

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

# repères







07	INTRODUCTION : LA VAE, RETOUR SUR LES ORIGINES
12	LA VAE EN POITOU-CHARENTES
12	A - La mise en place d'un dispositif innovant <ul style="list-style-type: none"> <li>① <b>La Validation des Acquis Professionnels et Personnels (VAPP)</b></li> <li>② <b>L'accompagnement</b></li> <li>③ <b>Lieu d'Échanges et de Dialogue</b></li> <li>④ <b>Le protocole Péry</b></li> <li>⑤ <b>La loi de modernisation sociale</b></li> <li>⑥ <b>Création du réseau des PRCVAE</b></li> </ul>
17	B - Évolution du réseau des PRC <ul style="list-style-type: none"> <li>① <b>La colonne vertébrale du réseau initial</b></li> <li>② <b>Mobilisation sur les territoires</b></li> <li>③ <b>Le réseau actuel des PRCVAE</b></li> </ul>
26	LA DÉCENTRALISATION, UN CHOIX D'ANIMATION, DE MANAGEMENT TERRITORIAL, DE DÉVELOPPEMENT
26	A - Des choix politiques <ul style="list-style-type: none"> <li>① <b>Le recrutement de chargés de mission VAE</b></li> <li>② <b>L'implication des territoires</b></li> <li>③ <b>La mise en réseau, une culture à développer</b></li> </ul>
27	B - Le rôle du chargé de mission et du PRC <ul style="list-style-type: none"> <li>① <b>Veiller à la permanence d'une offre de service de proximité et de qualité</b></li> <li>② <b>Une mission au contact de la vie économique des territoires</b></li> <li>③ <b>En chantier permanent</b></li> </ul>
34	OUTILS ET PARTIS PRIS
34	A - La professionnalisation <ul style="list-style-type: none"> <li>① <b>L'habilitation</b></li> <li>② <b>La formation des nouveaux conseillers</b></li> <li>③ <b>Un processus fondé sur l'échange de pratique...</b></li> <li>④ <b>... et des apports théoriques, méthodologiques</b></li> </ul>

38	B - Les outils du conseiller
	① <b>ResoVAE</b>
	② <b>La « valisette » du conseiller</b>
41	C - L'implication de l'ARFTLV
42	D - L'accueil et l'information
	① <b>Respect du cahier des charges</b>
	② <b>L'accueil du PRC</b>
	③ <b>Les réunions d'information publiques</b>
46	<b>LE CONSEIL VAE DANS LA PRATIQUE</b>
46	A - L'entretien conseil VAE
	① <b>Élaboration d'une pratique</b>
	② <b>À l'écoute d'une personne singulière</b>
	③ <b>La maturation pour la projet</b>
	④ <b>Un service public de proximité</b>
52	B - Le suivi et l'évaluation du service
	① <b>Le suivi à 6 mois</b>
	② <b>Le questionnaire, outil de suivi</b>
	③ <b>Un suivi au service de l'évolution de l'entretien conseil</b>
56	<b>CONCLUSION : UNE IDENTITÉ PROFESSIONNELLE NOUVELLE ET EN CONSTRUCTION</b>
58	<b>ANNEXES</b>
58	A - Bibliographie
59	B - Textes de référence
60	C - Dictionnaire des sigles
62	D - Sithotèque VAE



# Introduction : La VAE, retour sur les origines



**D**e nombreuses grilles de lecture, économiques, sociologiques, culturelles, historiques, permettent d'aborder la loi de modernisation sociale de 2002 à l'origine du dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Dans l'une de ses interventions, Anne Marie CHARRAUD<sup>1</sup> explique que c'est en partie le rapport de l'OCDE (Organisation de Coopération et de Développement Économiques), paru au milieu des années 90 qui suscite réaction et réflexion en montrant que 40 % de la population active ne disposent d'aucun signal de qualification. Relativement aux autres pays européens, la France fait alors nettement partie du « peloton de queue ». Il devient primordial de poursuivre, et de faire aboutir les travaux sur la qualification et sa reconnaissance officielle.

L'évolution de la notion de qualification et de son appréciation est un préalable à la naissance du droit à la VAE. C'est après la seconde guerre mondiale que la qualification s'éloigne du champ du travail pour se rapprocher de celui de la formation. La qualification, jusque là reconnue par les pairs, reposant sur l'aptitude du travailleur à exécuter une tâche, est associée progressivement au temps de formation et à la détention d'une certification. Avec la taylorisation du travail et l'élaboration de grilles salariales s'engagent un processus de détermination de classifications salariales et de niveaux de qualification<sup>2</sup> qui aboutira à la fin des années 70.

## Genèse législative

Historiquement, c'est au début du vingtième siècle qu'apparaissent les premières tentatives de rapprochement entre acquis professionnels et délivrance d'une certification. En 1934 (article 8 de la loi du 10 juillet 1934), le Parlement met en place le titre d'Ingénieur Diplômé par l'État (DPE). Il ne s'agit pas pour le candidat de suivre une formation mais de faire valider, par un jury spécialisé, des compétences et des connaissances acquises dans une spécialité qui figurera sur le diplôme.

Bien plus tard, en 1985, l'Université autorise à son tour la Validation des Acquis Personnels et Professionnels (VAPP). Contrairement au dispositif d'ingénieur DPE, créé pour reconnaître socialement cette catégorie « d'ingénieurs maison », la VAPP ne permet que la dispense du niveau pré-requis pour accéder à une formation de l'enseignement supérieur. En 1992, la loi va plus loin et permet l'allègement du parcours de formation : les candidats justifiant d'acquis en rapport avec des parties du diplôme peuvent alors en être dispensés.

C'est le Livre blanc (La formation professionnelle. Diagnostics, défis et enjeux) de Nicole PERY<sup>3</sup> qui marque en 1999 le véritable tournant vers une réforme globale de la formation professionnelle. Ses propositions visent à favoriser l'accès à la formation et à promouvoir la reconnaissance des acquis professionnels et person-

<sup>1</sup> Chargée de mission à la DGEFP (Délégation générale à l'Emploi et à la Formation professionnelle) avant de devenir rapporteur générale de la CNCP (Commission Nationale de la Certification Professionnelle)

<sup>2</sup> La qualification professionnelle et la valeur juridique du diplôme/ Pascal CAILLAUD, Chargé de recherche au CNRS

<sup>3</sup> Secrétaire d'État aux Droits des femmes et à la Formation professionnelle



nels dans les processus de certification, le bilan de trente ans de formation professionnelle laissant apparaître une grande inégalité d'accès à la formation.

Avec la Loi de 2002, le législateur choisit de dissocier formellement temps d'enseignement et de formation de l'attribution de la certification. En posant officiellement le temps professionnel comme temps d'apprentissage, d'acquisition de savoirs, au même titre que le temps scolaire, il bouleverse considérablement le paysage de la formation, de la certification et de la qualification.

« Toute personne engagée dans la vie active est en droit de faire valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle, en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification (...). Peuvent être prises en compte, au titre de la validation, l'ensemble des compétences professionnelles acquises dans l'exercice d'une activité salariée, non salariée ou bénévole, en rapport direct avec le contenu du diplôme ou du titre. La durée minimale d'activité requise ne peut être inférieure à trois ans ».

De nombreux décrets d'application et circulaires précisent la portée de cette loi et définissent les contours du nouveau droit.

La VAE est un droit individuel qui permet à toute personne ayant au moins trois ans d'ex-

périence, professionnelle, bénévole, élective, d'obtenir totalement ou partiellement une certification professionnelle en rapport avec ses activités.

Grâce à ce droit, ouvert sans condition de statut, toute personne peut valoriser personnellement et professionnellement une expérience, faire reconnaître ses compétences, faire évoluer sa carrière, etc. L'entreprise, quant à elle, peut utiliser le dispositif pour qualifier et fidéliser ses salariés, répondre à des exigences de qualité et de réglementation, ou réduire la fracture entre anciens expérimentés et jeunes diplômés, par exemple.

Depuis 2002, les voies d'accès à la certification se sont diversifiées. Jusqu'à cette date, la certification était l'aboutissement d'un cursus de formation, initiale, en alternance ou continue. Depuis, elle peut couronner l'expérience.

Les certifications délivrées grâce à la VAE et à la formation sont les mêmes. Pour être professionnellement et socialement reconnue partout et sur tout le territoire national, la certification professionnelle doit respecter un cadre et des modalités de création spécifiques et rigoureuses. Ces exigences font de la VAE un dispositif complexe dont la mise en œuvre s'effectue en plusieurs étapes. L'information et le conseil sont la première d'entre elles.



## L'organisation de l'information/conseil

En matière d'accueil, d'information, d'orientation et de conseil en VAE (AIOC), c'est la circulaire DGEFP n°2002-24 du 23 avril 2002 qui pose les bases de la création d'un service spécifique. Elle prévoit « une information et un conseil objectifs à la personne sur la ou les certifications qui peuvent correspondre à son projet de qualification ». Afin d'assurer sa mise en œuvre, l'État s'associe aux Conseils Régionaux pour créer une Cellule Régionale Inter-Services (CRIS) d'information conseil en VAE. Conçue comme une structure pivot, la CRIS intervient en amont comme coordinatrice et informatrice du nouveau réseau d'informateurs locaux sur la VAE, constitué de missions locales, PAIO, CIO, CRIJ, CIBC, etc.

La loi 2004-809 du 13 août 2004 relatives aux libertés et responsabilités locales prévoit des transferts de compétences au profit des collectivités territoriales et met fin à la cogestion de certaines politiques, dont la VAE.

« Elle (La Région) organise sur son territoire le réseau des centres et points d'information et de conseil sur la validation des acquis de l'expérience et contribue à assurer l'assistance aux candidats à la validation des acquis de l'expérience ».<sup>4</sup>

C'est dans ce cadre politique que la Région Poitou-Charentes élabore son Schéma Régional des Formations (SRF), expression de sa stratégie de développement de la formation. Elle définit alors trois principes :

- › Éducation et formation tout au long de la vie
- › Construction et sécurisation des parcours personnels et professionnels
- › Complémentarité et prise en compte des territoires et de leur population déclinés en quatre droits :

- le droit à l'information, au conseil, à l'accompagnement
- le droit « aux clefs du savoir citoyen »
- le droit à l'expérience
- le droit à la qualification et à l'accès aux métiers<sup>5</sup>

Le Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles (PRDFP), émanation opérationnelle du SRF, réaffirme ces valeurs d'égalité d'accès de tous devant l'éducation et la formation, d'élévation de la qualification et de prise en compte du rôle de l'offre de formation en matière d'aménagement du territoire.

## Les acteurs du Poitou-Charentes

La Région Poitou-Charentes a fait des choix pour la construction du réseau AIOC VAE, réseau dont les spécificités sont présentées dans ce document.

Comment des acteurs locaux s'y sont-ils engagés et se sont-ils approprié le dispositif pour le promouvoir, le rendre accessible et opérationnel est l'objet de la première partie.

La deuxième partie met l'accent sur l'organisation du réseau. Le chargé de mission VAE, avec l'appui de l'ARFTLV, forme, anime et coordonne un réseau de conseillers VAE qui constitue, au niveau local, le Point Régional Conseil (PRC).

La dernière partie entre dans la mise en œuvre de la VAE, dans l'exercice de l'accueil, de l'information, du conseil et du suivi du candidat. Dans chaque territoire, le candidat se voit proposer, en fonction de sa demande, de son projet et de son parcours, une gamme de services : réunions d'information, entretiens et suivi individuels.

<sup>4</sup> Extrait de la Loi n°2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales

<sup>5</sup> Réunion du 26 juin 2006, rapport de la présidente, Projet de Schéma Régional des Formations



**INFORMATION / CONSEIL**

**Information préalable du candidat**

Points régionaux conseil en VAE  
Chargé de mission régional

**ÉTAPE DE « RECEVABILITE »**

**Dépôt de la demande de validation (livret 1)**

Services de l'autorité certificatrice

**OUI**

Remise du dossier  
de validation (livret 2)  
au candidat

**NON**

Rejet motivé

Point régional  
conseil VAE

**ÉTAPE DE PRÉPARATION  
DE LA VALIDATION**

**Accompagnement du candidat  
à la rédaction du livret 2  
et au passage devant le jury**

Organisme d'accompagnement ou  
service de l'autorité certificatrice

*Facultatif*

**Élaboration  
du dossier  
de validation**

Travail personnel  
du candidat

**ÉTAPE DE VALIDATION**

**JURY**

Point régional  
conseil VAE

Validation  
partielle

Validation  
totale

Absence  
de validation

Point régional  
conseil VAE

Complément  
d'expérience  
professionnelle  
et/ou formation

Obtention de  
la certification  
visée



# La VAE en Poitou-Charentes



Le droit à la validation des acquis de l'expérience (VAE) a été mis en œuvre dans chaque région en mobilisant des acteurs de terrain s'inscrivant ou non dans une pratique de reconnaissance des acquis.

## La mise en place d'un dispositif innovant

En Poitou-Charentes, la VAE se met en place dans la continuité d'une histoire commencée avec la VAPP, des positions volontaristes et des collaborations antérieures établies avec la VAPP. La validation d'acquis s'est développée autour de deux caractéristiques : une culture de l'accompagnement des personnes et la pratique du dialogue entre réseaux d'acteurs.

### ① La Validation des Acquis Professionnels et Personnels (VAPP)

En mai 1997 : un colloque régional, intitulé « Du bilan à la reconnaissance et la validation des acquis personnels et professionnels » a ouvert une réflexion sur le processus de reconnaissance. Il a permis d'ouvrir le dialogue entre les services de validation régionaux déjà engagés dans une procédure de VAPP en 1995 (DAVA et Université de Poitiers) puis en 1996 (Université de La Rochelle, DRAF et CNAM) et les praticiens du conseil et de l'accompagnement.

Entre 1997 et 1999, la Région Poitou-Charentes a rassemblé les réseaux d'acteurs de la formation sur la rénovation de la Promotion Sociale. Les thèmes de la reconnaissance et de la validation des acquis y étaient très présents et l'accompagnement est apparu en force comme une pratique transverse.

### ② L'accompagnement

Dans cette seconde phase, le travail a été centré sur l'accompagnement. En 1999 et 2000, une Formation-action sur les pratiques d'accompagnement a réuni les praticiens de la formation, du bilan, de la VAPP, de l'insertion, du public jeune.

Un nouveau mode de relation s'est mis en place avec des personnes exprimant des besoins de plus en plus complexes, liés eux-mêmes à une conjoncture également de plus en plus complexe. Les praticiens ont mis en évidence une fonction partagée, centrée sur les besoins de la personne ; ils en ont défini les caractéristiques dans un « Guide de lecture de la fonction accompagnement ».

À partir de 2001, des « Journées de l'accompagnement » ont rassemblé à sept reprises des professionnels de la formation, de l'insertion et de l'orientation ayant en commun cette pratique. Cette pratique s'est construite dans l'échange, en réseau ; elle a créé du partage mais aussi un questionnement sur ses limites. Travaux et réflexions menés dans ce cadre ont été publiés dans la collection Repères (téléchargeable sur le site [www.arftlv.org](http://www.arftlv.org) - « Publications »).



### ③ Lieu d'Échanges et de Dialogue

Alors que se préparait le texte de la Loi de modernisation sociale, un groupe de travail régional avançait sur le thème « VAE, quelle professionnalisation pour les acteurs de l'information, de la formation et de l'accompagnement des parcours ? ».

Ce groupe, constitué en Lieu d'Échanges et de Dialogue, animé par le GIP Qualité de la formation en 2001 et 2002, a mobilisé les structures valideurs, AIO, bilan et formation.

Il a abouti à la description d'un ensemble de fonctions liées à la VAE et à une définition des rôles depuis l'information jusqu'au jury. Un premier document régional d'information sur la VAE a été produit : « VAE : les premières réponses ».

### ④ Le protocole Péry

Dans de nombreuses régions, le protocole d'expérimentations du Secrétariat d'État à la Formation professionnelle de Nicole Péry a permis d'expérimenter des pratiques de validation d'acquis.

En Poitou-Charentes, il a offert un cadre à six actions impliquant des acteurs régionaux de la validation : DAVA, DRAF, DRTEFP (AFPA), DRASS, DRJS. L'animation de ces expérimentations a permis de structurer le réseau régional des valideurs.

Elles ont été l'occasion d'essayer des modalités d'accueil et d'information des personnes, de comparer plusieurs certifications d'un même domaine, de formaliser une pratique de l'entretien-conseil neutre, pluriel, objectif.

### ⑤ La loi de modernisation sociale

Tous ces travaux ont permis de comprendre les processus de reconnaissance et de validation des acquis, de consolider une déontologie de l'accompagnement des personnes, d'initier des échanges entre les services de validation et les réseaux de l'information conseil. Les acteurs de terrain étaient préparés aux modalités découlant de la Loi de modernisation sociale et de la circulaire DGEFP du 24 avril 2002 :

Assurer, en amont de l'action de validation proprement dite, une information et un conseil objectifs à la personne sur la ou les certifications qui peuvent correspondre à son projet de qualification, et sur les voies d'obtention de cette ou de ces certifications.

Compenser la complexité et la diversité des dispositifs (par) la mise en œuvre d'une réponse structurée en matière d'information et de conseil.

Confier aux établissements et organismes chargés d'informer les publics sur la formation professionnelle (...) le soin d'informer sur la validation des acquis, pourvu qu'ils répondent à un cahier des charges, et satisfassent à des obligations déontologiques contractuelles.

