

Le magazine de la formation professionnelle de la Région académique Hauts-de-France

HORS-SÉRIE

# Réseau

*mag'*

VAE tous  
mobilisés !



**RÉGION ACADÉMIQUE  
HAUTS-DE-FRANCE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**OCTOBRE 2022**

**Directeur  
de la publication**  
Marc GERONIMI  
DRAFPIIC

**Comité de rédaction**  
Catherine MALBRANCQ  
Rédactrice en chef

Norbert Jaouën  
responsable national VAE  
ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse  
30 DAVA

**Conception / mise en page**  
Département communication

**Crédit photos**  
Adobestock



**Valérie CABUIL**

Rectrice de région académique  
Rectrice de l'académie de Lille  
Chancelière des universités

# Édito

Le dispositif de Validation des Acquis d'Expérience fête, en cette année 2022, ses 20 ans. Il fallait bien un numéro spécial du magazine Réseau Mag' pour fêter cet anniversaire et mettre en valeur la richesse des actions menées dans les 30 Dispositifs Académiques de Validation des Acquis (DAVA) qui maillent le territoire national.

La Région académique Hauts-de-France est honorée d'accueillir la manifestation qui, en cette fin d'année, regroupera au Palais de la Bourse de Lille les différents acteurs qui contribuent au succès de ce dispositif qui fait des certifications du ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse, en volume, le plus important pourvoyeur de candidats à la validation des acquis et de l'expérience, avec un taux de réussite supérieur à 90 %.

Cette voie de certification complète les voies traditionnelles d'obtention d'un diplôme de l'Éducation nationale et de la Jeunesse, qu'il s'agisse de la formation initiale sous statut scolaire ou de l'apprentissage. Elle offre une voie unique et remarquable permettant à chaque candidat de "penser et repenser son expérience professionnelle". A ce titre, elle constitue un formidable tremplin pour les demandeurs d'emploi éloignés du marché du travail, qui retrouvent confiance dans leur potentiel, dans les compétences acquises et certifiées, promesse d'un retour facilité vers l'emploi.

Pour les publics jeunes ou moins jeunes, la VAE constitue un levier mobilisable tout au long de leur vie, pour s'inscrire dans un processus de reconnaissance des compétences acquises lors de leur parcours professionnel. C'est une étape importante dans un projet de montée en qualification, de sécurisation d'un parcours professionnel inscrit dans une logique de formation tout au long de la vie.

Pour les publics les plus fragiles enfin, la Validation des Acquis de l'Expérience constitue un levier d'insertion encore trop faiblement mobilisé. C'est par exemple un

dispositif de plus en plus mobilisé pour les primo-arrivants qui partagent ainsi leurs savoir-faire et obtiennent une certification facilitant leur insertion sur le marché du travail national. C'est surtout, pour les publics dits "fragilisés", un formidable outil d'émancipation sociale et professionnelle qui valorise les expériences acquises lors d'activités bénévoles, à l'instar des aidants familiaux qui ont consacré du temps à l'accompagnement d'un proche dépendant, ou en fin de vie.

Vous pourrez, tout au long de ce magazine, constater les effets observables du dispositif sur les bénéficiaires qui se sont lancés dans ce parcours parfois long et souvent difficile. Confiance en soi renforcée, estime de soi retrouvée, autant d'impacts que les témoignages proposés mettent à l'honneur sur l'ensemble du territoire national.

Pour ce faire, les équipes des DAVA s'engagent en permanence dans l'innovation en matière de modalités d'accompagnement et de suivi des candidats pour améliorer le taux d'obtention d'une certification, et faciliter le parcours du candidat depuis son inscription dans le dispositif jusqu'au jury final.

Les réformes déjà engagées, visant à faciliter l'accès à la VAE, seront confortées dans le futur par la réforme annoncée de la formation professionnelle. L'objectif des 100 000 VAE par an se réalisera grâce à la précieuse collaboration de tous nos partenaires et intervenants, membres du réseau national et de la Région académique, entreprises et organismes de plus en plus intéressés par cette voie de promotion et d'émancipation des salariés et demandeurs d'emplois.

Joyeux anniversaire donc aux 30 DAVA de France, à l'ensemble des équipes mobilisées au quotidien pour accompagner les candidats, et à tous les lauréats des certifications de l'Éducation nationale et de la Jeunesse qui, depuis 2002, sont les meilleurs ambassadeurs du dispositif de Validation des Acquis de l'Expérience.

## DÉCODAGE

La VAE, une révolution tranquille !.....	06
France VAE .....	10
Norbert Jaouën .....	12

## GRANDS ANGLES

Michel Aribaud : VAE, un regard sur le monde.....	16
Solveig Fernagu : Les capabilités.....	18

## TÉMOIGNAGES

Nicolas Burlot.....	24
Yacine Boumahdaf .....	26
Marc Geronimi : Édito.....	28

## PARTENARIATS

Mina Habki : Pôle emploi .....	30
Virginie Willot : Auchan .....	32
Pascale Telfour : FNP-VAE.....	34
Stéphan Guénézan : Transitions Pro .....	36

## PAROLE AU NATIONAL

Lyon : Un projet d'envergure.....	40
Versailles : La distance rapproche.....	42
Montpellier : Faciliter l'insertion.....	44
Strasbourg - Montpellier : S'orienter vers le digital.....	46
Occitanie : Avancer sans tabou .....	48
Grenoble - Clermont-Ferrand : Relever les challenges .....	50
Aix-Marseille : Un défi pionnier.....	52
Auvergne-Rhône-Alpes : Une ambition collective .....	54
Nancy-Metz : Vision d'avenir.....	56
Nice : L'idée intéresse.....	58
Nantes : Les vertus du petit groupe.....	60

## FOCUS HAUTS-DE-FRANCE

La proximité : Notre force .....	64
Des équipes engagées .....	66



# 18

GRANDS ANGLES  
SOLVEIG FERNAGU



# 48

OCCITANIE  
AVANCER SANS TABOU





# 56

**NANCY-METZ**  
VISION D'AVENIR



# 32

**PARTENARIATS**  
AUCHAN: L'HUMAIN AU COEUR  
DU DISPOSITIF



# 26

**TÉMOIGNAGES**  
YACINE BOUMAHDAF



# 12

**DÉCODAGE**  
LA VAE EST EN PERPÉTUEL MOUVEMENT



# 50

**GRENOBLE  
CLERMONT-FERRAND**  
RELEVER LES CHALLENGES



# 64

**FOCUS  
HAUTS-DE-FRANCE**



# LA VAE, une révolution tranquille ?



## Michel Valadas

Professeur de lettres,  
Inspecteur de lettres modernes, puis Délégué Académique  
à la Formation Professionnelle Initiale et Continue à Limoges.  
Directeur de cabinet de la rectrice.  
Conseiller, puis directeur du cabinet du ministre  
délégué à l'enseignement professionnel.

**A**ujourd'hui peintre et auteur, il nous livre son expérience, son regard passionnant et engagé d'expert de la VAE  
Entretien.

### La VAE, c'est une longue histoire ?

Oh oui ! Il faut tout d'abord préciser que l'unité de mesure de l'implantation d'une transformation majeure en matière d'éducation est au minimum d'une décennie.

La première pierre est posée en 1992 par une loi dont la validation des acquis, qui contient d'autres titres dont elle n'est qu'une composante qui concerne plus particulièrement l'enseignement supérieur ; il faut aussi souligner qu'il s'agit alors de validation partielle. On pourrait parler de dispenses d'épreuves.

Je dirais que ce concept est né de père ou de mère inconnus car je ne sais qui a rédigé cet article de loi.

Je considère qu'ensuite il y a eu dix ans de relative "jachère" pour deux raisons : d'une part, le temps de la réglementation nécessaire pour mettre en application une loi composite, est très long puisque le texte doit passer en Conseil d'Etat. D'autre part parce qu'on se situait surtout à contre-culture ce qui suppose un temps d'information, de dépassement des résistances et d'appropriation de durée significative.

### À contre-culture, c'est-à-dire ?

Ce mot de Validation des Acquis Professionnels, et surtout son principe, était une surprise de taille. C'était une évolution par nature de la situation. Cette innovation "rebroussait le poil" de nombre d'acteurs du système éducatif ; elle était en rupture avec le fondement culturel

français selon lequel un diplôme, ou un titre, était toujours jusque-là délivré après une formation. En outre, il n'y avait aucune pratique semblable en Europe. On était cependant dans un contexte d'innovation, même si l'environnement politique était contrasté.

### **L'Éducation nationale était-elle la seule concernée ?**

Vous abordez là un autre élément du contexte. Comme la loi était interministérielle tous les ministères valideurs et même les organismes professionnels privés étaient intéressés. Cela a donc nécessité un travail de concertation et de négociation, de création des modalités de mise en œuvre, avec quelquefois des moments de tension, avec le ministère du travail en particulier, pour des raisons de leadership. Il a donc fallu du temps pour s'entendre sur les fondamentaux.

### **Cette notion de temps est-elle une constante ?**

On retrouve l'unité de temps long d'une révolution, tranquille en apparence ! Dix ans de VAP avant la VAE, par exemple. Le texte initial a été revisité au début des années 2000 avec une constante : à nouveau, pas de texte de loi spécifique VAE ; ce sera une composante de la loi de modernisation sociale. J'insiste sur le fait qu'on n'est pas sur du temps court : prendre conscience du principe fondateur, lancer un dispositif nécessite au minimum une décennie. On est sur des temps socio-politique et administratif longs.

### **Qu'est-ce qui a fait murir ce concept ?**

Tout d'abord c'est l'émergence du concept d'Éducation et de Formation Tout au Long de la Vie qui correspond à des valeurs progressistes avec l'ambition d'une avancée prospective globale. Dans la même période s'est installée ce que je nomme la formation initiale continuée. On avait de moins en moins deux blocs relativement étanches entre formations initiale et continue. Un continuum de plus en plus nécessaire se dessinait : un trait d'union plus ou moins obligé entre les deux en raison de la montée du chômage, en particulier des jeunes, d'autant que les sorties du système éducatif sans qualification se multipliaient : stages de qualification, missions d'insertion etc....

### **Toute cette évolution serait donc en partie liée au contexte économique ?**

Ce n'est pas seulement une idée progressiste puisqu'elle est liée au contexte économique.

Oui, c'est un élément de contexte incontournable. À cette époque-là on s'interrogeait sur l'avenir de l'économie et on se disait : comment faire ? Car on avait aux deux extrêmes, des chômeurs âgés de longue durée,

qu'on a toujours d'ailleurs, et des jeunes sans diplômes à insérer. Comme ce n'était pas une période d'emploi faste, certains devenaient ce qu'on appellera des "perdus de vue" ! Cette situation dégradée appelait une réponse politique. Parallèlement, à tort ou à raison, on considérait, "généreusement" ou pas, que notre salut passait par le développement des services et un recentrage sur les formations d'excellence de très haut niveau. Il n'était plus, selon les "augures" de ce temps, nécessaire de disposer d'une production industrielle de base. On faisait le choix de confier aux pays émergents la fabrication de ce que l'on ne voulait plus s'abaisser à fabriquer... On avait de plus en plus tendance à supprimer les CAP (soudeur, chaudronnier...), car des usines fermaient en nombre. La VAP puis la VAE sont nées dans ce contexte dont chacun appréciera la qualité visionnaire !

### **Alors sur quelle base repose la VAE ?**

Sur un principe novateur : acquérir des compétences sur des lieux qui ne sont pas affectés à la formation et, en particulier, dans l'exercice d'une profession. À l'époque c'était vraiment nouveau ! L'idée que les compétences puissent être acquises en dehors de l'enseignement devenait un principe affiché nationalement. C'était une transformation radicale.

La VAE n'est donc pas apparue comme une simple mesure technique. C'est un choix structurel qui a engagé des choix politiques de fond. Il correspond à une philosophie, à un système de valeurs, une logique de progrès par la diversification des voies d'accès à la reconnaissance de la qualification professionnelle. La volonté a été aussi de veiller à ce qu'il n'y ait pas d'émiettement des certifications. La VAP a donc été dès le départ positionnée par rapport à des diplômes et des titres reconnus nationalement. Viendra plus tard l'idée de créer un répertoire national : le répertoire national des certifications professionnelles.

### **La philosophie du concept fut-elle facilement acceptée ?**

Non, pour une raison simple. Les textes réglementaires insistent sur le fait qu'il s'agit d'un droit individuel. On ne créait pas simplement un procédé technique de validation. Le fait que l'on attribue aux personnes un droit individuel sensé engendrer un accès promotionnel va toucher le code du travail. Ce sera d'ailleurs un avantage et un frein à sa mise en œuvre car ce droit individuel n'enthousiasmait pas le monde de l'entreprise et de ses représentants. Il faudra beaucoup de force de conviction et un temps d'appropriation pour que le concept soit accepté. ➤➤



## Quel est le point fort de l'Éducation nationale dans ce contexte ?

Il y en a plusieurs. Tout d'abord, dans la même période sont créés les référentiels métier et de formation reposant sur les capacités et compétences figurant dans les programmes. C'est un point d'appui fort pour installer la VAP/VAE, d'autant que ces outils étaient construits par des enseignants et des professionnels qui tiraient profit des travaux effectués en formation continue sur les Unités Capitalisables ; le concept de référentiel s'est progressivement imposé comme la colonne vertébrale de toutes les formations techniques et professionnelles. On peut aussi noter que bizarrement c'est le domaine de l'éducation physique et sportive qui est le premier à avoir réfléchi dans ce sens ainsi d'ailleurs que l'enseignement agricole !

Ce concept de capacités et compétences émerge aussi dès 1987 avec la création du Baccalauréat Professionnel. C'est également l'un des éléments qui a nourri la réflexion. Car cette façon d'approcher la qualification se traduit par la création des Périodes de Formation en Entreprise longues 15 à 20 semaines donnant lieu à coévaluation. L'idée qu'un professionnel puisse covalider est novatrice... Finalement tout se tient.

Deux autres aspects sont à signaler : la VAP concerne tous les niveaux de titres ou diplômes et inclut l'enseignement général. Enfin un autre élément de contexte est à prendre en compte ; c'est une période pendant laquelle

l'apprentissage s'est étendu aux niveaux supérieurs jusqu'au titre d'ingénieur. Cela n'a pas manqué d'ébranler le monde de l'éducation, en particulier bon nombre d'enseignants et certaines formations politiques, car l'apprentissage était mal perçu. Il fallait donc convaincre qu'il s'agissait d'une situation de formation de type particulier reposant sur une approche inductive et pas uniquement une modalité idéologiquement connotée. Toutes ces données convergent lorsqu'on analyse les évolutions majeures parmi lesquelles se situe la VAP puis la VAE.

## Finalement avec la VAP vous aviez une page blanche ?

On va en effet se retrouver par nécessité contraint d'inventer une pédagogie et des pratiques très peu utilisées, auxquelles personne n'est formé. Ce sera à la fois une dynamique et évidemment un frein redoutable. Je m'explique ! L'école française repose sur une modalité majeure, le premier le tout déductif. Pour moi c'est une erreur qui nie deux principes éducatifs importants : l'approche inductive : « *je pratique et je vais ensuite aux concepts, aux lois.* » Le second avec la nécessité d'individualiser les approches pédagogiques et les parcours.

Il a donc fallu créer de toutes pièces un dispositif atypique et l'installer structurellement. Or, personne n'est formé. Il faut trouver des pilotes eux-mêmes non formés, mais convaincus qu'il faut construire pour pérenniser. Il faut être innovant en tout : informer pour susciter l'intérêt de



potentiels demandeurs, inventer un accompagnement des demandeurs, créer des dossiers de candidature, constituer des jurys et les initier à la pratique qui consiste à inférer la maîtrise de compétences sur dossier et entretien. En peu de mots, vaincre bien des réticences.

Mais c'est une passionnante période pionnière de "missionnaires" car le défi consistait à inséminer cette nouveauté à grande échelle, sur le territoire national ! Les responsables académiques VAP / VAE et leurs équipes ont accompli des prouesses qu'il faut saluer aujourd'hui alors que se célèbre le 20<sup>ème</sup> anniversaire.

### **Et la conviction a porté ses fruits ?**

Progressivement l'approche inductive a suscité de l'intérêt. Elle a d'ailleurs par osmose ou capillarité contaminé l'enseignement scolaire initial. Malgré de nombreuses réticences de départ, car on est à contre-courant de la formation reçue par les enseignants, une méthode de travail inductive va naître. Induire que ce qui a été fait en entreprise et possédé par le postulant n'est pas évident. Séduire des petits groupes d'enseignants qui vont mettre en place des accompagnements a été aussi un enjeu de taille, d'autant que la dimension psychologique n'était pas absente pour des demandeurs qui revisitaient à cette occasion leur histoire professionnelle et de fait leur histoire de vie et leur ressenti par rapport à l'école.

Ces problématiques ont caractérisé l'essentiel des premiers groupes de candidats à la VAP où l'on a vu, par exemple, des chefs de rayons sans diplômes venir se

réconcilier avec l'Éducation nationale par le biais de cette nouvelle forme de reconnaissance de leur niveau de qualification.

### **Avez-vous travaillé avec des partenaires ?**

Pendant cette période un partenaire s'est imposé avec force : le conseil régional qui suite à la loi de décentralisation assure la responsabilité complète de l'apprentissage et de la formation continue. Aussi, ce dispositif les intéresse à des degrés divers. Certains vont jusqu'à infléchir leur approche de la qualification en l'utilisant sous des formes adaptées. 2000-2002, c'est aussi l'époque où l'on rénove les CAP en tenant compte de ce nouveau mode de validation et de la création des licences professionnelles accessibles par VAE. C'est aussi l'époque où l'on crée les lycées des métiers avec la volonté d'y ouvrir un centre de validation des acquis de l'expérience. Vouloir installer en ce lieu un centre de validation était un beau principe qui devait dans la proximité irriguer un territoire. Finalement l'élan national initial s'est traduit par des avancées à petits pas en créant le mouvement en marchant, selon des modalités propres à chaque académie qui pour l'essentiel d'entre-elles ont heureusement conservé un indispensable pilotage académique. De VAP en VAE et grâce à beaucoup de pugnacité se sont implantés les DAVA avec un enjeu de consolidation structurelle de cette belle innovation et comme défi de faire en sorte que de plus en plus d'entreprises intègrent ce type de validation en matière de gestion des ressources humaines. ■

# France VAE

Pour trouver une information en ligne c'est simple !

