du 20 juillet 1992 sur la validation des acquis professionnels
- Loi n°2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale, art.133 à 146
- Loi n°2002-276 de démocratie de proximité du 27 février 2002

- Décret n°2002-590 du 24 avril 2002 relatif à la validation des acquis de l'expérience par les établissements d'enseignement supérieur
- Décret n°2002-615 du 26 avril 2002 relatif à la validation des acquis de l'expérience pour la délivrance d'une certification professionnelle
- Décret n°2002-616 du 26 avril 2002 relatif au répertoire national des certifications professionnelles
- Décret n°2002-617 du 26 avril 2002 relatif à la commission nationale de la certification professionnelle
- Décret n°2002-795 du 3 mai 2002 relatif au congé pour validation des acquis de l'expérience

- Arrêté du 2 mai 2002 relatif aux modalités de l'expérimentation de validation des acquis de l'expérience pour le diplôme d'État d'auxiliaire de vie sociale
- Arrêté du 30 janvier 2003 modifiant l'arrêté du 26 mars 2002 relatif au diplôme d'État d'auxiliaire de vie sociale.

- o Circulaire DGAS/ATTS/4A n°2003-46 du 30 janvier 2003 relative à la mise en œuvre de la validation des acquis de l'expérience pour le diplôme d'État d'auxiliaire de vie sociale.

Ouvrages :

- ❖ CARRE P., CASPAR P., *Traité des sciences et des techniques de la formation* – Paris, Dunod, 1999
- ❖ DUBET F., *Sociologie de l'expérience* – Paris, Le Seuil, 1994
- ❖ LALANDE A., *Vocabulaire technique et critique de la philosophie* - Paris, 1956

Périodiques :

- AUBRET J., MEYER N., *La reconnaissance des acquis personnels et professionnels et l'enseignement supérieur. Les enjeux.* Pratiques et analyses de formation, Université Paris 8, 1994
- CHABOISSIER M. *De la notion de compétence à celle de validation des acquis.* Soins cadres, février 2002, n°41, pp. 27-31.
- CROQUETTE D. *La validation des acquis de l'expérience : se donner les moyens de révéler les compétences cachées.* ANDCP, août-septembre 2000, n°412, pp. 86-89.
- KOCH P. *Savoir, connaissance et compétence dans la validation des acquis d'expérience.* Éducation Permanente, janvier 2002, n°150, pp. 79-92.
- LENOIR H. *Considérations sur l'expérience et sa valeur sociale.* Éducation Permanente, janvier 2002, n°150, pp. 63-76.
- MADOUÏ M. *Éducation permanente et validation des acquis professionnels : enjeu social, défi éducatif.* Éducation Permanente, janvier 2002, n°150, pp. 107-125.
- MAGGI-GERMAIN N. *La loi de modernisation sociale et le « développement de la formation professionnelle continue ».* Droit Social, 3 mars 2002, n°3, pp334-341.
- PLANTET J. *La validation des acquis de l'expérience va-t-elle changer quelque chose ?* Lien Social, 11 avril 2002, n°617, pp. 4-9.
- PLANTET J. *Qualifications et compétences dans le travail social !* Lien Social, 8 juin 2000, n°534, pp. 10-11.
- ROLLOT C. *La VAE entre dans les entreprises.* Le Monde, 10 septembre 2002
- SEBBAH C. *La validation des acquis de l'expérience.* Actualités Sociales Hebdomadaires, 17 mai 2002, n°2262-2263 ,7 pages.
- SPOLADORE H. *La loi de modernisation sociale : la valeur de l'expérience acquise.* Associations mode d'emploi, mars 2002, n°37, pp. 6-8.

- ✓ *La validation des acquis de l'expérience.* Liaisons Sociales, juillet 2002, supplément n°13681, pp. 88-91
- ✓ *La nouvelle procédure de validation des acquis pour l'obtention du DEAVS.* Actualités Sociales Hebdomadaires, 7 février 2003, n°2297, p15.
- ✓ *La validation des acquis de l'expérience en construction : Cinq décrets et un arrêté.* SNASEA-A&P, juin 2002, n°60, pp. 19-27.
- ✓ *Entretien avec... Sylviane LEGER, Directrice générale de l'Action Sociale.* SNASEA-A&P, décembre 2002, n°spécial, pp.175-178.
- ✓ *La validation des acquis de l'expérience.* Liaisons Sociales- Le Point Spécial, juillet 2002, pp. 87-91

- ✓ *Validation des acquis de l'expérience (VAE)*. Liaisons Sociales, 19 février 2002, n°8260, cahier joint au n°13588

Documents de travail :