Conformément aux recommandations de la circulaire, une Cellule Régionale Inter-Services (CRIS), (en région « mission régionale VAE » réunissant le CARIF et le GIP Qualité de la formation regroupés depuis 2007 dans l'Agence Régionale de la Formation Tout au Long de la Vie, ARFTLV) a été chargée de coordonner la mise en place d'un réseau d'acteurs pour l'accueil, l'information et le conseil en VAE. Elle s'est appuyée sur les travaux menés avec les acteurs de terrain. Les critères de qualité signalés dans la circulaire (proximité, personnalisation du service, lisibilité, accessibilité, confidentialité, qualité de l'information, objectivité, évaluation) n'ont fait que renforcer les valeurs et les pratiques prônées par les acteurs de Poitou-Charentes.



## ⑥ Création du réseau des PRC VAE

Ces caractéristiques ont été tout naturellement reprises en septembre 2002 dans le premier appel à projets mené conjointement par la DRTEFP et la Région. Début 2003, des organismes se sont regroupés localement pour constituer 13 Points Relais Conseil VAE (PRC). Ils ont bâti un réseau local sur un principe de complémentarité des compétences. Les conseillers, garants de la pluralité de l'offre et de l'objectivité du conseil, ont centré leur pratique sur les besoins de la personne. Ce premier réseau participera à la construction de la fonction conseil et stabilisera ses pratiques grâce à la professionnalisation.

Le nouveau service qui s'est mis en place en France a bénéficié du soutien de la DGEFP et des échanges avec les autres CRIS. Une culture de réseau a commencé à se constituer à partir des pratiques et valeurs mises en œuvre au sein des PRC : proximité, confidentialité, qualité de l'information, objectivité.





► **LISTE DES STRUCTURES PARTICIPANT  
À L'INFORMATION CONSEIL VAE EN 2003**

**EN 2003**

**CHARENTE**

- **Pilote : CIBC Charente et Vienne**  
**CIDF, Retravailler, CAD Chambre de métiers 16**

**CHARENTE-MARITIME**

- **Pilote : Mission locale La Rochelle**  
**MEP, ANPE, CIO, EPSR Cap Emploi 17, CIDF**
- **Pilote : Mission locale Saintes**  
**CIDF, ANPE, EPSR Cap Emploi 17**
- **Pilote : Mission locale St Jean d'Angély**
- **Pilote : Mission locale Rochefort**  
**CAP Centre social**
- **Pilote : Mission locale Royan**
- **Pilote : PAIO CDC de Jonzac**  
**CDCHS**

**DEUX-SÈVRES**

- **Pilote : CIO**  
**Mission locale Niort, ANPE (2ALE), PAIO Melle, IRFREP 79, PAIO Haut-Poitou, CCI, CAD Chambre de métiers 79**
- **Pilote : PAIO Parthenay**  
**CAD Chambre de Métiers 79**
- **Pilote : PAIO Thouars**  
**CIBC 79, ANPE**
- **Pilote : Syndicat mixte du Pays bressuirais**  
**PAIO Bressuire, CAD Chambre de Métiers 79, CIBC 79**

**VIENNE**

- **Pilote : CIO Châtelleraut**  
**Antenne CIO Loudun, Mission locale du Châtelleraudais, CIDF, ANPE**
- **Pilote : CIO Montmorillon**  
**CIO Civray**



## ▶ LE REPERTOIRE NATIONAL DES CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES (RNCP)

### *Un système d'enregistrement et d'information*

*Créé en mai 2004, le portail de la Commission Nationale de la Certification Professionnelle permet à tous de consulter le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP).*

*1 234 000 visites du site en 2009*

*Des fiches décrivant plus de 6279 certifications inscrites de droit ou inscrites sur demande après instruction, dont :*

<i>Enseignement supérieur : ...</i>	<i>2688</i>
<i>Education nationale : .....</i>	<i>703</i>
<i>Ministère emploi : .....</i>	<i>360</i>
<i>Agriculture : .....</i>	<i>212</i>
<i>Affaires sociales : .....</i>	<i>15</i>



## Évolution du réseau des PRC

### ① La colonne vertébrale du réseau initial

Le réseau initial des PRC a réuni des organismes d'approches et d'horizons divers. Un de leurs points communs était leur capacité à informer, conseiller, accompagner les publics d'un territoire, quelque soit leur statut, le dispositif. C'est ainsi que les Centres d'Information et d'Orientation, les Missions Locales et quelques Permanences d'Accueil d'Information et d'orientation en ont constitué l'ossature première avec l'Agence Nationale Pour l'Emploi et les Centres d'Information des Droits des Femmes. Et parce qu'un territoire ne ressemble pas à un autre, des partenaires locaux se sont joints à ce noyau, comme la Mission d'Education Permanente à la Rochelle, Planète info à Poitiers ou l'IRFREP à Niort.

La singularité des partenariats noués sur les territoires a fait se rencontrer des organismes de nature et de culture différentes : certains comme les CAP Emploi EPSR sont plutôt ouverts à des publics spécifiques, en l'occurrence les travailleurs handicapés, d'autres sont spécialisés dans l'appui aux entreprises telles les Chambres de Métiers ou de Commerce et d'Industrie. Dans un autre registre, on a pu noter l'implication progressive de partenaires plus centrés sur la réalisation de prestations emploi / formation : les Centres Interinstitutionnels de Bilan et de Compétences et un peu plus tard les Services d'Orientation Professionnelle de l'AFPA.

Le périmètre d'activité d'un PRC était lié à celui de la structure - pilote, au départ à 80 % des missions locales. Chacun comprenait son lot de partenaires, souvent implantés régionalement mais parfois très localement.

### ② Mobilisation sur les territoires

Avec la loi d'août 2004 sur les responsabilités locales, le législateur a confié aux seules Régions le soin d'organiser le réseau des PRC. L'appel à projets, préparé par la Région Poitou-Charentes en 2005, a repris les caractéristiques composites des partenariats et des réseaux locaux mais a formalisé une nouvelle organisation de l'offre de services sur les territoires.

Localement, la collaboration des structures a changé ; alors que les CIO, les CAP Emploi EPSR, les ANPE, la majorité des missions locales ont progressivement quitté le réseau, d'autres organismes tels que les CIDFF, les CIBC, les consulaires ont maintenu voire renforcé leur activité de conseil. Ils ont été rejoints par de nouveaux partenaires tels que Retravailler en Charente et Charente-Maritime, ou l'Association de Gestion des Compétences en Deux-Sèvres. De nouveaux organismes, qui souvent délivraient une information sur la VAE, se sont investis dans la fonction conseil, des services liés à une collectivité territoriale comme la Communauté de communes d'Arc en Sèvre ou le CCAS de Saujon, une Maison de l'emploi ou un Comité de bassin de d'emploi. Les PRC ont encore affermis leur culture de proximité et de développement local.





### ③ Le réseau actuel des PRCVAE

En 2006, la Région a décidé de se donner les moyens de coordonner, de stabiliser et de professionnaliser les PRC. Elle a défini un poste de chargé de mission VAE et a recruté 10 chargés de mission, chacun affecté à une zone géographique. Leurs missions de base : amplifier, coordonner et animer un réseau local de partenaires, informer et conseiller le public sur la VAE.

Les Picto-charentais ont désormais à leur disposition 10 PRC, rebaptisés Points Régionaux Conseil où officient 82 conseillers dans 34 lieux d'accueil.

En 2009, ils ont été près de 3900 à bénéficier d'un conseil personnalisé contre 1636 en 2004 ; depuis 3 ans, l'activité des PRC tend à se stabiliser. A noter également que le public féminin reste toujours fortement représenté, plus de 65 % des demandes, et que si les salariés

étaient plus nombreux jusqu'en 2007, les demandeurs d'emploi les devançant depuis maintenant 2 ans. Autre constante, le niveau de qualification de départ des candidats à la VAE : pour une personne sur deux, il s'agit d'un niveau V et infra V. Quant aux certifications visées, elles se situent majoritairement à un niveau V même si depuis deux ans on observe, de ce point de vue, un tassement significatif : passage de 58 % des demandes en 2008 à 49 % en 2009.

Cet ajustement s'opère de fait au profit des certifications de niveau IV et III ceci malgré le poids du secteur sanitaire et social qui représente à lui seul en Poitou-Charentes 50 % des demandes de certifications de niveau V. Globalement, cette évolution correspond aux préoccupations de la collectivité qui a fait de l'élévation du niveau de qualification des picto-charentais une priorité de sa politique éducative et de formation.

### ► LES PARTENAIRES RÉGIONAUX EN 2010

*La Chambre Régionale de Métiers et de l'Artisanat, les Centre Inter institutionnel de Bilan et de Compétences, le centre de formation Retravailler, les Centres d'Information Droits des Femmes et de la Famille, Maisons de l'Emploi, l'Association Accueil Information Sud Charentes, la Chambre de Commerce et d'Industrie 79, l'Institut Régional de Formation et de Ressources en Education Permanente, le Comité de Bassin d'Emploi « Mellois 2000 », le Service Commun Universitaire d'Information et d'Orientation de Poitiers, la Communauté de Communes « Arc en Sèvre », le Plan d'Action Education du Pays d'Aunis, les Centres Sociaux de Marans et de Courçon, le Dispositif Emploi Formation Insertion, le centre Aire Formation, l'Association d'Insertion par l'Activité Economique « La Verdinière », l'Association pour la Promotion de l'Emploi des Jeunes, le centre d'Amélioration et Gestion des Compétences.*





## ▷ LE COMITÉ RÉGIONAL DE PILOTAGE ET D'ANIMATION DE LA VAE

*Dans le cadre de la Politique de l'Emploi dont il a la responsabilité, l'Etat positionne la VAE comme outil permettant l'accès à la qualification et le développement des compétences. La DIRECCTE, représentant en région le DGEFP également Délégué Interministériel à la VAE, a organisé un lieu d'échange et d'information mutuelle entre les certificateurs en Poitou-Charentes.*

*Ce comité a été mis en place en Poitou-Charentes fin 2006 après que le Conseil National de la Formation Professionnelle tout au long de la vie a émis des recommandations pour le développement de la VAE et indiqué les grandes lignes d'une coordination régionale (circulaire DGEFP 4 octobre 2007). Ce comité se fixe comme objectif de contribuer au développement de la VAE. Il s'est réuni en 2006, 2007, 2008 et 2009.*

### *Les participants :*

- *Les certificateurs : services régionaux des différents ministères certificateurs ; services des chambres consulaires.*
- *Les référents VAE de la DIRECCTE, Unités territoriales et échelon régional.*
- *Correspondants Pôle Emploi*
- *Région*
- *ARFTLV*

*Cette réunion annuelle permet de présenter les statistiques sur la VAE en Poitou-Charentes, de faire connaître les actions et initiatives des différents participants sur l'année écoulée et de se donner collectivement des perspectives pour l'année suivante.*

*Plusieurs expérimentations ont été engagées par la DIRECCTE pour favoriser la VAE des salarié(e)s.*

### *Un service intercertificateurs pour les PME.*

*Cette expérimentation a mobilisé les principaux certificateurs : le Conservatoire National des Arts et Métiers (CNAM), le dispositif académique de validation d'acquis (DAVA), la Direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt (DRAAF), l'Université de La Rochelle, l'Université de Poitiers, la DIRECCTE et l'opérateur AFPA.*

*Pour développer la VAE collective en entreprise et simplifier sa mise en œuvre, une ingénierie a été proposée aux employeurs dans une action coordonnée entre les certificateurs. Cette action a pris en compte les contraintes et spécificités de chaque entreprise.*

### *L'accès à la certification des salariés des ESAT*

*La DIRECCTE a conclu en 2010 avec UNIFAF une convention –cadre pour favoriser la prise en charge de démarches adaptées d'accompagnement des salariés des ESAT vers un Titre Professionnel du Ministère chargé de l'emploi.*

<sup>1</sup> *DIRECCTE : Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.*

<sup>2</sup> *ESAT : Etablissement et service d'aide par le travail*

<sup>3</sup> *UNIFAF : organisme paritaire de la branche sanitaire, médico-sociale privée à but non lucratif*



## ► ENTRETIEN AVEC UNE ÉLUE RÉGIONALE, M<sup>ME</sup> MESNARD

*Quelle place occupez-vous au sein du Conseil Régional et quelles sont les missions qui vous sont confiées ?*

*Je suis Présidente de la commission « Éducation / Formation » qui regroupe plusieurs thématiques : la formation professionnelle, les lycées, l'enseignement supérieur et la recherche, les comités de bassins d'emplois et la formation tout au long de la vie. Mon rôle consiste à coordonner les actions dans tous ces domaines, à mettre en œuvre le projet pour lequel notre équipe a été élue, à établir des liens entre les fonctionnaires, les techniciens et les élus, puisque chaque territoire a un élu référent.*

*En accord avec la Présidente du conseil régional et dans le cadre d'une démarche participative, nous fixons des objectifs, construisons des stratégies, le but étant de mettre tout cela en musique.*

*Qu'attendez-vous, aujourd'hui et demain, des Points Régionaux Conseils (PRC) et de la VAE dans les territoires ?*

*La Région Poitou-Charentes s'est donné pour objectif l'égalité d'accès à « la qualification professionnelle pour tous » parce qu'une qualification professionnelle diplômante est la garantie d'une meilleure insertion professionnelle. La Région Poitou-Charentes met donc tout en œuvre pour permettre aux personnes d'y accéder et d'obtenir un diplôme. Par exemple, une remise à niveau n'est conçue que si elle est la première étape d'un parcours de qualification professionnelle. On ne fait plus de remise à niveau pour faire de la remise à niveau. Elle est intégrée à un parcours et c'est particulièrement le cas dans le Service Public Régional de Formation (SPRF).*

*La VAE est un outil essentiel de cette politique. Pour permettre à tous d'y accéder, la Région, très attachée à la notion de service public, a recruté des chargés de mission VAE et créé les PRC, qu'elle pilote, avec le double objectif de faciliter l'accès de tous à l'information sur ce dispositif long, compliqué et coûteux, tant sur le plan social que géographique. Embauchés sous statut cadre, qualifiés, installés sur tout le territoire régional, ces 10 chargés de mission présentent l'avantage, par rapport à une délégation de service public, de pouvoir coordonner des réseaux de territoires.*

*Cette forme d'organisation permet ainsi de toucher un maximum de publics différents, en fonction des organismes partenaires du PRC. Elle offre aussi une autonomie et une indépendance précieuses, pour organiser la mission, une légitimité incontestable. Le fait d'avoir une équipe « Région » permet d'adapter l'action des PRC au fur et à mesure qu'évoluent les besoins du terrain.*

*Dès le début, les chargés de mission sont intervenus auprès de tous les publics, demandeurs d'emploi et salariés... Le souhait actuel du Conseil Régional est d'intensifier le recours à la VAE pour ces derniers, dans tous les secteurs.*

*En effet, une carrière professionnelle sera d'autant plus réussie que le salarié accèdera tout au long de sa vie à la formation. Avant d'envisager d'autres qualifications professionnelles, la première étape peut être la VAE.*



*Là où la dimension territoriale prend toute son ampleur, c'est dans le milieu rural. La formation est un levier du développement socio-économique d'un territoire. La question de son accessibilité en milieu rural est capitale, dans une région comme le Poitou-Charentes où presque 40 % de la population y vit.*

*Ce milieu est pauvre en organismes de formation professionnelle. Entreprises et salariés sont mal informés sur les dispositifs et les possibilités de financement des formations ce qui génère une inégalité majeure de l'accès à la formation professionnelle.*

*De plus, ces entreprises sont plus particulièrement confrontées à de grandes difficultés de recrutement, et notamment de personnes qualifiées.*

*Par conséquent, dans un souci de démarche que la Présidente de Région qualifierait de « gagnant-gagnant », il paraît pertinent d'ajuster les programmes de formation aux besoins des territoires, de mettre en place des formations dites « de proximité ». D'où l'idée de créer autour des PRC des commissions territoriales sur la formation professionnelle, présidées par l'élu référent et coordonnées par le chargé de mission VAE et formation.*

*Ces commissions ont pour fonction de réunir les prescripteurs, les financeurs, les organismes de formation et les réseaux d'entreprises afin d'identifier les besoins et permettent, de ce fait, d'optimiser le Plan Régional de Formation.*

*Il y a, dans les entreprises, un déficit important de transmission d'information sur la formation, particulièrement en direction des ouvriers et des employés. Ce sont les cadres, les plus diplômés, qui bénéficient le plus des projets de formation. Parce que les entreprises n'y pensent pas mais aussi parce que les salariés n'y pensent pas.*

*Il y a là un travail de sensibilisation à deux niveaux :*

- auprès des salariés : les chargés de mission pourraient participer à leur faire comprendre que la qualification et la formation professionnelle continue sont une chance pour tout le monde et que c'est aussi une façon d'anticiper les réorientations d'activités.*

- auprès des entreprises, et la demande du Conseil Régional est de plus en plus précise sur ce point auprès des chargés de mission. Ils peuvent s'y déplacer, car c'est encore un champ « vierge » ! Cette mission n'est pas facile. Il va falloir trouver les stratégies pour convaincre les acteurs que la formation professionnelle et la qualification professionnelle sont une des clés de la réussite.*