Voici le portail web national du réseau des DAVA : [francevae.fr](http://francevae.fr)

Écoute, dialogue et proximité, voilà les mots clés du réseau.

**30 DAVA** : un réseau national

**4 000** sites de proximité

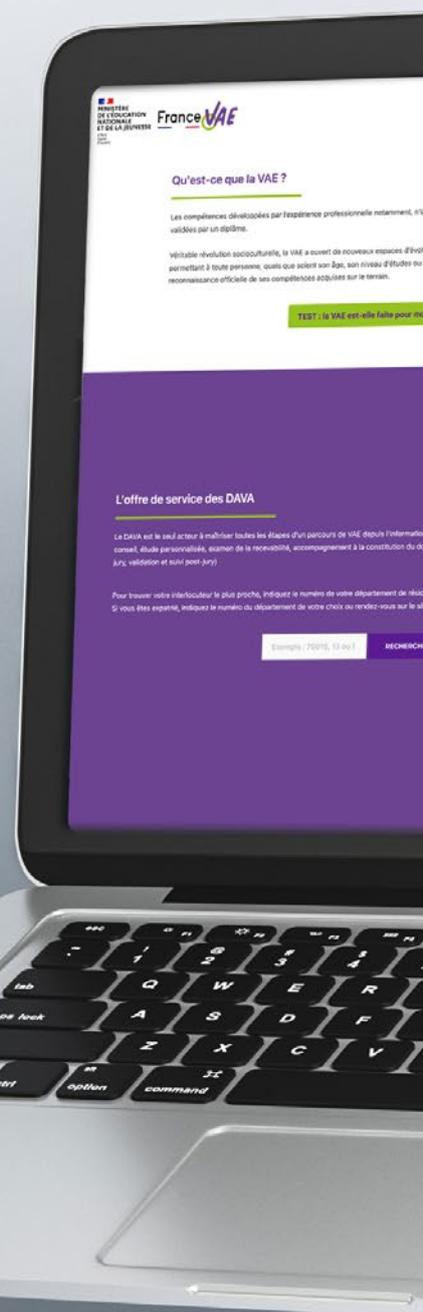
Des conseillers **qui accompagnent les candidats et les entreprises**

Plus de **60% des certifications professionnelles** délivrées par la voie de la VAE sont des diplômes de l'Éducation nationale qui couvrent de nombreux secteurs



## Nos missions

- > Informer, promouvoir et communiquer autour des bénéfices de la VAE
- > Être garant de la réglementation en vigueur
- > Rendre compte des actions et des résultats
- > Renforcer la notoriété de la VAE
- > Proposer une étude personnalisée et un calendrier de mise en œuvre
- > Proposer et adapter une prestation d'accompagnement à la constitution du dossier de validation



## Nos valeurs



### Engagements

- > Assurer la mission de service public pour tous avec une égalité de traitement
- > Placer les candidats et les entreprises au cœur des préoccupations de notre réseau et améliorer sans cesse la prise en compte des besoins



### Transparence

- > S'inscrire dans une démarche d'amélioration continue pour être toujours plus performant, clair et transparent
- > Agir au quotidien avec éthique et bienveillance, conformément à nos engagements



### Intégrité

- > Le respect, l'éthique et l'intégrité sont des valeurs fondamentales au sein du réseau

Un questionnaire pour se situer



Une entrée par niveau de diplôme

Un guide de localisation des DAVA

Un espace personnalisé

Une entrée par statut

Des actualités



## Norbert Jaouën

Chargé de la VAE au niveau national  
au ministère de l'Éducation  
nationale et de la Jeunesse

# La VAE

## est en perpétuel mouvement

“ *Ma mission : développer et mettre en œuvre sur l'ensemble du territoire des projets nationaux avec les entreprises et les branches professionnelles* ”

**La VAE fête ses 20 ans. À cet âge on est jeune, on a de l'ambition. Alors, rappelez-nous : quelles sont ses caractéristiques ?**

Oui, la VAE est jeune, elle est aussi mature. À 20 ans on est dans la pleine force de l'âge. À 20 ans on a des tonnes d'idées, d'envies. Pour faire court, elle permet à chacun d'entre nous, disposant d'un an d'expérience, notamment professionnelle, de transformer celle-ci en diplôme. Pour tous les actifs salariés, indépendants et demandeurs d'emploi c'est une véritable aubaine car la qualification est le meilleur rempart contre le chômage ! Et autre atout de taille, tous les secteurs professionnels, tous les niveaux de diplômes sont concernés.

**Un lien avec les partenaires sociaux et les entreprises existe-t-il ?**

Bien évidemment ! Dès lors qu'il s'agit de faire évoluer le code du travail les partenaires sociaux sont consultés, tout comme les organisations patronales. La VAE est un outil de gestion des compétences et est, à ce titre, un outil de dialogue social. La VAE permet de concilier, voire de réconcilier les intérêts particuliers avec les intérêts collectifs de l'entreprise.

**Nous le savons tous, l'Éducation nationale prône des valeurs fortes. En quoi la VAE y répond pleinement ?**

Notre slogan « *la VAE pour tous* » signifie qu'elle est au service de l'égalité des chances et de l'émancipation des publics les plus fragilisés : les détenus, les salariés en situation de handicap, les migrants et les décrocheurs. Tout le monde peut faire fructifier son expérience et en rendre compte.

**Vous dites rendre compte. Mais est-ce simple pour tous les publics ?**

**Comment sont-ils pris en compte ?**

Le législateur a prévu que le candidat puisse être accompagné pour constituer son dossier de validation qui est l'un des supports de son évaluation.

L'évaluation du dossier est suivie d'un entretien avec le jury. Pour cela chacun peut bénéficier d'un accompagnement qui a pour but d'aider à parler de ses activités, de les décrire et rédiger.

**Parfois on craint de se lancer dans cette aventure car il faut écrire, prouver à l'écrit comme à l'oral l'acquisition de ses compétences.**

**Est-ce un frein dans le cadre du développement ?**

Vous abordez deux éléments importants. Pourquoi faire un écrit ? Je cite Alex Lainé, formateur et chercheur dans l'accompagnement et l'évaluation de la VAE au sein de divers dispositifs de certification : « *la VAE, quand l'expérience se fait savoir* ». Le langage oral est celui de l'immédiateté, mais aussi de l'approximation.

À l'inverse, l'écrit, aussi élémentaire soit-il, est l'outil qui permet de passer d'une expérience première brute à une expérience seconde conscientisée. Ainsi décrire ses activités permet de mettre en exergue les compétences mobilisées et ce faisant, d'en prendre conscience.

La difficulté du passage à l'écrit est aujourd'hui levée par l'utilisation de logiciels de transcription de l'oral vers l'écrit. Et pour l'oral, quand on passe devant le jury il s'agit avant tout de se faire comprendre, sans art oratoire. Néanmoins nous allons faire évoluer le dispositif. ➤

## **Vous abordez l'évaluation finale. Ce moment fait-il naître des attendus opposés ou complémentaires entre les professionnels et les enseignants ?**

Il est nécessaire de se mettre d'accord sur 2 choses. Ce temps permet de repérer des compétences et non des connaissances. C'est essentiel ! Il ne s'agit pas de repérer de façon exhaustive toutes les compétences, mais celles qui sont incontournables. D'où l'importance de former les jurys à avoir cette posture particulière.

Dans le dispositif le support d'évaluation, en l'occurrence le dossier de validation, est élaboré par le candidat. Il lui appartient d'apporter la preuve que le processus d'apprentissage qui lui a été proposé lui a permis d'acquérir les compétences exigées pour la délivrance du diplôme. Il y a donc une présomption de compétences. Il appartient au jury d'aller détecter dans le dossier les compétences qu'il y repère et de vérifier qu'elles correspondent aux compétences attendues. Ici la présomption de compétences est beaucoup plus prégnante, car les candidats font valoir des expériences de 5, 10, 20 ans et même davantage. Et ils sont rémunérés au titre de l'expertise qu'ils mobilisent.

## **On peut comprendre ce qui motive une personne qui a développé de l'expérience à s'inscrire dans ce dispositif. Mais qu'en est-il des entreprises ?**

Les entreprises, disposent de beaucoup d'informations sur leurs salariés comme les diplômes obtenus en formation initiale, les formations suivies en formation continue... Mais elles disposent rarement d'une cartographie actualisée des compétences collectives de l'entreprise. La VAE est au service de cette ambition. Donner enfin sens à un plan de développement partagé des compétences, pour la formation et les recrutements est un véritable enjeu.

## **La VAE est-elle une spécificité française. Le concept s'exporte-t-il ?**

En effet cette expertise française est unique ! Elle est regardée, en particulier, mais pas seulement, dans les pays francophones. Il s'agit alors, dans un transfert d'expertises, de ne pas dupliquer le modèle français, mais de l'adapter aux spécificités du pays demandeur. Cette adaptation permet aussi de questionner le modèle français et d'envisager des évolutions ou des adaptations.

## **Le dispositif est donc quelque part révolutionnaire ?**

Oui, il est innovant car dans les sociétés occidentales où la théorie prime sur la pratique, on considère que la compétence est avant tout, voire exclusivement le résultat d'apprentissages formels. La loi de 2002 abolit ce principe en affirmant que tous les acquis, qu'ils soient issus d'apprentissages formels, non formels ou informels ont une valeur qu'il faut prendre en compte. Ainsi cette loi fait de la VAE une voie à part entière d'accès à la certification professionnelle, ce qui signifie que la voie de la formation est une des deux voies d'accès à la certification professionnelle. Et c'est révolutionnaire car il est possible d'obtenir un diplôme sans passer par la case formation.

En France La VAE a percuté le système d'évaluation des compétences en dissociant le processus d'apprentissage du processus d'évaluation en ne faisant pas du premier un préalable au second.

## **Quelles sont les perspectives après 20 ans de fonctionnement ?**

Il nous faut davantage et mieux communiquer avec ce souci permanent de permettre à un plus grand nombre de citoyens d'accéder à ce droit individuel inscrit dans le code du travail. À nous de permettre à plus d'entreprises de s'en saisir, en faisant de l'obligation qu'elles ont d'en parler lors des entretiens professionnels, une véritable opportunité de mettre en place un projet de VAE d'entreprise.

## **Donc de beaux projets à venir !**

Oui nos perspectives sont vastes ! Il nous faut par exemple simplifier la procédure afin d'aller à l'essentiel. Supprimer la recevabilité "administrative" en n'exigeant pas de preuves d'activités (bulletins de salaire ...) qui disent peu de choses sur l'activité réellement exercée. Par exemple un responsable de salle peut avoir un bulletin de salaire qui indique uniquement "serveur". On étudie les modes de recevabilité pédagogique par un positionnement du candidat sur un référentiel d'activités professionnelles (RAP) d'un diplôme sur la base d'un entretien. Nous pensons également à rééquilibrer le poids du dossier écrit en le limitant à un nombre de pages, suivi non plus d'un entretien comme aujourd'hui, mais d'une soutenance. Vous le voyez les chantiers sont passionnants ! ■

VAE

# Grands angles

# VAE : un regard sur le monde



**Michel Aribaud**

Consultant international

“ Les principes de la VAE sont porteurs d'une culture renouvelée de la certification à laquelle les acteurs doivent adhérer. Il s'agit donc d'introduire cette "culture de la VAE" ”

## **RM : Peut-on dire que la VAE se développe au niveau mondial ?**

Les acteurs de la formation et du monde économique et social de très nombreux pays s'intéressent à ce qui est nommé validation des acquis de l'expérience, valorisation de l'expérience, reconnaissance des acquis des apprentissages non formels et informels... Cet intérêt s'inscrit dans des problématiques qui touchent aux contextes d'ordres économique, social et sociétal.

La démographie, la structure du marché du travail, la nature du dialogue social, l'ampleur de l'analphabétisme et de l'illettrisme, les caractéristiques du système de certification, la qualité et la productivité des systèmes de formation initiale et de formation continue et leur réactivité par rapport aux besoins du marché du travail sont autant d'éléments contextuels qui pèsent sur la réflexion. À ces facteurs structurels généraux s'ajoutent des situations particulières qui appellent des réponses politiques adaptées et qui sont des éléments déclencheurs, comme l'existence d'emplois informels dans des secteurs particuliers, de publics en risque d'exclusion ou de déclassement, de catégories de

travailleurs dont il convient de reconnaître les compétences dans l'emploi même qu'ils occupent. La question des immigrants et de leur insertion professionnelle s'invite également dans les débats.

La validation des acquis est vue aujourd'hui par les politiques comme vectrice de réponses à des besoins, dont il faut admettre une fois pour toute la diversité et l'hétérogénéité. Ce qui signifie notamment que si la diffusion mondiale des principes de la VAE ne fait aucun doute, il ne s'agit en aucun cas de la duplication à l'infini d'un même modèle ou d'une même approche.

## **Dès lors, peut-on établir un panorama de cette réflexion et de ce développement ?**

Plusieurs grandes organisations, comme l'OCDE\*, l'UNESCO ou l'OIT\*\* se penchent sur cette question. Les études et rapports publiés démontrent sans surprise l'extrême diversité du paysage mondial de la validation. D'un pays à l'autre, les fondamentaux conceptuels comme la finalité affectée au processus de validation ou la base juridique de la VAE peuvent être différents. En dépendent la nature du processus mis en œuvre et l'acceptation de la VAE par l'ensemble des acteurs.

### La VAE a-t-elle partout la même finalité ?

La VAE peut être à finalité certificative. Quelques pays adoptent ou sont en voie d'adopter ce type de VAE dont les principes questionnent et bousculent quelque peu les valeurs des systèmes traditionnels de diplomation. Dans certains pays, le processus de validation aboutit bien à une certification mais qui ne saurait se confondre avec celles qui sont délivrées à l'issue d'une formation. Dans d'autres systèmes, la VAE est à finalité d'exemption de formation ou de preuve formelle des acquis pour accéder à une certification ou une formation. Enfin, la VAE est parfois considérée comme outil d'orientation ou d'insertion professionnelle, l'objectif étant d'identifier et d'attester des compétences transférables et applicables dans tel ou tel emploi.

### Qu'en est-il dans les pays de l'Union Européenne ?

Sur la base des onze principes qui figurent dans la recommandation de 2012, le CEDEFOP<sup>\*\*\*</sup> a réalisé un inventaire des dispositions prises par chaque pays. Il en ressort que les pays de l'UE ont progressé dans la mise en place de la validation des acquis. Sans surprise le paysage européen de la VAE apparaît divers et contrasté. Par exemple, si dans leur quasi-totalité les pays déclarent mettre en œuvre des dispositifs de validation, seuls une partie d'entre-eux semblent engagés dans un haut niveau de développement et de généralisation de la VAE. Bien souvent elle fait l'objet de micro-dispositifs ciblés. Seuls 13 pays ont ouvert la VAE pour l'accès à toutes les certifications inscrites dans leur cadre national. Ce que montre l'inventaire, c'est que de la validation des acquis s'impose désormais dans tous les pays européens et pénètre les sphères a priori les plus imperméables ou les plus résistantes à la culture de la VAE.

### Le modèle de la VAE à la française, dont on célèbre les vingt ans, s'exporte-t-il ?

De mon point de vue, en la matière, toute tentative de copier-coller est vouée à l'échec. Je préfère évoquer l'expérience française qui est source de réflexion, parfois d'inspiration. Ses réussites mais aussi ses tâtonnements conceptuels et méthodologiques, les débats qu'elle a suscités et qu'elle suscite encore, le temps long qu'elle a demandé pour voir le jour et qui se compte en dizaines d'années ne l'oublions pas, la multiplicité des solutions juridiques et techniques inventées pour sa mise en œuvre sont autant d'illustrations de ce qu'est la longue marche vers la VAE.

### Vous intervenez dans des pays qui sont demandeurs d'un appui à sa mise en œuvre.

### Comment abordez-vous le sujet avec vos interlocuteurs ?

Les principes de la VAE sont porteurs d'une culture renouvelée de la certification à laquelle les acteurs doivent adhérer. Il s'agit donc d'introduire cette "culture de la VAE" par des actions de sensibilisation en direction de l'ensemble des acteurs (enseignants, personnels administratifs des différents ministères, monde économique et social etc.), sans occulter ses contraintes et sa valeur ajoutée de la VAE, ainsi que de son impact sur les systèmes existants (certification, formation). Le travail sur les processus et les instruments font sens à la condition de n'intervenir qu'après cette phase cruciale qui procède de l'acculturation à la VAE. ■

<sup>\*</sup>OCDE : Organisation de Coopération et de Développement Économique

<sup>\*\*</sup>OIT : Organisation International du Travail

<sup>\*\*\*</sup>CEDEFOP : Centre Européen pour le Développement de la Formation Professionnelle



*« Une bonne VAE permet  
aux personnes d'acquérir  
des capacités qu'elles  
n'avaient pas avant »*



# Solveig Fernagu

Entrer dans une démarche de VAE c'est bien.  
Aller au bout du processus c'est mieux.  
Et si la clé de lecture était celle des capacités ?  
Solveig Fernagu perce le mystère. Rencontre.

Après 12 ans passés au sein de l'université Paris Nanterre comme enseignant chercheur, Solveig Arejoint le CESI\* en 2020 comme Directrice de recherche.

## Quels sont vos domaines de prédilection ?

L'Apprendre et la mise en capacité. Je travaille sur l'analyse des conditions d'apprentissage en milieu organisationnel et m'interroge sur des notions et des concepts tels que l'environnement capacitant, les capacités, les compétences, le pouvoir d'agir, l'alternance, ou la professionnalisation. Toutes ces thématiques traversent la VAE.

