

## **Evaluation des besoins d'accompagnement des adultes relais médiateurs de ville dans les démarches de VAE**

### **Quelques pistes de travail pour construire un dispositif facilitateur**

**Chantal Labruyère**

Céreq  
E-mail : labruyère@cereq.fr

**Dominique Ollivier  
Christiane Barneaud**

Trans'versales

*Avec la collaboration de*

**Sophie Divay**

Centre associé Paris-CES-Matisse

**Bernardine Rivoire  
Josiane Teissier**

Céreq

**Marché ACSE n° 2007 PV 028**

Ce document est présenté sur le site du Céreq afin de favoriser la diffusion et la discussion de résultats de travaux d'études et de recherches. Il propose un état d'avancement provisoire d'une réflexion pouvant déboucher sur une publication. Les hypothèses et points de vue qu'il expose, de même que sa présentation et son titre, n'engagent pas le Céreq et sont de la responsabilité des auteurs.

Novembre 2008



*Les équipes Céreq et Trans'versales remercient de leur accueil et de leur disponibilité l'ensemble des employeurs et des salariés, ainsi que les nombreux acteurs locaux, qui ont bien voulu leur consacrer un peu de leur temps pour répondre à leurs questions et parfois débattre collectivement en leur présence des sujets abordés ici.*



## SYNTHÈSE

---

Le dispositif d'emplois aidés intitulés « adultes relais » créé à la fin des années 90 vise le développement de missions de médiation, au sein des quartiers de la politique de la ville, dans une perspective de (re)création de lien social. Il a également pour objectif de contribuer à l'insertion sociale et professionnelle des personnes recrutées sur ces contrats pour réaliser ces missions. L'étude conduite en 2007 sur 3 régions (Île-de-France, Provence-Alpes-Côte d'Azur et Nord-Pas de Calais) avait pour ambition d'identifier les facteurs de réussite des politiques de professionnalisation et d'accès au diplôme par la VAE de ces médiateurs adultes relais.

Les pouvoirs publics faisaient en effet l'hypothèse que la capacité à accéder à un emploi "ordinaire" en fin de contrat, au bout de 6 ans, ou au maximum de 9 ans, (le contrat étant un CDD de 3 ans renouvelable deux fois maximum) dépendait en bonne part de la reconnaissance, via une certification publique, des compétences professionnelles acquises sur le terrain par les médiateurs. Les entretiens conduits auprès des employeurs (26), des salariés (53) et des services en charge de la professionnalisation et de l'insertion de ces salariés (40) ont permis d'établir un diagnostic et de suggérer quelques pistes de travail.

La première concerne l'information sur le droit à la VAE et ses modes de financement, des inégalités fortes en ce domaine ayant été observées. Le rôle des cellules départementales de gestion et d'animation du dispositif, au sein des préfetures, est essentiel pour organiser de manière ciblée cette information, en s'appuyant sur les points d'information et de conseil sur la VAE.

La seconde concerne le besoin d'accompagnement des adulte relais dans la construction d'un projet professionnel, en amont de tout engagement dans un dispositif VAE : alors que la plupart des dispositifs collectifs mis en place visent l'accès aux certifications de la médiation, (à niveau V ou IV, notamment les titres du ministère de l'Emploi), celles-ci s'avèrent peu porteuses en termes d'insertion professionnelle. En effet les offres d'emplois stables sont rares dans ce champ professionnel, l'essentiel des emplois étant pourvu par des personnes en contrats aidés, dans les associations ou les collectivités locales. En revanche dans le secteur social ou socio-éducatif, le marché est actif et les diplômés recherchés. Un véritable travail sur le projet professionnel pourrait permettre d'envisager des parcours qualifiants articulant validation et formation en vue de l'accès à ce type de diplôme, déjà ciblés par nombre de médiateurs. D'autres univers professionnels, comme celui de la sécurité, pourraient également être visés par certains adultes relais.

L'aide au montage de dossier de recevabilité et au financement des démarches de VAE, constitue un 3eme axe de progrès. Trop d'adultes relais en effet abandonnent leur projet faute d'accompagnement personnalisé à ce stade de la procédure, et de garantie quant à la prise en charge financière des démarches.

Des progrès sont à réaliser également dans l'accompagnement post-jury, pour permettre aux candidats de comprendre et d'accepter la décision du jury en cas de validation partielle, et pour adopter une stratégie pour obtenir les unités manquantes.



## SOMMAIRE

---

SYNTHESE.....	3
SOMMAIRE .....	5
INTRODUCTION .....	7
1. RAPPEL DES HYPOTHÈSES ET DE LA MÉTHODOLOGIE.....	7
1.1. Les enseignements des études précédentes.....	7
1.2. La méthodologie et les différents types d'investigations réalisées .....	8
2. LA VAE VUE PAR LES EMPLOYEURS .....	9
2.1. Échantillon des employeurs.....	9
2.2. Caractéristiques des structures employeurs .....	10
2.3. Place de la VAE dans la politique de formation et de professionnalisation du personnel.....	11
2.4. La VAE : quels freins, quels obstacles selon les employeurs ?.....	12
2.5. La VAE, quelle plus-value, quels enjeux pour l'employeur ? .....	13
2.6. Des propositions pour ancrer l'accès à la VAE pour les adultes-relais dans un « terreau » favorable. ....	14
3. LES PARCOURS PROFESSIONNELS DES ADULTES-RELAIS ET LEUR RAPPORT À LA CERTIFICATION.....	15
3.1. Présentation de l'échantillon enquêté.....	15
3.2. Parcours professionnels et projets .....	17
3.2.1. Les adultes relais en parcours qualifiant .....	17
3.2.2. Les adultes relais en recherche de solution pour acquérir une qualification professionnelle .....	24
3.3. Regards portés sur la démarche VAE : des appréciations diverses sur les apports et les difficultés de l'exercice.....	28
4. LES DISPOSITIFS D'APPUI À LA VAE ET /OU À LA PROFESSIONNALISATION ...	32
4.1. Dispositifs collectifs d'accès à la VAE, initiés et portés par les employeurs .....	33
4.2. Dispositifs territoriaux de professionnalisation avec une « option VAE ».....	34
4.3. Dispositifs territoriaux d'appui à la VAE, initiés par les institutions de l'Etat.....	35
5. LES FINANCEMENTS DE DROITS COMMUNS POUR LES DÉMARCHES INDIVIDUELLES DE VAE : RAPPELS .....	42
5.1. Le coût des démarches VAE reste très variable selon les certificateurs et les prestataires intervenant pour l'accompagnement.....	42
5.2. Les droits ouverts au titre du statut de salarié du secteur privé.....	45
5.3. Les droits ouverts pour les autres catégories de candidats .....	46
5.4. Quelques exemples de modalités concrètes de prise en charge par les OPACIF .....	47
6. PRÉCONISATIONS .....	48
6.1. Sans amélioration significative dans le champ de l'emploi, l'attractivité des métiers de la médiation restera médiocre. ....	48

<b>6.2. Rappel des principaux enseignements du diagnostic .....</b>	<b>48</b>
<b>6.3. Préconisations.....</b>	<b>49</b>
<b>ANNEXE 1 : LISTES DU COMITE DE PILOTAGE ET DES ENTRETIENS REALISES AUPRES DES ACTEURS.....</b>	<b>53</b>
<b>ANNEXE 2 : LES DISPOSITIFS COLLECTIFS.....</b>	<b>59</b>
<b>ANNEXE 3 : TABLEAUX DE CORRESPONDANCE ENTRE LES TITRES TMS ET AMIS ET D'AUTRES DIPLÔMES À PROXIMITÉ .....</b>	<b>85</b>
<b>ANNEXE 4 - LES MODALITÉS DE FINANCEMENT DE LA VAE.....</b>	<b>89</b>
<b>ANNEXE 5 : TABLEAU DES MODALITÉS D'ACCOMPAGNEMENT PAR CERTIFICATEUR.....</b>	<b>97</b>

# INTRODUCTION

---

En réponse à l'appel d'offres<sup>1</sup> du 4/04/2007, le groupement Céreq/Trans'versales a réalisé entre juillet et décembre 2007 une enquête auprès d'un certain nombre d'adultes relais, d'employeurs et d'adultes locaux. Il s'agissait d'examiner dans quelles conditions les salariés en poste sur des supports « adultes relais » pourraient accéder à une certification attestant des acquis de leur expérience professionnelle, afin de préparer une sortie positive du dispositif au terme de la convention liant leur employeur à l'État pour le financement du poste.

Ce travail a donné lieu lors du Comité de pilotage du 17 décembre 2007 à une restitution des principaux résultats du « diagnostic » issus de l'enquête ainsi qu'à la formulation de préconisations.

Le présent rapport reprend et développe les principaux éléments de cette présentation, en incluant les remarques et propositions enregistrées lors de ce Comité de pilotage.

## 1. RAPPEL DES HYPOTHÈSES ET DE LA MÉTHODOLOGIE

---

La circulaire du 31 mars 2006 insiste sur l'importance d'encourager le développement de la VAE pour les adultes relais, rejoignant en cela les recommandations du rapport sur la professionnalisation de la médiation sociale, remis dans le cadre du plan de cohésion sociale. Bien que largement admise et soutenue, cette recommandation pourrait s'avérer cependant assez difficile à traduire dans les faits. Nous faisons l'hypothèse en effet que de nombreux facteurs risquent de rendre plus problématique que pour d'autres types de public, l'implication de ces salariés dans une démarche de validation d'acquis VAE, alors même que d'une manière générale, cet engagement est loin d'être facile et évident<sup>2</sup> : la diversité des parcours personnels et professionnels des personnes concernées, et la relative précarité dans laquelle se trouvent ceux qui bénéficient de postes « adultes relais » interrogent en effet sur leur capacité à s'engager dans la démarche et à la mener au bout. Sans un dispositif d'accueil et d'accompagnement spécifique, la majorité des candidats potentiels risque d'être en difficulté face à l'appropriation des principes fondateurs de la démarche VAE mais aussi des rouages de l'administration du dispositif.

### 1.1. Les enseignements des études précédentes

Les différents travaux menés sur les parcours VAE, au Céreq et ailleurs<sup>3</sup>, ont attiré l'attention sur la nécessité pour le candidat d'être bien accompagné dans l'étape du choix de la certification, en tenant compte non seulement des activités exercées dans le passé, mais aussi du projet professionnel envisagé : dans le cas

---

1 *Objet du marché* : le présent marché vise à réaliser une étude évaluative des besoins spécifiques d'accompagnement des adultes-relais/médiateurs de ville dans les démarches de VAE en mettant en regard les attentes et besoins des adultes-relais dans ce domaine et l'offre d'accompagnement de droit commun existante. Celle-ci présente des propositions d'un accompagnement adapté pour ces professionnels dans les différentes étapes du parcours de VAE.