## ▷ ENTRETIEN AVEC NATHALIE BERTRAND, SERVICES DE LA RÉGION POITOU-CHARENTES

*Quelle est votre place au sein de la Région ?*

*Je suis responsable d'un service au sein de la direction de la formation, de l'apprentissage et de l'enseignement supérieur qui a, entre autres, en charge les questions d'information et d'orientation.*

*Quelle politique la Région met-elle en oeuvre en matière de formation et quelle place la VAE occupe-t-elle dans cette politique-là ?*

*La politique de la Région en matière de formation professionnelle est d'accompagner l'ensemble des individus, demandeurs d'emploi et salariés, vers l'emploi durable. L'un des critères permettant d'assurer cette possibilité, c'est la qualification. Compte-tenu de cette responsabilité en matière de formation professionnelle, depuis 2004, une grande partie de l'offre est réorientée vers l'accès à la qualification professionnelle. Évidemment, pour assumer ce choix, le dispositif de VAE avait été pointé comme un moyen satisfaisant d'accès à la certification des plus expérimentés.*

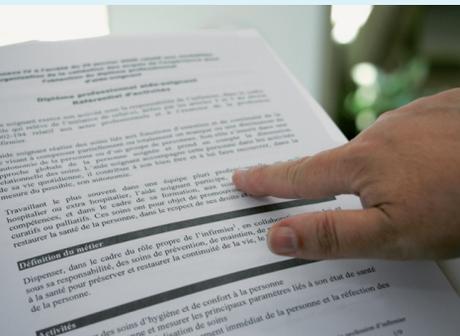
*Aujourd'hui, la Région est sur une logique de combinaison des deux, c'est-à-dire de recherche de formation qualifiante et d'utilisation de la VAE, chaque fois que possible, pour alléger les parcours et ne pas réapprendre ce que l'on sait déjà. L'objectif, affiché dans le SPRF à travers le compte formation universel régional, est de permettre l'augmentation d'au moins un niveau de la qualification de tous les actifs. Dans son préambule, la loi de novembre 2009 poursuit exactement le même objectif, ce qui montre bien que cette préoccupation est partagée.*

*Comment s'organise, au niveau régional, la concertation entre les différents partenaires impliqués dans le dispositif de VAE ? Comment définir cette concertation ou cette articulation ?*

*Aujourd'hui, des moyens et des instances ont été mis en place et se sont saisis de cette question. Je pense en particulier au comité de pilotage instauré par l'État après que le Ministre chargé de l'Emploi ait confié aux ex-DRTEFP, devenues entre temps DIRECCTE, la mission de coordonner l'ensemble des valideurs.*

*Force est de constater que ce comité de pilotage, qui se réunit une fois par an, n'a pas donné, de mon point de vue, tout ce que l'on pouvait en espérer. Il ne parvient pas à nous fédérer autour de préoccupations partagées ni autour de chantiers à conduire pour rendre plus fluides les parcours de VAE dont on continue à dire qu'ils sont compliqués. « C'est le parcours du combattant », témoignent certaines personnes.*

*Un certain nombre de rapports sont parus, au niveau national, et l'année dernière encore, évoquant l'engagement de plusieurs ministères pour le développement de la VAE.*



**Malgré tout, il faut admettre que l'accès à la VAE, certes, se développe dans la région mais très lentement et exclusivement par le biais des demandes de VAE dans le champ sanitaire et social. Si l'on soustrait les ouvertures progressives de diplômes constituant des appels d'air dans des champs professionnels en attente depuis longtemps de revalorisation, la VAE régresse.**

**Cette situation m'interpelle. Je l'ai soulignée en comité de pilotage, mais celui-ci n'arrive pas à se mettre d'accord ni sur le constat ni sur l'identification des freins.**

### **Et les partenaires sociaux ?**

**Le comité de coordination régional emploi formation, où siègent les partenaires sociaux, s'est saisi de la question VAE dès son origine, en 2003. Il a beaucoup contribué à l'installation du réseau d'information conseil mais ne s'est jamais attelé à la question de l'accès à la VAE elle-même. Il n'en a pas eu le temps.**

**Les partenaires sociaux sont aujourd'hui, de mon point de vue, dans une posture un peu délicate. Les représentants que nous rencontrons dans les instances régionales sont presque tous pro VAE. Ils prônent son développement pour faciliter l'accès à la qualification. Les mêmes organisations au niveau local sont souvent confrontées à des questions et des enjeux qui vont bien au delà de ces dispositifs. Ils ont plus de difficulté à en voir l'intérêt et au mieux ne pensent pas à faire valoir ses atouts. La VAE n'est pas vraiment intégrée comme un réel outil de gestion prévisionnelle des compétences en complément d'autres dispositifs. Elle est trop souvent pensée pour elle même, comme une procédure d'accès au diplôme pas comme un moyen de progresser, de faire reconnaître des acquis en complément d'une formation, d'un changement de fonction, d'une prise de responsabilité.**

**Nous avons facilité l'accès des représentants du personnel à des formations modulaires spécifiques à travers l'offre qui leur est faite par le CREDES pour favoriser la connaissance de ce que permet la VAE. C'est un effort au long cours qui n'a pas encore porté totalement ses fruits mais qu'il faut encourager. Nous avons également accompagné une expérimentation CNAM -CREDES sur la validation d'acquis de représentants du personnel. Cette démarche a été très bénéfique et porteuse d'espoir. Elle devrait se poursuivre. La force de l'exemple est vertueuse et plus efficace que bien des discours.**

**C'est pourquoi il nous faut poursuivre ensemble cette voie d'information et de sensibilisation du plus grand nombre, d'encouragement à aller au bout de la démarche mais pour cela nous devons accepter que tout n'est pas parfait, qu'il reste un long chemin à parcourir pour éviter que tout l'investissement consenti par les pouvoirs publics et les partenaires sociaux soit réduit à néant.**



# La décentralisation, un choix d'animation, de management territorial, de développement



## Des choix politiques

### ① Le recrutement de chargés de mission VAE

Les chargés de mission VAE et formation font partie du Service Analyse des Besoins de la Direction de la Formation, de l'Apprentissage et de l'Enseignement Supérieur. En les recrutant, la Région dispose de « facilitateurs » pour promouvoir partout l'ensemble de ses compétences. Outre leur expertise sur la VAE, elle confie aux chargés de mission une place de référent technique local sur ses dispositifs et ses politiques. Leur mission d'animation sur des questions de qualification et de VAE, leur lien fonctionnel avec les partenaires locaux emploi formation permettent des allers et retours entre la dimension institutionnelle et les problématiques locales. En les intégrant, la Région fait de la VAE un levier de sa politique de formation et d'éducation pour élever le niveau de qualification des Picto-charentais.

### ② L'implication des territoires

Les élus veulent développer une offre de proximité, accessible à tous les habitants, qui permette à la Région d'exercer ses responsabilités au plan local. Le maillage du territoire a pu se développer à partir de structures ciblées, ancrées dans chacune des dix zones urbaines,

semi urbaines et rurales couvertes par les PRC. En déconcentrant ses services, la Région peut ainsi assurer à la fois leur proximité et leur qualité et rendre visible l'action régionale. Les chargés de missions assurent cette gestion de proximité avec les partenaires du territoire qui interviennent désormais sur les bases d'un conventionnement avec la Région.

### ③ La mise en réseau, une culture à développer

L'offre de service proposée dès 2003 a influencé l'organisation actuelle, à savoir : un réseau de partenaires conventionnés capables d'accueillir, d'informer, d'orienter et de conseiller, sur place, toute personne intéressée par la VAE. Durant les premières années, les acteurs du réseau d'information conseil VAE ont mis en commun leur savoir-faire et travaillé à rendre opérationnelle cette nouvelle offre ; le dispositif VAE étant récent, culturellement « révolutionnaire », devait gagner en légitimité. Avec le soutien de l'ARFTLV, les pratiques d'information et de conseil VAE se sont structurées, formalisées et harmonisées.

Les professionnels habilités « conseil VAE » sont avant tout des spécialistes des questions de la vie professionnelle. Si au sein des structures qui les emploient, l'activité VAE est une activité à la marge, les conseillers n'en sont pas moins les référents de la question, les garants de la diffusion d'une information fiable, de qualité, et de l'organisation d'un accueil approprié.

Souvent basé dans une maison de l'emploi, le chargé de mission, quant à lui, intervient directement auprès des partenaires conventionnés



et des conseillers VAE habilités. Il doit en effet veiller à la permanence du service en mobilisant des conseillers en nombre suffisant. Il fait donc régulièrement le point avec les responsables des structures sur l'état d'avancement des conventions et propose des ajustements si nécessaire.

## Le rôle du chargé de mission et du PRC

La fonction première du chargé de mission consiste à organiser, animer et promouvoir l'offre de service VAE sur son territoire. Il reçoit également le public, environ une centaine de personnes par an, ce qui représente 30 % de son activité. Intégré au réseau local où il représente la Région dans les limites qu'elle lui a fixées, le chargé de mission travaille au quotidien avec les acteurs économiques et institutionnels.

Si le contenu de la mission est théoriquement commun à tous, la réalité montre que leur activité est conditionnée par des paramètres liés au territoire : dynamique partenariale, démographie locale, actualité économique, attentes des élus régionaux sont autant de facteurs qui modèlent la fonction.

### ① Veiller à la permanence d'une offre de service de proximité et de qualité

Leurs relations de travail avec les conseillers sont permanentes. Le chargé de mission fait fonction de personne ressource et contribue à leur professionnalisation. Il est souvent sollicité sur les modalités de mise en œuvre de la VAE, de la formation, ou sur les conditions de financement, en particulier des publics susceptibles de bénéficier d'une prise en charge de la Région. Il est garant de la conformité de prescription des prestations d'accompagnement.

Les réunions de l'équipe de conseillers, toutes les 5 à 6 semaines, lui permettent de veiller au maintien de la qualité du service rendu et des bonnes pratiques en matière d'accueil, d'information et de conseil.

Le secrétariat-accueil, dont il dispose localement, participe directement à la préparation des réunions d'information ainsi qu'à la prise de rendez-vous pour les entretiens conseils ; ce secrétariat peut apporter les premières informations. Il saisit les informations sur le public reçu et gère les rendez-vous des conseillers et du chargé de mission.

La promotion de la VAE fait partie de ses missions. Selon l'activité et l'actualité du territoire, il crée des événements sur la VAE (Chapiteaux Régionaux d'Information VAE), s'associe à des manifestations locales (forums, salons, colloques) et tient des permanences dans des lieux comme la Cité des Métiers de La Rochelle.

### ② Une mission au contact de la vie économique des territoires

Du fait de la territorialisation des postes et de la constante évolution des dispositifs régionaux, le contenu de la mission s'amplifie constamment. La dégradation de l'activité économique locale, liée à la crise, a modifié sa position. En 2009, il est intervenu plus directement auprès des acteurs de l'entreprise : direction, responsable RH, IRP, qu'il informe et conseille et dont il peut piloter les projets VAE in situ.

Dans le cadre de plates-formes de reconversion, il accompagne voire prend en charge le montage de projets de formation en mobilisant par exemple le Contrat Régional de Sécurisation des Parcours Professionnel (CRSPP) ou encore la Garantie Régionale de Ressources Emploi et Formation (GRREF). (Voir le Guide des aides : [www.horizon.entreprise.arftlv.org/](http://www.horizon.entreprise.arftlv.org/))

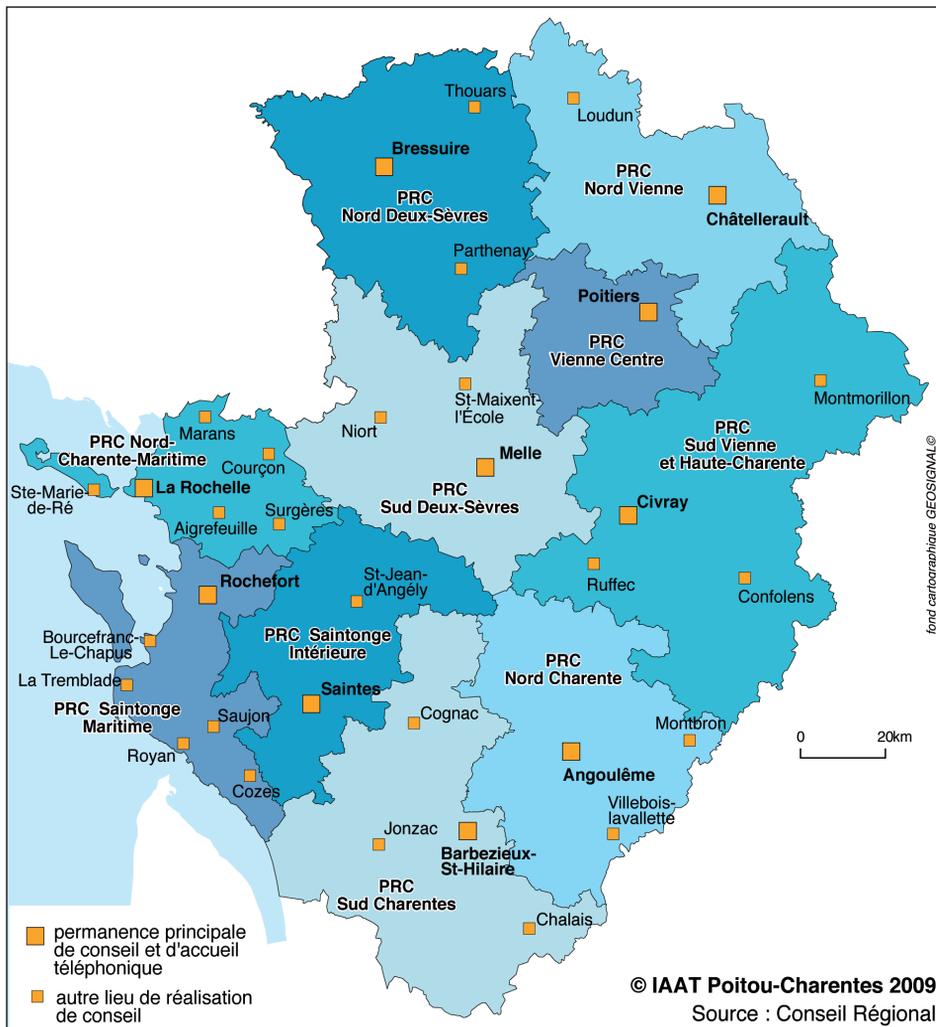
Progressivement, le volet conseil et ingénierie de formation prend une place significative dans son activité. Qu'il s'agisse d'accompagnement de projets individuels ou collectifs ou bien de la représentation de son institution dans des

(Suite page 31)



## Chargés de mission VAE-Formation

### Territoires d'intervention et localisation des points relais-conseil (PRC)





## 📍 COORDONNEES DES CHARGES DE MISSION VAE/ FORMATION

### **CHARENTE-MARITIME NORD**

**Chargé de mission : Pierre Marie ROY**

**Territoires : La Rochelle, Ile de Ré, Pays d'Aunis**

**> Maison de l'emploi**

**Cité des métiers - 88, rue de Bel Air - 17000 La Rochelle**

**pm.roy@cr-poitou-charentes.fr - 05 46 55 34 21**

### **CHARENTE -MARITIME CENTRE**

**Chargée de mission : Delphine BARREAU**

**Territoires : Rochefort, Royan, Marennes-Oléron**

**> Maison de l'Emploi de Rochefort**

**Parc des Fourriers - 1, Avenue Maurice Chupin - 17300 ROCHEFORT**

**d.barreau@cr-poitou-charentes.fr - 05 46 99 99 66**

### **CHARENTE -MARITIME**

**Chargé de mission : David OVIEVE**

**Territoires : Saintes, Saint-Jean d'Angély**

**> Maison de l'Emploi de Saintes - 62, Cours National - 17100 SAINTES**

**d.ovieve@cr-poitou-charentes.fr - 05 46 90 77 21**

### **NORD DEUX-SÈVRES**

**Chargée de mission : Marie HORREAU-BIGOT**

**Territoires : Bressuire, Thouars - Parthenay**

**> Maison de l'emploi - 27, bd du Colonel Aubry - 79300 BRESSUIRE**

**m.horraubigot@cr-poitou-charentes.fr - 05 49 81 19 20 - LD 05 49 81 80 51**

### **NORD VIENNE**

**Chargée de mission : Sylvie CLAVEAU**

**Territoires : Châtelleraut Loudun**

**> MEEF - 209, Grand'rue Chateauneuf - 86100 CHATELLERAULT**

**s.claveau@cr-poitou-charentes.fr - 05 49 85 44 82**

### **VIENNE CENTRE**

**Chargé de mission : Dominique CLEMOT**

**Territoires : Poitiers et son arrondissement**

**> Maison de la Région - 15, rue de l'Ancienne Comédie - 86021 POITIERS CEDEX**

**d.clemot@cr-poitou-charentes.fr - 05 49 85 44 82 - 05 49 55 81 92 - LD 05 49 55 76 67**



### **SUD VIENNE - NORD CHARENTE**

**Chargée de mission : Geneviève LE BOT**

**Territoires : Civray, Montmorillon, Ruffec - Confolens**

> **Mairie de Civray - 12, Place Charles De Gaulle - 86400 CIVRAY**

**[g.lebot@cr-poitou-charentes.fr](mailto:g.lebot@cr-poitou-charentes.fr) - Civray : 05 49 87 00 49 - Montmorillon : 05 49 91 56 83**

### **SUD CHARENTES**

**Chargé de mission : Dominique VERGER**

**Territoires : Barbezieux, Cognac - Jonzac**

> **Maison Communautaire de l'Emploi - 32, rue de la motte - 16300 Barbezieux**

**[d.verger@cr-poitou-charentes.fr](mailto:d.verger@cr-poitou-charentes.fr) - 05 45 98 93 60**

### **SUD DEUX-SÈVRES**

**Chargé de mission : Patrice RIFFAULT**

**Territoires : Melle, Niort - St Maixent**

> **CBE Mellois 2000 - 1, rue du Simplot - 79500 Melle**

**[p.riffault@cr-poitou-charentes.fr](mailto:p.riffault@cr-poitou-charentes.fr) - 05 49 27 97 17**

### **CENTRE CHARENTE**

**Chargée de mission : Ghislaine PASTRY**

**Territoires : Angoulême**

> **CIBC - Boulevard de Bigorre - Bât. 3 - 16000 Angoulême**

**[g.pastry@cr-poitou-charentes.fr](mailto:g.pastry@cr-poitou-charentes.fr)**



instances locales, EDEC territorial ou Comité de Bassin d'emploi, il gagne en compétences. Son rôle d'interface entre les acteurs de terrain et les services formation et économie de la Région, à Poitiers, s'intensifie.