## Qu'entendez-vous par capacitant ?

Il faut revenir à l'origine du mot capacité afin de distinguer capacités et capacités. La capacité signifie savoir faire quelque chose alors que la capacité désigne être en mesure de faire quelque chose, elle est un pouvoir d'agir. Donc si l'on revient à la VAE, et que l'on considère qu'il y a un problème d'achèvement du processus, une VAE capacitante serait notamment une VAE qui met en capacité les personnes d'aller au bout de l'aventure. Une VAE capacitante est aussi celle qui permet d'apprendre de soi et de se développer.

## Alors votre question serait : comment met-on en capacité la personne qui s'engage dans le processus à ne pas baisser les bras ?

Oui, c'est cela. En plus si l'on réduit le taux d'abandon, on peut faire l'hypothèse que le dispositif peut devenir plus attractif. On peut étudier les causes de l'abandon, comme celles de la persistance d'ailleurs, dans un dispositif de VAE, à partir d'une grille de lecture qui est celle de l'approche par les capacités.

## D'où vous vient cette approche ?

D'Amartya Sen qui a été prix Nobel d'économie en 1998. Il est à l'origine de l'indice de développement humain. Il a travaillé sur des problématiques diverses : justice sociale, genre... Importée en sciences de l'éducation, cette approche permet de réfléchir aux coresponsabilités entre individus et organisation lorsque l'on réfléchit au développement des personnes, à leurs compétences, à leurs capacités, à leurs capacités. C'est un outil de lecture des conditions de la mise en capacité, du développement !

## Compétences, capacités. Expliquez-nous !

Il y a 2 approches compétences qui dominent en entreprise. Soit on considère qu'il suffit de donner des ressources pour que les gens se forment. On peut faire le parallèle avec la VAE : il suffirait qu'il y ait un accompagnement pour que les gens aillent au bout. Soit il y a une approche délégataire : on considère que c'est aux gens de se débrouiller. Pour la VAE ce serait par exemple aux candidats d'aller chercher les informations dont ils ont besoin. Or ce n'est pas comme cela que ça marche. Le cadre des capacités permet de questionner l'usage et les conditions d'usage des ressources disponibles. Pour exister et devenir actionnables, les ressources ont besoin d'être converties en capacités d'action et de choix.

## Qu'entendez-vous par "converties" ?

Amartya Sen démontre que ce n'est pas l'accès aux ressources qui permet d'être autonome, mais la manière dont une personne est mise en capacité de les utiliser. Toute ressource a besoin d'être convertie pour être utilisable et transférable en situation. Les ressources sont propres à l'individu et à son environnement. Un candidat VAE a des ressources personnelles comme ses connaissances ou son expérience par exemple. ➤

L'expérience, qui est la base de la VAE, est convertissable en fonction de critères comme par exemple son adéquation à un diplôme ou la capacité à la mettre en mot au regard de celui-ci. Mais l'expérience ne fait pas tout. Quand on se lance dans la VAE le manque de confiance en soi et de sentiment d'efficacité personnelle peut empêcher la conversion de l'expérience en vrai pouvoir d'action. Les ressources environnementales sont par exemple le droit à la VAE, un employeur soutenant ou l'existence d'un réseau de structures d'accompagnement. L'employeur est une ressource et son soutien est un facteur de conversion positif. Le droit à la VAE est une ressource qui sera convertie selon qu'il existe ou non un dispositif d'accompagnement à proximité. Cette proximité peut être un facteur de conversion positif ou négatif. L'accompagnant peut-être une ressource mais leur nombre limité un facteur de conversion négatif. Cette analyse multifactorielle est un vrai outil de gouvernance des dispositifs et des lois qui les encadrent.

## **Donc les facteurs de conversion sont à la fois des freins et des leviers ?**

Oui, et ils sont liés aux ressources. La quantité d'expériences peut être un levier ou un frein par exemple selon la qualité de cette quantité. Avoir exercé de nombreux emplois ou avoir occupé de nombreux postes de travail ne conduit pas systématiquement l'expérience à être signifiante, à avoir été apprenante, capacitante. Il faut analyser la qualité de l'expérience. Une expérience courte peut être aussi qualitative qu'une longue expérience. Ce n'est donc pas la durée de l'expérience qui fait sa qualité. Par exemple, nous avons pu mettre en évidence lors d'une recherche sur le tutorat que c'est la polyvalence du tuteur qui favorise la fidélisation du salarié car il a accès à la vie de l'entreprise et il est capable de comprendre le comment et le pourquoi des actes du travail contrairement à quelqu'un qui n'a jamais changé de poste ou qui ne circule pas dans l'entreprise. Donner du sens au travail, avoir des situations de travail riches est essentiel. La répétition comme la multiplication n'est pas forcément apprenante. Cette réflexion s'inscrit dans l'analyse des abandons potentiels. Ce peut être le manque de qualité de l'expérience qui conduit à abandonner, parce qu'il fait perdre confiance en soi par exemple. On peut avoir toute l'expérience nécessaire à entrer dans le processus VAE et ne pas aller à son terme. Au-delà de l'expérience, les dispositions peuvent être des freins à la conversion de l'expérience, des ressources très personnelles comme les attentes, les projections.



## **Comprendre le pourquoi de l'engagement de la démarche serait donc un postulat initial ?**

Oui, s'agit-il de changer d'emploi, de progresser dans l'entreprise par exemple. Analyser ce qui se joue pour la personne conditionne les moyens et les conditions de l'accompagnement. C'est donc l'accompagnement que l'on peut interroger dans l'abandon. Car accueillir l'expérience est insuffisant. Certaines personnes vont se sentir incapables de franchir certains obstacles car le processus de VAE est chronophage et demande des efforts. Il oblige à se poser. L'estimation des chances de réussite peut aussi influencer. Va-t-on pouvoir aller au bout ? Le dispositif proposé n'est-il pas trop contraignant ?

Les perceptions de contraintes peuvent apparaître insurmontables et ne pas correspondre aux modalités de



# COMPETENCE

“ Certains considèrent qu’un diplôme obtenu par la VAE est de moindre qualité et pourtant le processus même est porteur de développement. ”

vie de la personne. Prendre en compte la perception qu’elle a d’elle-même, ses croyances : c’est important. L’accompagnant s’il cherche à cerner la raison profonde des abandons a des moyens pour agir. S’il va avec la personne, le processus a plus de chance d’aboutir positivement.

## **Vous abordez donc la professionnalisation des accompagnants ...**

Oui, il n’est pas uniquement là pour faire verbaliser l’expérience. Il est là pour mettre des états autour de la personne, l’aider à grandir, à prendre confiance, la remettre parfois dans le droit chemin, car il n’y a pas que des personnes qui sont sûres d’elles-mêmes ! Cet accompagnement peut même être très formateur et permettre à la personne d’enrichir sa palette de

compétences. Une démarche de VAE est bien plus que la validation de compétences techniques ou comportementales. Sous certaines conditions, elle permet de déployer d’autres compétences.

Et on ne travaille peut-être pas assez la reconnaissance de ces autres compétences quand on est inscrit dans ce processus.

Permettre à une personne d’entrer en VAE et de s’y maintenir nécessite de réfléchir à la formation des accompagnants et à leurs conditions d’exercice, et à la valorisation des effets de la démarche pour ceux qui s’y engagent. »

## **Quelles sont ces nouvelles compétences ?**

Prendre du recul, analyser, formaliser, théoriser une pratique. Ce sont de vraies capacités, essentielles aujourd'hui sur le marché du travail et qui contribuent à l'employabilité des personnes. La prise en compte de celles-ci permettrait peut-être de travailler aussi sur le sentiment d'efficacité personnelle, sur la perception du contrôle de la démarche, sur une appropriation de celle-ci, et limiter les abandons. Et leur reconnaissance. Les open badges de la VAE !

## **Compétences, capacités... quelle différence faites-vous ?**

Avec la VAE, on reconnaît des compétences que l'on va faire corrélés à un diplôme. C'est de mon point de vue une difficulté majeure car les compétences sont contextuelles, liées à des situations. L'enjeu est de mettre en lumière des capacités que l'on peut transporter d'une situation à une autre, d'un contexte à l'autre. Car la capacité est "a-contextuelle" et devient un passeport pour évoluer. Pour valider un diplôme et rebondir dans sa vie professionnelle, il faudrait pouvoir attester de capacités.

## **Donc les compétences sont liées à l'environnement professionnel ?**

Oui, car si l'on change de lieu de travail, le contexte et les compétences changent. Former des jeunes actifs n'est pas former des adultes en reconversion professionnelle par exemple. Les compétences à l'œuvre ne sont pas les mêmes, les capacités le sont en partie. Les capacités ne bougent pas, c'est ce que l'on transporte. C'est une ressource au service de la compétence. Faire du vélo c'est une capacité. Faire du vélo en montagne sur un terrain hostile c'est une compétence. On spécifie la situation dans laquelle on a fait du vélo. La compétence demande des adaptations que les capacités nourrissent. J'ai souvent tendance à dire que les compétences sont biodégradables. Souvent les gens n'aiment pas cette analogie. Pourtant ce que l'on transfère d'une situation à l'autre, ce ne sont pas des compétences, mais bien des capacités. Des capacités mais pas que, bien sûr ! Il y a aussi des connaissances, des attitudes, des valeurs, des croyances, des modes de compréhension et de lecture du travail. Un ensemble d'éléments qui se combinent entre eux et qui constituent des réponses aux événements du travail et s'ajustent aux conditions et moyens, comme par exemple les prescriptions, les collègues, le matériel disponible, et j'en passe.

Pour moi et pour toutes ces raisons, une validation des acquis de l'expérience doit permettre de prouver que l'on est capable de faire ce que l'on fait dans un autre lieu, de s'adapter à différentes situations et contextes de travail. Et en cela, elle peut être très capacitante.

## **La demande VAE serait donc porteuse d'apprentissages capacitants ?**

J'en suis convaincue. S'engager dans une démarche de VAE peut être très apprenant. Outre que l'on prenne conscience de ce dont on est porteur et qu'on le formalise, la démarche permet de mobiliser des capacités particulières et parfois nouvelles : la capacité à réfléchir, analyser, problématiser, théoriser des savoirs et les faire coïncider avec des référentiels. Mettre à jour les savoirs qui se cachent dans la pratique n'est pas aisé. Valoriser ces capacités réflexives mais aussi cognitives et comportementales est une manière de reconnaître les efforts fournis par les personnes et de rendre leurs acquis de l'expérience plus transposables et transférables.

## **L'accompagnement, en amont de la démarche et pendant celle-ci, est donc pour vous primordial ?**

Oui c'est essentiel. En amont pour repérer les freins qui pourront enrayer la démarche de VAE, et mettre en capacité les personnes de s'engager dans celle-ci. Pendant le processus pour mettre les personnes en capacité de se maintenir dans les dispositifs. La mobilisation du cadre des capacités comme outil de lecture de la mise en capacité est une piste qui pourrait faire l'objet de la formation des accompagnants, mais aussi des législateurs pour faire évoluer le cadre de la VAE et le rendre plus attractif.

Par ailleurs, peut-être que les VAE partielles que l'on considère trop nombreuses, pourraient devenir une norme positive. Hybrider la formation et la reconnaissance de l'expérience est peut-être l'enjeu de la VAE de demain. Cela peut être rassurant et limiter les abandons. C'est aussi une autre manière d'acquérir des diplômes.

L'abandon est en soi un vrai sujet qui renvoie à la qualité de l'accompagnement, dans toutes ses dimensions : financières, matérielles, techniques, logistiques et humaines, que l'on peut étudier à la lumière des capacités. ■

VAE

# Témoi gnages

## « Je suis devenu légitime pour les employeurs »



**Nicolas Burlot**

Coordinateur technique

La démarche VAE est possible avec un an d'expérience. Donc il n'est pas étonnant de constater que des personnes de 25, 28 ans empruntent ce chemin. C'est à moins de 30 ans d'ailleurs que Nicolas Burlot est conquis ! Aujourd'hui coordinateur technique dans une entreprise située en Bretagne, titulaire d'une licence 3 "conception et mise en forme des matériaux plastiques et composite" il qualifie son parcours, qu'il a enrichi au fil des années, comme étant atypique.

### **S'adapter aux évolutions et monter en compétences**

« J'ai d'abord fait des études en électrotechnique et obtenu deux diplômes : un BEP en candidat libre puis un bac professionnel. Nicolas a commencé sa carrière professionnelle comme technicien de maintenance dans une entreprise

maraîchère. « Celle-ci voulait réaliser ses propres supports de culture en plastique. « C'est à ce moment-là que j'ai découvert mon nouvel univers. » Ce qui caractérise Nicolas c'est sa volonté de s'adapter en fonction des besoins d'évolution des entreprises. « Dans cette même entreprise, je me suis porté volontaire pour être monteur régleur. J'ai été formé au métier avec mon responsable qui était auparavant responsable d'atelier en plasturgie. »

Pour des raisons qui lui sont propres, il a changé de région et trouvé un emploi dans une entreprise du secteur automobile. Ses compétences, il a non seulement pu les transférer mais il en a développé de nouvelles. « J'ai commencé comme monteur régleur puis, technicien d'essai, enfin je suis devenu technicien méthodes injections. »



### La VAE, un choix qui s'imposait

Alors pour légitimer son parcours, pour valoriser ce portefeuille de compétences qui grandissait, il souhaitait obtenir un diplôme en phase avec son domaine et ses fonctions. Mais il tient à souligner qu'il ne souhaitait pas suivre une formation, pour des raisons financières.

*« Je me suis tourné vers la Validation des Acquis et de l'Expérience que j'ai entrepris avec l'université de Caen-Normandie et l'ISPA\*, située à Alençon. J'ai participé à des entretiens individuels afin de connaître les étapes de la démarche d'une VAE, de cibler mes attentes et de trouver le bon le diplôme. »*

### L'humain au cœur du dispositif

Nicolas a été accompagné par le responsable du secteur plasturgie de l'ISPA\*. *« C'est une chance pour moi ! Il m'a donné les grandes lignes, le type de rédaction attendu par le jury. Je travaillais à distance : échange de mails, visio et appels téléphoniques. Cette personne a été mon pilier dans l'obtention de mon diplôme. Le plus difficile pour moi a été de rédiger mon rapport et mon mémoire pour qu'ils puissent être compris par tous.*

*Car même si nous maîtrisons nos métiers il n'est pas évident de les décrire pour être compris du grand public. »*

### Un temps d'introspection qui ouvre les portes de la réussite

10 mois de travail, entre l'inscription et l'oral. Et la récompense est là : il a obtenu une licence 3. *« Celle-ci m'ouvrirait davantage de portes dans l'entreprise. Pour des raisons personnelles je suis revenu en Bretagne et j'ai trouvé une nouvelle entreprise. Sans ce diplôme je n'aurais peut-être pas eu ce poste de coordinateur technique. »* La VAE, c'est un travail sur soi-même, une rédaction des actions passées et quotidiennes, elle permet de se remettre en question, de choisir de nouveaux horizons. Elle ouvre de nouvelles portes dans le domaine professionnel. Être accompagné c'est un plus ! *« On nous donne les attentes du jury, les grandes lignes afin de bien structurer les rapports. C'est une grande aide. »* Nicolas tient à mettre à l'honneur ceux et celles qui lui ont permis de faire ce chemin : *« Évidemment je remercie, toutes les personnes avec qui j'ai pu travailler avant cette VAE. C'est grâce à elles, au temps accordé et au travail accompli que j'ai pu mettre en place cette validation. »* Nicolas se sent légitimé. Son jeune âge fait naître une idée : on se plaît à imaginer que de nouvelles compétences et capacités seront à nouveau validées par le biais d'une nouvelle démarche VAE, pour être lauréat d'un nouveau diplôme. ■

\*Institut Supérieur de Plasturgie en Alternance

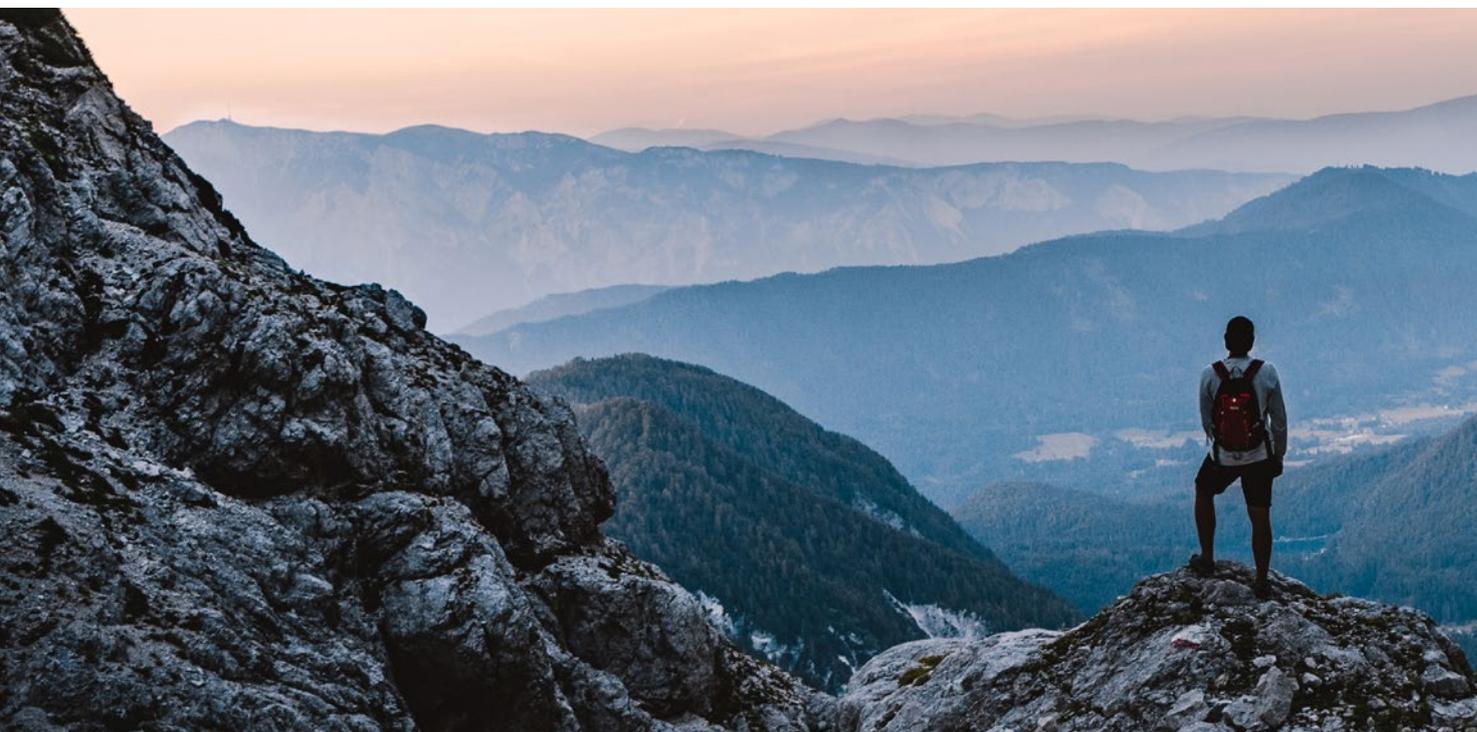
# TÉMOIGNAGES



## Yacine Boumahdaf

Attaché clientèle Bancassurance  
Crédit Agricole Île-de-France

“ Avant la VAE, j’avais touché le fond.  
Après l’obtention du diplôme, j’ai atteint le sommet.