2 L'étude du Céreq sur les parcours des publics dans la VAE a montré combien il était difficile pour tout le passage de l'idée de VAE à sa traduction dans une démarche qui aboutit à la certification. (BREF Céreq n° 224/2005 : « Parcours de VAE : des itinéraires complexes, longs, à l'issue incertaine » E. Personnaz ; N. Quintero ; F. Séchaud)

3 Cf. C. Barneaud, D. Ollivier : L'accès à la VAE des publics en grande difficulté d'insertion et sortis très tôt de formation initiale. Rapport final du volet Poitou-Charentes. ; La Rochelle, Editions du CARIF Poitou-Charentes, 2006, Collection "Repères"

des professionnels de la médiation, on devra s'interroger sur l'intérêt de chacun des diplômes envisageables, sans se limiter a priori à un nombre restreint de certifications, au regard des possibilités d'exercer les métiers correspondant à ces certifications dans le cadre d'emplois « ordinaires ». En effet l'un des ressorts de la mobilisation des personnes pour l'accès à la certification réside sans doute dans l'espoir de pouvoir ainsi sortir du champ des emplois aidés, pour entrer dans celui des emplois pérennes, inscrits dans des organisations pérennes et offrant des perspectives d'évolution. En absence d'une telle perspective, on peut douter que les certifications les plus immédiatement accessibles par la VAE puissent être suffisamment attractives pour les personnes visées, quelque soit par ailleurs l'intérêt qu'elles trouvent à leur travail et le degré de compétence qu'elles ont acquis.

On ne peut donc pas faire le pari, a priori, que la VAE soit la réponse unique, l'accès à des dispositifs de formation qualifiante, dans une hypothèse de professionnalisation pour le métier de médiation ou de « reconversion » devant rester ouvert sans doute pour une partie du public.

La VAE peut s'intégrer dans un projet de formation qu'elle permet de raccourcir. Les candidats visent alors une qualification plus élevée que celle actuellement possédée, recherchent une certification d'un niveau plus élevé que celui correspondant à son activité d'aujourd'hui. Le choix de la certification résulte alors de tout un travail sur le projet d'évolution de la personne

Quant à la phase d'accompagnement à l'étape suivante, d'élaboration de l'expérience du candidat pour mettre en regard ses acquis, les dispositifs expérimentaux ont montré également que le soutien du candidat dans la mise en mots de cette expérience dépassait sans doute le soutien méthodologique habituellement apporté par les services accompagnement des certificateurs aux candidats « ordinaires » (lorsque ces derniers en bénéficient).

Enfin, l'examen de quelques dispositifs expérimentaux a montré combien l'accompagnement post-jury était également décisif pour que les candidats soutiennent jusqu'au bout leur démarche. Nombre d'entre eux, en effet, peuvent connaître en cours de route des changements de situations (fin du contrat aidé par exemple et basculement dans le chômage, ou dans un emploi relevant d'une autre branche, etc.). Ces changements sont peu propices à leur mobilisation dans la durée et rendent complexe voire aléatoire leur accès à des dispositifs de financement d'éventuelles formations complémentaires en cas de validation partielle.

## **1.2. La méthodologie et les différents types d'investigations réalisées**

Afin d'aider à préfigurer un dispositif d'appui renforcé à la VAE, à destination des adultes relais expérimentés (au moins 3 ans d'expérience en médiation), un « diagnostic global » de la situation dans laquelle se trouvent les personnes ciblées par le futur dispositif a été réalisé. Il avait pour objectif de repérer, segment d'activité par segment d'activité, les différents cas de figure auxquels il faudra pouvoir répondre pour accompagner les personnes vers la certification, (en tant que signal de qualification sur le marché du travail), sachant que l'accès par la VAE ne peut être considéré a priori, comme la voie unique et exclusive.

Pour réaliser ce diagnostic, des investigations ont été menées dans différentes directions :

- entretiens avec un échantillon d'employeurs, dans trois régions cibles : Paca, Nord Pas de Calais et Ile de France, afin d'identifier les types de parcours les plus fréquents sur les différents segments de l'activité de médiation, et de construire un échantillon d'adultes relais illustratif de ces différentes catégories. Au total, 26 employeurs ont été rencontrés.
- entretiens avec les adultes relais eux-mêmes, afin de connaître les attentes de chacune de ces catégories de salariés, en matière de projet professionnel et d'accès à la certification. Il s'agissait également d'apprécier de manière différentielle les besoins d'appui externe que les différents types de projet supposent. Au total, 47 salariés ont été interrogés.

- En complément, entretiens avec une quarantaine de financeurs et acteurs de terrain (voir liste en annexe) afin d'examiner
  - les droits ouverts à ces salariés, en fonction de leurs cadres d'emploi, à partir d'une interrogation des employeurs et des OPCA concernés, afin d'identifier les moyens humains et financiers mobilisables à l'appui de ces projets professionnels
  - les financements publics mobilisés dans un certain nombre de dispositifs expérimentaux déjà engagés (11 dispositifs observés – Voir fiches descriptives en annexe).

Ces investigations ont été ponctuées de 3 séances de travail avec le Comité de pilotage constitué par l'Acisé (cf. composition en annexe), qui ont permis d'enrichir progressivement le diagnostic et les préconisations.

## **2. LA VAE VUE PAR LES EMPLOYEURS**

---

### **2.1. Échantillon des employeurs**

26 employeurs ont été rencontrés dans les 3 régions-cibles.

21 d'entre eux emploient des adultes-relais concernés par une démarche VAE en projet, en cours ou acquise.

- En termes de statuts et de taille, ils sont représentatifs des différentes catégories identifiées pour constituer notre échantillon

Statuts

Associations	17
Collectivités locales	4
EPLÉ	2
Bailleurs sociaux	2
Mutuelle	1
Associations	17

Taille des structures associatives

Moins de 6 salariés	6
De 6 à 20 salariés	5
De 21 à 49 salariés	3
Plus de 50 salariés	3

- Ils relèvent d'OPCA (ou assimilés) différents

Unifaf	4	Unifaf	2
Agefos PME	4	CCFP	2
Habitat Formation	5	CNFPT	4

## 2.2. Caractéristiques des structures employeurs

### ➤ Activité principale et sources de financement

Sur les 26 structures rencontrées, 18 ont pour activité essentielle la médiation. Parmi elles, 8 sont des associations militantes de quartier, « historiquement » employeuses de « femmes relais », et 5 ont été créées spécifiquement pour développer des actions de médiation, principalement à l'occasion du programme Emploi jeunes.

Quelques associations (5) ne fonctionnent pratiquement qu'avec des financements Politique de la Ville (90%). C'est le cas par exemple des petites structures de quartier qui ne pourraient maintenir une activité de médiation sur les quartiers sans les adultes-relais.

La majorité bénéficie de financements pour des contrats aidés (CAE, CEC ...) complétés par quelques contrats adultes-relais (sur des postes de coordinateurs de médiateurs le cas échéant), de postes F.O.N.J.E.P et de subventions d'origines diverses (conseils régionaux, conseils généraux, FSE, municipalités, communautés d'agglomérations...)

Rares sont les structures dont la part de ressources liées à la fourniture de prestations l'emporte sur les subventions et les contrats aidés (par exemple, une association intervenant en médiation dans les transports en commun)

Pour les 8 autres, il s'agit d'une activité complémentaire mise en place en réponse à des besoins identifiés sur le terrain, parfois à la demande du Préfet : parmi elles, les collectivités locales, les collèges, les centres socioculturels, les mutuelles.

### ➤ Intégration au dispositif adultes-relais et au territoire

La majorité des structures dispose d'un ancrage local, concrétisé par des pratiques de travail en réseau facilitant l'accès aux informations générales sur la VAE, excepté pour quelques rares associations militantes de quartier, encore isolées.

Toutefois, l'accès à une information plus fine concernant le repérage des lieux ressources, les procédures, les diplômes, les passerelles et les débouchés possibles reste encore insuffisant pour beaucoup d'entre elles.

Pour répondre à cette difficulté, des réunions d'information sur la VAE ont été organisées par les Préfectures et les DDTEFP en 2006 et 2007.

Sur certains sites, elles ont permis de susciter une plus forte mobilisation des employeurs des adultes – relais sur les questions de professionnalisation et de VAE pour leur personnel.

Reste que dans certains cas, l'information a pu être trop généraliste pour avoir un véritable impact sur l'engagement des adultes-relais ou trop partielle pour répondre à des attentes diversifiées.

### 2.3. Place de la VAE dans la politique de formation et de professionnalisation du personnel

Nous avons pu identifier 3 types de situations

- Une absence de politique de formation, souvent accompagnée d'une méconnaissance de la VAE

Un petit nombre d'associations (moins de 10 salariés) n'ont pas de politique de formation. Sans Convention Collective, parfois sans OPCA connu, ces structures sont pour la plupart placées dans des logiques de « survie », la priorité étant d'assurer un quotidien difficile tout en dépendant de financements précaires et aléatoires. Ces structures ont pour caractéristique d'être constituées d'une forte proportion d'adultes-relais, parfois même d'équipes composées exclusivement d'adultes-relais.

La question de la formation des salariés et plus encore de la VAE y apparaît très « lointaine », faute d'information, et limitée par « *l'emprise du travail quotidien* » et le turn-over des salariés.

- Un encadrement formatif du personnel largement développé et intégrant la démarche VAE

Cette situation concerne la majorité des structures rencontrées, toutes tailles confondues, et plus particulièrement les secteurs de la médiation socioculturelle et de la santé.

Le plan de formation peut être en lien avec les orientations et les besoins de la structure et/ou avec les projets d'évolution des salariés.

*« On n'a pas de projection au-delà des 6 ou des 9 ans permis par le dispositif, alors, sans vraiment parler de plan de carrière, on essaie de leur permettre de prendre plus de responsabilité et d'évoluer, avec l'idée de pérenniser leur emploi chez nous car nous avons investi sur ces personnes »*

Il est à noter que des adultes-relais coordinateurs peuvent être eux-mêmes chargés de formation en interne pour des personnes en contrats aidés (sur des modules spécifiques tels que gestion de conflit, remise à niveau...) ou chargés de tutorat dans le cadre de contrats en alternance.

Dans certains cas, notamment dans des Collectivités Locales, les perspectives de qualification à court et moyen terme sont abordées et travaillées dès l'embauche des personnes recrutées sur des postes AR.

Dans quelques rares cas, un bilan/ évaluation des compétences peut être proposé en amont.

Soucieux de la valorisation et de la reconnaissance des compétences du personnel recruté sur des contrats précaires, beaucoup d'employeurs soutiennent les démarches individuelles d'accès à la VAE, sans pour autant systématiquement promouvoir cette voie vers la qualification ni l'utiliser comme outil de gestion des ressources humaines.

*« La VAE permet à un moment donné du parcours de mettre à plat leurs acquis et de prendre conscience de leur possible et de leur impossible, d'être valorisées parce qu'il y en a certaines de bas niveau de qualification ... à un moment donné pour elles, avoir un TMS c'est important », même si la VAE « ne répond pas à tous les besoins » car « ce n'est pas la panacée ! »*

Cette valorisation se concrétise parfois par une reconnaissance salariale et indiciaire, en fonction des enjeux de cette VAE pour l'entreprise (requalification d'un poste, démarche qualité...)

Souhaitant impulser fortement la démarche VAE dans leur structure, certains employeurs ont même décidé d'organiser en interne des séances d'information obligatoires, étendues à l'ensemble du personnel.

Toutefois, même si l'incitation est forte au départ, les moyens mis par ces structures pour accompagner les salariés impliqués dans une démarche VAE sont très variables car étroitement liés à leurs projets, à leurs objectifs ou à leur situation (sans OPCA mobilisable). Parfois inexistantes, ces moyens peuvent prendre la forme d'un appui plus ou moins formalisé à l'explicitation de l'expérience, d'un allègement du poste de travail ou encore d'un assouplissement des contraintes pour dégager le temps nécessaire à l'accompagnement méthodologique.