### ③ En chantier permanent

La mission du chargé de mission comporte un volet développement à l'échelon local et régional. Il met en place des actions de VAE et/ou de formation en direction de publics cibles : demandeurs d'emploi issus du secteur tertiaire à l'agence de Pôle Emploi de Jonzac, détenus de la Maison d'Arrêt de Vivonne, salariés en chômage partiel chez Heuliez à Cerizay, travailleurs handicapés d'ESAT, etc.

Il peut aussi soit initier un projet et en assurer la maîtrise d'œuvre, soit y collaborer comme dans les plateformes de reconversion de Niort, Rochefort, Châtelleraut ou encore de la Cité des Métiers de la Rochelle.

Sur le plan interne, il contribue à sept chantiers ouverts en 2008, dont l'activité perdue au rythme des priorités : la professionnalisation du réseau VAE, l'évaluation de l'activité des PRC et des chargés de mission, le suivi à 6 mois des personnes conseillées, le renforcement du conseil VAE et la définition d'un conseil professionnel, la VAE et l'entreprise, la VAE et le handicap, la communication sur l'offre de service.

Sur le terrain de la formation, le chargé de mission est également sollicité pour la lecture et l'analyse des réponses à appels d'offre et pour faire remonter des besoins de formation émanant des territoires.

Ce contexte d'activités, à la fois au sein de l'institution régionale et sur les territoires, l'enrichissement progressif des missions au contact de la vie économique et d'une diversité d'interlocuteurs ont fait évoluer le poste initial de conseiller VAE vers celui de chargé de mission VAE et formation.

## ▷ RÉCIT DE DAVID OVIEVE, NOUVEAU CHARGÉ DE MISSION VAE ET FORMATION EN SAINTONGE INTÉRIEURE

*David OVIEVE a été Conseiller Principal d'Éducation (CPE) essentiellement en lycée professionnel. Après un master professionnel en Sciences de l'Éducation, il s'est porté candidat pour un poste de chargé de mission « conseil en VAE et formation » à la Région Poitou-Charentes.*

*J'ai intégré en mars 2009, en même temps qu'une nouvelle collègue, une équipe de huit chargés de mission, constituée en 2006 et 2007. J'y ai découvert une organisation structurée et ouverte, l'accueil qui m'a été réservé était à la fois professionnel et chaleureux. Dès ma prise de fonction, j'ai passé une semaine à la Maison de la Région pour découvrir les services avec lesquels j'allais travailler par la suite : apprentissage, économie, formation... J'ai assisté à deux journées de formation destinées aux nouveaux conseillers des PRC. Cela m'a été utile pour compléter mes connaissances plutôt théoriques de l'entretien-conseil VAE. Après cette semaine à Poitiers, j'ai fait connaissance des différents partenaires du territoire où j'avais à intervenir : la Saintonge intérieure, à l'Est du département de la Charente-Maritime.*

*J'ai d'abord choisi d'aller à la rencontre des quatre conseillères du PRC, issues de structures différentes (CIDFF, Chambre de Métiers, CIBC, Retrouvaille). Cela m'a permis d'appréhender plus précisément le champ de leurs activités et la*



*culture professionnelle dans laquelle elles évoluent car le conseil VAE n'est pas leur activité principale. J'ai ensuite rencontré un grand nombre d'organismes de formation prestataires de la Région, soit pour l'accompagnement VAE des demandeurs d'emploi, soit dans la mise en œuvre du Service Public Régional de Formation. J'ai enfin commencé à accueillir, informer et conseiller des personnes intéressées par la VAE, accompagné et guidé, pendant une quinzaine de jours, par une collègue plus expérimentée.*

*J'ai pu apprécier la qualité, l'organisation et la réactivité du service territorialisé que l'équipe « historique » avait construit. Sa crédibilité et sa légitimité, acquises au fil du temps, s'appuient principalement sur deux points forts que j'ai pu mesurer en situation :*

- *une proposition de service public d'Accueil, d'Information, d'Orientation et de Conseil VAE située au plus près des personnes, ce qui implique de « mailler » géographiquement et surtout d'animer chaque territoire. A mon tour, j'assure des permanences à Saintes et à Saint Jean d'Angély.*
- *un principe de neutralité propre au dispositif VAE : les chargés de mission et leurs conseillers, qui se rencontrent régulièrement, occupent le terrain à égale distance des différents « valideurs ».*

*Mes homologues, tous impliqués dans la VAE depuis ses débuts en tant qu'accompagnateurs ou conseillers, ont élaboré, expérimenté et désormais formalisé une pratique de l'entretien conseil VAE. Celle-ci n'est toutefois pas figée et se nourrit de différentes études quantitatives et qualitatives : nombre de personnes reçues, nombre d'entretiens réalisés / nombre de livrets 1 déposés ; évolution de la demande, suivis à 6 mois... Au regard de ces données, étoffées et affinées au fil du temps, l'équipe des chargés de mission s'interroge sur la forme nouvelle que pourrait prendre l'offre de service dans un avenir assez proche : une offre plus en adéquation avec la diversité des demandes, droits à la formation, combinaison VAE et formation, recherche d'emploi, choix stratégiques en matière de mobilité professionnelle etc.*



## ► LE PRC AU SERVICE DES PARCOURS ET DES TRANSITIONS PROFESSIONNELLES

*Au-delà de l'accompagnement des personnes qui projettent de réaliser une VAE (lire le témoignage de Béatrice en page 43), le Point Régional Conseil intervient aussi en appui dans la construction, (ou la reconstruction) de parcours des salariés licenciés.*

*« Fouiller son passé professionnel facilite sa projection » illustre Patrice Riffault, chargé de mission VAE/formation de la Région Poitou-Charentes. Basé sur le territoire Sud Deux-Sèvres, il intervient auprès des salariés licenciés sur la plateforme du Contrat de Transition Professionnelle (CTP).*

*« Mon intervention ne se limite pas à l'information/conseil sur la VAE. Elle s'inscrit plus globalement sur le champ de l'orientation professionnelle. Les actions sont menées en partenariat avec une conseillère psychologue du travail de l'AFPA et les conseillers Pôle emploi, vers les adhérents du CTP. Elles sont de plusieurs types : des temps collectifs d'information générale sur les dispositifs mobilisables dans leur situation, et des espaces individualisés centrés sur les besoins de la personne pour construire son projet.*

*Lorsqu'il est question de formation et/ou de VAE, nous étudions avec l'intéressé la faisabilité de l'action et ses modalités de mise en œuvre dans une logique de parcours. Ces temps de conseil individuel permettent fréquemment d'utiliser les outils VAE, notamment l'écriture sur ses activités professionnelles : le fait de se présenter « sur papier » pose le réel de façon différente. Cela met en évidence l'intérêt de travailler sur son « capital compétences ».*

*J'interviens également à la commission technique de formation qui a pour objet de discuter de la pertinence de toutes les demandes de formation. Généralement, le conseiller ou consultant vient présenter le dossier de l'adhérent et nous en étudions les différents aspects : adéquation avec le projet professionnel, prise en compte de l'expérience, contenu de la formation...*

*Plus récemment j'ai proposé la mise en place d'un parcours d'aide à l'orientation. Il est composé d'une dizaine d'ateliers thématiques qui visent à informer (VAE, Formation, Entreprendre) et à évaluer les aptitudes (à l'apprentissage, à la communication, à l'outil informatique). Ce dispositif, en cours d'expérimentation avec plusieurs partenaires, se veut formatif. Il a entre autre vocation « d'équiper » chaque bénéficiaire d'outils utiles à la prise de décision.*

*Avec la mise en place de la plateforme dans les Deux-Sèvres, le Point Régional Conseil a montré son savoir-faire dans l'évolution d'une offre de service au bénéfice de salariés confrontés à des plans de licenciement. Sur les autres territoires, surtout si ces derniers ne disposent pas de structures telles que les Maisons de l'emploi, les conseillers et chargés de mission VAE sont en capacité de répondre aux salariés qui s'interrogent sur leur avenir professionnel. La VAE, mais aussi la formation, c'est un peu leur registre. »*

*Patrice Riffault, chargé de mission VAE/formation de la Région Poitou-Charentes*

# Outils et partis pris



Le dispositif de VAE a ouvert de nouveaux champs aux pratiques d'information et de conseil. Pour répondre aux recommandations de la circulaire d'avril 2002<sup>6</sup> organisant l'information conseil, il s'est appuyé sur des structures ayant une activité d'information, d'orientation et de conseil. Nouveaux domaines d'investigation, nouvelles sources d'information, pratiques renouvelées, la mise en place d'un processus de professionnalisation et la création d'outils se sont avérés nécessaires et continuent d'évoluer avec le dispositif et en fonction des besoins du public.

## La professionnalisation

Le réseau s'est constitué sur la base de la pratique professionnelle des conseillers (orientation scolaire, bilan, conseil professionnel, accompagnement d'insertion, gestion des ressources humaines, etc.). Ceux-ci ont tous un socle de compétences communes : analyser une demande, rendre accessible une information, explorer un parcours, valoriser des acquis, faire émerger des hypothèses, structurer un plan d'action, permettre une prise de décision, mettre en place une stratégie, mobiliser des financements.

Un processus de professionnalisation a été mis en place. Il a consisté à adapter ce socle de compétences communes à cette nouvelle voie d'accès à la certification qu'est la VAE.

Au premier semestre 2003, l'ARFTLV, dans le cadre de la mission régionale VAE, s'est chargée de la professionnalisation de la première génération des nouveaux conseillers. La Région a intégré cette activité au moment de la réorganisation du service.

### ① L'habilitation

L'exercice de l'activité de conseil repose sur le conventionnement d'une structure avec la Région, en vue de l'attribution d'une subvention, et de l'habilitation, d'un ou de plusieurs conseillers. Le processus d'habilitation des conseillers est organisé en deux étapes : la phase de professionnalisation initiale et l'accompagnement à la prise de fonction. La participation du conseiller à ce processus conditionne son intégration au réseau.

L'habilitation est également liée à sa participation aux réunions d'échange de pratiques entre conseillers organisées dans chaque PRC et la pratique soutenue d'entretiens conseil sur la base minimum annuelle de 40 entretiens et la participation aux rencontres régionales (1 ou 2 journées par an).

### ② La formation des nouveaux conseillers

Les conseillers volontaires, repérés par les structures, doivent participer à deux jours de formation dans les locaux de la Région. Cette formation a lieu une fois par an pour une douzaine de conseillers, selon le taux moyen de renouvellement dû aux changements de poste ou de structure des conseillers ou le conventionnement de structures supplémentaires.

<sup>6</sup> Circulaire DGEFP n° 2002/24 du 23 avril 2002



L'animation est assurée par des chargés de mission. Le programme est conçu pour donner aux conseillers tous les éléments qu'ils doivent s'approprier pour la pratique du conseil en VAE : le cadre général, les principes et les enjeux de la VAE, l'organisation du réseau et de l'offre de service régionaux, la pratique du conseil en VAE (objet, limites, déroulement, repérage des indices, posture) et les sources d'information sur les certifications. En 2010 a été inaugurée une troisième journée de « retour sur pratique » pour travailler sur des cas vécus par les conseillers. Les nouveaux conseillers bénéficient également d'un accompagnement individuel à la prise de fonction pour consolider leurs acquis, soit par le chargé de mission du PRC, soit par un conseiller plus expérimenté. Pendant cette période de « tutorat », ils participent en tant qu'observateur à des entretiens avant d'en conduire eux-mêmes en présence du « tuteur » ; ils animent, également en sa présence, une réunion d'information publique.

### ③ Un processus fondé sur l'échange de pratique...

L'échange de pratiques est un des fondements de l'activité du réseau, tant au niveau local que régional.

Au plan local, des réunions sont organisées régulièrement par chaque PRC, toutes les quatre à six semaines. Ces réunions répondent au double objectif d'aider collectivement un conseiller à répondre à une situation problématique et de travailler sur des thématiques pour approfondir et actualiser des connaissances, souvent liées à la conjoncture : mise en place de plateformes de reconversion, présentation des procédures de valideurs, lancement du passeport régional formation et orientation, ingénierie de financement, la VAE dans la fonction publique, etc.

### ④ ...et des apports théoriques, méthodologiques

Une à deux journées par an mobilisent l'ensemble des conseillers du réseau au plan régional. Préparées et animées par les chargés

de mission, elles sont destinées à apporter des éléments à la fois théoriques et pratiques ; elles portent sur des sujets propres à la VAE ou plus spécifiques, sur un secteur d'activité par exemple.

Ces journées permettent en outre d'entretenir et de développer la cohérence et la qualité de l'offre de service régionale ainsi que la cohésion et la compétence du réseau.

Les acteurs du champ de la VAE (services de validation, organismes d'accompagnement, membres de jury) contribuent à l'animation de ces rencontres. Ils sollicitent à leur tour le réseau pour des manifestations ou des journées d'information qu'ils organisent. Les échanges s'effectuent à plusieurs niveaux.

La DRASS, par exemple, a invité le réseau des PRC, en décembre 2009, à un séminaire intitulé : « La validation des acquis de l'expérience, voie d'accès aux diplômes du travail social : entre démarche formative, démarche de professionnalisation et démarche de qualification ». Dans ce type de manifestation, dont l'objectif, pour le valideur, est d'informer sur son actualité et ses actions en matière de VAE, inviter des chargés de mission et des conseillers VAE démontre qu'ils sont, pour lui, des relais légitimes de leur information.

Outre ces sollicitations ponctuelles, accompagnateurs et valideurs contribuent à l'activité quotidienne du PRC : contacts téléphoniques des conseillers avec les valideurs, demande de précisions sur les référentiels et attentes d'un diplôme, de conseils sur la recevabilité, préparation du passage de relais sur la rédaction du livret 2, etc.

Ces échanges évitent le cloisonnement de chacun dans son rôle et ses missions et rendent plus aisé l'accès aux étapes suivantes. Ces relations avec les valideurs sont d'autant plus importantes que de plus en plus de certifications sont accessibles par la VAE. Même s'ils se sont efforcés de les rendre plus lisibles avec l'appui de la Commission Nationale de la Certification professionnelle (CNCP), ce sont eux qui en détiennent l'expertise.