- *Schéma national des professions sociales 2001-2005 – volet travail social* – Ministère de l'emploi et de la solidarité, 28 mai 2001
- *Schéma régional des professions sociales en Bourgogne 2001-2005* – Préfecture de la région Bourgogne , 10 juillet 2002
- *État des lieux – diagnostic pour le schéma régional des professions sociales en Bourgogne* – CREAL Bourgogne, janvier 2000.
- *Bilan de l'expérimentation de validation des acquis de l'expérience du diplôme d'État d'auxiliaire de vie sociale*. DGAS – Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle Branche Aide à Domicile, octobre-novembre 2002.
- *La validation des acquis de l'expérience*. Conseil économique et social de Bourgogne, séance plénière du 25 juin 2002.
- *La VAE pour le DEAVS en 2003, c'est parti*. UNASSAD, 10 décembre 2002, n°94._
- *Livre blanc sur « La formation professionnelle, diagnostics, défis et enjeux »* - contribution du secrétariat d'État aux droits aux femmes et à la formation professionnelle - mars 1999

Électronique :

www.centre-inffo.fr

www.eduscol.education.fr

www.palermecnam.fr

www.social.gouv.fr

www.travail.gouv.fr/vae

Liste des Annexes

ANNEXE 1 : Grille d'entretien

ANNEXE 2 : Organismes financeurs de la VAE

ANNEXE 3 : Tableau des fonctions des intervenants à domicile titulaires du CAFAD
(ex- DEAVS)

ANNEXE 4 : Présentation modulaire du DEAVS

ANNEXE 5 : Présentation de l'EDDF

ANNEXE 1 : Grille d'entretien

THEME 1 : Validité de la VAE

- Quel regard portez vous sur la VAE ? Quels en sont selon vous les principaux enjeux ? Les objectifs en sont ils réalistes ? Pourquoi ?
- Pour vous, la VAE est-elle suffisante ?
- Comment qualifieriez-vous la VAE au regard des acquisitions par voies traditionnelles?
- Comment la VAE est elle perçue par les professionnels ayant suivis des voies traditionnelles ?

THEME 2 : Modalités de la mise en œuvre de la VAE

- Connaissez-vous les conditions nécessaires pour une demande de VAE ?
 - Si oui, vous paraissent-elles innovantes au regard de la VAP ? Pourquoi ?
- Comment pensez-vous mettre en œuvre la VAE ? Avec qui ? Y a-t-il des obstacles ? Si oui, lesquels ?

THEME 3 : Objectifs de la VAE

- Ce dispositif est-il une réponse à une demande existante ?
 - Si oui, quelle est-elle ?
- La VAE est-elle un enjeu social selon vous ? Pourquoi ? Comment ?
- Quelles en sont les conséquences prévisibles ?

THEME 4 : La VAE un nouveau service public/ un nouveau droit

- La VAE est-elle source de collaboration de différents d'acteurs selon vous ?
 - Si oui, cela signifie-t-il quelque chose ?
- Que pensez-vous du fait que des champs comme la santé et la défense soient exclus de ce dispositif ?

ANNEXE 2 : Organismes financeurs de la VAE

Publics	Financeurs	Cadre du financement
Salariés (en CDI, CDD, intérim...)	Entreprises	Dans le cadre du plan de formation
	OPCA OPACIF	Dans le cadre de fonds mutualisés
Agents publics (titulaires ou non)	Administration, Établissements publics	Dans le cadre du plan de formation
Non-salariés (professions libérales, exploitants agricoles, artisans, commerçants, travailleurs indépendants...)	Organismes collecteurs	Dans le cadre de la prise en charge prévue par ces organismes
Demandeurs d'emploi (indemnisés ou non)	Assedic, État, Conseils régionaux	Dans le cadre du PARE (plan d'aide au retour à l'emploi), du PAP (projet d'action personnalisé)
Toute personne souhaitant acquérir une certification, la compléter ou l'adapter	<ul style="list-style-type: none"> • L'intéressé lui-même • L'intéressé avec l'aide de l'État ou de la Région dans certaines conditions 	En tant que stagiaire de la formation professionnelle

Source : www.travail.gouv.fr/vae

Force est de constater que l'inscription de la VAE dans le livre IX du Code du travail permet à tous les candidats potentiels, qu'ils soient actifs ou non, d'accéder à ce dispositif et ce, dans les meilleures conditions possibles. A cet égard, le financement de la procédure de validation est assurée pour tous même si le niveau varie selon le statut du demandeur.

Les informations disponibles laissent penser qu'il sera plus facile pour un salarié de mener à terme sa demande de VAE puisqu'il n'aura, a priori, pas à effectuer une multitude de démarches pour obtenir un financement. L'équité et l'égalité de tous face à ce dispositif voulu par la loi risque dans la pratique d'être mis à mal.