Concernant les formations post-VAE, des pistes sont évoquées brièvement par quelques employeurs conscients de la nécessité de poursuivre l'accompagnement des adultes-relais dans l'approfondissement de leur qualification, mais aussi des limites liées aux spécificités du contrat adulte-relais :

*« Moi je pensais qu'il leur fallait une remise à niveau. Même après la VAE, je pense qu'elles en ont encore besoin... Nous on voudrait les garder si on est toujours là, mais en même temps on aimerait qu'elles aillent de l'avant »*

- Une utilisation de la VAE comme outil de gestion des ressources humaines

Tout à fait à la marge, quelques structures, importantes le plus souvent (plus de 100 salariés), abordent la démarche VAE comme un outil GRH, intégré dans une politique de formation interne uniquement axée sur une stratégie de fidélisation du personnel et de pérennisation des postes.

La VAE, orientée vers un titre unique, est alors utilisée en complément des actions de professionnalisation et ne prend pas en compte des souhaits individuels de qualification hors médiation, obligeant certains salariés à mener seuls, parfois « à l'insu » de l'entreprise, leur démarche de VAE.

## **2.4. La VAE : quels freins, quels obstacles selon les employeurs ?**

Beaucoup d'employeurs rencontrés ont fait état d'un certain nombre de difficultés qui freineraient l'accès à la VAE pour les personnes adultes-relais.

Certaines sont clairement perçues et énoncées par nos interlocuteurs, d'autres émergent au fil des entretiens.

- **Des obstacles énoncés par les employeurs :**

- Une information encore trop souvent partielle

Informations floues, incomplètes voire contradictoires concernant les diplômes, les financements, les procédures des Ministères certificateurs.

- Des questionnements sur la valeur des diplômes

Quelle valeur, quelle reconnaissance pour les diplômes de la médiation sur le marché du travail ?

Quelle évolution professionnelle possible avec ces diplômes ? Quels emplois ? Quelles passerelles ? Vers quels métiers ?

- Des obstacles d'ordre financier

Ils touchent en priorité les petites associations pour lesquelles l'organisation de formations pour le personnel représente une ingénierie financière lourde, pouvant mettre parfois en péril la structure.

Il arrive également fréquemment que les financements des formations des adultes-relais soient mis en concurrence avec ceux qui concernent d'autres statuts, tels que les nouveaux contrats CAE et CA. Des tours de table de financeurs (OPCA, Conseil Régional, DDTE...) sont alors organisés pour rechercher des solutions.

Plusieurs employeurs rapportent que cette question fait l'objet de débats au sein de leur Conseil d'Administration, dans la mesure où il s'agit de financer des formations pour des personnes qui ne sont pas destinées à rester dans la structure.

➤ **des contraintes à gérer qui expliquent une certaine frilosité**

- Faire face à des logiques contradictoires

Comment à la fois faire évoluer les adultes-relais et les garder au sein de la structure ?

Si l'intérêt et la pertinence des formations et de la VAE apparaissent évidents pour tous les employeurs, beaucoup déplorent la difficulté à gérer une situation complètement paradoxale, estimant qu'il y a contradiction entre « *délégation de service public reconnue par l'État* » et incitation à pérenniser des postes dans « *des structures qui ne sont pas faites ou préparées pour ça* » et ce dans un contexte permanent d'instabilité des financements.

Par ailleurs, l'obtention d'un diplôme par la VAE peut, dans certaines situations, se concrétiser par une valorisation du poste et du salaire de la personne, mais faute de moyens pour la rémunérer à la hauteur de sa nouvelle qualification, l'employeur se voit souvent dans l'obligation de s'en séparer.

Ainsi plusieurs cas ont été rapportés portant notamment sur le diplôme d'éducateur spécialisé, « *alors même que cette qualification aurait pu servir l'association en légitimant son intervention dans le champ de la médiation.* »

- Gérer les validations totales et partielles au sein des équipes

La VAE, quelque en soit le résultat, entraîne inévitablement des changements dans les équipes et peut être facteur de déstabilisation, notamment dans des dispositifs collectifs où, sur un même poste, certains ont obtenu la VAE et d'autres pas. En effet la VAE valide implicitement la capacité à occuper un poste de travail.

➤ **Des représentations négatives qui rendent les employeurs prudents, voire sceptiques**

Celles-ci sont essentiellement liées au public (manque d'expérience susceptible d'être valorisée, problème de niveau par rapport à l'écrit, fragilité liée aux problèmes personnels, difficulté de mobilité) face à un dispositif vécu encore comme complexe et difficilement lisible

## **2.5. La VAE, quelle plus-value, quels enjeux pour l'employeur ?**

➤ **La valorisation du personnel**

Tous ont conscience que la VAE est un atout pour l'évolution des AR sur le marché du travail, un tremplin vers l'emploi, tant sur le plan de la reconnaissance de leur qualification que sur le plan personnel.

Sans forcément la promouvoir, la plupart des employeurs la soutiennent : « *la VAE permet d'obtenir un diplôme qui correspond au niveau, après des années de militantisme* »

« *Avec la VAE on est allés plus loin dans le processus de reconnaissance sociale de ces personnes... L'impact va au-delà de la reconnaissance dans la seule association, c'est en même temps une reconnaissance de la société toute entière.* »

➤ **La cohérence avec le projet associatif de la structure**

En lien avec le projet de promotion des personnes, donner aux adultes-relais les moyens de valoriser et faire valider leurs acquis, c'est aussi une manière de leur manifester une reconnaissance en compensation de la reconnaissance financière que la structure ne peut leur offrir,

« *Compte tenu de tout ce qu'ils apportent à l'établissement, c'est la moindre des choses* »

➤ **La valorisation de la structure auprès des financeurs**

Elle est un gage d'optimisation de la qualité des prestations ou actions, renforce la crédibilité de la structure par rapport aux financeurs, ce qui représente un enjeu pour le (re) conventionnement de certains postes adultes-relais et le développement de nouveaux projets

**2.6. Des propositions pour ancrer l'accès à la VAE pour les adultes-relais dans un « terrain » favorable.**

- Former les adultes-relais à la formalisation de leur activité dans le cadre de « *sessions d'analyse de pratiques* » et/ou de stages croisés leur permettant d'expérimenter différentes situations de médiation
- Organiser « des forums permanents d'échanges de pratiques qui les valoriseraient et qui leur permettraient de se voir évoluer les uns et les autres »
- Développer auprès des adultes-relais et de leurs employeurs une culture de travail en réseau afin de créer une dynamique commune.

### 3. LES PARCOURS PROFESSIONNELS DES ADULTES-RELAIS ET LEUR RAPPORT À LA CERTIFICATION

---

#### 3.1. Présentation de l'échantillon enquêté

##### Répartition selon l'âge et le sexe

Age/sexe	H	F	Ensemble	%
30-40	10	17	27	51%
41-50	5	11	16	30%
+50	2	8	10	19%
Ensemble	17	36	53	100%
<i>En %</i>	32%	68%		100%

Avec 53 médiateurs rencontrés, notre échantillon ne prétendait pas être strictement représentatif de la population cible de l'étude, les médiateurs sur postes adultes relais, les caractéristiques de cette dernière n'ayant pas fait l'objet d'une réactualisation depuis l'enquête menée en 2001 par la DARES<sup>4</sup>. Cependant, au regard des quelques éléments récents issus de l'enquête plus large menée par l'IFOP en 2005 auprès de la population des médiateurs<sup>5</sup>, on voit que les grandes caractéristiques de sexe et d'âge sont à peu près respectées : il comprend en effet une large majorité de femmes (68%), en majorité âgées de plus de 40 ans, contrairement aux hommes majoritairement âgés de moins de 40 ans.

##### Répartition des 53 AR selon l'activité assurée

	H	%	F	%	Ens	%
Médiation socio culturelle	8	24%	26	76%	34	64%
<i>Dont en collègue (parent-relais)</i>	3	60%	2	40%	5	9%
<i>Dont en centre social</i>	2	40%	3	60%	5	9%
<i>Dont problématiques santé</i>	1	14%	7	86%	8	15%
Agent ambiance Transport	3	50%	3	50%	6	11%
Correspondant de nuit	2	67%	1	33%	3	6%
Coordonnateur (trice)	4	40%	6	60%	10	19%
<b>Ensemble</b>	<b>17</b>	<b>32%</b>	<b>36</b>	<b>68%</b>	<b>53</b>	<b>100</b>

4 Les adultes relais : premiers éléments d'évaluation : Premières informations DARES n° 07.3 fév 2003

5 Éléments repris par la DGAS dans le document de janvier 2006 : « professionnaliser la médiation sociale », et cités par la DIV dans une note interne de mars 2006.

L'échantillon constitué in fine couvre assez bien la diversité des missions principalement exercées par les médiateurs de ville, même si parmi les « médiateurs en rapport avec les services publics », la version particulière développée dans le réseau PIMMS, en Rhône Alpes, n'a pu être étudiée. Quant au poids de chaque catégorie, nous ne disposons pas d'éléments de référence permettant de juger d'éventuelles sous (ou sur) représentations. On note cependant le poids prépondérant de la catégorie « médiateur social et culturel » (64 %). Celui-ci correspond au positionnement historique des associations de quartier (et de femmes en particuliers), ayant bénéficié des supports adultes relais pour asseoir leurs activités de médiation, notamment dans le domaine de l'accès au droit, de l'éducation et de la santé<sup>6</sup>.

### Niveau de formation à l'entrée dans le dispositif AR

Diplôme ou formation	En France	À l'étranger	Ensemble	En %
DESS + Ingénieur	3	1	4	7 %
Licence-Maitrise	6	2	8	15%
Bac +2	2	5	7	13%
Bac et +1 (ou équiv)	12	1	13	25%
CAP/BEP	10		10	19%
<= 1 <sup>er</sup> cycle collège	5	6	11	21%
Ensemble	38	15	53	100

Dans ce tableau sur le « niveau de formation à l'entrée dans le dispositif », nous prenons en compte les diplômes acquis en cours de vie active par quelques AR : environ 11 % d'entre eux ont en effet bénéficié de dispositifs de formation d'adultes (contrats de qualification, CFI, CIF, formations Afp). La comparaison avec des données relatives « à la formation initiale » des AR sont donc à manier avec prudence. Il semble quand même qu'on soit assez près de la structure décrite par ailleurs, qui fait état d'une majorité de « bachelier et + » et insiste sur la relative faiblesse des non diplômés (ici 21 %). La population des « bac +2 et + », elle, est peut être un peu sous représentée (35 % contre 40 %).

### Répartition des 53 AR selon l'origine géographique

Maghreb	Afrique	Iran, Yougoslavie, Chine, SriLanka	Dom Tom	Métropole
14	8	6	2	25

Avec la moitié « seulement » d'AR originaires de France (pour 75 % d'AR de nationalité française d'après la note de l'Acsé), l'échantillon surreprésente probablement les médiateurs issus de l'immigration, mais l'écart peut tenir au fait que nous avons retenu « l'origine » et non pas la « nationalité » comme critère pour ce tableau. Une partie des AR identifiés ici comme « originaires » du Maghreb sont pour certains arrivés jeunes en France (ou même nés en France, pour les moins de 40 ans), où ils ont fait leur scolarité, et ont sans doute acquis la nationalité française.