## ▷ LE REGARD D'UN NOUVEAU CONSEILLER VAE

*Thierry Vallée est accompagnateur socioprofessionnel (ASP) au Centre social de Marans (17). En mars 2009 il a dû remplacer un conseiller VAE sans avoir préalablement suivi la formation « nouveaux conseillers ». C'est donc avec l'appui du chargé de mission du PRC de La Rochelle qu'il est « entré en VAE », avec lui qu'il a assisté à des entretiens conseil avant d'en mener, d'abord sous la responsabilité du chargé de mission, puis seul. Il a participé à l'activité du PRC, et notamment aux réunions d'équipe mensuelles. En janvier 2010, il a enfin pu suivre la formation, obligatoire, pour les nouveaux conseillers.*

*« Cette formation m'a beaucoup aidé, même si 2 jours, c'est un peu court. Le rythme est soutenu et il y a beaucoup de notions à assimiler, d'outils auxquels se familiariser. J'ai particulièrement apprécié le travail en binôme sur les études de cas. Ça permet de confronter les regards et méthodes de travail et de recherche de l'information. J'ai trouvé intéressant d'avoir des intervenants d'horizons différents et aux points de vue complémentaires.*

*« La formation m'a permis de mieux saisir les enjeux de la VAE, d'y voir plus clair sur les outils et les méthodes et d'être conforté dans ma pratique.*

*« La mission de conseiller VAE est complexe. Elle nécessite une grande faculté d'adaptation. Je reçois des personnes qui ont des parcours et des niveaux d'information sur la VAE très différents, des métiers que je ne connais pas ou qui arrivent avec des prescriptions pas toujours adaptées. C'est aussi ce qui en fait la richesse...*

*« La question du financement en fonction du statut, de la situation de la personne, n'est jamais simple à traiter, même si nous disposons d'une trame pour nous y aider.*

*« Je compte sur le suivi à 6 mois pour avoir du recul sur ce que je fais en entretien, pour savoir ce que les personnes en ont fait.*

*« Je considère la VAE comme un « + ». Dans un entretien VAE, je peux aussi évoquer des dispositifs qui me semblent adaptés à la situation de la personne, comme l'évaluation en milieu de travail, peu connue, pour un demandeur d'emploi par exemple. Du fait que je ne suis pas conseiller de Pôle emploi, les personnes sont plus à l'aise et disent parfois les choses plus facilement. Je les sens soulagées lorsque je leur explique qu'elles n'ont aucune obligation à se lancer dans la VAE.*

*« Parallèlement, dans mon travail, il m'arrive d'utiliser les outils de la VAE. Avoir acquis la « culture référentiel » me permet d'aller dans le détail de la compétence pour monter un projet professionnel par exemple. Je me sers aussi beaucoup du site de l'ASP (Agence de service et de paiement, ex CNASEA) pour les métiers de service à la personne, demande d'orientation fréquente dans le territoire du Centre social.*

*J'aimerais que les gens viennent me voir plus « naturellement », mais il va falloir du temps. Exercer en milieu rural ne facilite pas les choses. Il faut avoir de bons relais et de bons outils de communication. Arriver à faire connaître la VAE sur ce territoire est mon objectif principal ».*



## ▷ INTERVIEW DE DANIELLE GOURAUD, CONSEILLÈRE VAE

*Danielle Gouraud est accompagnatrice en modules d'orientation approfondie. Conseillère VAE depuis 2003, elle a suivi l'ensemble des actions de professionnalisation VAE*

*En 2003 vous étiez parmi les premiers conseillers formés, qu'en avez-vous gardé ?*

*Au début, la professionnalisation durait 6 ou 7 jours. Je me demande comment font les nouveaux conseillers avec seulement deux jours. Pour moi, suivre ces formations a été très important parce qu'avec la VAE, on abordait quelque chose de totalement nouveau. J'y ai trouvé des choses très intéressantes, notamment tout le travail sur la déontologie qui nous a permis de bien nous situer dans le processus VAE. J'ai vraiment beaucoup aimé.*

*Percevez-vous une évolution dans les besoins de professionnalisation en matière de VAE ?*

*La formation de 2003 paraîtrait peut-être décalée aujourd'hui, pas assez concrète. On centrait son attention sur le dossier 2, le passage à l'écrit et le financement de l'accompagnement. À présent, on se rend compte que la recevabilité, ce n'est pas simple non plus. Dans le passé, j'ai suivi des formations au portfolio avec Ginette Robin. Je sais à quel point le descriptif des activités est difficile, mais j'ai aussi conscience de tout ce que ça apporte en termes de repérage de ses compétences et par conséquent de (re)valorisation personnelle...*

*Y a-t-il d'autres points qui mériteraient un éclairage supplémentaire ?*

*D'autres aspects me posent encore problème, comme le choix du niveau de la certification. Souvent j'hésite à proposer un bac + 2. J'ai compris que ce positionnement ne dépend pas uniquement des responsabilités prises au sein de l'entreprise mais aussi du propre regard de la personne sur ses activités et aussi du niveau d'exigence du jury. Le positionnement sur un niveau dépend également de l'objectif de la personne, parfois aussi de son âge. J'ignore comment ce type de problème pourrait être traité, sauf à faire des études de cas et à échanger nos pratiques.*

*Les rencontres au sein du PRC font aussi partie de la professionnalisation des conseillers ?*

*Oui. Nous y faisons le point sur la situation de chacun, sur les informations récentes qui ont trait à l'activité VAE. Régulièrement nous recevons un accompagnateur. Ces rencontres sont importantes mais je regrette qu'il n'y ait pas plus de temps accordé à l'échange de pratiques. En cas de difficulté, c'est au chargé de mission que je m'adresse, il est très disponible, mais il ne peut pas toujours compenser. Un travail régulier sur des cas me semblerait important.*

*Quel est votre regard rétrospectif sur la professionnalisation ?*

*Pour moi, ça a été un cadeau extraordinaire, indispensable. Je sais que c'est complexe à mettre en place, surtout parce que la VAE n'est pas l'activité essentielle de chaque conseiller. Actuellement, il n'y en a peut-être pas assez. 2 à 3 jours par an seraient nécessaires. Et surtout, il faut absolument pouvoir pratiquer, sinon il est très facile d'oublier.*

*Pensez-vous que votre exercice de conseillère VAE influe sur votre pratique habituelle ?*

*J'accompagne des personnes en contrats aidés et au RSA. Je ne sais pas repérer si mon expérience de conseillère VAE a un impact. Ce sont deux pratiques tellement différentes et les gens que je rencontre n'ont en général pas assez travaillé pour penser à la validation.*



## Les outils du conseiller

« ... ce qu'est l'action d'informer : une médiation entre information d'un côté, construction et appropriation de l'information par le demandeur, de l'autre. La médiation consiste alors en un double processus :

- De transformation de l'information disponible en information accessible pour une personne ;
- D'étayage de son appropriation. »<sup>7</sup>

Informeur ne va pas de soi. De cette toute première étape peut cependant dépendre le reste d'un parcours, « la qualité de la décision étant conditionnée par la qualité de l'information dont dispose la personne »<sup>8</sup>.

Le conseiller doit donc s'informer et maintenir un niveau d'information suffisant pour fournir au candidat à la VAE « l'information nécessaire à l'évaluation de la pertinence et de la faisabilité de son projet de VAE et à son engagement concret dans la démarche »<sup>9</sup>. Le candidat, quant à lui, doit avoir l'assurance de trouver une qualité d'information égale quelque soit le PRC auquel il s'adresse. Pour l'aider à analyser son activité professionnelle et choisir la certification adéquate, le conseiller doit, en plus d'une bonne connaissance des métiers et des secteurs professionnels, être en mesure :

- d'identifier les certifications, en comprendre le registre (est-elle plutôt sur les savoirs, ou sur les savoir-faire ? D'application sectorielle ou intersectorielle ? etc.) pour l'expliquer au candidat et lui permettre de choisir celle qui correspond le mieux à son projet de :

- connaître les nomenclatures pour situer les niveaux de certification
  - connaître les procédures de validation des valideurs, leurs calendriers de jury, les coûts qu'ils pratiquent, etc.
  - trouver et de savoir déchiffrer et comprendre un référentiel d'activités
- Etc.

Tous ces aspects sont traités lors des journées de professionnalisation « initiale », au travers de démonstrations et d'études de cas qui permettent aux conseillers d'entrer en contact et de s'approprier leurs « outils de travail ». Les réunions régulières au sein de chaque PRC, sont une autre occasion, notamment par les échanges de pratiques, d'actualiser et d'approfondir leurs connaissances.

### Niveau national

Le Répertoire national des certifications professionnelles, le RNCP, est LA base de ces « outils de travail ». Il est géré par la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) créée par la Loi de modernisation sociale de 2002<sup>10</sup>.

« Le répertoire national de certifications professionnelles (RNCP) a pour objet :

- de tenir à la disposition des personnes et des entreprises une information constamment à jour sur les diplômes et les titres à finalité professionnelle ;
- de garantir la fiabilité, la reconnaissance et la lisibilité des certifications.

Il doit ainsi faciliter l'accès à l'emploi, la gestion des ressources humaines et la mobilité professionnelle.

Le RNCP est conçu pour être disponible gratuitement par internet<sup>11</sup> à partir du site de la CNCP ».

Les conseillers disposent d'autres outils comme Certifinfo, référentiel national de certifications (passées ou présentes), le plus complet, réalisé

<sup>7</sup> Ibidem

<sup>8</sup> Ibidem

<sup>9</sup> Information conseil en VAE : une pratique d'orientation professionnelle / Isabelle Bouy. In : AFP, n° 215

<sup>10</sup> Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002, art. 134

<sup>11</sup> www.cnpc.gouv.fr



par un ensemble de partenaires (le réseau des CARIF – dont fait partie l'ARFTLV -, la CNC, l'ONISEP, la DGEFP, Pôle emploi, Centre INFFO) qui proposent des informations plus « brutes », notamment les textes qui régissent la vie des certifications.

Autres sources d'information indispensables, les sites ministériels, des universités, d'organismes de formation qui proposent leur propre certification, les sites des financeurs et notamment des OPCA, etc.

Les conseillers doivent rapidement acquérir la maîtrise de ces différentes sources et de leurs arcanes pour être en mesure de travailler son projet avec le candidat.

Ces outils, s'ils sont accessibles à tous, requièrent, au-delà de la maîtrise de leur usage, l'expertise de leur objet.

### Niveaux régional et local

Au niveau régional, les conseillers disposent d'un autre type d'outils, d'accès réservé, certains servant à organiser et à adapter l'usage des outils nationaux, d'autres à faciliter la communication au sein et entre PRC ainsi que l'accueil et le suivi des personnes.

Chaque PRC a son propre espace collaboratif pour se répartir le travail, prendre les rendez-vous aux entretiens individuels et aux réunions d'information public, déposer des fichiers à usage commun. Une messagerie permet aux conseillers de communiquer entre eux.

#### ① ResoVAE

À partir de cet espace, ils accèdent à Resovae, un site qui permet de suivre le candidat, de la réunion d'information jusqu'à 18 mois après.

Il comprend un espace « bibliothèque » de documents utiles aux conseillers, notamment « la valisette du conseiller », ainsi qu'un forum pour échanger des « trucs » sur des points délicats.

Resovae permet de suivre également l'activité du PRC et de chaque conseiller. C'est à partir de ses données qu'est constitué le tableau de bord régional de l'activité VAE.

#### ② La « valisette » du conseiller

La « valisette du conseiller », remise lors des journées de professionnalisation « initiale », contient les éléments de base, le b-a ba du conseiller. Elle comprend une partie :

- Information, contenant les documents permettant de donner une information générale sur la VAE, un schéma du parcours de VAE, un lexique, etc.
- Conseil, proposant des éléments pour aider le conseiller lors d'un entretien avec un candidat pour l'élaboration du parcours, le recueil des preuves de son expérience, le financement, la procédure VAE par valideur, etc.
- Calendrier, avec les dates de dépôt des dossiers et de jury disponibles.
- Documents complémentaires pour l'information et le conseil avec des informations spécifiques comme le cahier des charges de l'accompagnement des MFREO, des informations sur les professions réglementées, etc.
- Culture générale du conseiller où trouver des rapports importants, des informations sur le Cadre européen des certifications (CEC), etc.

Dans la mesure où la demande des personnes se diversifie, les conseillers doivent aussi varier leurs sources d'information. Ils trouvent sur le site de l'ARFTLV<sup>12</sup> des informations de tous ordres liées à la formation, l'orientation, l'insertion et l'emploi, comme des fiches techniques juridiques (sur les contrats, les dispositifs, les financements, etc.). Pour les questions liées à la formation ou à l'orientation de leurs interlocuteurs, ils peuvent recourir à la base de données régionale sur l'offre de formation, Ares<sup>13</sup>, qui offre des informations complètes sur les stages du Service public régional de la formation (SPRF) ou les actions de promotion sociale financées par la Région par exemple.

<sup>12</sup> [www.arftlv.org](http://www.arftlv.org)

<sup>13</sup> [www.ares.arftlv.org/](http://www.ares.arftlv.org/)



Autre moyen d'information possible, le réseau des Cellules régionales interservices (CRIS VAE), établies par la circulaire d'avril 2003<sup>14</sup> organisant l'information conseil au niveau territorial, et qui constitue l'InterCRISVAE. Les sollicitations à l'InterCRIS concernent une demande

de référentiel a priori inaccessible, de précisions sur des modalités de VAE propres à une autre région, des documents sur des thématiques susceptibles de faire l'objet de l'organisation d'une journée régionale, etc., pour gagner du temps de recherche.

### ▷ LES OUTILS DE BASE DU CONSEILLER VAE

- **La sithèque** : accès direct aux sites des principaux des valideurs
- **La base des référentiels** : accès aux référentiels des certifications les plus demandées en région
- **Le guide des procédures** : accès aux informations sur les modalités et les spécificités des valideurs à chaque étape du parcours de VAE avec les coordonnées de leurs référents locaux et/ou régionaux
- **Tableau récapitulatif des financements** : les possibilités de financement des étapes de la VAE selon la situation du candidat
- **Les contacts locaux** : les accompagnateurs et les référents des valideurs
- **L'agenda** : une partie générale avec les dates de permanences ou de réunion d'information dans les territoires ; une partie « professionnel » de RESOVAE, il permet de gérer, au niveau du PRC, le planning des conseillers par réunion ou permanence.
- **L'actualité sur la VAE et les certifications, diffusée par l'ARFTLV** : l'information au quotidien sur la VAE : expérimentations, nouveautés, textes officiels, etc.

<sup>14</sup> Circulaire DGEFP n° 2002-24 du 23 avril 2002



## L'implication de l'ARFTLV

L'Agence Régionale de la Formation Tout au Long de la Vie (ARFTLV) est la Cellule Régionale Inter Services (CRIS) de Poitou-Charentes ; c'est par elle que passent les conseillers et chargés de mission pour interpellier l'Inter CRIS.

Jusqu'à la loi relative aux libertés et aux responsabilités locales d'août 2004<sup>15</sup>, elle était chargée, en tant que CRIS, du pilotage, de l'animation et de l'information du réseau, et de la professionnalisation des conseillers.

Aujourd'hui, l'ARFTLV continue à contribuer au fonctionnement et au développement du service Accueil Information Orientation Conseil (AIOC) VAE en collaboration avec les services de la Région. Elle assure l'interface entre le niveau national (Commission Nationale de la Certification Professionnelle, Délégation

Générale à l'Emploi et la Formation Professionnelle) et le niveau régional (services de l'État en région, Conseil Régional), participe à la professionnalisation des acteurs, et, à partir de la veille sur les expérimentations et l'actualité de la VAE et des certifications, diffuse les informations nécessaires à l'activité VAE.

C'est également l'Agence qui réalise chaque année un tableau de bord régional de l'activité VAE, diffusé sur son site ([www.arftlv.org](http://www.arftlv.org) – dossier VAE et certifications).

Avec la lettre électronique « Atout compétences » envoyée chaque semaine dans les boîtes à lettres de ses abonnés, elle se fait l'écho de l'actualité sur la VAE et sur les certifications.

De plus, à travers son service d'information téléphonique grand public HORIZON<sup>16</sup>, elle repère les personnes susceptibles d'être intéressées à qui elle donne un premier niveau d'information sur le dispositif, complété par l'envoi de documentation (fiche(s) technique(s), plaquette VAE région, etc.), les dates de réunion d'information avant de les orienter vers PRC VAE.

<sup>15</sup> Loi n° 2004-809 du 13 août 2004

<sup>16</sup> [www.horizon-info.org/](http://www.horizon-info.org/) ou au 0810 899 100



## L'accueil et l'information

Avec la loi du 4 mai 2004, qui a institué le DIF, les salariés deviennent des « acteurs » de la formation tout au long de la vie. En visant à favoriser l'évolution professionnelle de chacun, l'ANI du 7 janvier 2009 renforce cette position. Plus que de résultat, relevant de la responsabilité individuelle, les pouvoirs publics ont une obligation de moyens et doivent proposer des ressources (conseil, accompagnement, financement).

La politique de formation de la Région Poitou-Charentes illustre ce principe. Elle définit, dans le dernier Schéma Régional des Formations, de grandes orientations avec l'objectif de « Construire des réponses qui permettent à tous d'obtenir progressivement une certification ».

Le réseau des PRCVAE est un des moyens, avec le Service public régional de la formation, qui concourt à la réalisation de cet objectif. Avant tout réseau de proximité, il « maille » finement le territoire. En communiquant sur lui, la Région Poitou-Charentes rend plus lisibles ses services et en renforce l'accessibilité.

### ① Respect du cahier des charges

Chaque structure partenaire, comme le stipule le cahier des charges des PRC, doit « accueillir, informer et communiquer sur la VAE », ne serait-ce que pour indiquer aux personnes intéressées où elles peuvent s'adresser et les diriger prioritairement vers le PRC.

Des outils de communication, repérables par un logo commun, ont été conçus pour faciliter l'identification de ces lieux d'accueil et leur appartenance au réseau : affiches, totem, plaquette. Le totem et les affiches signalent un lieu où peut être dispensée au moins de l'infor-

mation, si ce n'est un conseil, sur la VAE. Les plaquettes, destinées au public, rappellent succinctement ce qu'est la VAE, les étapes qui la jalonnent, les lieux d'implantation des PRC avec les coordonnées du chargé de mission correspondant.

### ② L'accueil du PRC

Chaque PRC est doté d'un secrétariat implanté au lieu de la résidence administrative du chargé de mission (Maison de l'emploi, CIBC, Mairie, etc.) avec qui il travaille en étroite relation. Les chargés d'accueil ont pour tâche d'accueillir les personnes physiquement, au téléphone, ou par courriel. Ces contacts, souvent les tout premiers avec la VAE, sont donc primordiaux.

Le chargé d'accueil connaît l'organisation du PRC et les principes de base de la VAE. Il est en mesure de proposer une réponse adaptée à la nature de la demande, de prendre les inscriptions à une réunion d'information publique, de fixer un rendez-vous avec un conseiller du réseau, de proposer un échange téléphonique avec le chargé de mission, en fonction des disponibilités de chacun.