ANNEXE 3: Tableau des fonctions des intervenants à domicile titulaires du CAFAD (ex-DEAVS)

Appellation	Missions	Titre ou diplôme	Formation	Public
Aide à domicile (aide ménagère, aide aux personnes âgées, auxiliaire de vie)	Aider à l'accomplissement des tâches quotidiennes, apporter une aide humaine aux personnes handicapées, contribuer au maintien à domicile des personnes âgées	CAFAD, BEPA option service aux personnes, BEP sanitaire et sociale, option complémentaire aide à domicile	Formation continue Formation débouchant sur un titre	Personnes handicapées, âgées ou dépendantes. Familles en difficultés passagères, retour d'hospitalisation
Garde de personnes malades, handicapées ou dépendantes (garde à domicile, tierce-personne, garde-malade, assistante de vie)	Assurer une surveillance auprès de personnes ne pouvant pas rester seules, aider à l'accomplissement des tâches quotidiennes	CAFAD, BEP Certificat d'employé familial polyvalent (CEFP)	Formation initiale Formation continue Formation débouchant sur un titre	Personnes âgées dépendantes ou malades. Personnes handicapées. Malades, retour d'hospitalisation.
Employé à domicile (employé de maison, femme de ménage)	Effectuer l'ensemble des tâches ménagères pour l'entretien courant de la maison	CAFAD, BEP, CEFP	Formation continue	Personnes âgées valides ou dépendantes. Ménages actifs, familles
Garde d'enfants	Effectuer l'ensemble des tâches nécessaires à l'accueil, à la garde et à l'éveil d'un ou plusieurs enfants. Entretien de la maison	CAFAD, BEP, CAP petite enfance, CEFP	Formation initiale Formation continue Formation débouchant sur un titre	Familles, enfants.

Source : *L'aide à domicile et les employés de maison - Synthèse prospective emploi-formation MES 1999. p20-21*

ANNEXE 4 : Présentation modulaire du DEAVS

Modules	Intitulé du module
<u>Domaine de compétences 1</u> : Les bénéficiaires de l'intervention	
1	Connaissances des publics
2	Pathologies – Processus invalidants
<u>Domaine de compétences 2</u> : Accompagnement et aide aux personnes dans les actes essentiels de la vie quotidienne	
3	Ergonomie
4	Santé hygiène
<u>Domaine de compétences 3</u> : Accompagnement et aide aux personnes dans les activités ordinaires de la vie quotidienne	
5	Alimentation et repas
6	Entretien du linge et du cadre de vie
<u>Domaine de compétences 4</u> : Accompagnement et aide aux personnes dans les activités de la vie sociale et relationnelle	
7	Action sociale et ses acteurs
8	Animation et vie quotidienne
<u>Domaine de compétences 5</u> : Méthodologies d'intervention	
9	Exercice professionnel, responsabilité et déontologie
10	Mise en œuvre de l'intervention
11	Communication, liaison et relation d'aide

Source : Bilan de l'expérimentation de validation des acquis de l'expérience du diplôme d'État d'auxiliaire de vie sociale. DGAS – Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle Branche Aide à Domicile, octobre-novembre 2002.

ANNEXE 5 : Présentation de l'EDDF

Définition :

Dispositif d'aide par lequel l'État soutient les actions des entreprises visant le développement de la gestion des ressources humaines et notamment l'élévation des compétences et la qualification des salariés. Dans ce but, l'État apporte une aide financière aux entreprises.

Actions éligibles :

- Ingénierie et accompagnement du dispositif
- Les processus de validation et de certification des compétences (ex la VAE)
- Les actions de formation
- Les actions d'appui à la définition et à la réalisation d'objectifs afférents à la formation et à la qualification des salariés

Conditions à remplir :

- l'entreprise doit respecter les obligations légales ou conventionnelles en matière de droit du travail
- l'entreprise doit avoir une vision claire de son développement économique et organisationnel
- l'entreprise doit développer une politique de valorisation des ressources humaines internes, d'élévation des compétences et privilégier l'accès à la qualification de ses salariés et la validation des formations engagées
- l'association des représentants du personnel dans l'élaboration du projet

Assiette et taux d'intervention de l'État :

L'assiette de contribution financière de l'État est constituée par le coût du volet ingénierie, les coûts de fonctionnement des actions de validation, de formation et de certification.

L'aide de l'État correspond à un pourcentage de l'assiette (ou à des pourcentages distincts selon la nature des actions éligibles) : jusqu'à 70% des coûts pédagogiques.

Les partenaires potentiels :

- les services déconcentrés de l'État : DRTEFP, DRASS
- le fonds social européen (FSE)
- la branche professionnelle
- les instances paritaires consultatives
- les relais comme les OPCA
- le Conseil Régional

Source : *L'EDDF Mode d'emploi*. Synthèse n° 36, Ministère de l'emploi et de la solidarité, Paris, janvier 2002