Pendant une longue traversée du désert, étant au chômage de très longue durée, Yacine faisait d'innombrables recherches pour s'en sortir. Il entendait parler de la VAE mais de manière décourageante. Difficile et long, voilà ce qu'il retenait ! Alors, il n'a pas hésité à appeler le ministère de l'Éducation Nationale. Une personne rassurante, aimable et compétente lui a expliqué les tenants et les aboutissants, les modalités d'inscription, le financement possible et l'accompagnement proposé. Et il l'a fait ! Interview.

### **Pourquoi avoir choisi de faire une VAE ?**

Après un licenciement qui m'a laissé sur le carreau, et de longues procédures judiciaires pour faire reconnaître un licenciement abusif, je ne trouvais plus de travail. De recherches en entretiens, tout a échoué. J'ai compris que le "trou" conséquent dans mon CV procurait un doute majeur. De plus les recruteurs me disaient que sans un baccalauréat, je ne pouvais pas être embauché malgré mes expériences diverses et variées. Ayant eu connaissance de la démarche VAE, j'ai pris le taureau par les cornes pour prouver le contraire.

### **La démarche vous a paru simple ?**

Oui et même rapide. Pour identifier le diplôme et qu'il soit en adéquation avec mes expériences, des professionnels ont étudié mon parcours. Je pouvais enfin réaliser ce projet qui me tenait à cœur. J'ai ensuite reçu une notification de recevabilité, pour le Bac Pro ARCU\*. Puis, Pôle emploi m'a accompagné pour trouver le financement. J'ai aussi bénéficié d'un accompagnement sur-mesure grâce à un conseiller qui m'a donné les principales techniques et les pièges à éviter, à l'écrit comme à l'oral. J'étais bien entouré pour réussir.

### **Écrire, cela a-t-il été compliqué ?**

D'un côté non. Je dirais que c'est simple car on connaît notre métier. Il faut décrire de manière précise les tâches et activités quotidiennes et les expliquer à l'oral avec enthousiasme au jury. De l'autre oui, car par exemple j'avais tendance à écrire une tonne de choses, or il faut être synthétique. J'ai aussi rencontré des difficultés pour utiliser le "je". J'avais l'habitude d'écrire avec le "nous" ou le "on", car je travaillais en équipe. L'accompagnateur m'a alerté. Il faut parler de sa propre expérience et non celle d'une autre personne. Enfin décrire une activité c'est facile mais il est plus difficile d'expliquer pourquoi on le fait. On a tous ce réflexe humain d'exécuter des tâches sans les expliquer. Le parcours d'accompagnement avec un professionnel m'a vraiment aidé. Je le conseille vivement.

### **Vous avez validé ce diplôme ?**

Je l'ai validé partiellement. Mon accompagnateur m'a alerté que parmi les 4 activités décrites, une était hors sujet. J'étais persuadé que tout était conforme. Le jury m'a guidé et pointé ce qu'il manquait. Cet échec m'a permis d'en tirer les meilleurs enseignements.

### **Et donc...**

Eh bien le jour même du résultat, j'ai relevé les manches ! J'ai repris la démarche grâce aux conseils apportés. J'avais de l'espoir car j'avais validé quelques unités. La démarche a duré 22 mois. Certes, c'était long, soit l'équivalent d'une formation de 2 ans, mais cela valait le coup ! Car l'obtention du diplôme m'a permis d'être plus crédible lors de mes entretiens d'embauche. Les employeurs qui ont apprécié mon parcours atypique et ont cru en moi, car j'ai connu des échecs, mais je me suis toujours relevé. La VAE en est le meilleur exemple. Depuis j'ai trouvé du travail dans le secteur bancaire et repris mes études avec un BAC en poche. En 2020 j'ai intégré une université parisienne en contrat de professionnalisation avec une grande banque pour obtenir un diplôme universitaire "DU attaché clientèle Bancassurance" que j'ai eu. J'ai enfin décroché un CDI en tant que conseiller d'accueil bancaire. Puis j'ai évolué en tant que conseiller d'agence bancassurance.

### **Donc ça vous a boosté ?**

Oui, c'est génial ! Aujourd'hui je suis enfin reconnu socialement. Pendant cette démarche, ma vie était instable. Je recherchais un travail et un logement social salubre. La VAE était devenue ma seule motivation pour surmonter ces difficultés, et d'espérer enfin à 42 ans exister. J'ai retrouvé une confiance en moi. J'ai aussi validé toutes les compétences acquises sur le tas. Ça m'a permis aussi de reprendre des études. J'ai atteint mon but : faire le métier que j'aime et dans lequel je m'épanouis. Bien sûr ça demande un investissement personnel car c'est un engagement.

Yacine prouve que la VAE est un remède contre les fatalités et les frustrations pour les personnes touchées par la perte d'emploi, les licenciements, et le chômage de longue durée. C'est parfois même une thérapie qui permet de sortir la tête de l'eau et de croire de nouveau en soi. « *J'ai pu renaître de mes cendres et apprendre de mes échecs et défaites, tel le Phénix dans la mythologie grecque* ».

La VAE offre l'opportunité d'être l'architecte de son parcours de vie et professionnel. ■

\* Bac Pro Accueil et Relation Clients et Usagers



## Marc Geronimi

Délégué de Région académique Hauts-de-France  
à la Formation Professionnelle Initiale et Continue

Cette seconde partie du Réseau Mag spécial VAE reprend des exemples concrets d'actions menées au niveau national par les Dispositifs Académiques de Validation des Acquis. Il donne aussi la parole aux partenaires impliqués aux côtés des acteurs de l'Éducation nationale pour soutenir et accompagner les initiatives menées par le réseau. Car l'histoire de la VAE, c'est avant tout une histoire d'hommes et de femmes qui innovent et font preuve d'un engagement sans cesse renouvelé au service des candidats à la VAE.

Au fil de cette lecture vous pourrez donc :

**R**etrouver des illustrations concrètes de cet engagement et de ces partenariats sur tout le territoire, que ce soit avec Pôle Emploi ou Transitions Pro par exemple, mais aussi avec des entreprises qui se sont emparées de ce dispositif au niveau national,

**É**valuer des dispositifs qui s'adaptent au monde qui les entoure, que ce soit pour répondre aux besoins spécifiques des personnes issues de l'immigration, ou pour proposer un accompagnement à distanc, favorisé à la fois par des évolutions réglementaires, mais aussi par le développement de moyens et de pratiques pédagogiques innovants,

**V**oyager de Toulouse à Lyon en passant par Nancy et les Hauts-de-France, en lisant les témoignages d'acteurs d'un réseau à la vitalité toujours présente et dont l'innovation et la professionnalisation constituent encore et toujours des facteurs de réussite au service des publics accompagnés,

**A**pprendre en vous inspirant des initiatives diverses initiées sur les territoires pour répondre aux besoins des publics les plus fragiles qui s'engagent dans une stratégie de réinsertion grâce à la VAE.

Bonne lecture

VAE

# Parte nariats

# Mina Habki

Après avoir participé au déploiement des Point relais conseils en 2005 elle pilote pour Pôle Emploi la VAE en Hauts-de-France. Interview.



### **Quel est le rôle de Pôle emploi dans ce dispositif ?**

On retrouve les préoccupations de tous les partenaires qui interviennent sur le champ de la VAE. L'une de nos missions est d'accompagner et sécuriser les parcours des demandeurs d'emploi. La VAE s'inscrit complément dans cette mission : l'accès à la certification leur permet de valoriser leur parcours professionnel, d'accéder un emploi pérenne, voire de se préparer à une reconversion professionnelle. Dans notre système français l'accès à la qualification est un atout pour l'insertion. En effet, sans qualification, l'accès à certains métiers est inenvisageable. Par exemple, pour travailler dans une structure en tant qu'auxiliaire de vie, l'expérience ne suffit plus. Il faut détenir une certification pour s'occuper des personnes âgées ou dépendantes, sinon il sera uniquement possible, par exemple, d'effectuer l'entretien du domicile du particulier. Notre rôle consiste donc à renforcer l'accès à la certification des publics les plus éloignés de l'emploi.

### **Concrètement, comment agissez-vous ?**

Lors du conseil en évolution professionnelle avec le conseiller placement, tout est mis à plat : expériences, compétences détenues, le métier ciblé, la mise en corrélation avec le marché du travail. Le conseiller examine la pertinence du projet. Cette approche correspond aux demandes des recruteurs qui recherchent, au-delà d'un métier, des compétences précises. On explique alors en quoi la VAE peut s'inscrire dans un parcours global et on oriente le candidat vers le service approprié en interne, ou vers nos partenaires, car nous ne sommes pas certificateurs. Nous proposons bien sûr des ateliers, des forums, des informations collectives. Nous mettons en place des actions collectives sur des secteurs identifiés avec des besoins en recrutement. Nous travaillons en partenariat avec les certificateurs et les organismes de formation comme nous le faisons par exemple avec l'Éducation nationale, à la fois pour mener ces actions collectives, et à la fois pour promouvoir la VAE. Le parcours a un coût financier, aussi nous intervenons pour la prise en charge des frais.

### **Vous parlez d'actions collectives. Pourquoi ce choix ?**

Parce que l'on capte un public qui naturellement ne serait jamais venu vers la VAE. On leur propose clé en main un dispositif qui semble compliqué. Certaines offres d'emploi ne sont pas pourvues par manque de candidats certifiés. Or, certains ont l'expérience attendue d'où l'idée de se regrouper pour proposer, informer. C'est ce que nous faisons avec le DAVA.

### **Le DAVA est donc un partenaire ?**

Oui, et ça s'est matérialisé par une convention ce qui crée une dynamique territoriale. Pôle emploi ne travaille pas seul sur ce champ mais avec tous les acteurs.

C'est la clé de la réussite et de la promotion de la VAE. Informer, certes on le fait, alors le maillage partenarial est essentiel. Et on travaille aussi au niveau national avec toutes les régions. On échange des pratiques, on mutualise. C'est passionnant !

### **Peut-on dire que VAE est un levier pour les demandeurs d'emploi ?**

Oui, complètement. Elle permet d'alimenter leur profil de compétences. Pour sécuriser le parcours, en cas de besoin de formation complémentaire en amont ou post jury, nous intervenons également pour optimiser les chances de réussites.

Les préconisations du jury sont précieuses. Le petit bémol c'est de trouver l'organisme de formation qui répondra à ces besoins individuels spécifiques en temps et en heure. Ce n'est pas une question financière qui pose problème, c'est une question logistique.

### **Donc la VAE est entrée dans mes mœurs ?**

Non, pas encore. Il faut poursuivre l'information. Je vais parler de ce que j'ai vu pour les personnes en infra bac durant les actions collectives que j'ai pilotées. Jusqu'au bout du bout elles ont du mal à admettre qu'elles détiennent un vrai diplôme !

### **Mais c'est une victoire pour elles !**

Oui, c'est magique car pour beaucoup de candidats, pour obtenir un diplôme, il faut aller à l'école. Et surtout, ils n'ont pas conscience de leur "maîtrise" du métier. A l'issue des parcours, j'ai entendu très souvent « *Je suis une vraie professionnelle* ».

La VAE embarque l'estime de soi, l'acquisition d'une identité professionnelle. C'est aussi une victoire pour le candidat, qui lors d'un entretien d'embauche peut décliner aisément ses compétences et les mettre en avant : l'écriture du Livret 2 y contribue considérablement. La démarche VAE aide à cela.

### **Vous parlez avec passion de la VAE...**

...Oh oui, tous ceux qui travaillent sur cette thématique sont passionnés. J'aimerais que la VAE soit davantage utilisée. De l'extérieur cela semble complexe, moi je trouve cela simple. J'aimerais que ce soit un outil au même titre que la formation, qu'on la mette au même niveau. Pour aller dans ce sens, une application a d'ailleurs été développée par une conseillère Pôle Emploi : "Avril, la VAE facile." La clé d'entrée se fait par métier et permet d'identifier le diplôme correspondant.

On devrait tous penser à la VAE et sortir de l'unique logique formation en valorisant les compétences détenues, et en les complétant si besoin par la formation complémentaire. ■

# L'humain au cœur du dispositif !



**Virginie Willot**

Responsable de l'administration  
de la Formation chez Auchan  
Retail France

Un mot caractérise Virginie Willot : l'enthousiasme.  
Pour ce dossier national VAE qu'elle pilote, elle vise un objectif :  
mettre l'humain au cœur de l'action.

### **Pourquoi avoir choisi le DAVA comme partenaire ?**

Car c'est un prestataire national reconnu. J'ai déjà travaillé avec le DAVA et cela s'est très bien passé. Aujourd'hui, pour notre organisation nationale, on recherchait la simplification, le côté pratique des choses. Il nous fallait un seul prestataire avec une couverture nationale, un interlocuteur unique, et des process identiques pour fluidifier la mise en place de la VAE. Cela aide les managers et la file RH pour accompagner facilement les collaborateurs afin qu'ils entrent dans la démarche. C'est donc aussi l'aspect simplifiant et le pilotage national du DAVA qui a fait pencher la balance.

### **La VAE est donc en phase avec l'identité de l'entreprise ?**

Oui ! Chez Auchan, nous avons une politique de promotion interne forte depuis 40, voire 50 ans. Certains ont débuté employés et sont désormais responsables de magasin, voire plus. Un directeur de magasin, titulaire d'un CAP, peut avec la VAE légitimer ses nouvelles activités et compétences. On appelle cela des "parcours en z". C'est l'identité même du groupe Mulliez. Cela fait écho à notre organisation interne. Permettre aux salariés de valider leur expérience par ce biais est donc naturel.

### **Déployer la VAE est une réelle stratégie nationale ?**

Oui, nous voulons reconnaître, développer, valoriser les compétences professionnelles de nos 60 000 collaborateurs. Dans un contexte de marché du travail qui est en mutation très rapide, nous voulons développer l'employabilité et de ce fait faciliter l'accès à une certification ou diplôme. Et la VAE est un excellent levier.

### **Un choix lié à vos enjeux ?**

Oui, et ils sont majeurs. D'abord bien sûr améliorer la motivation, la fidélisation et l'efficacité de nos collaborateurs. Nous voulons réduire le turnover mais surtout répondre à nos difficultés de recrutement. Quand on embauche on désire fidéliser. Il a été difficile de recruter alors mettons tout en œuvre pour qu'on reste chez nous !

### **La VAE s'inscrit donc pleinement dans votre GPEC ?**

Oui, c'est une démarche pérenne qui participe à la réalisation et réussite de notre plan de développement des compétences et ainsi contribuer à l'objectif de se former 1 à 2 fois par an. Et ce dispositif est aussi en phase avec l'un de nos enjeux qui consiste à rendre nos "collabor'Acteurs" de leur parcours professionnel. Cela va de pair avec la mobilité interne.

### **Mobilité interne, c'est-à-dire ?**

Oh c'est simple. Depuis l'apparition du digital, de nouveaux métiers apparaissent. D'autres disparaissent. On doit aider à accompagner cette évolution des métiers.

Nous devons donc transformer la contrainte en opportunité. Pouvoir bouger d'un poste à un autre, acquérir des compétences supplémentaires, développer son employabilité. Une entreprise a des droits et des devoirs ! Là, nous sommes sur nos devoirs.

### **Comment les équipes sont-elles accompagnées ?**

Je suis intervenu auprès de tous les DRH des territoires pour présenter la VAE, la boîte à outils, les process et un kit de communication. Tout est relayé ensuite par les managers. C'est pyramidal. On a aussi notre intranet où toutes les informations sont données aux 60 000 salariés. Il faut sensibiliser, dire avec pédagogie qu'on ne fera plus le même métier pendant 40 ans. Proposer la VAE est un des leviers pour dire qu'il faudra être prêt.

### **Dans ce projet avez-vous ciblé des métiers particuliers, des diplômes spécifiques ?**

Non, tous les collaborateurs sont concernés. Aucun filtre n'a été envisagé. Bien sûr on est sensible aux métiers qui sont en pleine mutation. Et on pense aussi à nos collaborateurs dénués de certification.

### **L'obtention du diplôme, est-ce le seul objectif ?**

Oh non ! Auchan est très sensible à la reconnaissance sociale. Car c'est dans leur sphère personnelle que nos collaborateurs trouvent également une motivation. C'est important parfois par rapport à ses enfants d'avoir un diplôme. Cela peut apparaître comme étant hors sujet pourtant c'est essentiel car cela permet aux personnes d'être " bien ".

### **Avez-vous des visées en termes de volume ?**

Non, pas du tout. On ne sait pas comment cela va marcher. 55 salariés inscrits, 27 en démarche... cela paraît peu. Mais actuellement la diffusion de l'information n'est pas la même partout. Vous savez, avec 500 points de vente et 60 000 salariés Auchan c'est un paquebot, ce n'est pas un horbord ! On doit prendre en compte cette inertie naturelle. Et puis la VAE c'est un investissement. Ça demande de la réflexion. Une personne qui s'inscrit dans la démarche est automatiquement reçue en entretien. C'est un premier filtre. On s'assure que la personne a bien compris ce que c'était, l'investissement personnel que cela demande, que s'inscrire ne voulait pas dire obtenir immédiatement le diplôme. Les 27 personnes ont eu une réunion collective avec le DAVA. On est vraiment au démarrage du processus.