### ③ Les réunions d'information publiques

Les réunions d'information représentent, pour beaucoup, leur premier pas vers la VAE. Ces réunions ont été instaurées rapidement après la création du dispositif pour éviter aux valideurs de répéter cette première information à chaque personne reçue. Les lieux de réunion ont été progressivement multipliés, notamment dans les territoires ruraux, pour répondre au besoin ou le susciter (voir la carte page 26). Ces réunions sont organisées régulièrement, de une à deux fois par mois, à des moments où elles sont le plus accessibles à tous, et notamment aux salariés.

Pour répondre à ses obligations d'objectivité et de neutralité, le conseiller ou le chargé de mission qui l'anime présente la VAE de façon globale (ce qu'est la VAE, ses objectifs, ses



conditions, à qui elle s'adresse, pour quel type de certification, les étapes à suivre, son financement, les interlocuteurs, les différents valideurs, etc.) avant de répondre aux questions posées par le public. Ces échanges sont un élément

important de l'animation car ils permettent, à partir d'une question personnelle, d'apporter des précisions et d'entrer plus avant dans la démarche au profit de tous.

## 📌 TÉMOIGNAGE D'UNE CHARGÉE D'ACCUEIL DE PRC

*En quoi consiste votre fonction d'accueil VAE au sein de la maison de l'Emploi du Pays de Saintonge Romane ?*

*J'assure l'accueil physique et surtout téléphonique des personnes qui souhaitent avoir des renseignements sur la VAE. J'assure également l'assistance administrative auprès du Chargé de mission VAE.*

*Comment concevez-vous votre activité d'accueil ?*

*Que je l'accueille sur place ou au téléphone, j'essaie de savoir, au cours de ma conversation avec la personne si elle envisage la VAE pour la 1<sup>ère</sup> fois. Dans ce cas j'essaie de la positionner sur la réunion d'information collective la plus proche, si c'est possible, si elle n'est pas trop éloignée, pour qu'elle puisse se faire une idée générale de la démarche VAE.*

*Dans le cas où elle a déjà tenté ou commencé une démarche VAE qui n'a pas abouti, je lui propose directement un rendez-vous pour un entretien individuel avec un (e) conseiller (ère) en lui précisant les documents à apporter si elle en a, et si elle les a gardés. Je propose aussi directement un rendez-vous si la personne ne peut pas assister à l'information collective en lui précisant simplement qu'une information générale lui sera donnée au début de l'entretien. Je lui demande d'apporter un CV actualisé pour que le conseiller puisse vérifier avec elle si le diplôme qu'elle vise est bien en rapport avec son expérience.*

*Je trouve une date, une heure et lieu qui convient à la personne et je saisis le rendez-vous en direct dans l'agenda en lui donnant le nom et le téléphone du conseiller qui la suivra et l'orientera au cours de sa VAE.*

*En cas de demande « technique » pendant le parcours VAE, je passe l'appel au chargé de mission.*

*En quoi consistent vos autres activités ?*

*Mon travail comporte toute une partie administrative et j'assiste le chargé de mission dans diverses tâches. J'enregistre ses dates et créneaux horaires de permanences sur l'agenda de l'espace collaboratif, dans l'extranet. Je le fais parfois aussi pour des conseillers qui me le demandent.*

*En début d'année, j'envoie les plannings des réunions d'information collective aux conseillers et aux structures partenaires.*

*Je prépare et je photocopie les dossiers remis aux participants, à l'information collective, ou en fin de rendez-vous (Plaquette VAE – diapositives – fiches techniques – lexique).*



*J'élabore et je photocopie divers documents, listing ou affichettes des réunions d'information collective que j'envoie aux structures partenaires comme Pôle Emploi.*

*Je réserve les salles pour les réunions d'information et je prépare les fiches de présence, la liste des personnes inscrites et la liste des conseillers avec leurs disponibilités et leur planning pour prendre les rendez-vous en fin de réunion. Pendant la réunion, je réserve des créneaux horaires directement sur l'extranet et à la fin de la réunion, je saisis les rendez-vous et les fiches des personnes présentes à la réunion.*

*Je m'occupe aussi des tableaux et des graphiques avec l'âge, le sexe et les caractéristiques des personnes reçues dans l'année dans les antennes du PRC, pour qu'ensuite le chargé de mission les analyse et les commente pour le suivi statistique.*

*Quelles relations entretenez-vous avec les conseillers du PRC ? Avec le chargé de mission ?*

*Je contacte les conseillers par téléphone ou e-mail, pour toute info ou question les concernant, un rendez-vous très proche de leur permanence par exemple pour vérifier qu'ils peuvent l'assurer. Quant au chargé de mission, je le sollicite à chaque fois que je le juge nécessaire dans l'intérêt du candidat ou futur candidat à la VAE.*

**Michèle Larrazet**



## ▷ REGARD D'UNE CANDIDATE À LA VAE SUR L'INFORMATION CONSEIL

*« Faire une validation des acquis de l'expérience, j'avais cela en tête depuis plusieurs années. Lorsque j'étais salariée dans une crèche en région bordelaise, encouragée par mes collègues et ma famille, j'avais déjà commencé à me documenter. Aujourd'hui, avec le recul, je me dis que ce n'était pas tout à fait le moment. Au-delà de la reconnaissance que pouvait m'apporter un diplôme sur le plan personnel, je ne m'imaginais pas encore que cette étape me permettrait de tourner une page. Et puis, je n'avais vraisemblablement pas rencontré les « bonnes personnes ».*

*Tout m'est paru limpide dès mon arrivée en Charente-Maritime. Cette nouvelle maison, pour laquelle j'avais suivi mon mari et quitté mon poste, offrait à l'évidence, (une fois les travaux terminés !), un cadre de vie propice à l'accueil des enfants. Mon projet étant de devenir assistante maternelle et de proposer des services personnalisés.*

*Dès mon premier entretien à Pôle Emploi, forte de mes vingt ans d'expérience, je n'ai pas tardé à entendre à nouveau parler de VAE. Cette fois-ci, je voulais aller jusqu'au bout : quitter le monde du salariat et utiliser cette période sans emploi pour attester de mon expérience auprès des parents qui me confieraient leur enfant. Sans être une « novice » en matière de validation des acquis de l'expérience, j'avais la certitude que j'avais tout à gagner à me faire accompagner. Plus à l'aise à l'oral qu'à l'écrit, je ne voyais pas comment mettre sur papier deux décennies passées en crèche parentale et professionnelle (et pour cause, j'ai compris au fil des semaines qu'il s'agissait bien d'être sélectif !).*

*Orientée vers le Point Régional Conseil (celui de Saintes, le plus proche de mon domicile), j'ai dans un premier temps assisté à une réunion collective d'information. Ont suivi les entretiens conseil. Je suis arrivée avec mon baluchon de brouillons de VAE, diverses attestations de stage, de formation.... Je visais initialement le diplôme d'auxiliaire de puériculture. Mais à l'écoute de mon parcours et de mon projet professionnel, David Ovieve, le conseiller Vae (habilité par la Région) m'a fait opter pour le CAP Petite Enfance. A la lecture du référentiel, j'avais selon lui beaucoup plus de chances d'obtenir une validation totale. Cette orientation s'est confirmée à l'issue du second entretien. Ensuite, le Point Régional Conseil m'a adressé la liste des organismes prestataires chargés de l'accompagnement VAE, ainsi que le nom des personnes à contacter. Je crois que j'ai à nouveau fait le bon choix !*

*Huit mois depuis mon premier rendez-vous au Point Régional Conseil, je boucle mon livret 2 (dernière phase écrite). Mais je reste persuadée que la phase de préparation a été déterminante. J'avais vraiment besoin que l'on m'aide à formuler par écrit toutes mes idées. Cela m'a ensuite servi à acquérir de la méthode. J'ai particulièrement apprécié la relation de confiance et le fait de me trouver en face à face avec un interlocuteur « neutre ». J'ai vraiment le sentiment d'avoir eu un accompagnement individualisé. »*

Béatrice, 47 ans

# Le conseil VAE dans la pratique



## L'entretien Conseil VAE

« Afin de faciliter l'orientation de la personne, (les conseillers) agrègent des conceptions différentes, combinent des méthodes et des techniques issues de différentes disciplines »<sup>17</sup>. Les conseillers du réseau appliquent les principes de réactivité, de neutralité et de confidentialité, définis dans le cahier des charges régional. La posture de « neutralité bienveillante » qu'ils adoptent, postule qu'ils ne doivent formuler ni jugement, ni critique, ni désapprobation mais au contraire favoriser l'expression en toute liberté.

### ① Élaboration d'une pratique

L'histoire du conseil VAE en Poitou-Charentes a connu jusqu'à présent trois périodes. Lors de la mise en place du service d'AIOCVAE, la demande formulée par la personne était simple et concernait – dans la très grande majorité des cas - l'obtention d'une certification par la VAE. La réponse du conseiller consistait alors à identifier une ou des certifications correspondant à son expérience et à son projet puis à indiquer la marche à suivre : transmission du ou des référentiels, coordonnées du valideur, éléments de calendrier, etc.

Est arrivée ensuite une deuxième phase prenant en compte l'évolution du questionnement liée à

une « ingénierie globale de parcours ». On traitait concrètement dans une réflexion visant à apprécier les différents facteurs de la mise en œuvre d'une démarche VAE. Les conseillers du réseau intervenant de plus en plus fréquemment dans le montage financier des parcours, devaient être en mesure non seulement d'informer mais aussi d'aider à la décision grâce à leur expertise. On parlait alors, en référence à l'accompagnement à la rédaction du dossier VAE, « d'accompagnement vers » la VAE.

Dans le même temps, la Région Poitou-Charentes renforçait son engagement en faveur du dispositif en proposant de financer l'accompagnement avec un « chèque Région ». Un protocole d'accord-cadre Région-Assédic définissait la répartition des modalités de financement : l'Assédic, les demandeurs d'emploi indemnisés, la Région, les demandeurs d'emploi non indemnisés, les conjoints collaborateurs, les bénévoles et les personnes en congé parental.

Cette phase intermédiaire annonçait la situation actuelle qui voit émerger une diversification des demandes et une complexification des modalités de financement, ce qui influe sur la posture du conseiller et sa pratique du conseil.

La Région, consciente de ces nouveaux besoins, avait mis en place pendant un an, avec quelques organismes « agréés » à cet effet, une expérimentation, le conseil renforcé. Il s'agissait de permettre à des candidats volontaires ou en grande difficulté notamment par rapport à l'écrit, de bénéficier d'une aide individuelle pour franchir l'étape de recevabilité.

<sup>17</sup> Alain TACHE - La posture du professionnel de l'orientation dans le processus d'orientation- 9<sup>e</sup> Université de la formation, de l'éducation et de l'orientation



À l'issue de cette expérimentation, le cahier des charges, base du conventionnement avec les structures partenaires, a été modifié pour intégrer cette nouvelle dimension à leur collaboration. Il prévoit que le conseiller peut intervenir, être un référent du candidat, tout au long de sa démarche. Il peut, par exemple, revenir consulter le conseiller en cas de validation partielle pour chercher ensemble les moyens d'obtenir la certification.

## ② À l'écoute d'une personne singulière

Aujourd'hui, le conseil comprend plusieurs échanges sous la forme (le plus souvent) d'entretiens en face à face afin de faciliter l'appropriation des informations et la maturation du projet.

Lors du premier entretien, candidat et conseiller étudient la pertinence du projet de validation d'acquis dans le cadre du parcours et du projet personnel et/ou professionnel. Le conseiller rappelle succinctement quel est son cadre d'intervention (qui suis-je ? Pour quelle structure je travaille ? Quel est mon rôle ici, aujourd'hui, avec vous ?), ce que la personne peut attendre de l'entretien, vérifie son niveau d'information sur la VAE et le complète éventuellement.

En encourageant la personne à s'exprimer, en l'invitant à formuler sa demande et en l'aidant à y situer la démarche VAE, le conseiller présente le dispositif comme un « système ouvert » qui permet d'envisager différentes stratégies et scénarios. Sur des questions de mobilité professionnelle par exemple, l'ouverture du système permet de combiner différents types de réponses : formation et VAE, activité complémentaire et VAE, mobilisation du CIF, du DIF, de la période de professionnalisation, etc.

*M. X, titulaire d'un BTS, est responsable de maintenance dans une entreprise agro-alimentaire. Il souhaite pouvoir occuper à court terme le poste de chef d'équipe qui se libère. Pour répondre aux exigences de la convention collective, il doit justifier d'un niveau II (bac + 3).*

*Il rencontre le conseiller du PRC. Ensemble, ils repèrent des manques par rapport au référentiel d'une licence professionnelle « Conduite de projets en industries agro-alimentaire » proposée par l'Université de La Rochelle. Ils élaborent alors une stratégie en deux temps : hypothèse de validation partielle et parcours complémentaire à construire. La décision du jury va dans ce sens puisqu'il prescrit des compétences complémentaires à acquérir et décrit précisément la manière d'y parvenir ; réalisation d'un stage dans une autre entreprise, formation à distance, mise en place d'un tutorat.*

En rappelant que la démarche VAE relève d'un droit individuel, que l'engagement de la personne est volontaire, il est plus facile d'échanger sur des éléments de vie personnelle ou professionnelle susceptibles d'avoir une incidence sur le projet de validation. Ce dernier peut alors être envisagé de façon souple et évolutive.

*M<sup>me</sup> B. a été reçue il y a deux ans par un conseiller VAE. Des événements personnels ne lui ont pas permis de s'engager tout de suite dans une démarche de VAE à laquelle elle tenait. Aujourd'hui, elle reprend un rendez-vous parce qu'elle pense être prête et plus disponible. « C'est le moment » précise-t-elle...*

Dans la phase consacrée à la description des activités, le conseiller conduit la personne à faire le récit chronologique de celles pour lesquelles elle envisage une validation. Le travail du conseiller consiste alors à apprécier le niveau des activités exercées (degré de polyvalence, autonomie, niveau de responsabilité, etc.) et à recueillir des informations ou indices (secteur professionnel, fonctions, types d'activités, tâches, compétences) qu'il rapproche d'une ou plusieurs hypothèses de certifications.

En termes de références, les nomenclatures de formation et les grilles de classifications salariales<sup>18</sup> constituent des repères pour effectuer ce rapprochement entre emploi exercé et niveau de certification.

<sup>18</sup> cf. grilles de classification « Parodi », nomenclatures des niveaux de formation 1967 et 1969



Pour la recherche de la ou des certification(s), candidat et conseiller identifient et jaugent ensemble les hypothèses possibles. Grâce à la consultation de différentes sources (RNCP, CNDP, sites de valideurs, fiches métiers, etc.).

C'est sous la forme d'une lecture à deux voix que le conseiller propose de prendre connaissance du ou des référentiel(s). Installés face à l'écran d'ordinateur, la personne, en s'impliquant dans la lecture, commence à décoder le référentiel et à prendre conscience des liens entre « ce que j'ai fait » et « ce à quoi prépare le diplôme ». C'est un moment clé de l'entretien où « l'intervieweur » doit être vigilant à tous les signes d'appropriation ou non des descriptifs du diplôme : la personne illustre des activités en donnant des exemples, inspirés de situations vécues, s'arrête sur certains points, désigne clairement les activités réalisées ou non, s'empare d'un papier et d'un crayon pour en schématiser certaines...

*M<sup>me</sup> B. a travaillé auprès de personnes âgées pendant plus de six ans, principalement à leur domicile. Avec ses mots et sans ordre particulier, elle décrit les activités qu'elle a réalisées dans ce cadre : des toilettes, du ménage, des sorties, des échanges, du réconfort, de la cuisine...*

*M<sup>me</sup> B. ne sait pas ce qu'est un référentiel. En lui proposant de parcourir ensemble celui du DE AVS, elle découvre que les activités qu'elle vient de présenter peuvent s'organiser autour de 6 grands domaines de compétences. M<sup>me</sup> B fait appel à sa mémoire et évoque des situations précises qui s'y rapportent. Elle saisit alors que le référentiel est une sorte guide pratique qui va l'aider faire le tri dans ses expériences. M<sup>me</sup> B. est rassurée.*

*Ce qu'elle a fait correspond, dans les grandes lignes, à ce qui est attendu ! Elle comprend aussi la complexité de la tâche : il faut parfois interpréter telle ou telle phrase contenue dans le référentiel, ne pas se tromper dans le choix d'une situation liée à un domaine de compétence...*

Cette prise de conscience, provoquée par la confrontation entre « ce que j'ai fait » et « ce à quoi prépare la certification », permet à la personne de mesurer l'éventuel décalage entre les compétences et connaissances attendues et celles acquises dans le cadre de sa pratique professionnelle ou personnelle.

De ce positionnement face aux attendus de la certification résulte l'élaboration d'un scénario construit conjointement. L'offre de certification est très large ; elle ne couvre toutefois pas l'extrême diversité des emplois. Dans certaines situations, il n'existe pas de certification suffisamment proche des activités exercées pour envisager une VAE totale ou même partielle. Le conseiller doit alors élaborer une autre réponse avec le candidat : l'engagement dans un parcours de formation ? En vue d'obtenir quelle certification ? Comment, quand et avec quel financement ?

### ③ La maturation pour le projet

De même, aboutir à une hypothèse de VAE partielle suppose une « préparation » à la mise en œuvre d'un parcours complémentaire.