<sup>6</sup> Cecile Baron et Patrick Nivolle analysent très bien ce type d'association dans le premier point de leur article paru dans Premières Informations (n° 07 /2003) : « ces associations sont à l'initiative d'habitants très impliqués depuis plusieurs années dans la vie locale pour lutter contre les difficultés récurrentes, paupérisation, discriminations, problèmes d'accès aux droits ... L'efficacité de leur action repose sur une double reconnaissance, celle de leur environnement immédiat et celle des institutions et de leur personnel ... » p. 2

### 3.2. Parcours professionnels et projets

La très grande majorité des adultes relais ont eu l'occasion de bénéficier de plusieurs modules de formation d'accompagnement au poste, dans le cadre des emplois aidés (CES, CEC, CEJ, CEV ...), l'effort engagé pouvant aller jusqu'à plusieurs centaines d'heures pour certaines associations, grâce au soutien financier des services « politique de la ville » des Préfectures. Il s'agit de formation professionnalisante mais très rarement de formation à visée qualifiante. La VAE qui leur est proposée depuis quelques années est donc pour eux une opportunité nouvelle d'accès à la certification.

Nous avons distingué deux grandes catégories de parcours :

- ceux des médiateurs qui ont réalisé ou engagé<sup>7</sup> une VAE ou une formation qualifiante dans le cadre (c'est le cas de 33 -62 %- des AR rencontrés) et que nous décrirons dans une première partie (3.2.1.)
- ceux des médiateurs (20) qui ne sont pas encore engagés dans un parcours qualifiant, pour lesquels les projets qui sont à des degrés divers d'élaboration seront décrits plus loin (3.2.2.)

#### 3.2.1. Les adultes relais en parcours qualifiant

Les diplômes visés par cette première catégorie d'adultes relais sont regroupés dans le tableau suivant par grands champs professionnels. Il s'agit dans les deux premières colonnes des diplômes pour lesquels des démarches sont abouties ou largement engagées au moment de l'enquête, la troisième colonne présentant les diplômes envisagés par certains dans un second temps.

#### Types de diplômes visés par la VAE (29 candidats) ou la formation (4 en cours)

	VAE passée ou en cours	Formation réalisée ou en cours	Diplôme visé à moyen/long terme
Métiers de la médiation (19)	7AMIS 1 CAP APM 8TMS 2 Bac pro SPVL	1TMS	1 projet ultérieur en médiation (LP) 9 projets ultérieurs dans les métiers de l'intervention sociale
Métiers de l'intervention Sociale, de l'animation, de l'insertion (10)	1 DE JEPS 2 BTS ESF 1 DE ASS 4 DE ES.	1 DE ME 1 Licence professionnelle « Insertion »	1 seul projet ultérieur, toujours dans les métiers de l'intervention sociale
Divers (4)	1 BEP secrét. 2 BTS Ass Dir	1 CAP électric.	1 projet ultérieur dans la même filière (secrétariat)

*NB : Parmi les 19 candidats à un diplôme de la médiation, une grosse moitié envisage déjà une seconde étape le conduisant à un diplôme, le plus souvent de niveau supérieur, dans le champ du travail social (technicien en économie sociale et familiale, moniteur éducateur ou éducateur spécialisé et assistant social).*

---

<sup>7</sup> « engagé » s'entend ici au sens large : on a intégré les salariés qui ont choisi le diplôme mais en sont encore au stade de la prise de contact avec les organismes certificateurs pour connaître la démarche à suivre.

*Dans un cas seulement le second projet vise uniquement à se positionner dans le champ éducatif, sans viser un changement de niveau (de TMS à moniteur éducateur).*

Une approche qualitative met en évidence les parcours et projets que nous proposons d'examiner à travers quelques cas types.

L'accès à un diplôme de la médiation par la VAE est vécu pour une première catégorie d'adultes relais comme l'aboutissement d'une carrière et pour une deuxième, comme la première étape d'un parcours. Enfin l'accès direct à un diplôme du travail social permet à une troisième catégorie d'envisager sereinement l'avenir.

➤ *Dans la première catégorie, majoritaire, les salariés engagés dans une démarche VAE (ou de formation) ne se projettent pas au-delà du diplôme récemment acquis ou visé.*

Pour les plus âgés d'entre eux, (tranche +50), leur projet le plus fréquent est de continuer à exercer le métier qu'ils aiment, dans le quartier où ils interviennent, le diplôme acquis par VAE ayant essentiellement pour rôle à leurs yeux de conforter, dans les milieux professionnels dans lesquels ils évoluent, la reconnaissance de leur professionnalisme, de la qualité et de l'utilité de leurs interventions.

*Accéder à un diplôme de la médiation : une reconnaissance personnelle et sociale autant que professionnelle.*

#### **Cas n° 1, RK, 52 ans, sans diplôme, médiatrice socioculturelle dans une association de quartier**

##### Les étapes du parcours :

Après avoir élevé ses enfants, souhaite travailler : fait un stage d'insertion professionnelle en 93

Occupe ensuite différents emplois (ménage etc.)

Est embauchée en CES, en 96 par l'association de quartier qu'elle fréquentait. Puis passe en CEC en 99.

Devient adulte-relais en 2000. Contrat renouvelé en 2004.

Bénéficie d'un dispositif départemental de VAE pour l'obtention d'un titre de la médiation : après avoir refusé par crainte de l'échec (« j'avais peur de la formation et de la mise en situation »), elle se lance avec ses collègues en 2006, et fait le choix d'AMIS qui rend mieux compte de sa pratique que TMS.

Obtient son titre malgré le stress qui la gagne dans les jours précédant la mise en situation.

##### L'avenir :

N'envisage pas d'autres diplôme ou formation, ni même d'évolution professionnelle « *notre avenir, on le voit dans l'association, on s'y reconnaît, on a eu des propositions toutes les 3, mais on a refusé, (...) l'association je l'aime, on s'est battues pour elles* »

Elle estime cependant que cette expérience s'est finalement révélée très positive pour elle : « *mon fils était content, on a été soutenues, les enfants ont relu mes textes et puis la remise des diplômes à la Préfecture, on était fières et la présidente aussi. C'est important, on est reconnues par les institutions* ».

**Cas n° 2 ; F B., 55 ans, médiatrice socio-culturelle dans une association de quartier, d'origine algérienne, sans diplôme, en France depuis 1975.**

Les étapes du parcours :

Après son divorce, a occupé de nombreux petits boulots (ménage, nettoyage, vente...) pour élever son enfant.

Début 90 rejoint comme bénévole une association de quartier, encadre des sorties.

Est progressivement rémunérée en vacations de façon ponctuelle, puis bénéficie d'un CES en 1995, puis d'un CEC. Suit une formation d'une centaine d'heures sur différentes dimensions de la médiation.

1<sup>er</sup> contrat AR en 2004, pour faire de l'accompagnement social avec les femmes et les personnes âgées du quartier : accompagne les femmes auprès des élus, bailleurs, COTOREP, CAF etc., organise des activités de loisirs, des jumelages d'associations, des voyages à l'étranger ...

Son contrat a été renouvelé en 2007 pour 3 ans.

A participé en 2006 /2007 à des réunions visant à faire le diagnostic local des besoins de certification des AR au plan local

L'avenir :

Se dit intéressée par la perspective d'obtenir un diplôme, mais uniquement « *pour elle, comme reconnaissance de son travail* », sans rien en attendre au plan professionnel (« *on est déjà reconnues dans le quartier, tout le monde sait ce qu'on fait, les élus, le préfet, les assistantes sociales ...* »). Elle pense pouvoir terminer sa carrière dans l'association comme médiatrice (« *ça fait 10 ans que ça dure, pourquoi ça s'arrêterait... ils vont bien trouver une solution ...* »)

Ne sait pas encore si elle doit présenter AMIS ou TMS, mais s'inquiète du travail de rédaction du dossier compte tenu de son faible niveau scolaire. A retenu du projet en préparation qu'il y aurait une formation à l'informatique qui l'intéresse beaucoup, pour faciliter son travail (ex organisation d'un voyage au Maroc ...)

➤ ***Pour une deuxième catégorie d'adultes relais, la VAE médiation constitue une première étape de parcours leur permettant de se projeter à plus long terme.***

L'étape suivante consiste généralement à pouvoir enfin accéder à un emploi stable, un emploi « ordinaire », tout en restant dans le champ de l'intervention sociale. Pour eux le titre obtenu (TMS ou même AMIS) leur semble un appui utile pour envisager l'accès à un autre diplôme, soit de niveau équivalent (BP JEPS ou DE moniteur éducateur), soit de niveau supérieur (éducateur spécialisé ou assistante sociale). Son obtention les a convaincus qu'ils pouvaient voir plus loin, sans préjuger de la voie d'accès, VAE ou formation.

- Un processus implicite de rattrapage pour certains

Plusieurs d'entre eux avaient acquis, dans leur pays d'origine, un diplôme non reconnu en France, et ont été orientés vers les emplois aidés de la médiation en raison de leurs compétences relationnelles, développées à travers des expériences professionnelles et personnelles variées. A travers leur nouveau projet, ils devraient retrouver (ou approcher) leur niveau de qualification de départ, à l'issue de leur reconversion dans le champ de l'intervention sociale. Le cas de V., médiatrice dans une régie de quartier, illustre bien ce type de parcours.

***La VAE à l'appui d'un parcours de « reconversion » pour des étrangers dont la formation initiale n'a pas été reconnue.***

**Cas n° 3 : V, 49 ans, médiatrice en régie de quartier, Yougoslave, en France depuis 1992.**

Les étapes du parcours :

Formation initiale dans l'enseignement supérieur en Yougoslavie : Bac +2 en économie et commerce international dans le domaine

13 ans d'expérience professionnelle dans son domaine

Départ pour la France en 1992 pour fuir la guerre. Occupe des petits boulots dans l'aide à domicile et s'occupe de ses enfants.

Au bout de 10 ans son mari la rejoint. Elle suit un stage de « reclassement » et est orientée vers une régie de quartier, qui l'embauche en CDI sur un poste AR après un stage d'un mois. (2003)

Bénéficie d'un dispositif collectif d'accès à la VAE et obtient le titre de TMS en 2007

L'avenir :

Elle souhaite « *aller plus loin.* » : « *Il faut que je passe à l'étape supérieure, je voudrais devenir éducatrice spécialisée, soit en formation, soit en validation* ».

- Un levier de développement personnel pour d'autres

Pour d'autres, moins nombreux, « l'épreuve » de la VAE a constitué un révélateur de leur capacité et un levier pour construire leur avenir. Ils expriment leur ambition à travers de nouveaux projets de formation ou de VAE et pensent qu'un diplôme de la médiation constitue une étape utile dans un parcours qui se dessine assez précisément

***La VAE comme déclencheur de nouvelles ambitions professionnelles***

**Cas n° 4 MY, 40 ans, médiatrice santé dans une mutuelle, Burkinabée, en France depuis 1990**

Les étapes du parcours :

Au Burkina Faso tenait un commerce.

Arrive en France en 1990 dans le cadre du regroupement familial.

Occupe différents emplois (ménage, accueil).

Puis occupe des fonctions de médiation et d'accueil dans une association, pendant 6 ans (emplois aidés).

Pendant une période de chômage, fait une Remise à Niveau, puis une formation santé publique de 9 mois (IMEA), *car en Afrique je faisais déjà de la médiation, j'aidais les femmes, les enfants en même temps que je gérais mon commerce* ».

Est embauchée par une mutuelle en tant qu'AR en 2002, pour faire de la médiation santé. Contrat renouvelé au bout de 3 ans.

Entend parler de la VAE par son employeur, se renseigne pour passer le diplôme de CESF, mais laisse tomber car la démarche lui paraît trop difficile d'accès.

Bénéficie d'un dispositif collectif départemental qui lui permet de valider son expérience de médiatrice et obtient le titre TMS en 2007.