### **Alors une phrase pour exprimer votre sentiment sur ce projet ?**

Oui, je suis convaincue que le déploiement de la VAE est un projet humain porteur ! ■

**Pascale Telfour**

Directrice  
Vice-Présidente FNP-VAE

# Faciliter l'accès à la recevabilité



La Fédération Nationale Professionnelle de la VAE,  
partenaire du ministère de l'Éducation nationale.

## “ Notre mission est de participer à l'évolution des pratiques professionnelles de l'accompagnement VAE.

Sylvie Klapholz Présidente et Pascale Telfour Directrice et Vice-Présidente de la fédération, sont des femmes engagées. C'est d'ailleurs une constante pour les personnes engagées dans ce dispositif : se mettre au service de tous, innover, nouer des partenariats. Elles ont raconté avec enthousiasme leur engagement, leurs actions et d'autres thématiques lors de notre rencontre. Interview.

### **Parlez-nous de la FNP VAE...**

C'est une organisation créée en 2008 par des organismes de formation spécialisés dans l'accompagnement VAE. Tous sont engagés dans la gestion des carrières et des compétences. Nous avons une représentation nationale avec également plus de 100 implantations sur le territoire.

### **Pourquoi avoir créé cette structure ?**

Cette organisation est née de la nécessité d'unifier et de proposer des services de qualité aux acteurs concernés par la VAE. Notre mission est de participer à l'évolution des pratiques professionnelles de l'accompagnement VAE. Et nous avons des engagements comme mettre en place sur tout le territoire un code de déontologie et une approche cohérente des méthodes et pratiques en matière d'accompagnement.

### **Donc faire la promotion est pour vous essentiel ?**

Oui, nous avons à cœur de promouvoir la VAE comme voie d'accès supplémentaire à la certification professionnelle en direction de tous les publics, les usagers, les entreprises, les branches professionnelles et les financeurs. C'est une véritable dynamique de succès que nous prônons. Faire la promotion c'est également participer à l'information globale du dispositif.

### **Votre fédération a-t-elle une ou plusieurs particularités que vous souhaitez mettre en avant ?**

Oui, tout d'abord notre positionnement inter-certificateurs dans un objectif de neutralité et de prestation qualitative régie par une charte respectée par l'ensemble des cabinets est fondamental.

Nous voulons optimiser la démarche du candidat vers le certificateur pour simplifier le processus global. Autre point essentiel, nous avons également travaillé sur les innovations avec la création d'outils de digitalisation pour faciliter la compréhension des attendus en complément des entretiens d'explicitation. Enfin afin de renforcer les relations avec les entreprises nous avons créé une méthodologie propre à la VAE collective.

### **Et en termes d'innovation, quelles autres actions sont mises en œuvre ?**

Afin de faciliter les parcours, nous proposons des actions de VAE hybride, mixant VAE et formations complémentaires dans une perspective d'évolution de parcours professionnel, de renforcement des compétences et de professionnalisation. A ce titre nous organisons des groupes de travail, par exemple un travail de réflexion sur les nouveaux référentiels, et des échanges ont été engagés de pratique sur la posture de l'accompagnateur.

### **On imagine que vous travaillez en partenariat !**

Oui, bien sûr. Seul on ne fait rien. C'est l'essence même de notre organisation. Et ce qui a été intéressant c'est que nous avons été amenés à engager la démarche EDUFORM\* sur le processus VAE en vue de l'obtention du label qualité de ce ministère.

### **Et concrètement... ?**

Grâce à ce partenariat nous sommes en relation étroite avec les DAVA et CAVA du territoire en respectant le processus commun mis en place. Le but est de simplifier l'étape de recevabilité et de raccourcir son délai. Et ce partenariat est actif car notre collaboration sur ce sujet avec le ministère de l'Éducation Nationale et de la jeunesse depuis 2020 a une ambition permanente : renforcer l'attractivité de ce beau dispositif. ■

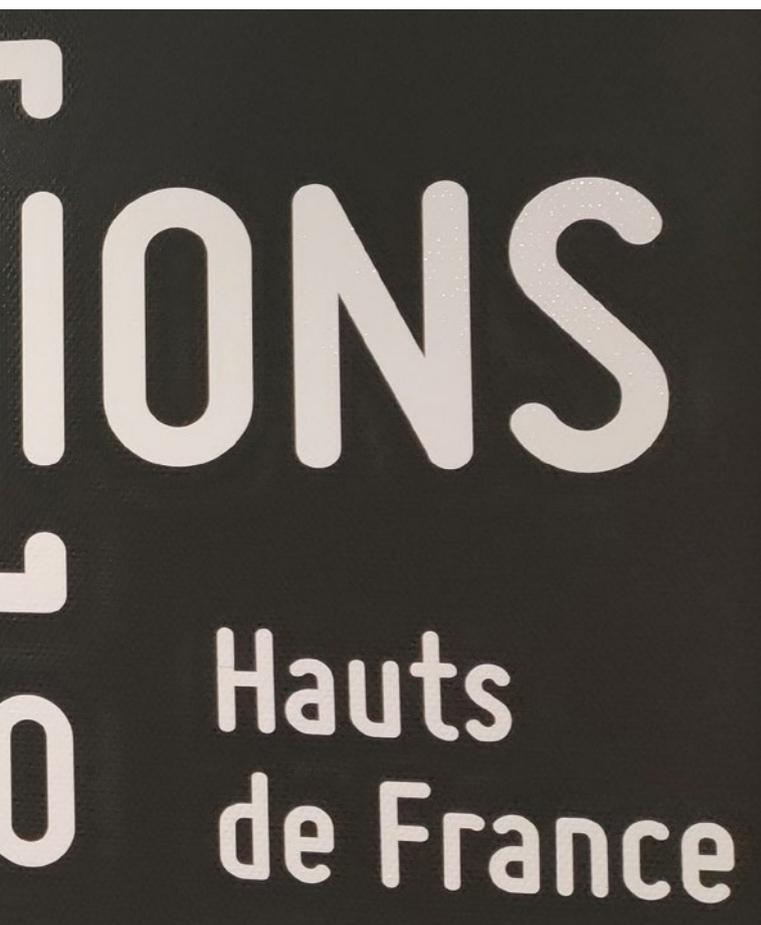
\* EDUFORM : Label qualité de l'Éducation nationale



Stéphane GUÉNÉZAN  
Directeur général Transitions Pro  
Hauts-de-France

# UN RÉSEAU qui se mobilise

Le financement de la VAE est un nouveau rôle pour l'opérateur de la reconversion des salariés . Véritable levier de la reconversion professionnelle des salariés, la VAE est un sujet sur lequel "Transitions Pro" s'investit depuis de nombreux mois.



### **Une nouvelle mission : accompagner et financer la reconversion des salariés**

Issu de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel de 2018, les anciens Fongecif ont fait leur révolution pour devenir sur tout le territoire, sous la marque "Transitions Pro", les acteurs incontournables de la reconversion des salariés et aux côtés des entreprises. Avec la lettre de couverture signée par le ministère du travail le 22 avril 2022, le réseau est à nouveau mobilisé pour financer l'accompagnement à la VAE des salariés depuis le 1<sup>er</sup> juin 2022.

### **Une expérimentation**

Début 2022, pour faciliter les projets de reconversion du territoire, "Transitions Pro" Hauts-de-France a sollicité la DREETS<sup>1</sup> pour financer, à titre expérimental, 100 VAE qui avaient pour objectif un projet de changement de métier ou d'évolution professionnelle dans leur entreprise. Notre ambition : accélérer les parcours de reconversion en articulant VAE et formation dans des délais raccourcis.

Cette expérimentation, spécifique en Hauts-de-France, a permis à des salariés de sécuriser leur changement de métier vers des secteurs porteurs.

Les entreprises ont pu également, dans le cadre de leur gestion des compétences, développer de réelles synergies avec leurs salariés pour les mobiliser dans une démarche VAE.

### **Un réseau national en action**

Depuis le 1<sup>er</sup> juin 2022, les 18 associations "Transitions Pro" dans toute la France accompagnent les projets VAE des salariés. Le déploiement et le financement du dispositif est possible grâce à la mobilisation des équipes auprès des salariés et des entreprises.

Tous les actifs du secteur privé concernés, CDI, CDD, intérimaires et intermittents du spectacle doivent justifier d'au moins 1 an d'expérience en rapport direct avec la certification visée. Dans ce cadre, la VAE se déroule uniquement hors temps de travail.

### **Des résultats encourageants**

Mi-septembre, le nombre de dossiers VAE pris en charge par le réseau atteint déjà plus de 1000 salariés. Grâce au financement forfaitaire de 2000 euros par dossier, ce sont 2 millions d'euros qui ont été engagés. Cette dynamique démontre toute l'utilité du réseau aux côtés des salariés en reconversion. >>>

## Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)



**TRANSFORMEZ VOTRE  
EXPÉRIENCE EN DIPLÔME !**

Votre VAE financée  
pour tout dossier déposé  
en 2022, sans mobilisation  
du CPF.



Toutes les modalités sont à retrouver sur notre site :



[www.transitionspro-hdf.fr](http://www.transitionspro-hdf.fr)

[/la-validation-des-acquis-de-l-experience/](https://la-validation-des-acquis-de-l-experience/)

### Les salariés en parlent

La VAE est un outil vers la concrétisation d'un projet professionnel pour les salariés. Certains salariés se sont déjà engagés et perçoivent son intérêt. « Je suis employée à domicile depuis 2014 en tant que mandataire et depuis 2016 en tant que prestataire au CIASFPA\* à Noyelles-lès-Vermelles. En 2016 j'ai obtenu le TP Assistante de vie aux familles. Aujourd'hui, je vise le DEAES\*\*, spécialité aide à domicile, pour faire reconnaître mon expérience, me qualifier et ensuite faire la formation d'aide-soignante. Je préfère commencer par la VAE pour avancer étape par étape. ». Changer de changer de métier, faire reconnaître son expérience professionnelle, évoluer au niveau des compétences, la VAE est donc adaptée. Certains ont d'autres projets. « Je suis agent de production en confection, accompagné par Cap emploi. Je souhaite engager la validation d'un Bac Pro en lien avec mes expériences pour, à terme, présenter les sélections d'accès au Diplôme d'État d'Infirmier ».

Enfin la VAE permet aussi de se projeter dans la création d'entreprise. « Je suis conducteur routier depuis 15 ans. J'ai le permis C, les formations obligatoires de base, mais je n'ai pas de diplôme dans le domaine. J'ai uniquement un BEP Vente. Je souhaite évoluer et créer, ou reprendre une entreprise dans le transport.

Pour cela, je vais devoir faire la formation de Responsable Unité de Transport qui me permettra d'obtenir la Capacité de Transport de plus de 3,5t marchandises, qui est obligatoire pour reprendre ou ouvrir ma propre entreprise. Obtenir le Bac Pro Conducteur Routier Transport Marchandises sera la 1<sup>ère</sup> étape dans ce parcours. Cela me permettra également de prendre confiance en moi pour la suite de mon évolution. »

### Un projet de loi pour l'automne

L'ambition des 18 Transitions Pro demeure la simplicité et l'efficacité au service du projet des salariés en cohérence avec la lettre de couverture du ministère du travail et la perspective du projet de loi soumis à l'assemblée. Celui-ci porte les premières mesures d'urgence visant à conforter et à améliorer le fonctionnement du marché du travail. Présenté en conseil des ministres le 7 septembre dernier il sera soumis au vote de l'Assemblée nationale à l'automne. Il vise notamment à accompagner les reconversions professionnelles des salariés en simplifiant l'accès à la Validation des Acquis de l'Expérience et de pérenniser le rôle des Transitions Pro comme financeur de l'accompagnement de la VAE des salariés. Le réseau Transitions pro conscient des enjeux nationaux sera au rendez-vous ! ■

\*DREETS : Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités

\*\*CIASFPA : Centre Intercommunal d'Action Sociale en Faveur des Personnes Agées

\*\*\*DEAS : Diplôme d'État d'Accompagnant Éducatif et Social



### Quelques chiffres

- > **18** associations "Transitions Pro" maillent le territoire
- > **565** millions d'euros engagés (dotation France compétences et Plan de relance)
- > **+ de 50 000** projets instruits : Projet de transition Professionnelle, Dispositif démissionnaire, Transco...
- > **+ de 12 000** Certificats CléA délivrés. Près de 3000 VAE prises en charge pour les salariés.

VAE

Parole  
au National

# Un projet d'envergure



Optimiser les moyens existants, mobiliser tous les acteurs publics et privés impliqués, et mener une coordination décloisonnée, c'est l'enjeu de "VAE Sans Frontières"

**F**ace au déclassé professionnel et social que subissent les personnes issues de l'immigration en France, le DAVA de Lyon pilote, depuis 2021, le projet national "VAE sans frontières". Entretien avec Laure Ponthus, coordonnatrice nationale.

## **Comment ce projet a-t-il vu le jour ?**

Tout est parti de l'expérimentation "VAE Migrants" conduite sur l'académie de Lyon destinée aux migrants des quartiers prioritaires de la ville. C'est une collaboration entre la DIAN<sup>(1)</sup>, commanditaire du projet, et la DGESCO<sup>(2)</sup> qui a fait naître "VAE sans Frontières" au niveau national. Le but est de déployer un dispositif adapté aux spécificités des étrangers primo-arrivants.

## **Vous dites national...**

Oui, onze DAVA sont concernés : Lille, Normandie, Paris, Créteil, Versailles, Dijon, Montpellier, Toulouse, Nice, Nancy-Metz et Reims.

## **Un véritable travail collaboratif ! On imagine que vous avez développé des partenariats ?**

Oui, pour le sourcing des candidats, nous avons des liens très étroits avec l'OFII<sup>(3)</sup>, Pôle Emploi, les SIAE<sup>(4)</sup> et les entreprises. Pour nos actions de communication, nous avons travaillé avec une jeune entreprise française (Litchi) qui nous a accompagné dans la création d'une vidéo dédiée à la promotion du dispositif.

## **Vous avez déjà des personnes engagées ?**

Près de 400 migrants ont été sensibilisés depuis janvier 2021. Une centaine de parcours VAE ont pu être engagés tant sur des diplômes de l'Éducation nationale que sur ceux de l'enseignement supérieur et du sanitaire et social.



### Parlez-nous du public concerné !

Il rencontre des difficultés de maîtrise de langue française, de vocabulaire. Il a une connaissance limitée des milieux professionnels français. Alors l'accompagnement "sur-mesure" des référents de parcours maximise leurs chances de réussite. Le soutien moral est aussi essentiel car notre objectif est de limiter les abandons. Deux difficultés majeures sont à souligner. La première : les étrangers primo-arrivants ont peu, ou même aucune preuve de leurs expériences. En effet ils ont quitté leur pays d'origine dans l'urgence et sont sans attache. La seconde : le manque de disponibilité. Leur préoccupation première demeure la subsistance qui est généralement conditionnée à l'occupation d'un emploi à temps plein.

### Mais ce dispositif est un levier...

...Oui. Il est bénéfique à un triple niveau. La VAE pour des primo-arrivants qui ont capitalisé une expérience professionnelle, voire des certifications dans leurs pays, améliore les conditions d'accès à l'emploi et à la formation. J'aime citer Cheikh Kane qui est responsable du déploiement du dispositif à Reims, « VAE sans frontières est un tremplin vers une véritable inclusion sociale et professionnelle qui permet de lutter contre l'exclusion ». Pour les institutions publiques, on tend à sensibiliser les autorités sur les coulisses des parcours de candidats atypiques. L'objectif consiste à permettre d'adapter leurs

interventions et de répondre au mieux aux besoins. Pour le monde économique, le dispositif permet de pallier aux difficultés de recrutement. Enfin les entreprises bénéficient de la richesse d'une expérience interculturelle dans le champ des compétences professionnelles.

### Le dispositif fait donc ses preuves...

Oui, mais les acteurs de terrain constatent qu'en fonction du profil des candidats il faut faire évoluer le nouveau projet. Alors les académies impliquées s'orientent vers un projet "expérience sans frontières". Elles ont répondu à un appel à projet du Fonds Asile Migration (FAMI) de l'UE. L'expérimentation menée à Lyon est d'ailleurs prometteuse. Cette nouvelle mouture, avec la VAE qui reste le fil conducteur, favorisera la diversification des solutions proposées aux migrants.

Cette évolution permettra aux académies de proposer une pléiade de solutions aux candidats, en l'occurrence une immersion en entreprise, de la formation pour l'acquisition de compétences techniques ou numériques, l'accompagnement à la création d'entreprise... Le réseau, c'est sa force, est toujours en quête d'amélioration continue. ■

<sup>(1)</sup> Direction de l'Intégration et de l'Accès à la Nationalité

<sup>(2)</sup> Direction Générale de l'Enseignement Scolaire

<sup>(3)</sup> Office français de l'immigration et de l'intégration

<sup>(4)</sup> Structures de l'insertion par l'activité économique



# La distance rapproche

Informations, conseils, étude de faisabilité,  
demande de recevabilité, accompagnement, préparation à l'oral.

Le DAVA de l'académie de Versailles propose E.VAE :  
un service complet à distance.



## Tout est parti de VAEXPAT

VAEXPAT, Odile Papion, Directrice du DAVA perce le mystère. « En 2015 nous avons créé un dispositif d'accompagnement à distance "VAEXPAT" destiné aux français expatriés à l'étranger. La crise sanitaire de 2020 a accéléré la transformation des modalités de travail. Ce dispositif devenait une opportunité pour l'élargir à tous les publics. C'est pourquoi on l'a renommé E-VAE ».

## Accompagner à distance

Le choix d'un site n'est pas anodin. « En région parisienne le temps de trajet très contraignant est souvent la première cause d'abandon ». Alors la suppression des déplacements est un atout de taille. Cibler les personnes en incapacité de se déplacer dans les centres de VAE pour des raisons physiques (handicap) ou professionnelles (métiers à horaires décalés) ou géographiques (expatriation) voilà l'ambition première du site. Et bien sûr, tout le monde est bienvenue !