La pratique, en Poitou-Charentes, consiste à proposer à la personne un deuxième échange lorsque plusieurs scénarios sont envisagés. Le délai entre les deux entretiens (face à face, courriel, contact téléphonique...) favorise l'appropriation des informations et la maturation du projet.

Au cours de ce deuxième entretien, le conseiller reprend avec le candidat les différentes hypothèses, vérifie la faisabilité du ou des projets et identifie les freins et les avantages de chacun d'eux. La décision, qui revient bien sûr au candidat, n'est pas toujours arrêtée à ce moment-là. Dans ce cas, conseiller et candidat évoquent plus précisément encore la question du financement de la démarche VAE et/ou formation. Aujourd'hui cette question est encore très dépendante du statut de la personne au moment



où elle s'engage en VAE ou en formation. Les conseillers doivent alors faire appel à de réelles compétences et connaissances en matière d'ingénierie individuelle de parcours (CIF, DIF, congé VAE, financement Région, Pôle Emploi ou État).

C'est aussi au terme de cette étape que le conseiller rédige une « feuille de route » qui indique, de façon chronologique, la marche à suivre : retrait du livret I, prise de contact avec un accompagnateur dont les coordonnées sont mentionnées. Il propose aussi une relecture du livret I, une vérification des pièces justificatives, une mise en relation avec le service de recevabilité, etc.

#### ④ Un service public de proximité

La relation conseiller-candidat s'articule sur la notion de service public, dans le sens où l'enjeu principal est d'aider à la réussite du plus grand nombre. Les PRC sont un lieu gratuit, ouvert à tous quelque soit son statut, où réfléchir à son parcours et à son avenir professionnel, où donner forme à ses compétences. L'accent y est mis sur la disponibilité des conseillers, qui, à travers leur expertise, parviennent à traduire des interrogations, des demandes, des besoins, en démarches concrètes et sur le suivi du candidat tout au long de son parcours, la VAE y devenant un élément parmi d'autres à activer.

La finalité de la Région est d'offrir un service de proximité et de veiller à diminuer déperditions et abandons.



*Francesca Bui Dinh est conseillère emploi formation et informatrice juridique généraliste au CIDFF 17, à Saintes. Formée à la VAE depuis plus d'un an, elle constate que cette compétence nouvelle lui permet d'enrichir son travail (et donc le service rendu aux personnes), qu'elle intervienne en accompagnement emploi formation ou en conseil VAE.*

*Dans le cadre de mes entretiens, je constate régulièrement que des personnes n'ont envisagé qu'une partie des possibilités qui s'offrent à elles, qu'il s'agisse de la définition du projet professionnel lui-même, du projet de formation ou encore du moyen de parvenir à la réalisation du projet. Pendant l'entretien, au fur et à mesure de l'échange, j'envisage donc avec les candidats toutes les pistes possibles.*

*À cet effet, les outils et les méthodes de conseillère VAE que j'utilise en tant que support d'accompagnement à la recherche d'emploi, présentent l'avantage d'optimiser cette recherche pour gagner du temps et ne pas se disperser, notamment quand il s'agit d'une aide à la recherche de formations, d'une recherche de certifications ou de questions liées au financement de la formation ou de la VAE.*

*Dans la majorité des cas, la personne ne s'est même pas posé la question de faire une VAE. Quand je suggère l'idée, elle est toujours très bien perçue. Au moyen des répertoires, j'explore avec elle l'éventail des certifications et la conseille dans ses choix au regard des activités qu'elle a réalisées au cours de son parcours professionnel et celles qui sont exigées par les référentiels. S'il y a un écart, mon rôle en tant que conseillère VAE est de lui suggérer les moyens de le combler, et de l'accompagner dans la mise en œuvre des démarches, notamment pour trouver des compléments d'expérience.*

*La maîtrise des techniques classiques de recherche d'emploi est à mon sens un atout indispensable dans le cadre de mon poste de conseillère VAE, dans la mesure où il faut être capable d'accompagner le candidat dans des domaines tels que la prospection de postes (structures à prospecter, établissement d'un plan d'action, travail sur la pertinence du CV.), la réalisation de la lettre de demande d'Évaluation en Milieu de Travail, ou encore, la préparation de l'entretien d'embauche.*

*Lorsque la personne est déjà salariée, j'évalue avec elle les possibilités de réajuster son poste à ses objectifs avant de faire une recherche d'emploi à proprement parler. Dans ce cas, il m'arrive de la conseiller sur la manière de présenter son projet à la Direction ou au responsable concerné.*

*Auprès de nos services, grâce à la souplesse de notre organisation, l'accompagnement peut se faire en fonction de l'avancement du projet, dans la durée ou bien de façon ponctuelle si la personne le préfère. En tant que conseillère VAE, j'apprécie cette marge de manœuvre qui permet de « coller » au mieux au besoin du candidat.*





## Le suivi et l'évaluation du service

La mise en place de la loi de modernisation sociale a rapidement été accompagnée de la nécessité d'en évaluer les effets. Sur le volet VAE, trois ans après la publication de la loi, les principaux valideurs ont construit des outils permettant de dénombrer les personnes ayant obtenu – ou non - une certification à l'issue d'une démarche VAE. Les valideurs, constatant l'avancée modeste du dispositif par rapport aux objectifs ambitieux fixés par le gouvernement, ont travaillé à l'identification des freins et tenté de qualifier les raisons de l'abandon.

La question du suivi des candidats reçus en entretien conseil VAE s'est également posée dès la naissance des Points Relais Conseil VAE. En région, la première version de la base extranet d'enregistrement des candidats comprenait un onglet « suivi ». Composé de quelques questions, le suivi avait pour objectif principal d'identifier et de mesurer le nombre de personnes ayant entrepris une démarche et ceux ayant obtenu une validation totale, partielle ou un refus.

### ① Le suivi à 6 mois

En 2007, avec l'arrivée des chargés de mission VAE, une nouvelle réflexion autour du suivi des candidats s'est engagée et débouché sur un suivi décliné en deux phases : la première à six mois et une deuxième à dix huit mois. En effet, l'analyse des premiers résultats a démontré qu'un délai de six mois ne permettait pas réellement d'obtenir des réponses sur l'aboutissement de la démarche. Le travail a été recentré sur la question suivante : quelles informations et

quelle évaluation sont-elles intéressantes à recueillir six mois après avoir rencontré une personne en entretien conseil VAE ?

Le premier objectif vise, bien sûr, à identifier les suites données à l'entretien conseil, d'abord celles liées à l'engagement dans une démarche VAE mais aussi celles relatives à la concrétisation d'un projet formation ou à d'autres actions professionnelles (recherche ou changement d'emploi, création ou reprise d'entreprise, évolution...).

Prendre en compte le temps nécessaire de maturation d'un projet VAE et la diversité des demandes a semblé primordial. Il devenait alors nécessaire d'ouvrir le champ du suivi pour pointer l'engagement dans d'autres actions. Par exemple, le projet d'obtention d'une certification trouve une réponse par le biais d'une VAE mais aussi par la réalisation d'une formation ; un projet d'évolution ou de reconnaissance professionnelle peut se concrétiser par un changement de poste au sein de l'entreprise, par l'obtention d'une promotion, mais aussi par un recrutement sur le poste convoité...

Ce premier objectif est lié à la volonté d'apprécier l'effet mobilisateur ou re-mobilisateur de l'entretien conseil. La rencontre a lieu au moment où s'exprime une volonté ou une envie de changement : comment cela se concrétise-t-il ? Quelle impulsion crée-t-elle cette dynamique ?

Le deuxième objectif vise à évaluer la satisfaction du service afin de rendre compte de sa qualité, de pointer d'éventuels dysfonctionnements et de veiller à son évolution.

Enfin, le dernier objectif est de mettre à profit ce nouveau temps d'échange pour assurer « le service après conseil ». Proposer un nouveau conseil, une aide ou soutien au passage à l'acte (franchir l'étape de recevabilité par exemple) peut s'avérer un élément déclencheur de la bonne poursuite de la démarche.



## ② Le questionnaire, outil du suivi

Le suivi à 6 mois s'effectue avec un questionnaire, mêlant questions ouvertes et fermées, et découpé en trois parties : la première concerne la VAE, l'identification du nombre de personnes engagées (qui ont retiré du livret de recevabilité), en cours de rédaction ou ayant déposé leur dossier VAE ou encore celles ayant reçu la décision du jury. La deuxième partie porte sur la formation et le fait d'avoir entrepris – ou envisagé d'entreprendre – une action de formation, qualifiante ou non. Enfin la troisième partie fait le lien avec les démarches d'emploi, que ce soit une mobilité interne ou externe pour un salarié ou l'aboutissement d'une recherche d'emploi pour le demandeur d'emploi.

Le questionnaire a d'abord été expérimenté pour tester ses effets et effectuer les corrections nécessaires avant sa généralisation. Réalisé auprès de 150 personnes reçues en PRC, le traitement des résultats fait apparaître quelques tendances mais aussi des biais liés notamment à la formulation des questions, peut-être insuffisamment précises ou explicites.

Après un travail d'ajustement, le questionnaire constitue une des phases du conseil VAE. Il est intégré comme tel à la base extranet.

Le suivi à 6 mois, qui figurait déjà au cahier des charges des structures partenaires, devient un axe à part entière du service d'accueil, d'information, d'orientation et de conseil en VAE. Les conseillers du réseau s'engagent à interroger les personnes qu'ils ont reçues six mois après le premier entretien conseil.

## ③ Un suivi au service de l'évolution de l'entretien conseil

Au bout de six mois, il apparaît que les personnes engagées dans une démarche VAE sont plutôt en cours de rédaction du dossier VAE et qu'une proportion importante se dirige vers d'autres projets.

Ces résultats confirment quelques observations d'évolution vers la diversification des



demandes. Le questionnement VAE est aujourd'hui souvent associé à d'autres préoccupations : emploi, formation... D'unique, la demande devient multiple et intègre des facteurs caractéristiques d'une situation économique fragile : quels leviers activer, après la perte d'un emploi, pour être assuré d'en retrouver un ? Dans une situation économique contrainte, quelles sont les démarches les plus efficaces ?

Le deuxième constat concerne le manque de fil directeur d'une démarche VAE. Nombre de candidats sont dans une position « attentiste » ; une fois prise la décision de retirer le dossier de recevabilité, 20% déclarent être « en cours d'élaboration du dossier de recevabilité ». Parmi les candidats ayant passé l'étape de recevabilité, plus de la moitié est « en cours d'élaboration du dossier VAE » et 10% « en attente



d'élaboration du dossier VAE ». Ils précisent que l'attente est liée à l'accompagnement, au financement ou au manque de disponibilité.

Ces constats ont permis de réécrire le cahier des charges et d'envisager le service d'information conseil VAE différemment. Le conseil tend désormais à fractionner les étapes et à systématiser un deuxième temps de rencontre, ou au moins un contact avec la personne (téléphone, courriel...). L'objectif est d'assurer la continuité du conseil et un suivi à tout moment de la démarche. L'objectif, à plus court terme, est de mieux repérer et d'accompagner cette population « en attente de » et d'accroître le nombre de personnes certifiées par la VAE.

Un nouveau travail, récent, sur le questionnaire va également en ce sens. Il devrait permettre de mieux cerner et de repérer plus précisément la temporalité de mise en place des démarches et d'en apprécier le délai d'aboutissement.

Le suivi des candidats en Région Poitou-Charentes revêt plusieurs réalités : il s'agit non seulement d'identifier les suites données au conseil mais aussi d'instituer un lien avec le candidat à travers une pratique qui évolue vers l'aide à la prise de décision et une posture de conseiller qui s'approche du « guidage » et de l'apport méthodologique tout au long de la démarche.



# Conclusion : une identité professionnelle nouvelle et en construction



**L**e dispositif de VAE bouleverse la logique habituelle en dissociant formation et certification. D'un parcours classique d'apprentissage en formation menant à la certification et au(x) métier(s), la VAE renverse ce schéma traditionnel en partant de l'activité de travail pour aller vers la certification.

Cette nouvelle voie d'accès aux certifications a introduit l'information-conseil VAE comme une forme d'activité professionnelle à part entière. Tout a été à construire et continue d'évoluer :

- la place de l'information conseil dans le parcours VAE est primordiale, mais en dehors de la démarche puisque la VAE (en tant que telle) commence après la recevabilité

- des interlocuteurs différents des partenaires traditionnels de l'AIOC (les valideurs...)

- des pratiques d'analyse du travail qui demandent d'identifier des compétences, un degré d'autonomie/de responsabilité,

- des références, référentiels et outils de travail avec lesquels il faut parvenir

à délimiter le champ de la certification pour proposer un choix cohérent,

- la construction d'un outil au plan national, le RNCP,

autant d'éléments qui nécessitent la construction de compétences nouvelles.

Les usagers du PRC VAE demandent aujourd'hui à être aidés dans la construction de leur projet. La VAE n'est alors qu'un élément du parcours, cette complexification des demandes engage les PRC à réfléchir et à offrir un service différent. Le renforcement constant

de la professionnalisation participe à cette dynamique.

L'élaboration et l'actualisation des pratiques et des connaissances sont nécessaires à la cohésion du réseau. L'homogénéité du niveau de connaissances et de compétences des conseillers, l'intérêt de progresser ensemble, de façon coordonnée, en veillant à la fréquence des rencontres sont des éléments primordiaux de la stabilité et de la qualité du service.

Ces facteurs d'organisation et de fonctionnement ainsi que l'autorité de la Région qui soutient

le réseau, sont constitutifs d'un sentiment d'appartenance à un groupe professionnel.

Au-delà de l'originalité du choix de constitution d'un réseau animé par des chargés de mission, personnel de la Région, il y a une spécificité de l'activité information conseil VAE par rapport à d'autres activités d'entretien conseil. Le fonctionnement, à base de partenariat, repose sur des conseillers travaillant dans des structures différentes. Ces conseillers, dont les origines professionnelles sont diverses, appréhendent et abordent différemment les questions d'orientation et de formation.

Cette pluralité de points de vue et d'approches participent à la création de la « compétence collective » du réseau. La demande de la personne qui évolue et se complexifie trouve en partie une réponse dans cette diversité des cultures.

Aujourd'hui, les PRC peuvent naturellement adapter leur offre de conseil et accueillir tout



public quelque soit sa demande, VAE, formation ou orientation.

Cette adaptation est en lien direct avec les problématiques actuelles introduites par la loi de novembre 2009 qui propose la création d'un service public de l'orientation tout au long de la vie.

Celui-ci « est organisé pour garantir à toute personne l'accès à une information gratuite, complète et objective sur les métiers, les formations, les certifications, les débouchés et les niveaux de rémunération, ainsi que l'accès à des services de conseil et d'accompagnement en orientation de qualité et organisés en réseaux ». Ce nouveau droit est décrit par le législateur comme étant un service dématérialisé d'orientation associé à la création de lieux uniques labellisés.

La Région Poitou-Charentes propose aujourd'hui (cf Débat d'Orientations Budgétaires pour 2011) de compléter l'action de l'état en créant « un service public de conseil et d'orientation professionnelle » afin de rendre plus facile les reconversions et évolutions professionnelles.

D'abord prévu pour des demandeurs d'emploi qui souhaiteraient s'orienter vers les offres de formations régionales, le service sera ensuite ouvert à tous les publics et aura vocation à être articulé avec les services déjà existants.

Il est aujourd'hui absolument nécessaire de proposer aux actifs un service de soutien à leur projet professionnel. Un conseil en évolution professionnelle est indispensable dans le paysage picto-charentais pour leur permettre d'anticiper les évolutions auxquelles ils auront à faire face. Les entreprises, et tout particulièrement les outils de contractualisation (par exemple les Contrats d'Objectifs Territoriaux), seront investis de cette mission de développement.

En s'inspirant de l'organisation et du fonctionnement des PRC, les fondations du futur service public de conseil et d'orientation professionnelle sont actuellement en construction.

En ce sens, la Région-Poitou-Charentes se propose de coordonner le réseau des acteurs intervenant dans le champ du conseil et de l'aide à l'orientation professionnelle.



## Bibliographie

**Péry (Nicole)** - La formation professionnelle : Diagnostics, défis et enjeux - La Documentation française, 1999

**Caillaud (P), 2003** - « Qualification professionnelle et valeur juridique du diplôme », in A. Dupray, C. Guitton et S. Monchatre (dir.), Réfléchir la compétence : approches sociologiques, juridiques, économiques d'une pratique gestionnaire - Octares : éditions2003 (collection colloques), pp. 115-128.

Qualifications et compétences professionnelles dans l'enseignement technique et la formation professionnelle : évaluation et certification - OCDE, 1996

L'expérience professionnelle - CPC Info : premier semestre 2002, n° 34 - (Le point sur...)

La validation des acquis de l'expérience en pratique - Actualité de la formation permanente : janvier-février 2003, n° 182

La validation des acquis de l'expérience : une expérience en cours d'acquisition - Formation territoire : décembre 2005, n° 10

**Mayen (Patrick)**, coord. - Pratiques d'information-conseil en VAE : une analyse des pratiques par le réseau des conseillers PRC en Bourgogne - Éditions Raisons et passions : 2006 (Pratiques et analyses en formation)

**Tache (Alain)** - La posture du professionnel de l'orientation dans le processus d'orientation - 9<sup>e</sup> Université de la formation, de l'éducation et de l'orientation, 2006

La dissociation formation/certification, une question qui reste posée - CPC info : premier trimestre 2007, n° 44 - (Le point sur...)