L'avenir :

Continuer à exercer son métier au sein de la mutuelle, mais en accédant au diplôme de CESF, par la VAE ou la formation, ce qui lui permettrait de voir son salaire évoluer.

- Une étape dont l'utilité est interrogée

Bien que désireux d'évoluer professionnellement, d'autres restent dans l'expectative et s'interrogent sur l'usage qu'ils pourront faire d'un diplôme choisi sans véritable travail sur le projet.

***La déception peut être au rendez vous malgré la réussite à la VAE.***

Cas n° 5 : M, 48 ans, Encadrant de Correspondants de nuit (Cat. C FPT)

Les étapes du parcours :

Né en Martinique. Va jusqu'en fin de terminale (niveau BAC), fait le service militaire.

Vient en France et devient agent Hospitalier en IDF (10 ans).

Réussit le concours de Gardien de la paix à Paris. Travaille 10 ans dans la police, à faire de la surveillance.

Passe un concours d'inspecteur de sécurité dans la FPT, où il exerce depuis 2002 une activité d'encadrant principal d'une équipe de 15 Correspondants de nuit et 2 chefs d'équipe.

En 2007 bénéficie d'un dispositif collectif d'accès à la VAE, pour l'obtention du bac pro SPVL. Validation totale en décembre 2007.

L'avenir :

Souhaite maintenant évoluer... car il est toujours en catégorie C, malgré ses 25 ans d'expérience (son ancienneté d'agent hospitalier n'a pas été reprise lors de son entrée dans la police). Fait part de sa perplexité sur l'usage de ce nouveau diplôme, qui ne l'a guère fait progresser en termes de niveau (toujours niveau bac).

Se demande maintenant s'il a choisi le bon diplôme, s'il n'aurait-il pas du viser autre chose ? (un autre encadrant fait une licence pro sécurité à l'université).

Certains même regrettent ce choix initial et visent une autre certification plus porteuse sur le marché du travail.

## *Une deuxième VAE pour sécuriser son parcours professionnel*

### **Cas n° 6 F. 38 ans, médiatrice socio-culturelle, d'origine malienne, en France depuis 1989**

#### Les étapes du parcours :

Arrivée au titre du regroupement familial, fait un BEP comptabilité en France.

Travaille un peu en comptabilité puis arrête pour élever ses enfants.

Développe des activités de médiation à titre bénévole, dans une association de quartier (interprétation, conflits parents/enfants, mariages forcés...)

Fait une formation de 5 mois à la médiation, dans un organisme de formation spécialisé dans le public en insertion.

Est embauché par l'organisme en CES puis CEC de 97 à 99.

Avec d'autres CES, crée une nouvelle association, pour poursuivre les activités de médiation, travaille 6 mois comme bénévole, puis bénéficie d'un poste AR.

Suit de nombreux modules de formation en santé publique, le champ de prédilection de leur association (Sida, saturnisme, PMI, suivi de grossesse, etc.).

En 2006, s'inscrit dans une démarche collective d'accès au TMS par la VAE « *Moi j'ai fait cette VAE pour accéder à un emploi, parce que je pensais qu'après ça, ce serait un emploi de droit commun. Ma motivation c'est ça : la continuité de mon action tout en travaillant dans un contrat de droit commun. ... mais quand on a fini, on a vu qu'il n'y avait aucune demande de TMS (dans les ASH) !, il y a des TISF, mais pas de TMS !* ».

#### L'avenir :

Trouver un autre diplôme ayant de la valeur sur le marché du travail, qu'elle pourrait acquérir par VAE : « *et là on est toujours à la recherche d'une autre valorisation d'acquis, puisque celle-là n'a rien donné ... Si on trouve autre chose, et qu'on peut le faire, on le fera .... toujours dans le social, assistante sociale ou CESF, parce que se sont des métiers reconnus, très très demandés, donc pourquoi pas !!* »

#### ➤ *L'accès direct à un diplôme du travail social, gage de sérénité par rapport à l'avenir*

En revanche, ceux qui ont visé d'emblée un diplôme du travail social de niveau 3 (DEES, DEASS, CESF ...) semblent sereins quant à leur avenir et ne formulent pas d'autres attentes en matière de diplôme.

- L'accès à un vrai métier à travers un diplôme reconnu représente un aboutissement pour certains

#### *La qualification obtenue : l'aboutissement d'un parcours*

Cas n° 7 : JF, 32 ans, BTS tourisme, fonction de coordination (responsable d'un PIJ), VAE d'éducateur spécialisé en cours.

#### Les étapes du parcours :

Après son diplôme de tourisme (BTS), travaille quelques années dans le secteur, sous statut précaire.

Au chômage, travaille comme bénévole dans un centre social à l'animation d'ateliers « citoyenneté ».

Bénéficie d'un CES puis d'un CEC et passe un BEATEP en formation continue partiellement autofinancée.  
Crée le PIJ et obtient une convention AR pour en assurer l'animation, en 2007.  
S'engage dans une démarche VAE pour le diplôme d'éducateur spécialisé.

L'avenir :

Travailler dans l'éducation spécialisée, en prévention, avec une certaine polyvalence. : « *J'ai choisi la VAE pour évoluer personnellement et surtout professionnellement, le diplôme d'éducateur spécialisé étant un aboutissement (...) le diplôme va me permettre de rebondir, parce que j'ai vraiment envie de travailler dans l'éducation spécialisée ...* »

- pour d'autres c'est le commencement d'une nouvelle aventure professionnelle.

***Le diplôme visé : l'ouverture de nouvelles perspectives***

**Cas n° 8 : Ab, 33 ans, parents algériens, coordonateur équipe médiateurs de quartier, bac productique, a obtenu le DEES par la VAE fin 2007.**

Les étapes du parcours :

Orienté vers un BEP automatisme, fait une première d'adaptation, pour passer un bac productique, qu'il obtient. Arrête ses études et fait son service militaire dans la police.

Dès 17 ans passe son BAFA pour être animateur en centre de vacances, puis le BAFD. A 19 ans crée une association sportive et fait du bénévolat associatif, et continue à faire des centres aérés.

Développe des projets avec le centre social et se fait recruter par Médecin du Monde comme animateur prévention et réduction des risques. Exerce 3 ans puis démissionne. Il passera ensuite un titre de transport en commun pour revenir à MDM ou MSF, sur des fonctions logistique.

Fait de l'intérim, puis est recruté par un organisme de formation pour faire de l'accompagnement social des résidents d'un foyer Sonacotra. Se renseigne sur la VAE pour passer un brevet d'état d'éducateur sportif.

En 2006 est embauché par une association de médiation, sur un poste d'AR pour faire de la coordination d'équipe de terrain, en centre ville. Une de leur mission est le repérage des mineurs en danger, pour le compte du CLSPD.

Reprend son projet de VAE, mais choisit le diplôme d'éducateur spécialisé. Obtient la totalité du diplôme au premier jury, fin 2007.

L'avenir :

« *Devenir éducateur spécialisé et avoir un contrat normal. Ce sera la véritable première étape de ma carrière.* »

**Cas n° 9 : Am, 34 ans, bac STT, parents algériens, coordonnateur d'une équipe de médiateurs de quartier**

Les étapes du parcours :

Est orienté contre son gré en BEP comptabilité. Deux échecs au bac STT, puis se présente en candidat libre sur injonction maternelle et l'obtient.

S'inscrit à la fac en Économie, mais exerce de nombreuses activités en parallèle, en animation périscolaire et en prévention santé, et fait de l'athlétisme à un bon niveau régional.

Enchaîne les contrats aidés : CES, puis CEC dans un Centre social où il occupe un poste d'animateur loisirs/sports/culture. Tente l'entrée en BEATEP mais ne réussit que l'admissibilité. Laisse tomber.

Est recruté comme aide éducateur (CEJ) dans un LEP privé. Monte des actions de prévention avec la PJJ. Tente l'entrée en formation d'éducateur spécialisé, est admissible mais échoue à l'admission. Fin de contrat EJ au bout de 4 ans.

Est recruté comme AR par une association de médiation fin 2002, comme coordinateur d'équipe, sur des missions de veille technique et de veille sociale dans des cités.

Après le renouvellement de son contrat, s'engage en 2006 dans la VAE pour le diplôme d'éducateur spécialisé. Obtient son diplôme début 2007.

Avenir :

Récemment recruté comme éducateur de prévention dans un club de prévention il a atteint son but : sortir des emplois aidés, avoir un vrai métier « *ça m'a donné de l'assurance par rapport à tout ce qui a été détruit dans ces emplois aidés. Aux jeunes des quartiers on propose des emplois d'insertion, des emplois aidés. Je voulais un vrai métier. J'étais prêt à tout pour ça, s'il n'y avait pas eu la VAE, même devenir plombier (...) j'ai réussi la vae, ça y est, je vais faire le métier que je veux : accompagner des jeunes ...* ». Mais il se projette déjà dans l'avenir : « *je me donne trois ans d'expérience à l'association AD, après je ne sais pas. Pourquoi pas formateur, ou directeur de structure ? ...* ».

**3.2.2. Les adultes relais en recherche de solution pour acquérir une qualification professionnelle**

➤ **Une moitié a identifié le type de diplôme qu'ils souhaiteraient acquérir**

Sur les 20 qui ne sont encore engagés ni dans une démarche VAE ni dans une formation qualifiante, une moitié énonce le souhait d'accéder à un diplôme identifié, dans le cadre d'un projet de moyen ou long terme, soit dans le champ de la médiation (5), soit dans celui, plus large, de l'intervention sociale (5).

**Une VAE en projet dans la médiation**

**Cas n° 10 : Ra, 50 ans, médiatrice socioculturelle d'origine Sri Lankaise**

Les étapes du parcours :

Dans son pays d'origine (Sri Lanka), travaillait comme standardiste.

Arrive en France en 1983, à l'âge de 26 ans. Sans papier jusqu'en 1993, année où elle obtient une carte de séjour, avec une erreur sur sa date de naissance (1047 ou lieu 1957)

A partir de 1997 exerce des activités de médiation dans une association de quartier et suit une formation à la médiation. Bénéficie d'un CES, puis d'un CEC.

Passe sur un poste AR à partir de 2004. reconduite en 2007, pour 3ans.

Souhaiterait obtenir le titre de TMS par la VAE, mais son association est réticente à cause de son âge légal (60 ans !).

L'avenir :

Elle se sent jeune et voudrait continuer à travailler dans la médiation, qui lui plait beaucoup. Et souhaiterait avoir le diplôme. Mais on la pousse vers la sortie car elle peut demander ses droits à la retraite ...

***Une VAE en projet dans le travail social, avec une cible à préciser.***

**Cas n° 11 : Da, 40 ans, animatrice d'accueil dans une association d'aide aux malades, bac.**

Les étapes du parcours :

Sortie précoce du système scolaire (fin de 3<sup>ème</sup>), suivi de nombreuses années de galères : petits boulots, stages, toxicomanie, prison ... passe le bac en candidat libre.

Est embauchée par une association d'aide aux malades, d'abord à temps partiel puis à temps plein. Au bout de 3 ans se retrouve au chômage.

Est embauchée par une association jumelle dans un autre département pour occuper un poste à l'accueil .

A partir de 2003 passe sur un poste d'adultes relais, sur des fonctions d'animation (ex atelier santé en prison), d'accueil du public et de gestion de la commission des aides. Suit de nombreux modules de formation (au moins un par an). Son poste évolue vers des fonctions d'aide juridique.

En 2004 se renseigne pour la VAE d'éducateur spécialisé mais au vu du dossier laisse tomber rapidement.