## Des étapes simples

Le site\* permet à toute personne de trouver des réponses à ses interrogations. S'informer sur la VAE, prendre connaissance du dispositif d'accompagnement à distance. C'est sa raison d'être.

Si une personne souhaite aller plus loin, elle contacte le DAVA via un formulaire dématérialisé afin d'être conseillée pour son projet professionnel et contracter un accompagnement.

Chaque demande fait l'objet d'une réponse individualisée. Le DAVA procède à l'étude personnalisée du parcours professionnel grâce au formulaire qui recense ses activités professionnelles exercées. Si cette étude conclut que le candidat est éligible, la procédure se poursuit par la constitution du dossier de recevabilité (livret 1) auprès de l'organisme certificateur qui délivre une attestation de recevabilité. C'est à partir de ce moment là que l'accompagnement à distance est proposé dans le cadre de l'écriture du dossier de VAE (livret 2) support à l'entretien oral avec le jury de validation. Et tout cela en ligne !

## La modalité à distance fait son chemin

Au démarrage du dispositif, des contraintes financières présentaient un frein pour les bénéficiaires. En effet de nombreux expatriés rencontraient des difficultés pour se faire financer leur formation ou VAE. Des actions de sensibilisation ont été menées auprès des pouvoirs publics pour que les français expatriés puissent bénéficier d'aides, notamment avec le ministère des affaires étrangères. Au sein de l'hexagone, la modalité à distance n'était pas toujours incluse par les financeurs. Ici encore la crise sanitaire a fait évoluer les mentalités et les procédures. De plus en plus de financeurs intègrent le tout à distance.

## Des projets

En Région Île-de-France, les jurys sont organisés par le Service interacadémique des examens et concours qui n'offre pas encore la modalité à distance pour tous les diplômes. Certaines personnes éloignées géographiquement se voient donc contraintes de venir physiquement à Arcueil pour se présenter devant le jury. De même pour de nombreux expatriés, cette absence de jury en distanciel démobilise. Alors les 3 DAVA franciliens œuvrent auprès des autorités compétentes pour faciliter les démarches des usagers, afin que les jurys puissent être organisés à distance, quel que soit le lieu de résidence du bénéficiaire.

Parmi les projets en cours, le DAVA de Versailles souhaite décloisonner le dispositif E-VAE en créant une plateforme inter-certificateurs, ce qui facilitera le lien avec les universités, puisque la demande est très forte sur les diplômes du supérieur. ■

\*[www.e-vae.com](http://www.e-vae.com)

# Faciliter l'insertion

Offrir aux salariés en situation de handicap la possibilité de reconnaître leurs compétences est un enjeu fort, inhérent à nos valeurs. Pour cela l'académie de Montpellier travaille avec le collectif "Différent et Compétent".



La question du travail est centrale pour tous et notamment pour les personnes en situation de handicap. Alors une question se pose. Comment reconnaître des compétences, comment les valoriser ? Œuvrer pour la restauration de l'estime de soi et de la confiance en soi en validant une expérience est une piste dont les DAVA se sont emparée.

## **Nouer des partenariats avec des ESAT\***

« Développer des actions avec tous les publics est l'une des missions de notre ministère » rappelle Martine Cathala, coordonnatrice au DAVA de Montpellier. C'est dans ce cadre qu'un travail est entamé avec tous les ESAT qui accueillent des adultes vivant avec un handicap qui ne leur permet pas de travailler dans une entreprise ordinaire. « Le travail devient un support de développement des habiletés et de la sociabilité. » Comme ces structures s'engagent à mettre en œuvre toute action susceptible de favoriser le développement des compétences, « la validation des acquis devient un formidable levier. Nous travaillons main dans la main avec des responsables d'ESAT et le réseau "Différent et Compétent" qui œuvre à reconnaître les compétences professionnelles des travailleurs en situation de handicap ».

## **Des actions de reconnaissances adaptées**

Aujourd'hui, 3 types d'action sont proposés aux personnes en situation de handicap. La Reconnaissance des Acquis de l'Expérience (RAE) vise à « reconnaître, au regard d'un référentiel de droit commun, ce que le candidat sait réussir aujourd'hui et par cela reconnaître ses "capabilités" au travers d'une attestation.



Les équipes de l'académie de Montpellier assurent, en qualité de membres de jury, les entretiens d'évaluation. « C'est pour nous l'occasion de repérer les personnes susceptibles d'aller plus loin grâce à une validation des acquis de l'expérience. ». Autre action : "le Tremplin RAE/VAE". Il a pour but de réinvestir le travail dans le dossier de VAE permettant d'obtenir le diplôme. Enfin la VAE en voie directe se développe grâce aux liens établis avec les travailleurs sociaux qui au fil du temps détectent les potentiels des salariés.

### Accompagner pour mener vers la réussite

Mais pour réussir, l'accompagnement est incontournable. Ce travail de proximité est conduit entre la conseillère VAE et le moniteur encadrant de l'ESAT qui apportent un soutien auprès du candidat pour la structuration et la complétude du dossier. Les partenariats ont permis de construire un accompagnement dit "renforcé" en adaptant le rythme des séances. Augmenter le nombre d'heures normalement dévolu est indispensable.

Pour mener à bien ce travail, un diagnostic initial permet de mesurer les écarts au regard du référentiel ciblé.

En concertation avec le travailleur social, il devient possible d'envisager les possibilités de compensations pour acquérir les compétences manquantes ou peu maîtrisées. Elles peuvent s'effectuer en interne ou dans une autre structure. Il est également possible de se former à l'externe en mobilisant son CPF « Tout est mis en œuvre pour sécuriser ce parcours ».

### Des résultats encourageants

Mobiliser un financement "Transition Pro", qui permet la prise en charge globale de la VAE sans avoir recours au CPF, a permis depuis un an à 11 personnes de s'engager dans un parcours de VAE. 3 ont obtenu un CAP Opérateur Logistique, un CAP Production et Service en Restauration, CAP Métiers de la Mode Vêtement Flou. 4 salariés ont achevé leur parcours d'accompagnement et attendent leur passage en jury. 4 déposeront bientôt leur dossier.

Si la joie des lauréats est intense, elle est aussi partagée par les accompagnateurs du DAVA et les moniteurs encadrants. Grâce à cette réussite, les diplômés se sentent valorisés et renforcent la "confiance en soi". ■

\*Établissements ou services d'aide par le travail

# S'orienter vers le digital

En 20 ans, la VAE a toujours su évoluer et se réinventer en fonction des attentes des candidats, des évolutions réglementaires, mais aussi de l'avancée pédagogique. Avec Acc'ad, le réseau est dans cette lignée.

## **Un projet qui ne date pas d'hier...**

Il y a maintenant 10 ans, l'académie de Strasbourg a initié et développé sous l'impulsion du DAVA de Montpellier, Acc'ad, une interface permettant à un candidat VAE d'être accompagné à distance. « *Ce projet, précurseur à l'époque, avait besoin d'un relooking pour s'adapter aux nouveaux outils numériques pédagogiques et à toutes les évolutions de ces dernières années* » souligne Chantal Vernet, responsable du DAVA de Montpellier.

## **Acc'ad : un projet collectif**

En se saisissant de ce projet il s'est associé à d'autres académies pour construire un nouveau cahier des charges. Le service informatique de Strasbourg a revisité l'interface tout en s'appuyant sur le site national "France VAE" sur lequel le candidat réalise l'intégralité de son parcours : de la saisie du livret 1 qui concerne la recevabilité, jusqu'au dépôt du livret 2 qui a pour but de montrer et de prouver au jury que les compétences issues de l'expérience professionnelle ou bénévole sont en adéquation avec le référentiel du diplôme visé.



### Une refonte intégrale de l'outil pour s'adapter aux évolutions numériques

Acc'ad a trois objectifs :

- > Donner une méthodologie de travail et un accès à tous les documents (livrets, référentiel d'activités professionnelles...).
- > Aider au choix des activités ou des situations de travail à décrire dans le dossier,
- > Apporter une explication et des exemples adaptés à chaque niveau, pour chaque question concernant la rédaction du livret 2 et une préparation pour l'entretien oral.

Cette interface permet également au candidat d'échanger directement avec son conseiller via une messagerie intégrée. Pendant ce parcours d'accompagnement des objectifs intermédiaires sont définis et les travaux réalisés sont vérifiés. Du côté des conseillères, tous les échanges et le suivi de parcours sont consultables directement sur l'outil de gestion administratif appelé IVAE. Ces modalités sécurisées apportent toutes les garanties aux financeurs.

### Des ressources à disposition

*« Aujourd'hui, les candidats peuvent être accompagnés à distance s'ils le souhaitent. Acc'ad présente aussi l'avantage de pouvoir pallier les absences éventuelles des candidats en leur offrant la possibilité de rattraper les étapes non suivies, sans perturber le cours de l'accompagnement en présentiel ».*

Le candidat retrouve : des vidéos animées vulgarisant l'ensemble des documents et démarches, des témoignages d'anciens candidats et d'experts, des bandes sons, des exemples illustrés, ...

Cette variété de ressources permet aux candidats de s'approprier plus facilement les contenus et d'avoir un suivi de parcours méthodique.

Enfin *« chaque académie dispose d'un accès personnalisé lui permettant d'adapter ses ressources en fonction de l'accompagnement proposé ».* C'est le cas du DAVA de Montpellier qui a créé un nouveau parcours en 6 phases avec des contenus pédagogiques redigitalisés. ■

# Avancer sans tabou

Quand on est détenu, préparer sa réinsertion dans la société passe par le travail et la formation. Moins connues sont les actions des DAVA en milieu pénitentiaire.

Durant les 17 dernières années, le DAVA de Toulouse a accompagné près de 300 détenus. Un résultat qui signe la réussite du partenariat noué entre les ministères de la Justice, de l'Éducation nationale et de la Jeunesse et le conseil régional d'Occitanie.

## **2002 : l'expérience professionnelle reconnue comme compétence, même en détention !**

Tout a commencé en 2002, quand le législateur a reconnu que tous les apprentissages produisent de la compétence. Ce qui veut dire qu'on ne passe pas forcément par la formation pour développer des compétences : c'est la reconnaissance officielle de l'expérience professionnelle comme compétence acquise. « *C'est cela qui est nouveau !* », s'exclame Norbert Jaouen, responsable de la VAE au ministère de l'Éducation nationale. « *On peut obtenir un diplôme sans*



passer par la case "formation", explique ce fervent promoteur de la Validation des Acquis par l'Expérience.

Ce qui est valable pour tous, l'est donc pour une personne détenue en milieu pénitentiaire.

Pas facile à mettre en œuvre dans ce milieu fermé et ultra sécurisé... Mais Norbert Jaouën ne s'arrête pas aux portes des prisons, service public oblige ! « On s'adresse habituellement à des publics qui viennent vers nous, mais il est nécessaire aussi de s'adresser à tous les publics qui exercent des activités et, par conséquent, développent des compétences ». Les personnes détenues en milieu pénitentiaire sont donc concernées. « Il appartient à notre service public de reconnaître leurs compétences pour qu'ils retrouvent leur place dans la société.

Notre projet est de développer un plan national de la VAE avec nos partenaires de la Justice sur l'ensemble du territoire

français. La VAE en détention est déjà mise en œuvre dans de nombreuses académies, notamment Clermont-Ferrand, Grenoble, Lyon, Marseille, Toulouse etc. », se félicite Norbert Jaouën. À ce titre, ce qui se fait à Toulouse est « tout à fait encourageant », poursuit-il.

### **Près de 300 détenus accompagnés dans l'académie de Toulouse**

C'est au DAVA de l'académie de Toulouse qu'une expérimentation a ainsi été menée avec succès, en particulier avec le Centre de détention de Muret qui accueille en son sein de grandes entreprises du bassin toulousain (aéronautique, mécanique, aluminium, etc.) employant 350 détenus, soit 75% des personnes détenues en état de travailler. Un véritable vivier de compétences pour la VAE !

« Les détenus sont des personnes qui ont eu une vie professionnelle avant, mais aussi pendant leur période de détention. À leur sortie, si elles peuvent prouver qu'elles ont effectué une démarche VAE, c'est un réel atout face aux employeurs potentiels. C'est aussi un élément de reconstruction personnelle. », explique Joël Micas, directeur du DAVA de Toulouse. Comme Norbert Jaouën, lui aussi est un ardent bâtisseur de la VAE. Résultats à l'appui : durant les 17 dernières années, le DAVA de Toulouse a accompagné près de 300 détenus !

### **La Région Occitanie au cœur du financement**

« Nous travaillons depuis 17 ans avec la Région Occitanie pour développer la VAE en milieu carcéral », poursuit Joël Micas. C'est la Région Occitanie qui finance la VAE. À commencer par l'information, le DAVA intervient sur les sites pour présenter le dispositif. La Région finance également l'accompagnement pour tous les détenus qui souhaitent entrer dans la démarche. Les accompagnateurs du DAVA de Toulouse et les " experts diplôme " se rendent sur site. En fin de parcours les jurys se déroulent sur site ou en visioconférence.

Le partenariat est simple. « Nous proposons d'informer et d'accompagner et la Région en retour, apporte une subvention pour la mise en œuvre. Lors des "Victoires de la VAE", événement médiatique de remise de prix aux lauréats, la Région a également financé un reportage photo », précise Joël Micas.

Dans le futur, il est prévu d'associer VAE et AFEST (actions de formation en situation de travail) pour élargir le nombre de candidats vers l'obtention d'un diplôme.

On l'aura compris, toutes les compétences acquises sont les bienvenues pour favoriser la réinsertion professionnelle et sociale des détenus. ■



# Relever les challenges

## Conseillère VAE au DAVA de Grenoble, Claire Franco est coordinatrice du projet régional de "VAE en détention" qui fêtera ses 10 ans en 2023. Un dossier qui lui tient particulièrement à cœur. Rencontre.

**F**ruit d'une réflexion et d'une expérimentation menée sur 2 centres pénitentiaires, le projet est aujourd'hui déployé dans 13 centres pénitentiaires de la région Auvergne-Rhône-Alpes.

### Des experts engagés

Ils sont 12 à mener ce projet sur le terrain pour 13 centres pénitentiaires. 12 accompagnateurs VAE volontaires « car on ne peut imposer à quelqu'un de se rendre en milieu carcéral. Cela peut être anxiogène. Dans tous les cas un tutorat est prévu pour comprendre les particularités de ces interventions ». Leurs actions sont toujours en lien avec les acteurs qui accompagnent le projet de réinsertion de la personne placée sous-main de justice.

« Les responsables locaux d'éducation du service scolarité de l'Éducation nationale sont les interlocuteurs privilégiés. Ils peuvent être en soutien entre chaque séance pour proposer des ateliers d'écriture ou un accès à la salle informatique en autonomie ». D'autres partenaires sont également associés à la démarche, notamment les conseillers Pôle emploi justice qui assurent une permanence dans chaque centre, car quand un candidat est inscrit à Pôle emploi le financement de l'accompagnement est pris en charge.

### Un parcours adapté au contexte

Le parcours est plus court qu'un parcours classique pour garder la dynamique, éviter les décrochages et s'adapter aux aléas de la détention (transfert, libération...). Construit en plusieurs étapes, il propose des prestations adaptées.

**La première** c'est l'information et l'étude très fine de la faisabilité de la démarche. Si les candidats peuvent être engagés dans un parcours de réussite les accompagnateurs entrent en scène.

**La seconde** est un challenge à relever : constituer un dossier de recevabilité pour une personne qui n'a ni accès à ses pièces administratives, ni de connexion internet. « Le dispositif prévoit des heures dédiées qui nous permettent de rassembler pour lui les pièces nécessaires et l'aider à la constitution de son dossier. »

**La troisième** concerne l'accompagnement qui a été pensé pour s'adapter aux besoins. « Nous avons notamment la chance de bénéficier de temps pour faire des recherches à la place du candidat afin qu'il puisse les exploiter en séance et parfaire la rédaction de son livret de validation ».

Il se fait en petits groupes « ce qui favorise les partages d'expériences, les candidats se motivent entre eux ». Ici, comme à l'extérieur, le collectif se met au service de la démarche individuelle. Une fois le livret terminé, les candidats sont préparés à leur passage en jury, organisé en détention par les services de la division des examens et concours du rectorat.

### Valoriser le travail en détention

Ce qui motive les candidats, c'est bien sûr de valoriser des compétences en amont de leur détention. Mais une des particularités du projet est de permettre à certains de valider un diplôme pour lequel ils ont développé des compétences en situation de travail dans l'établissement pénitentiaire. « Pour exemple, j'ai accompagné un candidat qui était charpentier avant d'être incarcéré. Il a validé un CAP opérateur logistique grâce à son expérience de travail en détention en tant que magasinier ».

### Les multiples bénéfices du dispositif

La réussite de ce projet, porté par le DAVA de Grenoble, cofinancé par la Région et la direction interrégionale des services pénitentiaires de Lyon, tient avant tout au travail partenarial. « Depuis son origine, 130 candidats sont passés en jury et 85 % ont obtenu leur diplôme par la voie de la VAE, principalement sur des niveaux 3 ou 4 ». Une autre réussite est de s'apercevoir que l'inscription dans cette démarche modifie positivement l'estime de soi, permet de lutter contre la désocialisation.

Claire Franco ne tarit pas d'éloges ce projet « quand un candidat m'a dit qu'il était content d'avoir fait une VAE car il ne se rendait pas compte de toutes ses compétences, j'ai mesuré les bénéfices d'un tel dispositif ».

Enfin les équipes des DAVA de Grenoble, Lyon et Clermont-Ferrand poursuivent leur réflexion afin d'améliorer le dispositif et d'être en phase avec les orientations des centres pénitentiaires. ■



# Un défi pionnier

## Conjuguer Formation et VAE

Les taux d'échec, d'abandon ou de validation partielle démontrent que, soit les candidats n'ont pas l'expérience suffisante pour détenir l'ensemble des compétences visées par le diplôme, soit ne parviennent pas à expliciter et argumenter celles qu'ils détiennent. Cécile Bernard, responsable du DAVA d'Aix-Marseille nous explique le chemin choisi : « Ces constats partagés avec l'Aract Paca nous a encouragé à expérimenter l'intégration de l'AFEST dans un parcours VAE. Rencontre

## Vous citez l'ARACT. C'est un partenaire ?

Oui, l'ARACT est à nos côtés. Cette association aide les entreprises à développer la convergence et les synergies entre qualité du travail et de la vie au travail, performance économique et qualité du dialogue social. C'est un partenaire incontournable.