Information conseil en VAE : une pratique d'orientation professionnelle / Isabelle Bouy. In : Actualité de la formation permanente, n° 215

Élaboration et réduction de l'expérience dans la validation des acquis de l'expérience / Patrick Mayen et Alain Samoyant (éd.) - Relief : octobre 2009, n° 28 - (Échanges du Céreq)



## Les textes de référence

**Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002** dite « de modernisation sociale »

**Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004** relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social

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

**Loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009** relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie

**Décret n° 2002-616 du 26 avril 2002** pris en application des articles L. 335-6 du code de l'éducation et L. 900-1 du code du travail, relatif au répertoire national des certifications professionnelles

**Décret n° 2002-617 du 26 avril 2002** pris en application des articles L.335-6 du code de l'éducation et L.900-1 du code du travail, relatif à la Commission nationale de la certification professionnelle

**Décret n° 2007-466 du 28 mars 2007** relatif au répertoire national des certifications professionnelles et à la Commission nationale de la certification professionnelle et modifiant le code de l'éducation (partie réglementaire)

**Circulaire DGEFP n°2002-24 du 23 avril 2002** relative à l'organisation aux niveaux national, régional et local du service d'information-conseil en matière de validation des acquis de l'expérience (VAE)

**ANI du 1<sup>er</sup> mars 2004** relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes (art. 8)

**Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004** relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social (art. 8, 11 et 18)

**ANI du 7 janvier 2009** sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels

**Loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009** relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie

**Décret n° 2002-615 du 26 avril 2002** pris pour l'application de l'article 900-1 du code du travail et des articles L. 335-5 et L. 335-6 du code de l'éducation relatif à la validation des acquis de l'expérience pour la délivrance d'une certification professionnelle



## Dictionnaire des sigles

### **AFPA**

Association nationale pour la formation professionnelle des adultes

### **AIOC**

Accueil, information, orientation, conseil

### **ANI**

Accord national interprofessionnel

### **ANPE**

Agence nationale pour l'emploi

### **AGC**

Association de gestion des compétences

### **AGEFAFORIA**

OPCA des industries agroalimentaires

### **AGEFOS-PME**

OPCA interprofessionnel

### **AIOC**

Accueil, information, orientation, conseil

### **ARFTLV**

Agence régionale de la formation tout au long de la vie

### **ASP**

Agence de services et de paiement  
(ex CNASEA)

### **Assedic**

Association pour l'emploi dans l'industrie et le commerce

### **CARIF**

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

### **CBE**

Comité de bassin d'emploi

### **CCAS**

Centre communal d'action sociale

### **CCI**

Chambre de commerce et d'industrie

### **CCREFF**

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

### **CIBC**

Centre interinstitutionnel de bilans de compétences

### **CIDFF**

Centre d'information sur les droits des femmes et des familles

### **CIF**

Congé individuel de formation

### **CIO**

Centre d'information et d'orientation

### **CMA**

Chambre de métiers et de l'artisanat

### **CNAM**

Conservatoire national des arts et métiers

### **CNCP**

Commission nationale de la certification professionnelle

### **CNDP**

Centre national de documentation pédagogique

### **CORDEFOP**

Convention régionale de développement de l'emploi par la formation professionnelle

### **CRIJ**

Centre régional information jeunesse

### **CRIS**

Cellule régionale interservices

### **CRSPF**

Contrat Régional de Sécurisation des Parcours Professionnels

### **CS**

Centre social

### **DAVA**

Dispositif académique de validation des acquis

### **DEAVS**

Diplôme d'État d'Auxiliaire de vie sociale

### **DGEFP**

Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle

**DIF**

Droit individuel à la formation

**DIRECCTE**

Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi

**DPE**

Titre d'ingénieur diplômé par l'État

**DRAF**

Direction régionale de l'agriculture et de la forêt

**DRASS**

Direction régionale des affaires sanitaires et sociales

**DRJS**

Direction régionale de la jeunesse et des sports

**DRTEFP**

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

**EPSR**

Équipe de préparation et de suite de reclassement

**ESAT**

Établissement et service d'aide par le travail

**FAFSAB**

Fonds d'assurance formation des salariés de l'artisanat du BTP

**FONGECIF**

Fonds de gestion du congé individuel de formation

**GIP**

Groupement d'intérêt public

**GRREF**

Garantie Régionale de Ressources Emploi et Formation

**IRFREP**

Institut régional de formation et de ressources en éducation permanente

**MDE**

Maison de l'Emploi

**MEP**

Mission d'éducation permanente

**ML**

Mission locale

**MRVAE**

Mission régionale VAE

**OCDE**

Organisation de coopération et de développements économiques

**OPACIF**

Organisme paritaire agréé du congé individuel de formation

**OPCA**

Organisme paritaire collecteur agréé

**OPCAREG**

OPCA régional

**PAE**

Plan d'action pour l'emploi (Surgères)

**PAIO**

Permanence d'accueil, d'information et d'orientation

**PRC**

Point relais conseil puis Point régional conseil

**PRDF**

Plan régional de développement des formations

**RNCP**

Répertoire national des certifications professionnelles

**RSA**

Revenu de solidarité active

**SABOP**

Service d'analyse des besoins d'orientation et PRDF

**SIAE**

Structure d'insertion par l'activité économique

**SOP AFPA**

Service d'orientation professionnelle de l'AFPA

**SRF**

Schéma régional des formations

**VAE**

Validation des acquis de l'expérience

**VAPP**

Validation des acquis personnels et professionnels



## Sithotèque VAE

### 1 – Répertoire National des Certifications Professionnelle

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

### 2 – Outil complémentaire de recherches

<http://www.intercariforef.org/formations/recherche-certifications.html>

[http://www.arftlv.org/recherche/recherche\\_certification.aspx](http://www.arftlv.org/recherche/recherche_certification.aspx)

<http://www.prao.org/formation/certifra/index.php?resV=1680&resH=1050>

### 3 – Recherches pour l'enseignement Supérieur

<http://www.u-bourgogne.fr/SIO/diplomes/index.php>

<http://formation.cnam.fr/> et [http://vae.cnam.fr/jsp/fiche\\_pagelibre.jsp?STNAV=&RUBNAV&CODE=70297820&LANGUE=0&RH=](http://vae.cnam.fr/jsp/fiche_pagelibre.jsp?STNAV=&RUBNAV&CODE=70297820&LANGUE=0&RH=)

<http://www.univ-poitiers.fr>

<http://www.univ-larochelle.fr/>

### 4 – Recherche des Référentiels Éducation Nationale

<http://crdp.ac-bordeaux.fr/documentalistes/docadmin/repertoire1.asp>

[http://www2.cndp.fr/lesScripts/bandeau/bandeau.asp?bas=http://www2.cndp.fr/produits/pubadmin/acc\\_bdep.htm](http://www2.cndp.fr/lesScripts/bandeau/bandeau.asp?bas=http://www2.cndp.fr/produits/pubadmin/acc_bdep.htm)

### 5 – Ministère de l'Emploi

Les fiches « Titre » : <https://www.banque.di.afpa.fr/EspaceTitre/rech.asp>

Les référentiels : <https://www.banque.di.afpa.fr/EspaceCertif/index.asp>

### 6 – Ministère des Affaires sociales et de la Santé

<http://vae.cnasea.fr/vaenat/index.html>

[http://www.metiers.santesolidarites.gouv.fr/vae.php3?id\\_article=54](http://www.metiers.santesolidarites.gouv.fr/vae.php3?id_article=54) (santé)

[http://www.metiers.santesolidarites.gouv.fr/vae.php3?id\\_article=185](http://www.metiers.santesolidarites.gouv.fr/vae.php3?id_article=185) (social)

### 7 – Ministère de l'Agriculture

<http://www.chlorofil.fr/certifications/textes-officiels/mise-en-oeuvre-des-diplomes-et-certifications.html>

[www.vaesupagri.chlorofil.fr](http://www.vaesupagri.chlorofil.fr)

### 8 – Ministère de la Culture

<http://www.culture.gouv.fr/culture/infos-pratiques/vae/index-vae.html>

Audiovisuel : <http://www.audiovisuel-formations.fr/>

Spectacle vivant : <http://www.cpnsv.org/nav:repertoire-consulter>

### 9 – Jeunesse et Sports

<http://www.sports.gouv.fr/francais/metiers-et-formations/reglementation/la-reglementation-des-diplomes/>



Ce document est la première étape d'engagement du candidat dans la VAE, une fois qu'il a déterminé, avec le soutien d'un conseiller VAE, la certification la plus adéquate à son expérience.



## DEMANDE DE DIPLOME OU DE TITRE DELIVRE PAR LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE AU NOM D'UN MINISTRE



### LIVRET DE RECEVABILITE

Code de l'éducation art. R335-5 à R335-11

#### Intitulé complet du diplôme ou titre que vous souhaitez obtenir :

Attention, vérifiez avec précision le libellé du titre ou du diplôme. Vous trouverez ces informations dans les documents annexes joints par chaque ministère ou sur le site Internet [vae.gouv.fr](http://vae.gouv.fr)

#### RUBRIQUE N°1 : Informations vous concernant

M.  Mme

Nom de naissance : \_\_\_\_\_

Nom d'épouse : \_\_\_\_\_

Premier prénom : \_\_\_\_\_

Autres prénoms : \_\_\_\_\_

Adresse : \_\_\_\_\_

Code Postal : \_\_\_\_\_ Commune : \_\_\_\_\_

Pays de résidence : \_\_\_\_\_

Tél. domicile : \_\_\_\_\_ Tél. travail : \_\_\_\_\_

Tél. mobile : \_\_\_\_\_

Date de naissance : \_\_\_\_\_ Nationalité : française  ressortissant européen  Autre

Commune de naissance : \_\_\_\_\_

Département de naissance : \_\_\_\_\_ ou pays de naissance : \_\_\_\_\_

Dernier emploi occupé ou dernière fonction : \_\_\_\_\_

#### Votre situation actuelle :

Exercez-vous une activité de bénévole dans une association, un syndicat ?

oui  non

Vous êtes actuellement :

#### En situation d'emploi,

CDI  CDD ou Interim  travailleur indépendant, artisan, profession libérale

fonctionnaire  Militaire

contrat aidé ou contrat en alternance

#### En situation d'inactivité :

#### En recherche d'emploi :

Inscrit(e) à l'ANPE  non  oui, depuis:  -1 an  1 an à - 2 ans  2 ans à - 3 ans  3 ans ou plus

Etes-vous indemnisé au titre de l'assurance chômage (ARE) ?  oui  non

Etes-vous allocataire du RMI ?  oui  non

Etes-vous allocataire d'autres minima sociaux que le RMI ? (ASS, API, AI, veuvage, AAH...) :  oui  non

Etes-vous reconnu travailleur handicapé ?  oui  non

#### Renseignements concernant votre niveau de formation \* : (cochez les cases qui correspondent à votre situation)

#### Dernière classe suivie :

Primaire ou 6<sup>ème</sup>, 5<sup>ème</sup>, 4<sup>ème</sup> du collège

3<sup>ème</sup> ou première année de CAP ou BEP

2<sup>ème</sup>, 1<sup>ère</sup> de l'enseignement général ou dernière année de CAP ou de BEP

Terminale

1<sup>ère</sup> ou 2<sup>ème</sup> année de DEUG, DUT, BTS, ou équivalent

2<sup>ème</sup> ou 3<sup>e</sup> cycle de l'enseignement supérieur ou équivalent

#### Diplôme le plus élevé obtenu :

Aucun diplôme

Certificat d'étude primaire (CEP)

Brevet des collèges (BEPC), DNB ou équivalent

CAP, BEP ou autre certification de même niveau

Baccalauréat général, technologique, professionnel,

ESEU, DAEU, ou autre certification de niveau IV

DEUG, DUT, BTS ou autre diplôme de niveau III

Diplôme de niveau II : licence (ou maîtrise)

Diplôme de niveau I : master, titre d'ingénieur diplômé (ou DESS, DEA)

Avez-vous obtenu un diplôme ou un titre à l'issue d'une formation professionnelle? Si oui, lequel :

#### Cadre réservé à l'administration

Dossier reçu le : \_\_\_\_\_ Dossier complet le : \_\_\_\_\_

N° d'identifiant : \_\_\_\_\_

Code du diplôme : \_\_\_\_\_ CSP du dernier emploi occupé :  niveau du diplôme obtenu à l'issue de la formation professionnelle

#### Décision de recevabilité :

favorable  défavorable Date de décision de la recevabilité : \_\_\_\_\_



RUBRIQUE N°2 : Informations concernant l'expérience salariée, non salariée ou bénévole				
① Emploi ou fonction bénévole occupée	② Nom et lieu de l'entreprise (ou autre structure) dans laquelle les activités ont été exercées	③ Secteur d'activité, de l'entreprise ou de la structure	④ Statut dans cet emploi: 1: salarié 2: bénévole 3: travailleur indé- pendant, artisan, profession libérale	⑤* Temps de tra- vail 1: temps con- tractuel 2: temps pa- rtiel (indiquer le nb d'heures effec- tuées par mois)
<i>Exemple:</i> Aide à domicile	Association "Repote!" Alençon/Orne	Social, prise en charge à domicile	1	2 (20 heures par mois)
			1	1
			1	1
			1	1
			1	1
			1	1
			1	1
			1	1
			1	1

Cette page peut être dupliquée autant de fois que nécessaire



**Événement en rapport avec le titre ou diplôme visé (en commençant par la plus récente)**

Événement (à compléter) Date de début Date de fin	④ Total des heures effectuées dans cette fonction ou cet emploi	⑦ Périodes d'emploi		④ Principales activités exercées en rapport avec le diplôme ou le titre professionnel visé
		Date de début	Date de fin	
(mois)	1200 h	0,1,0,3,9,9	3,0,0,6,0,2	Assistance à domicile auprès de 3 personnes âgées et 2 personnes handicapées: toilette, courses, ménage, repas
		_____	_____	
		_____	_____	
		_____	_____	
		_____	_____	
		_____	_____	
		_____	_____	
		_____	_____	



### RUBRIQUE N°3 : Pièces à joindre obligatoirement à votre demande

Attention, pour certains titres ou diplômes, il peut vous être demandé des pièces complémentaires. Merci de vous reporter au document fourni, correspondant au titre ou diplôme que vous visez s'il y a lieu.

**1. Pour justifier de votre identité, vous fournissez :**

- une photocopie recto/verso de votre carte d'identité
- ou une photocopie de votre passeport
- ou une photocopie de votre titre de séjour

**2. Pour justifier de chacune de vos activités :**

**Pour vos activités salariées, vous fournissez :**

- soit une attestation signée de votre employeur (modèle joint dans le document annexe)
- soit vos bulletins de salaire (les bulletins récapitulatifs annuels suffisent) si vous ne pouvez pas ou si vous ne souhaitez pas demander d'attestation à votre employeur.
- vous pouvez joindre un relevé de carrière (demandé à la CNAV des travailleurs salariés pour Paris et sa région et à la CRAM pour la province) en complément ou à la place.

**Pour vos activités bénévoles, vous fournissez :**

- une attestation signée par deux responsables de l'association dans laquelle vous avez exercé ayant pouvoir de signature. (modèle joint dans le document annexe).
- Cette attestation est obligatoire pour que vos activités bénévoles soient prises en compte.

**Pour vos activités non salariés (libérales), vous fournissez :**

- l'inscription auprès des organismes habilités et les justificatifs de la durée de cette inscription (registre du commerce ou des sociétés, registre des métiers, URSAFF ou tout autre document pouvant attester de votre activité professionnelle indépendante).

### RUBRIQUE N°4 : Déclaration sur l'honneur

**Cette déclaration est à remplir obligatoirement pour que votre dossier soit recevable**

#### Déclaration sur l'honneur

Je soussigné(e),.....,

déclare sur l'honneur que toutes les informations fournies sont exactes et que la présente candidature à la validation des acquis de l'expérience en vue de l'obtention du

.....(diplôme visé)

constitue l'unique demande pour ce diplôme pour la même année civile.

Je m'engage également à ne pas présenter plus de trois candidatures à la validation des acquis de l'expérience pour des diplômes, certificats ou titres différents durant la présente année civile.

Fait à, .....  
le .....

Signature du candidat :

**La loi punit quiconque se rend coupable de fausses déclarations :**

"Constitue un faux toute altération frauduleuse de la vérité, de nature à causer un préjudice et accomplie par quelque moyen que ce soit, dans un écrit ou tout autre support d'expression de la pensée qui a pour objet ou qui peut avoir pour effet d'établir la preuve d'un droit ou d'un fait ayant des conséquences juridiques.

Le faux et l'usage de faux sont punis de trois ans d'emprisonnement et de 45000 euros d'amende (*code pénal, art.441-1*).

Le fait de se faire délivrer indûment par une administration publique ou par un organisme chargé d'une mission de service public, par quelque moyen frauduleux que ce soit, un document destiné à constater un droit, une identité ou une qualité ou à accorder une autorisation, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30000 euros d'amende" (*code pénal art.441-6*).



A series of horizontal dotted lines spanning the width of the page, intended for writing notes.



agence régionale  
de la Formation  
tout au long de la vie  
Poitou-Charentes

15, rue Alsace-Lorraine  
17044 La Rochelle Cedex I

Tél. **0 820 222 572** • Fax : 05 46 00 32 34

[www.arftlv.org](http://www.arftlv.org)