L'avenir :

Très interrogative sur son avenir. Ne sait plus si « à son âge », elle peut encore trouver un emploi ordinaire (!!! elle a 40 ans). Hésite sur le choix du diplôme et se renseigne actuellement sur celui d'assistante sociale, plus près du contenu effectif de son poste et de son expérience. Mais manque de confiance en elle pour enclencher la démarche.

➤ ***L'autre moitié se répartit en deux catégories***

- ceux qui s'interrogent sur l'orientation à donner à leur vie professionnelle à l'issue du contrat AR, évoquant parfois le besoin d'un bilan de compétences (5) ...

*Des hésitations sur la voie à choisir : une étape de bilan semble s'imposer*

**Cas n° 12 : Mc, 31 ans, médiatrice dans une régie de quartier, CAP petite enfance.**

Les étapes du parcours :

Occupe différents emplois dans une municipalité, comme vacataire, en école maternelle et en animation périscolaire. Passe le CAP petite enfance, le BAFA et la FPS.

Arrête quelques années pour élever ses enfants.

Reprend une activité professionnelle comme vendeuse (vêtements et chaussures)

Engage une demande d'agrément comme assistante maternelle pour garder des enfants.

Apprend l'existence d'un poste possible de médiatrice dans la régie de quartier par une amie et postule. Est recrutée fin 2006.

L'avenir :

Intéressée par ce qu'elle fait actuellement, mais ne veut pas se fermer à d'autres opportunités. A demandé à son employeur à faire un bilan de compétence pour y voir clair sur la voie à prendre.

**Cas n° 13 : Ab, 38 ans, Médiateurs collègue, bac tunisien + licence de psycho en France**

Les étapes du parcours

Arrive en France après son bac, fait des études de psychologie jusqu'en maîtrise, (non validée).

Devient accompagnateur dans un centre de formation pour jeunes en difficultés pendant 6 ans, sur des missions successives (encadrement des jeunes, recrutement/sélection/parteneriat avec la ML, actions culturelles). Subit un licenciement économique.

Est recruté début 2006 sur un poste d'AR dans un collège pour faire de la médiation familles/collège.

L'avenir :

Aspire à la stabilité à l'issue de son contrat AR : vise l'entrée dans la fonction publique, soit à l'Éducation nationale (concours de CPE) ou dans la FPT. Pense utile de faire valider son expérience par un diplôme plus professionnel que sa licence (trop générale), mais n'a pas encore fait son choix. Il doit « explorer plusieurs voies avant de s'engager ».

- ceux qui sont déjà dotés de diplômes de niveau suffisant (bac+ 3 minimum) pour ne pas ressentir le besoin d'une certification supplémentaire (5) ...

C'est le cas de deux AR dont le parcours antérieur a été marqué par une dynamique de formation continue et qui ont pu progresser notablement dans la hiérarchie des qualifications, preuve s'il en fallait que toute sortie précoce du système scolaire ne se traduit pas inévitablement ensuite par une « inappétence » à la formation.

## *Des projets de formation sans certification à la clé*

**Cas n° 14 : N, Coordinateur d'une équipe de médiateurs de rue, 39 ans, AR dans une association depuis 2 ans et demi**

### Les étapes du parcours :

A l'issue de la 5<sup>e</sup>, prépare un **CAP** de menuiserie. Ne va pas au bout car il n'est pas « *accroché par le métier* ».

Reste 3 ans au chômage.

La Mission Locale lui parle de l'animation.

Passe le BAFA, fait des colos. Puis rentre en pré-qualification animation, et finit par passer le BEATEP dans le cadre du CFI et travaille 3 ans en MJC

Utilise le CIF pour préparer le DEFA : réussit la sélection, valide son DEFA en 1995 ; Travaille en CDD successivement dans 2 associations différentes comme animateur.

Est obligé d'arrêter pour un grave problème de santé

Recourt à la COTOREP : rentre en formation pour le Bac pro secrétariat.

Reste 1 an de chômage.

Rétabli sur le plan de sa santé, passe un concours pour rentrer en formation et devenir directeur de MJC

Suit pendant 2 ans un cursus licence-maîtrise à Renne

Travaille en MJC, change trois fois de poste, la dernière fois démissionne à cause d'horaires trop lourds qui pèsent sur sa vie de famille, pour se porter candidat à un poste de directeur adjoint d'un Centre Social.

Arrivé sur place apprend que le poste est supprimé ....

Postule sur poste AR en mai 2005 : recruté en CDD comme coordinateur d'équipes.

Dans le cadre du Plan de formation, suit des modules sur la communication non violente... En parallèle se forme en ligne au métier de WEB éditeur...

### L'avenir :

A ce jour, il a comme projet de poursuivre la formation qu'il a entreprise, dans l'espoir de devenir Formateur-Consultant en communication non violente, avec développement de cours sur supports multimédia.

Il n'éprouve pas le besoin d'acquérir un nouveau diplôme. Il ne le ferait que si la réglementation l'y contraignait.

**Cas n° 15 : Ma, 35 ans, coordinatrice, association de médiation, Licence AES.**

### **Les étapes du parcours :**

Bac général et inscription en socio mais décroche (problèmes personnels), passe le BAFA et fait des colos.

Obtient un BEATEP en Contrat de Qualification dans un centre social de quartier

Travaille 3,5 ans, fait un peu d'alphabétisation, puis démissionne sur un coup de tête et déménage.

Après 6 mois au chômage, est recrutée en emploi jeune comme bibliothécaire dans une école maternelle, et prépare un DU de Français langues étrangères (FLE) mais ne le valide pas.

A la fin de son CEJ, les Assedic co-financent avec la région une année de licence AES, option Développement social (dérogation pour y entrer grâce à la VAP 85)

Tente concours d'entrée en formation d'EJE, et concours FPT adj biblio (échecs) ;

Signe une convention AR dans une association de médiation, en novembre 2006, comme coordinatrice de médiateurs de terrain en CAE. Inscrit son action dans le développement de projets. Est sollicitée pour faire de la formation interne (voir externe si développement de cette activité complémentaire)

L'avenir :

Souhaite acquérir quelques outils pour la formation d'adulte, mais ne vise pas un cursus complet dans ce domaine. Envisage plutôt se former à la relation d'aide au sens thérapeutique (thérapies douces, concelling, coaching ...) mais la durée et le coût de ce type de formation (non diplômante) pose problème.

### **3.3. Regards portés sur la démarche VAE : des appréciations diverses sur les apports et les difficultés de l'exercice**

Selon le type et le niveau de diplôme visé et l'appui apporté par les structures locales, la démarche VAE a pu apparaître assez facile à certains et à l'inverse, trop longue ou trop stressante à d'autres. Dans tous les cas elle est source de satisfaction personnelle, même si certains se demandent s'ils ont fait le bon choix de diplôme lorsqu'ils ont choisi de valider leur expérience à travers un diplôme de la médiation.

#### **➤ *Un accès à l'information simplifié mais parfois réducteur dans le cas des dispositifs collectifs.***

Pour une majorité de candidats, l'information a été délivrée par le biais des employeurs ou des Préfectures, qui ont organisé des réunions d'information pour les adultes relais. Certains avaient précédemment cherché, en vain, des informations dans le cadre de démarches individuelles, parfois encouragés par leur employeur. En s'inscrivant dans un dispositif collectif, les salariés n'ont eu le plus souvent qu'un choix restreint de diplôme (voir chapitre suivant sur les dispositifs collectifs), les diplômes de la médiation étant même parfois les seuls présentés. Mais en contrepartie ils ont souvent bénéficié d'un accompagnement renforcé, comportant des heures de travail en groupe, d'analyse de leurs pratiques professionnelles, prises sur le temps de travail.

Une petite dizaine d'AR cependant a accédé à l'information sur la VAE à l'occasion de stages de formation continue, ou par des réseaux familiaux ou amicaux. Dans ce cas, on trouve plus souvent des diplômes divers et variés, dans le secteur social et au-delà. Mais les candidats ont bénéficié alors de l'accompagnement proposé localement par le certificateur, avec des variations assez grandes dans les modalités concrètes, à l'intérieur du format maximum prévu par le congé validation (24 h).

#### **➤ *Les ateliers de travail collectif sur le dossier : une occasion pour parler « métier », qui peut faire évoluer les pratiques de travail***

Dans le cas de dispositifs territorialisés, les ateliers collectifs qui ont pu être proposés aux candidats se sont révélés porteurs et stimulants. On retrouve là certaines caractéristiques déjà analysées dans d'autres travaux conduits sur les dispositifs collectifs d'entreprise ou de branche, notamment dans le secteur de l'aide à

domicile<sup>8</sup> : « j'étais content, les ateliers collectifs c'était l'occasion de bien définir ce qu'on faisait et comment, et aussi de mieux comprendre ce que faisaient les uns et les autres. Ça faisait un an qu'on n'avait pas eu de rencontre de tous les AR... . Et puis, c'est pas comme à la fac, ce qui était bien, c'était de segmenter les activités, on se rend compte qu'on fait les choses sans vraiment se poser de questions. Et là, on a mis à plat chaque groupe d'activités. ... Pour certains, c'était l'occasion de repérer les limites de la fonction de médiation, parfois on est trop engagé, et je me rends compte que ma manière de travailler est en train de changer. Surtout pour les outils, j'avais des adresses un peu partout, maintenant j'ai un répertoire, je le mets à jour, ça me fait gagner du temps ... on était bien dans le groupe. Ça nous a aidé à réfléchir et à traduire notre expérience. Après le travail personnel était plus facile, j'y ai passé entre 5 et 10 heures, je ne sais pas exactement en fait ».

Dans quelques cas, ce travail collectif sur la pratique professionnelle est assimilé par les candidats à de la formation, comme pour ces deux Médiatrices qui ont préparé ensemble la VAE pour le titre de TMS, en parallèle à un groupe en formation à l'AFPA : à la question « et quand vous faisiez votre VAE, il y avait un peu de formation » ? elles répondent : « Oui beaucoup même, on suivait la formation sur notre temps de travail, l'employeur payait notre déplacement. On a fait un dossier de 30 pages, chacune a fait son mémoire, a choisi un thème et puis on est passé devant une commission ... »

➤ **Dans le cas d'accompagnement strictement individuel, un appui jugé insuffisant**

Même si quelques uns se déclarent satisfaits de cet accompagnement, plusieurs adultes relais l'ont trouvé insuffisant, trop court par rapport au travail à accomplir sur soi. Tous soulignent d'ailleurs que le temps passé à remplir leur dossier a très largement excédé la durée du congé VAE, et qu'ils ont dû se mobiliser pendant plusieurs mois, sur leur temps personnel, pour mener au bout leur dossier. « C'est très lourd... le week end, le soir... j'ai tout travaillé à ma manière, j'ai tout reformulé, y compris le dossier, ça m'a pris presque un an ... » (VAE individuelle pour un BTS Assistante de Direction) ou « Cet accompagnement de 24 H par l'organisme de formation m'a servi pour la mise en place du dossier, mais il était très insuffisant au plan pédagogique : la difficulté c'est de décrire ce qu'on fait tous les jours. On a eu un jury blanc et ils m'ont dit que je ne savais pas valoriser ce que je faisais... » (VAE individuelle pour Educateur spécialisé, accompagnement financé en DIF, hors temps de travail) ou encore : « J'ai eu 24 d'H d'accompagnement avec l'organisme de formation. Ce n'est pas difficile, mais c'est nouveau car le référentiel métier, je ne le connaissais pas. Je ne le pensais pas aussi lourd de conséquences ... Je me suis documenté, l'intervenant donne des pistes pour trouver des situations de travail ... je me suis torturé car j'ai du explorer des domaines, la psychologie sociale par exemple. Il fallait mettre des mots sur ce que j'avais fait. J'ai passé des heures à la maison, sur les livres, sur internet ». (VAE individuelle, diplôme d'éducateur spécialisé, accompagnement standard).