## “ L’AFEST impacte la professionnalisation, la reconnaissance des compétences, et la fidélisation.

### Un choix délibéré

Tout est donc parti du terrain. Marie Périn, responsable RH d’un ehpad pose le décor : « avoir du personnel diplômé est un véritable enjeu. Nous souhaitons renforcer l’obligation d’être diplômé. Or comme une vingtaine de salariés en CDI ne l’étaient pas nous avons opté pour une démarche VAE pour acquérir le diplôme DEAS. Au fil du temps nous nous sommes aperçus que l’accompagnement devait être renforcé. En effet, certaines acquisitions de compétences sur poste de travail manquaient. Il nous fallait les sécuriser. L’AFEST nous permettait de compenser ce manque identifié. Avec l’ARACT et le tuteur nous en avons identifié trois. Cette formation sur poste de travail et l’accompagnement de l’agent dans son quotidien. C’est devenue une démarche collective et partagée. Elle nous a permis d’accompagner nos agents vers des parcours de VAE qui visent le diplôme d’État d’Aide-Soignant, de sécuriser la démarche ». Des salariés des EHPAD de Saint Barthélémy (Marseille) et de l’Enclos Saint Léon (Salon de Provence) furent les bénéficiaires de cette expérimentation.

*l’observation des paramètres vitaux et l’aide à la réalisation des soins infirmiers manquaient à l’appel ». Noémie Cubaud, chargée de mission ARACT PACA énonce la seconde étape : « Nous avons élaboré avec les acteurs de terrain les grilles d’évaluation en partant de situation de travail. » Cet avis est partagé par Paul Robert, Coordinateur infirmier à l’EPAD de St Barthélemy et tuteur. « L’expérimentation engage l’apprenant, l’encadrant et l’infirmière de service.*

### Ils sont unanimes : le pari est gagné

Au regard de cette expérimentation, il y a bien une complémentarité entre l’action de formation et l’accompagnement VAE.

L’AFEST permet de développer et de justifier l’acquisition de compétences visées par le diplôme par les mises en situations réelles. Elle favorise également l’explicitation et l’argumentation des compétences détenues grâce aux séances de réflexivité. Enfin l’accompagnement sur mesure conjugué avec l’implication sont essentiels.

Les propos d’Arrbia, en poste depuis 2 ans à l’EPAD de St Barthélemy sont probants : « j’ai acquis de nouveaux gestes techniques et j’ai pris confiance en moi. J’ai acquis plus d’expérience. Le fait d’être en équipe me permet de poser des questions sur ma pratique. Mon objectif est d’avoir le diplôme ! ». Par ces mots, tout est dit ! Et parions que l’expérimentation d’Aix-Marseille fera certainement des petits. ■

AFEST\* : Action de formation en situation de travail

### Alors, pourquoi ce choix de l’AFEST ?

Parce que c’est une formation pratiquée au sein de l’entreprise. On forme sur le poste de travail en fonction des besoins repérés. Toutes les activités acquises dans ce cadre permettent de décrire des situations de travail et des activités dans le parcours VAE. Et autre atout, comme le salarié est formé sur son poste de travail et en interne, une véritable dynamique collective émerge.

### Coconstruire le dispositif

Le choix de l’AFEST étant acté, il fallait construire des parcours. Sabrina Allalcha, conseillère VAE au DAVA de l’académie d’Aix-Marseille nous présente la base du travail : « A l’issue d’un diagnostic mené en binôme avec l’ARACT, nous avons identifié les compétences qui ne pouvaient être justifiées par l’expérience professionnelle. Lors d’un atelier d’appropriation de la démarche VAE, les blocs de compétences comme



# Une ambition collective

Se regrouper pour faciliter l'accès aux employeurs aux projets collectifs de VAE, les certificateurs de la Région Auvergne-Rhône-Alpes l'ont fait. Ça date de 2008, et ça marche !

## **Le projet collectif de VAE trace son chemin**

En entreprise ou en association, la VAE apporte des bénéfices partagés pour les salariés et les directions. Si la démarche individuelle est désormais "classique", pourquoi l'envisager sous un angle de projet collectif ?

Un projet collectif de VAE répond à une stratégie d'entreprise. Les entretiens individuels professionnels permettent de faire un point sur les compétences des salariés. Dans ce cadre, le projet devient donc un véritable outil de gestion des compétences. Se positionner dans cette démarche permet à l'entreprise de s'adapter aux évolutions et répondre à des enjeux : notamment, anticiper les départs de salariés détenteurs de compétences stratégiques, afficher le professionnalisme des salariés auprès des clients. En interne, la VAE favorise la fidélisation et la motivation des collaborateurs. En effet, à la suite d'une démarche de validation, certains peuvent être incités à s'inscrire dans un cursus de formation puisque le dispositif de VAE a mis en exergue les compétences déjà maîtrisées, et pointe celles à acquérir au regard des besoins de sa structure. Et n'oublions pas que la VAE favorise la mobilité, interne ou externe, et répond parfois aux difficultés de recrutement. En accompagnant les salariés pour qu'ils accèdent à des qualifications attestant de leurs compétences, les entreprises s'inscrivent dans une démarche qualité qui leur permettra d'être performantes.

## Répondre à un véritable enjeu : informer et conseiller

Alors, quand l'idée de projet collectif de VAE naît, des interrogations apparaissent. Comment mobiliser les salariés et partager l'intérêt du projet ? Comment cibler la bonne certification ? Laquelle choisir face à une offre pléthorique ? Comment bénéficier d'un appui pour éviter les abandons ? Pouvoir répondre à ces questions est dans l'ADN des conseillers qui valorisent et invitent à développer la VAE sous l'angle "projet collectif". Alors une idée a jailli : s'unir pour que chaque porteur de projet collectif de VAE trouve chaussure à son pied. C'est l'intelligence collective qui a fait naître un outil avec plusieurs enjeux : informer, conseiller, et faciliter les démarches. La naissance de la plateforme des certificateurs, fruit collaboratif des certificateurs de Rhône-Alpes, puis d'Auvergne-Rhône-Alpes fait sens.

### Des certificateurs et valideurs se rassemblent

Un site au service des entreprises a été créé par des organismes publics et privés. Et la liste est longue : les DAVA pour le ministère de l'Éducation nationale et de la jeunesse, la Direction Régionale de l'Économie de l'Emploi du Travail et des Solidarités pour les ministères du travail, de la santé et de la cohésion sociale, l'Afpa, la Délégation régionale académique à la jeunesse, à l'engagement et aux sports, la Direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt, l'ensemble des universités d'Auvergne-Rhône-Alpes et l'AGERA (Alliance des grandes écoles Rhône-Alpes).

### Regrouper en un seul "lieu" tous les diplômes et certifications

« La plateforme accompagne les porteurs de projet collectif de VAE en proposant une démarche structurée et une offre de services » rapporte Odile Maffet, responsable du DAVA de l'académie de Grenoble, structure porteuse de la plateforme. « Car si les démarches de VAE individuelles bénéficient d'un interlocuteur et d'un accompagnement sur les territoires, il n'y avait pas d'équivalent pour les projets collectifs. L'appui concerne non seulement les OPCO\* et tous les types d'employeurs, mais aussi les collectifs d'acteurs au sein d'un bassin d'emploi. Les projets territoriaux doivent répondre à un besoin en compétences sur un territoire donné. Dans ce contexte notre rôle est de travailler en partenariat pour faciliter l'accès à la VAE aux candidats, et in fine à l'emploi ».

### Une équipe d'experts conseille et accompagne

La mission de cette plateforme est simple : rendre opérationnel un projet collectif de VAE. Comment ?

En coordonnant et assurant l'interface avec tous les certificateurs pour communiquer une première information sur les modalités de mise en œuvre. Derrière cette plateforme, il y a bien évidemment des professionnels de la certification et des sujets emploi/formation qui proposent un plan d'actions sur-mesure. Être présent depuis le diagnostic, en passant par l'ingénierie, l'accompagnement de l'employeur et du candidat pour cibler les certifications, le suivi des candidats, y compris, si besoin, après leur passage devant le jury, jusqu'à l'évaluation du projet, telle est l'ambition du collectif. Ce travail se fait grâce à l'expertise des membres de la plateforme qui ont une connaissance précise de l'offre globale. Tout est vérifié afin que le projet puisse voir le jour.

### Comment ça marche ?

Concrètement, lorsqu'un projet se profile, un référent plateforme devient l'interlocuteur unique. Il recueille et analyse la demande, identifie les besoins et vérifie la faisabilité du projet. Puis la cellule d'accueil analyse les demandes et élabore des préconisations. Cette prestation pour faciliter le positionnement des candidats lève un premier frein : la plateforme identifie les certifications possibles en étudiant le projet et l'expérience de chacun. Odile Maffet évoque un point essentiel : « la plateforme est une entrée unique auprès de tous les certificateurs, y compris les universités et grandes écoles. L'avantage est que les candidats peuvent se voir proposer des certifications qu'ils n'auraient pas envisagées. C'est un véritable atout et de plus : « lorsque le valideur propose une certification à la suite de l'étude de son parcours, il y a déjà un accord implicite de recevabilité. En cas d'écart entre les compétences attendues et l'expérience du candidat, les certificateurs peuvent émettre des réserves et formaliser des préconisations ». Ensuite le référent suit le porteur de projet et les candidats jusqu'à la recevabilité. Celui-ci peut encore intervenir en fin de parcours, avec un bilan post-jury VAE, qui comporte des préconisations en cas de validation partielle. C'est un véritable accompagnement personnalisé qui est offert.

L'entrée unique de ces certificateurs réunis pour les projets collectifs de VAE créé une véritable dynamique sur le territoire d'Auvergne-Rhône-Alpe. Une initiative positive et au final nécessaire !

>> [www.vae-certificateurs.fr](http://www.vae-certificateurs.fr)

\*OPCO : Le 1<sup>er</sup> avril 2019, onze opérateurs de compétences (OPCO), chargés d'accompagner la formation professionnelle, ont été agréés. Ils ont remplacé les anciens organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA).

# VISION d'avenir

Nancy-Metz : le DAVA innove.  
Obtenir un BTS opticien-lunetier grâce  
à un coaching à distance c'est possible !

Pour répondre aux contraintes des salariés il faut être souple. Aucune contrainte horaire, un suivi personnalisé à distance, un temps de mise en pratique possible. Voilà les ingrédients de la réussite du coaching à distance.

Le but consistait à accompagner au mieux les candidats et de garantir leur chance de réussite. « Nous avons travaillé en collaboration avec le Lycée Technologique et Professionnel Saint-André d'Ottange (57) pour construire un parcours adapté. ». Comme le souligne Florence Haro, Responsable du DAVA de l'académie de Nancy-Metz, « c'est grâce à des experts VAE, des membres de jury, des enseignants spécialisés dans les métiers de l'optique et des Inspecteurs Pédagogiques Régionaux, qu'une ingénierie innovante a vu le jour en 2019 ».

## Comment ça marche ?

Les candidats bénéficient de cours d'optique sous forme d'animation en ligne sur e-greta-cfa. Le bénéfice pour le candidat est de taille : pas de rendez-vous fixe, c'est un levier important pour des salariés pour qui le temps est compté ! Autre atout, ne pas être seul. Sentir du soutien et bénéficier de conseils. Pour cela un suivi individuel permet d'échanger régulièrement avec un enseignant référent par e-mail et par téléphone. Un module pratique est aussi proposé. En effet si certaines actions n'ont jamais été exercées, il est possible de les pratiquer en conditions réelles au lycée Saint-André d'Ottange. Enfin l'entretien devant le jury s'effectue en visio-conférence pour les candidats éloignés.

## Des experts pour construire le projet

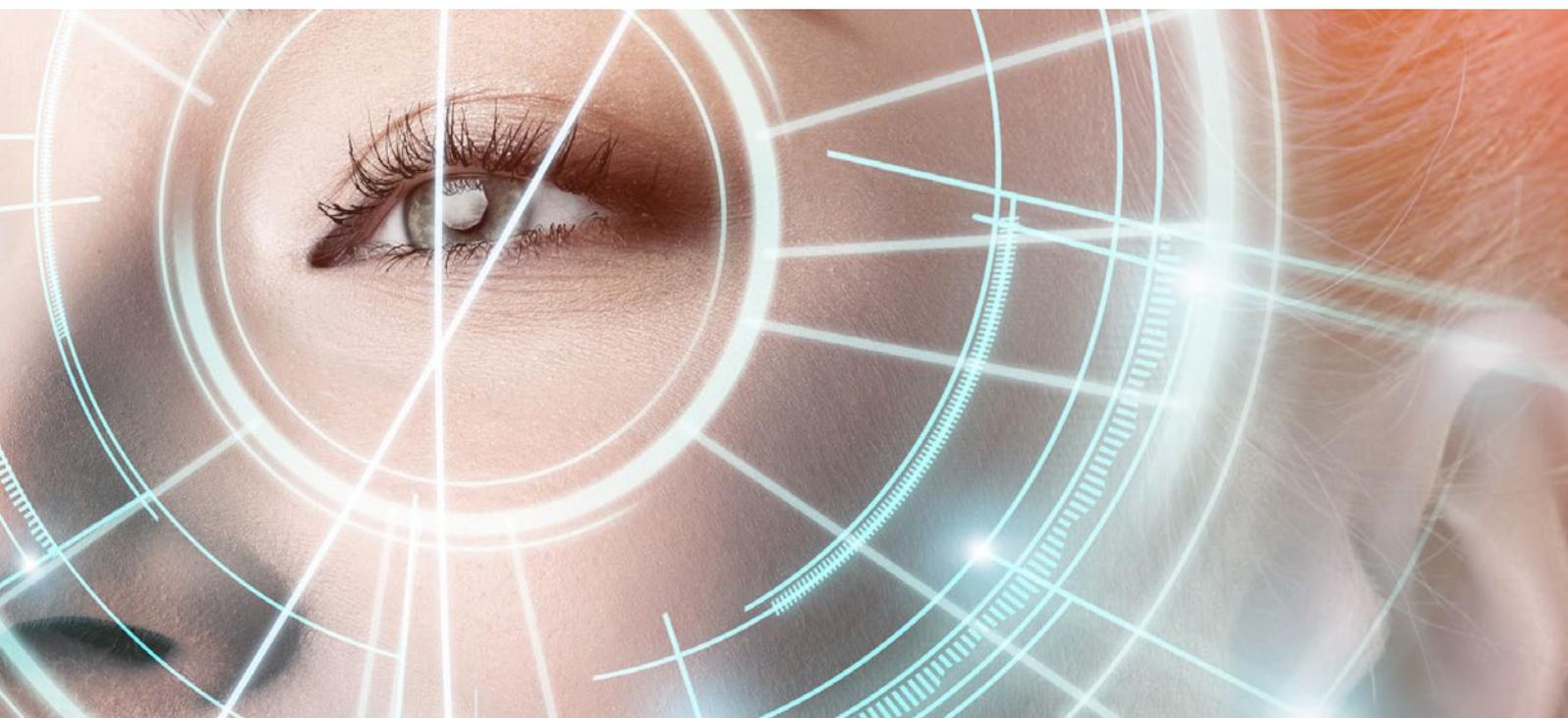
Abdelhamid Oumeddour et Aline Baehr sont enseignants au Lycée Technologique et Professionnel Saint-André d'Ottange. Ces deux experts ont contribué à la construction pédagogique. Rencontre

## Comment avez-vous construit ce parcours ?

**Aline Baehr :** En alliant l'expertise des accompagnateurs VAE du DAVA et celle des professeurs du BTS opticien-lunetier. Nous sommes partis de plusieurs constats : les candidats n'avaient pas assez d'expérience en examen de vue et analyse de la vision ou ne maîtrisaient pas bien les cas physiques à développer en partant d'une situation professionnelle.

**Abdelhamid Oumeddour :** En effet, en tant que professeur d'optique géométrique et physique, je connais le référentiel et ses attendus. J'ai malheureusement trop souvent vu de candidats à qui il manquait toute cette partie sur la physique et les mathématiques. Il n'est pas évident de se remettre dans des matières complexes lorsque l'on est sorti de l'école depuis plusieurs années. Or, en tant que membre du jury, on attend des éléments clés pour valider le diplôme, tels que l'explication de phénomènes physiques comme l'anti-reflet, le grossissement ou encore le verre polarisé. C'est sur ces aspects que le coaching VAE comble les lacunes.

**A.B :** Oui, c'est pourquoi nous avons construit un parcours en ligne avec des supports adaptés et deux ateliers pratiques de 4 heures. Ils allient des conseils pour réaliser



le livret 2 et des conseils métier pour obtenir le BTS opticien-lunetier.

#### **Vous êtes coach, parlez-nous de cet accompagnement**

**Aline Baehr** : C'est très gratifiant. On travaille avec des adultes très motivés par leur profession et l'envie d'être diplômé. L'approche est différente de l'enseignement classique.

On assure un suivi régulier sur la rédaction, on oriente, on donne des indications.

On coache ! De plus, durant les deux ateliers pratiques, on partage avec le candidat une réelle dynamique.

On constate d'ailleurs que les candidats accompagnés valident totalement le diplôme du premier coup plus facilement.

#### **On peut donc parler de véritable plus-value pour les candidats ?**

**Abdelhamid Oumeddour** : Oui, cet accompagnement permet aux candidats de préparer tous les éléments attendus du référentiel. Les ateliers pratiques apportent une remise à niveau sur tous ces éléments physiques à maîtriser en tant qu'opticien.

En effet, avec un BTS opticien-lunetier, le candidat doit avoir la capacité de conseiller le client, faire un examen de vue ou encore de maîtriser des termes techniques comme "foyer", "lentille", etc. Le coaching a, aussi et surtout, permis d'améliorer les écrits. Nous étudions des dossiers beaucoup plus aboutis qui reprennent bien les aspects du métier et sont en lien avec les attendus. ■

## **Annaëlle Helf** est maintenant diplômée

Après un premier parcours jusqu'au Bac en optique, j'ai très vite commencé à travailler en tant que monteuse vendeuse dans un magasin d'optique, dans lequel j'exerce toujours. M'engager dans une démarche VAE était toujours resté dans un coin de ma tête. C'est en 2020, 10 ans après ma sortie d'école, que je me suis enfin lancée. La démarche m'a paru simple sur le fond mais m'a demandé énormément d'investissement personnel et de travail. Heureusement, ma plus grande motivation, au cours de toute la démarche, résidait dans le soutien sans faille de mon employeur mais aussi de l'accompagnement dans la rédaction du livret 2 et des ateliers pratiques qui m'ont énormément fait progresser. Aujourd'hui diplômée d'un BTS opticien-lunetier, je continue d'exercer dans le même magasin. Etant la plus ancienne salariée de notre équipe, c'est avec une grande fierté que je peux désormais exercer en tant qu'opticienne et répondre à toutes les questions des clients.

# L'idée intéresse !

En France, la démarche VAE est mature. En dehors de nos frontières, certains pays sont fortement intéressés. Bonne pratique, adaptation, formation : voilà l'enjeu du projet international porté par le GIP de l'académie de Nice.



## Un projet inhérent à la stratégie du GIP FIPAN\*

« La mobilité est un atout pour l'insertion professionnelle. Proposer à des apprentis ou des personnes en formation continue d'aller vivre une expérience en dehors de nos frontières est l'un de nos axes stratégiques ». Par ces mots, Emmanuel Didier, Directeur du GIP FIPAN\*, et DRAFPIC adjoint de la Région académique Provence-Alpes-Côte-d'Azur pose les bases : tout projet tourné vers l'international est un vecteur fort d'insertion.

## Un pôle dédié à la mobilité des apprentis

Développer la mobilité des apprentis du CFA académique est la caractéristique du GIP qui participe au projet national "MONA" porté par l'association Euro App Mobilité fondée en 2020 par Jean Arthuis, ancien ministre et eurodéputé. L'ambition de cette structure : développer la mobilité internationale des apprentis et alternants. Dans cette dynamique, Romain Goura, chef du pôle innovation et développement souligne : « les projets internationaux facilitent la recherche et le développement et permettent de renforcer l'innovation ». Et c'est concret : un séminaire avec la thématique "VAE" a permis de travailler avec 3 partenaires européens.

## Une expérimentation partenariale

Jean-Michel Arnoux, responsable du DAVA de l'académie de Nice, est clair : « le projet vise à diffuser la démarche VAE à l'étranger en tant que bonne pratique gagnante. L'impact que l'on s'attend à avoir au niveau local est ascendant. On expérimente à petite échelle, avec nos 3 partenaires » : EXEO LAB jeune entreprise italienne de conseil active dans les domaines du conseil aux administrations publiques, aux PME et dans le domaine de la coopération transnationale, Synthesis, leader chypriote de l'entrepreneuriat social et de l'innovation sociale qui crée et met en œuvre des projets de recherche et d'éducation à impact social et The square dot team dont l'équipe belge est spécialisée dans les domaines politiques de l'inclusion sociale, de la migration et du développement des compétences. Ces partenaires très impliqués sont dans la boucle « afin de diffuser ultérieurement avec une plus grande envergure les activités innovantes testées ».

## Partager pour s'approprier une démarche

L'Union européenne développe des référentiels de compétences : le « cadre européen de compétences clés, des langues », et " DigComp " pour les compétences numériques. C'est un début de travail



commun, d'harmonisation. Un séminaire, dans le cadre du projet VAE international financé par ERASMUS + s'est tenu dans les locaux du GIP FIPAN.

L'objectif de l'équipe niçoise qui a rencontré des délégations de ces trois pays était d'écouter, de partager et de présenter le dispositif français. Tout d'abord faire état de l'existence de plus de 550 diplômes professionnels gérés par le ministère de l'Éducation nationale de la Jeunesse et des sports, classés du niveau 3 au niveau 5, du cadre national des huit certifications professionnelles. Ensuite, faire découvrir le concept de référentiel s'imposait. En effet, référentiels d'activités et de certification, blocs de compétence, ce fruit de négociations collectives est spécifique à notre pays. Cet univers législatif s'est d'ailleurs répandu en ce qui concerne l'emploi et les métiers. Et ça, pour les partenaires c'est une découverte fondamentale, car le fonctionnement, voire les approches, diffèrent d'un pays à l'autre. Peu de pays ont une législation aussi cadrée, aussi structurée !

### Adapter le concept

Alors puisque certains lorgnent notre expérience de validation des acquis, reste à imaginer un cadre qui pourrait s'adapter aux pratiques de chacun. C'est dans ce contexte que le projet se concrétise. *« Il ne s'agit pas de plaquer notre système. Il n'y a pas de modélisation envisagée. Tout est à coconstruire. Il s'agit de le présenter, de faire comprendre comment cela marche chez nous et de travailler ensemble une adaptation en fonction des contraintes, des cultures et aussi des envies respectives de chacun »*. Jean-Michel Arnoux qui est intervenu lors du séminaire organisé par le pôle innovation et développement évoque aussi *« ce travail collaboratif afin*

*que chacun puisse analyser, dans son pays, la structure éducative et de formation qui peut être adaptée. Le travail a aussi consisté à sélectionner les organisations que les partenaires doivent impliquer dans la mise en œuvre des activités. En fait puisque chaque pays a son propre contexte législatif il faut imaginer le développement d'une VAE "flexible". Voilà l'enjeu ambitieux du partenariat.*

### Une expérimentation en devenir

Ce projet porté par le GIP FIPAN est expérimental. Comme le stipule Romain Goura *« tout est à créer ensemble pour innover. Le partage de pratiques et d'idées est riche pour tout le monde. Bien sûr au fil du temps il sera nécessaire de former ceux qui mettront en œuvre et expérimenteront la VAE dans chaque pays concerné. Quand le projet aura bien avancé nous analyserons les résultats. Dès lors nous pourrons définir une stratégie de pérennisation du dispositif pour chaque pays »*.

C'est un sacré défi, presque un challenge qui n'en doutons pas portera également ses fruits pour nos propres pratiques et qui pourra éventuellement connaître une diffusion dans d'autres contextes européens. Les participants sont déjà persuadés : la VAE est un atout, un véritable levier. Finalement cette coopération est en premier lieu un moment de découverte et de partage d'expériences pour construire.

Alors, si depuis 2021 les équipes travaillent d'arrache-pied, vivement 2024 que nous puissions également bénéficier de la réflexion de nos proches voisins. Car c'est bien d'une expérience collective dont il est question. ■

\*GIP FIPAN : GIP de l'académie de Nice

# Les vertus du petit groupe

Mixer les diplômes et les niveaux, proposer des séances aux groupes de petites tailles, en présentiel ou à distance est une véritable prouesse.



Au DAVA de Nantes, c'est une souplesse logistique qui permet d'atteindre les objectifs fixés par tous. « *Cela fait longtemps que j'avais envie de partager les effets positifs du "petit groupe" en accompagnement VAE. Avant cela, il me faut rappeler quelques fondamentaux : quels sont les objectifs de l'accompagnement en VAE ? On pourrait dire, en simplifiant, qu'il s'agit pour le candidat de se décentrer suffisamment de son alter égo travaillant, pour expliciter son expérience, soit décrire ce qu'il voit et analyser ses pratiques* ». Antonella Tonolo-Quirke, conseillère VAE au DAVA de Nantes pose la problématique. Christine, BTS GPME ajoute : « *c'est un travail sur soi, pas facile à réaliser* ».

### Un concept réfléchi

Enseignante, Conseillère en Formation Continue, puis conseillère VAE, Antonella Tonolo-Quirke connaît la puissance centripète du groupe et ses effets sur

l'apprentissage par la confrontation des représentations. cette approche est partagée par l'équipe. « *Très naturellement, un des leviers pédagogiques les plus efficaces a consisté à réunir à intervalles réguliers des groupes de 2 à 4 personnes, du CAP au BTS, de différentes filières.* »

C'est le secret de la réussite : on partage ses points d'étape, ses démarches, ses pratiques. Et les candidats le confirment « *Au fond de nous, nous étions tous là pour la même chose, même si nous avons des âges et des secteurs d'activités différents* », dit Nicolas qui a validé un BTS maintenance des systèmes. L'alternance entre travail personnel et travail collectif prend du sens.

### Rassurer, soutenir pour finaliser la démarche

Le partage des inquiétudes crée les conditions de la motivation. « *Malgré nos différences, nous avons tous les mêmes doutes* » (Gaëlle, CAP AEPE). *Le temps collectif a limité mon isolement* » (Sophia BTS SAM). *J'ai aimé travailler avec des candidats de niveaux et diplômes différents. Cela permet d'échanger sur nos pratiques, de se conseiller, d'échanger aussi sur nos difficultés. Julie établit un lien entre travail en groupe et motivation : je suis toujours ressortie motivée et rassurée* ». C'est la preuve que les émotions jouent un rôle essentiel dans la persévérance. Elle renchérit : « *On se sent entouré, moins seul dans cette longue ascension qu'est la rédaction du livret 2. Partager nos questionnements, nos doutes, nos expériences permet d'avancer plus sereinement* ». En effet la sérénité est un gage de persévérance et de réussite. Ces moments d'échange créent de la motivation au travail personnel, qui est plus facile à envisager puisque partagé, le moment venu.

### S'entraider pour formaliser

Expliquer son expérience à un néophyte permet de clarifier sa pensée. « *Raconter nos activités aux autres permet de s'autoévaluer et de voir rapidement si sa rédaction est compréhensible, intéressante et pertinente.* » (Julie, BTS OL). « *Avoir accès aux visuels des autres candidats nous inspire. Par exemple je n'avais pas prévu d'insérer des schémas* » (Julie, BTS OL). Pas de doute, les échanges créent les conditions émotionnelles et cognitives pour entrer dans la compréhension de la démarche pour formalisation de l'expérience. « *Quand un point de vue était adopté par tous, on était très satisfait.* » (Aude, BTS MCO). ➤



## Dédramatiser l'entretien final

Nul besoin de dessin pour vous laisser imaginer comment l'étape finale est source de stress, voire d'anxiété. « Nous nous sommes entraînés à l'oral, certains prenant le rôle du jury, pendant que d'autres s'exerçaient à l'oral. C'est une façon de nous amener à prendre du recul » (Martine BTS SAM). « Cela m'a permis d'acquérir une fluidité dans ma prise de parole pour capter l'auditoire. » (Julian, BTS aéronautique).

Grâce aux regards critiques et bienveillants, j'ai pris conscience de mes valeurs. J'ai su me dépasser et prendre de l'assurance pour passer mon concours de la fonction publique territoriale » (Sophia, BTS SAM). Et vice versa : « Cette pratique apporte aussi bien à la personne qui s'exerce mais aussi à la personne qui observe et qui apporte une critique » (Gwenaëlle, BTS SP3S).

## Accompagner avec bienveillance

Cette modalité repose la question, renouvelée depuis l'arrivée du numérique, du rôle de l'accompagnatrice :

« Saïda nous rassure beaucoup et sans culpabilité » (Julie, BTS OL). Jongler entre ses compétences pédagogiques et son écoute active, son empathie, le cadrage méthodologique et temporel, voilà l'enjeu de l'accompagnement.

Cette modalité casse les représentations figées de l'expérience scolaire. « J'ai apprécié cette souplesse de pouvoir jongler entre travail individuel et travail de groupe car j'ai pu structurer mon travail. On n'est pas là pour écouter puis remplir un questionnaire. Avec cette proximité entre le prof et le groupe, on a le retour d'expérience et les craintes de chacun. Ça nous fait avancer. » Le terme de "professeur" utilisé par Julian (BTS Aéronautique), suggère cette proximité bienveillante avec le système scolaire avec lequel il serait réconcilié.

Alterner travail solitaire, et dynamique de groupe apporte de la réassurance.

Cette modalité existe grâce aux experts conscients des enjeux. À quand donc, l'exigence d'une certification pour reconnaître les compétences des accompagnateurs ? ■

“ C'est un exercice de dédoublement complexe, puisqu'il s'agit de faire un pas de côté, tout en gardant son équilibre intérieur. ”



VAE

# FOCUS

Hauts-de-France

# La proximité Notre force

Maillage territorial, partenariats, écoute des candidats.  
Voilà les piliers des 2 DAVAS de la région académique



## Un maillage territorial

Prendre contact avec un DAVA, être informé par le siège, par les gestionnaires de centre puis avoir un entretien avec un conseiller VAE sont les étapes qui permettent d'entrer dans la démarche.

*« On fait émerger le parcours professionnel de chacun. Bien sûr on analyse le parcours scolaire et les diverses expériences. On pourrait le faire uniquement avec toutes les pièces justificatives. Mais le papier ne suffit pas, la relation humaine est essentielle. »* Corinne Fang, conseillère VAE pose les premières pierres de sa mission. En Hauts-de-France les équipes accueillent sur tout le territoire. *« C'est notre ambition que d'accueillir et de mener des entretiens, même dans les coins les*

*plus reculés. »* Julia Haye, directrice du GIP FCIP d'Amiens et Béatrice Roland, aux manettes du DAVA de Lille, posent le socle stratégique : le maillage territorial.

## Des entretiens à la carte

Dans cette configuration ce sont 11 conseillers qui animent de multiples points de rencontre. Mais les accueils peuvent également s'effectuer à distance. *« Proposer le distanciel et le présentiel permet de nous adapter à toutes les personnes qui veulent s'informer. Nous devons, c'est notre mission de service public, être à l'écoute partout avec différentes modalités ».* Cette précision apportée par Benoît Lefaire, adjoint au DAVA, démontre qu'assurer une présence en adéquation avec les contraintes des futurs candidats est stratégique. *« On a privilégié la mise en place d'informations mensuelles. On s'est demandé quel serait le meilleur créneau horaire. D'un commun accord nous avons opté pour la pause méridienne ».* S'adapter est donc la clé de la réussite. Avec des inscriptions en ligne, petit à petit les objectifs sont atteints et la notoriété s'installe.

## Une équipe d'experts

Instaurer une relation privilégiée permet de verbaliser, puis de formaliser. *« Notre objectif est de recenser tout ce qu'il sait faire. On oublie souvent à tort de mettre en exergue ce que l'on a capitalisé au fil du temps. Souvent on omet l'évidence. »* Ce dialogue permet de cibler le bon diplôme et parfois même celui que le candidat n'aurait pas imaginé. Car face à l'offre diplômante nationale large et sans cesse enrichie, il faut être un expert de haut niveau pour s'y retrouver ! Veille, professionnalisation, tout est mis en œuvre pour accompagner les équipes en région académique Haut-de-France.

## Un entretien qui valorise

C'est un environnement à part entière qu'il faut créer pour comprendre les motivations de la démarche. Et elles sont variées : volonté de valorisation de l'activité, perspectives d'évolution, anticipation de licenciement, espoir d'obtention d'un poste à responsabilités et bien d'autres encore. Comprendre chaque projet est la clé de ce temps privilégié qui dépasse la technicité. Il faut créer une relation de confiance car *« certaines personnes détestent se valoriser et d'autres ne mesurent pas les capacités qu'elles ont déployées. Ce moment privilégié tout le monde y a droit ! »*

## Une équipe d'ambassadeurs

Les conseillers se réunissent régulièrement pour étudier des situations complexes, des profils particuliers. Élaborer des documents et des procédures harmonisés avec les équipes administratives est une volonté affirmée : la cohérence territoriale avant tout. Car c'est bien d'équipe dont il est question sur ce vaste territoire. *« On peut donner l'impression d'être isolé ! Mais ce n'est pas le cas »* affirme Corinne Fang. *« On partage régulièrement nos expériences, nos pratiques et rien n'est immuable. On contribue à l'amélioration continue de nos procédures. »*

Mais l'activité ne s'arrête pas là ! *« Chacun sur son territoire est ambassadeur de la VAE. C'est l'une de nos missions. Donc cela nous amène à rencontrer des associations, des mairies, des relais d'assistantes maternelles... On participe aussi à des salons, des forums. Cette animation territoriale est importante ».*

Force de proposition à l'interne, animation territoriale, expertise dans les échanges, pas de doute cette équipe engagée est au service de tous en Haut-de-France ! ■





**Benoit Lefaire**

Coordonnateur Adjoint



**Caroline Verholleman**

Chargée de projets



**Suzon Vallart**

Assistante de projets



**Béatrice Roland**

Responsable DAVA



**Delphine Bouthors**

Assistante administrative



**Agnès Boitiaux**

Gestionnaire de centre



**Frédérique Delporte**

Gestionnaire de centre

*Une équipe engagée*



**Corinne Vanpevenage**

Gestionnaire de centre



**Sandrine Grzelka**

Gestionnaire de centre



**Sophie Mangin**

Coordonnatrice administrative



**Malika Hamid**

Gestionnaire administrative



**Chloé Quelderie**

Assistante administrative



**Stéphanie Pillon**

Assistante administrative



**Priscilla Angeloni**

Assistante administrative



**Virginie Bailleux**

Assistante administrative  
CVEN



**Julia Haye**

Directrice du GIP FORINVAL



**Delphine Flet**

Assistante administrative



**Laurent Ollier**

Conseiller VAE



**François-Xavier Detre**

Conseiller VAE

*Equipe  
é*

HAUTS-DE-FRANCE



**Émilie Delbreuve**

Conseillère VAE



**Laëtitia Colmont**

Conseillère VAE



**Émilie Bos**

Conseillère VAE



**Frédérique Dassonville**

Conseillère VAE



**Daniel Imperatore**

Conseiller VAE



**Filoména Marcelino**

Conseillère VAE



**Corinne Fang**

Conseillère VAE



**Christelle Tetard**

Conseillère VAE



**Nathalie Mouquet**

Conseillère VAE



**Marie Dilly**

Stagiaire





Réseau  
*mag*