➤ **L'évaluation en situation de travail : une épreuve pas si rassurante que ça !**

Contrairement à l'idée souvent véhiculée par les professionnels de l'orientation /conseil, selon laquelle les modalités d'évaluation du ministère de l'emploi seraient plus accessibles pour les personnes de premier niveau de qualification, nous avons pu constater, comme l'avait fait précédemment G. Doniol-Shaw à propos des auxiliaires de vie sociale<sup>9</sup>, que pour les métiers à forte dimension relationnelle, la réalité est tout autre. En effet contrairement aux métiers industriels où le candidat doit assurer une production en utilisant de vrais équipements, plus ou moins similaires à ceux utilisés dans leur entreprise, dans le tertiaire relationnel la reconstitution des situations de travail suppose la création de situations « factices », des comédiens tenant le rôle des usagers auprès desquels interviennent les professionnels. Mal préparés à devoir « jouer » la

---

<sup>8</sup> Cf. étude CEE/IRES/CEREQ pour la DARES sur les dispositifs collectifs d'entreprise ou de branche : les politiques des entreprises en matière de certification et l'utilisation de la VAE. Déc. 2007, mais aussi étude précédente de MCVA pour la DGDEFP : La VAE dans les entreprises : un atout collectif ? (01/2006)

<sup>9</sup> G. Doniol Shaw : La qualification des emplois de l'aide à domicile au regard de l'analyse de la VAE dans le métier d'assistante de vie ; LATTS ; avril 2005

situation, comme cela se pratique parfois en formation avec les jeux de rôle, la plupart des salariés rencontrés ont été extrêmement stressés par l'exercice, et certains ont perdu leurs moyens. Paradoxalement le passage devant le jury, lui, a pu sembler moins difficile à vivre, ou en tout cas a fait l'objet de peu de critiques ouvertes, qu'il s'agisse des jurys de l'Éducation nationale ou de ceux du ministère de l'Emploi !

*« Le jour de la VAE, c'était pas évident, à la fois on avait peur et ça nous a fait rire parce que c'était du théâtre, on a du se mettre en scène, on m'a simplement dit « vous allez marcher dans la rue et il va se passer quelque chose ». En fait, c'était un motard à qui on venait de voler la moto et qui était en panique, il allait à un entretien d'embauche, mon rôle était de le calmer et de l'aider à trouver une solution. C'est seulement quand je l'ai convaincu de téléphoner à l'entreprise qu'il s'est dévoilé ».*

*« On était supposées être dans un bus, mais ça se passait dans une salle, alors c'était artificiel. Et surtout, j'avais le stress, et j'ai fait des erreurs dont je me suis rendue compte. Alors je les ai reprises spontanément avec le jury et j'ai expliqué ce que j'aurais fait en situation réelle, parce que c'est mon travail et que je sais bien comment m'y prendre ... mais là, en situation d'examen, je ne me reconnaissais pas. Mais ils l'ont compris et on a tout repris avec moi pendant l'entretien » (médiateur dans les transports, VAE TMS)*

*« Et puis on a fait des jeux de rôle. Moi par exemple j'ai eu le cas du divorce d'une femme qui venait me voir pour réfléchir dessus et qui était très agressive, enfin moi j'ai fait ce qu'il fallait pour avoir du sang froid, pour maîtriser tout ça, pour renseigner la personne. Donc on a joué une situation devant eux qu'on a écrite avant. On a eu la trouille... ils étudient notre capacité d'écoute et de réagir face à la personne, vraiment la différence entre la demande et le besoin réel de la personne. Donc on devait dégager tout ça lors de l'entretien, devant eux, prendre le téléphone, appeler telle structure, dire de quoi elle a besoin, avec de vrais comédiens. ... il y a eu trois études de cas, sur trois jours ... y en a qui ont craqué, qui ont pleuré ... » (médiatrices socioculturelles, VAE TMS).*

Dans un des dispositifs collectifs, les difficultés rencontrées par certaines sur les mises en situation n'ont pas encouragé les nouvelles à s'engager dans la démarche de VAE : le côté théâtre de la mise en situation, mais également le fait que le jury puisse sembler partial fait préférer à certaines de demander à partir en formation.

### ➤ ***Le suivi post-vae : quel accompagnement en cas de validation partielle ?***

La part des candidats ayant obtenu une VAE partielle étant assez faible dans notre échantillon, peu de difficultés relatives au suivi post VAE nous ont été signalées. Une candidate a fait allusion à un complément de formation suivi et validé permettant l'obtention du diplôme visé (module d'anglais pour un BTS d'assistante de direction), sans préciser comment elle a trouvé et fait financer cette formation. Est-ce parce que cela a été plutôt facile ? Ce cas de figure serait alors assez exceptionnel, car la plupart des témoignages recueillis dans les différentes enquêtes sur la VAE montrent que l'offre de formation disponible est encore peu modulaire et qu'il est difficile pour les candidats à la VAE de trouver les formations complémentaires dont ils ont besoin sur leur territoire et dans un délai satisfaisant.

Parmi ceux qui sont en cours de démarche, rares sont ceux qui s'inquiètent vraiment des conséquences d'une VAE partielle, comme si l'hypothèse n'était pas vraiment envisagée, surtout dans les diplômes du champ de la médiation. Lorsque cela se produit, outre l'effet négatif direct sur la personne concernée, une validation partielle au sein d'une équipe peut avoir des effets dissuasifs sur les collègues comme dans le cas de cette médiatrice qui s'interroge sur son engagement dans la VAE : *« je ne comprends pas comment elle a eu seulement une partie, moi je vois bien comment elle travaille, puisqu'on est en binôme. Alors, à choisir, autant faire une formation ».*

Quelques uns anticipent pourtant ce type d'issue, particulièrement dans les diplômes hors médiation, comme cette candidate au BTS en économie sociale et familiale : consciente des lacunes de son expérience au regard du référentiel de diplôme, elle s'est préparée à cette situation et a prévu de « *déposer une demande à la commission du personnel de la communauté d'agglomération pour financer des stages dans d'autres services ou organismes ou suivre une formation complémentaire* ».

Mais dans d'autres cas, la solution envisagée en cas de VAE partielle semble se résumer à devoir « *retravailler le dossier* », comme l'indique une correspondante de nuit préparant le bac pro SPVL ! Comme si l'absence de validation totale ne pouvait venir que d'un dossier mal ficelé ou d'une expérience insuffisamment valorisée, et non pas d'une expérience insuffisante, trop partielle au regard du diplôme visé, qui nécessiterait que des lacunes soient comblées par des apports de formation, qu'ils soient formels ou non formels !

Quelles que soient les solutions retenues ou envisagées, aucun des candidats rencontrés n'a fait état d'un référent identifié chargé d'assurer un suivi post jury, alors que des incompréhensions sur les résultats obtenus sont parfois évoquées à mots couverts, et que les solutions à mettre en place pour valider les unités de compétences manquantes sont rarement bien établies.

➤ ***Le coût de la procédure : une question peu évoquée par les candidats***

En ce qui concerne le financement de la démarche VAE elle-même, il semble rarement avoir posé problème aux adultes relais rencontrés : la plupart du temps tous les frais ont été pris en charge par leur employeur ou le dispositif territorial dans lequel leur candidature s'inscrivait. D'ailleurs la grande majorité semble n'avoir aucune idée du coût des prestations liées à la VAE, qu'il s'agisse des frais d'inscription ou de dépôt de dossier ou du coût de l'accompagnement. A noter cependant le cas d'une femme relais préparant individuellement le diplôme d'assistante sociale qui dit n'avoir « *pas pris l'accompagnement par l'organisme de formation parce que c'était trop cher* ». On pourrait citer aussi le cas de cet adulte relais embauché comme gardien d'immeuble par un bailleur social, et qui s'est vu refuser par son nouvel employeur la prise en charge du financement de sa VAE pour TMS, alors qu'il avait franchi l'étape de la recevabilité juste avant son embauche.

Une jeune femme ayant passé une première VAE en 2003 pour le CAP APM, se souvient que son association avait payé 75 €, alors qu'aujourd'hui l'Éducation nationale demanderait d'après elle une somme de près de 1000 € que les associations seraient incapables de prendre en charge ! Contacté, le DAVA de l'Académie a confirmé en effet que depuis 2007 l'accompagnement « standard » proposé par l'Éducation nationale, mais facultatif, était facturé 975 €. En revanche, l'inscription (dépôt de dossier) et le passage en jury étaient désormais totalement gratuits.

Si dans le cas de dispositifs collectifs, les modules de formation nécessaires pour aller au bout du diplôme semblent compris dans le dispositif, perçu comme gratuit pour les candidats, les formations complémentaires envisagées en cas de validation partielle semblent plus compliquées à financer, dans le cas de candidatures « individuelles soutenues par l'employeur » : les solutions possibles ne sont pas clairement perçues par les quelques candidats individuels en cours de démarche, rencontrés dans l'enquête.

## 4. LES DISPOSITIFS D'APPUI À LA VAE ET /OU À LA PROFESSIONNALISATION

---

Au cours de notre étude, nous avons pu analyser un certain nombre de dispositifs collectifs proposant un appui pour développer l'usage de la VAE dans les démarches de recherche de certification des adultes-relais.

1 - Des dispositifs collectifs d'accès à la VAE, initiés et portés par les employeurs dans une dynamique de professionnalisation ou de qualification interne (fiches DCE 1 à DCE 3)

2 - Des dispositifs territoriaux de professionnalisation avec une « option VAE », initiés et/ou financés par des institutions de l'État ou des Collectivités Territoriales en partenariat avec des acteurs de terrain (fiches DTP1 à DTP3)

3 - Des dispositifs territoriaux d'appui à la VAE, initiés par des institutions de l'État (fiches DTA vae 1 à DTA vae 5)

Ces dispositifs nous intéressent à plusieurs titres :

- ils marquent la volonté des institutions locales et/ou des acteurs de terrain de mettre des moyens sur l'accès à la VAE pour les adultes-relais
- ils s'appuient sur des constats de départ qui corroborent nos investigations : peu d'adultes-relais en démarche VAE, compte tenu de freins liés aux représentations sur la VAE d'une part, à un certain nombre de difficultés objectives d'autre part, freins partagés le plus souvent par les adultes-relais et par leurs employeurs (cf parties adultes-relais et employeurs)
- lorsqu'ils sont suffisamment avancés, ils mettent en évidence la plus-value de la démarche VAE dès lors qu'une aide est proposée pour lever ces freins
- ils soulèvent un certain nombre de questions quant aux objectifs de la certification via la VAE (VAE constat, VAE étape de parcours, VAE outil RH) et à l'articulation collectif/individuel
- ils présentent des points communs, mais également des réponses diversifiées, qui permettent une approche comparative, riche d'enseignements

Toutefois, l'analyse qui en est faite porte le plus souvent sur l'architecture ou les principes de ces dispositifs au regard des constats (attentes et contraintes des adultes-relais et des employeurs), des objectifs institutionnels et des hypothèses de départ, car leur état d'avancement ne permet pas encore, pour la plupart d'entre eux, une réelle évaluation en termes de résultats directs et induits.

Décrits individuellement dans les fiches annexées, ils sont synthétisés dans le tableau récapitulatif en fin de chapitre, après avoir été examinés par catégorie de dispositif, en essayant de dégager points forts et limites, et d'en tirer des enseignements.

#### 4.1. Dispositifs collectifs d'accès à la VAE, initiés et portés par les employeurs

Il s'agit de dispositifs qui inscrivent la VAE dans un processus de professionnalisation interne, à visée qualifiante, engagé de longue date par les employeurs : une association employant plus de 200 salariés dont une quarantaine d'adultes-relais (DCE 1), un groupement d'employeurs sous statut associatif employant une trentaine de salariés dont 8 adultes-relais (DCE2), réunissant collectivités locales et bailleurs sociaux et la direction de la Prévention et de la Sécurité d'une grande ville employant en tant qu'agents de catégorie C , plus d'une centaine de correspondants de nuit et encadrants (DCE3).

Tous trois sont porteurs d'une activité de médiation sur un secteur géographique important : deux grandes villes et un groupement de communes, et proposent à leurs salariés une formation d'une part, la possibilité de valider leurs acquis d'autre part.

La VAE fait partie des outils de la politique de ressources humaines de ces structures.

Les financements mobilisés par les employeurs sont diversifiés :

- Dans le cas du dispositif DCE 1, les financements ont évolué selon les années : un financement OPCA/DDTEFP en 2006, un financement OPCA/Employeur en 2007
- Dans le cas du dispositif DCE 2, les financements mobilisés sont ceux de l'entreprise, de l'OPCA de l'employeur et du FSE, le financement de l'information collective ayant été pris en charge par la DDTEFP.
- Enfin, dans le cas du dispositif DCE 3, l'accompagnement est pris en charge par la Ville dans le cadre d'une convention avec un Greta.

#### Points forts

- Tous les salariés ont potentiellement la possibilité de pouvoir valider leur expérience par un titre de la médiation
- Ils sont soutenus par leur employeur dans leur démarche de VAE et obtiennent un très bon taux de réussite
- Le processus fidélise les salariés (peu de turn over) et optimise la qualité de la prestation
- Le dispositif VAE est intégré au plan de formation de la structure et bien rôdé
- Pour les deux dispositifs les plus avancés, un taux de réussite proche des 100%<sup>10</sup>

#### Limites

- Ces dispositifs concernent exclusivement les salariés de structures suffisamment outillées et/ou solides en termes de gestion des ressources humaines et de mobilisation de ressources financières
- Ciblant a priori des certifications essentiellement liées à la médiation (sauf à la marge en fonction de demandes particulières), la pérennité des emplois au sein de la structure repose essentiellement sur le développement de projets ayant la médiation comme support

---

<sup>10</sup> Les candidats au Bac Pro SPVL ont commencé à se présenter au mois de décembre 2007

- Le nombre des certifications proposées est limité : un seul titre (AMIS dans un cas ; BAC Professionnel SPVL dans l'autre) ou 2 titres (AMIS et TMS)
- La sortie du dispositif sur des créneaux porteurs en termes de débouchés sur le marché du travail n'est pas prise en compte
- Dans certains cas, la systématisation de la démarche rend les salariés assez passifs dans leur démarche de VAE

#### **4.2. Dispositifs territoriaux de professionnalisation avec une « option VAE ».**

Initiés soit par des institutions de l'État ou des Collectivités Territoriales en partenariat avec des opérateurs, soit par des acteurs de terrain, ces dispositifs se sont développés ou se développent sur des territoires de tailles différentes : région pour le DTP1 ou départements pour les DTP 2 et DTP3. Deux sont relativement anciens (2002 et 2004), le troisième est en projet (DTP3).

A l'exception du plus ancien, tous font l'objet de multi-financements. L'origine de ces financements est principalement publique (Conseil Régional, DDTEFP, Droits des Femmes, Préfecture (Politique de la Ville), Fonds Social Européen). Le plus récent envisage une mobilisation des OPCA pour les salariés des structures qui en sont dotées.

Ils présentent des points communs et des différences.

##### Les points communs

- Ils s'appuient sur le dispositif de professionnalisation pour développer la connaissance et l'usage de la VAE
- Ils sont complexes, dans la mesure où ils poursuivent à la fois des objectifs de professionnalisation et de qualification.

##### Les différences

- Le plus ancien a été monté à l'initiative d'opérateurs de terrain -association regroupant les adultes-relais, structure de valorisation des métiers de la politique de la ville, organisme de formation -, soucieux de valoriser l'expérience des adultes-relais<sup>11</sup>. Les deux autres ont été montés à l'initiative de financeurs publics.
- Les dispositifs DTP 1 et DTP 2 concernent l'ensemble des adultes-relais de la Région pour l'un, du département pour l'autre. Le troisième (DTP 3) concerne presque essentiellement les adultes-relais orientés par une association qui les regroupe.
- Le dispositif DTP2 visait exclusivement le titre TMS, alors que les deux autres étaient ouverts sur toutes les certifications, qu'elles relèvent ou non de la médiation.
- Dans le cas du dispositif DTP2, l'accompagnement VAE est une démarche « mixte » mêlant accompagnement méthodologique et formation.

---

<sup>11</sup> Antériorité dans la création du référentiel depuis 1995.

## Les points forts

- Ils interviennent sur une échelle potentiellement importante
- Ils permettent aux employeurs comme aux adultes-relais d'être informés sur la VAE.
- Ils organisent les partenariats en amont et facilitent l'accès à la VAE pour les adultes-relais
- Ils s'appuient sur des dynamiques existantes pour se construire : ainsi l'organisme d'accompagnement financé par le Conseil Régional a pu faire le lien entre les attentes, les niveaux et les besoins des adultes-relais et les certifications à leur proposer. De la même façon, le projet de dispositif en cours de montage a pris en compte cette diversité pour élargir le champ des certifications prévues au départ.

## Les limites

- La complexité du montage financier, liée au cumul des objectifs. En effet, à l'exception du dispositif monté à l'initiative de la plate-forme AR du Conseil Régional, tous les dispositifs ont fait appel à un nombre important de financeurs.
- Le caractère aléatoire de ces financements : à cette complexité s'ajoute l'incertitude des financements. Ainsi, l'un des dispositifs examinés a vu son financement s'arrêter du jour au lendemain, sans qu'aucun relais ne soit pris, l'autre a dû reconstruire son montage chaque année. Le troisième a mis en place un « tour de table » réunissant 6 financeurs différents, sans que la pérennité de chacun d'entre eux puisse être assurée.
- L'un des dispositifs limite les certifications visées

### **4.3. Dispositifs territoriaux d'appui à la VAE, initiés par les institutions de l'Etat**

Ils marquent la volonté des institutions de développer l'accès à la VAE, et se développent plus particulièrement depuis la diffusion de la circulaire Acsé de décembre 2006.

Les initiatives en reviennent presque essentiellement aux Préfectures et aux DDTEFP, à l'exception du DTA VAE 5, mis en place par une DRTEFP que nous traiterons à part compte tenu de sa spécificité. Nous nous attacherons en priorité aux 4 dispositifs suivants :

- DTA VAE 1 : Préfecture /DDTEFP
- DTA VAE 2 : Préfecture
- DTA VAE 3 : DDTEFP
- DTA VAE 4 : DDTEFP

Mis en place récemment (le plus ancien a démarré au cours du premier semestre 2006 et le plus récent en juin 2007), ces quatre dispositifs visent à développer les démarches de recherche de certification des adultes-relais via la VAE, sur des territoires géographiquement importants : 3 départements pour les 3 premiers, les 3 principaux bassins d'emploi pour le dernier.

Concernant les modalités de financement, notons que l'amont est dans tous les cas pris en charge par les financeurs publics, en l'occurrence les Préfectures et les DDTEFP, dans le cadre d'un partenariat plus ou moins affirmé.

En revanche, le financement de l'accompagnement méthodologique est pris en charge par les DDTEFP ou la Préfecture (financement politique de la ville) dans 2 cas. Pour les 2 autres dispositifs, les financeurs ont choisi de mobiliser les OPCA des employeurs associatifs.

Le cas des employeurs non associatifs reste problématique, notamment les Établissements Publics Locaux d'Enseignement.

Ces dispositifs présentent un certain nombre de similitudes et de différences.

### Les points communs

Ces dispositifs proposent :

- Une démarche volontariste d'information, de sensibilisation et de mobilisation des employeurs, plus ou moins directive, s'appuyant sur la mission d'insertion socio-professionnelle du dispositif AR, rappelée notamment dans les orientations 2007 de la circulaire adressée aux Préfets en décembre 2006.
- Une information des adultes-relais, directe et/ou par les employeurs, préalablement sensibilisés
- Un appui au montage financier et/ou au financement de l'accompagnement de la recevabilité au post-jury
- Un accompagnement réalisé par les organismes des ministères certificateurs <sup>12</sup>

### Les différences

Elles portent principalement sur :

- Le portage global : les institutions dans 3 cas, un organisme conventionné (organisme de formation) par la DDTEFP dans le dernier cas
- Les partenariats - opérationnels ou non, en amont des dispositifs - entre les Préfectures et les Directions de l'État, et entre Directions de l'État
- Les orientations propres à chacune de ces Directions, différentes d'un département à l'autre
- La nature de l'accompagnement méthodologique : « classique » dans 2 cas, « renforcé » pour les 2 autres
- Le choix des certifications : du plus restreint (essentiellement médiation, un seul ministère, 2 titres repérés en amont) au plus ouvert (toutes les certifications y compris hors médiation)

### Points forts

Ces dispositifs ne sont pas tous au même état d'avancement, néanmoins ils mettent en évidence,

---

12 A la marge, un organisme privé pour une partie des adultes-relais de l'un des dispositifs

- l'intérêt des démarches territoriales pour « systématiser » les politiques VAE. En effet,
  - elles facilitent l'accès à l'information (même si celle-ci est partielle dans certains cas) et permettent aux adultes-relais et aux employeurs de dépasser un certain nombre de leurs représentations et de mieux comprendre les enjeux de la démarche
  - elles mettent en œuvre la gratuité et le temps libéré par l'employeur pour l'accompagnement, parfois pour le dossier
  - elles facilitent les démarches, considérées comme trop lourdes et complexes (pour les salariés et parfois même pour leurs employeurs), de montage des dossiers de financement et de recevabilité, y compris pour les structures les moins outillées en terme de gestion des ressources humaines et d'ingénierie financière
  - elles anticipent le cas des validations partielles
  
- l'impact de ces dispositifs en termes de résultats sur
  - le nombre de démarches engagées et abouties
  - les effets positifs sur la dynamique du réseau adultes-relais
  - l'enrichissement des pratiques des acteurs
  - et pour les dispositifs avec suffisamment d'antériorité, un taux de réussite approchant les 100%
  
- un certain nombre d'éléments facilitateurs, opérationnels sous certaines conditions :
  - un dispositif adulte-relais avec des employeurs identifiés et des effectifs « à taille humaine » : à l'inverse du dispositif emplois-jeunes souvent cité en comparaison, le dispositif adulte-relais, sous réserve qu'il soit « effectivement animé », présente en effet l'avantage, de pouvoir aisément mobiliser les employeurs et les adultes-relais
  - un dispositif géré à l'échelle départementale qui permet de mettre en place un partenariat interinstitutionnel, élargi aux acteurs de la VAE et aux différents OPCA concernés (cf. DTA VAE 1), à condition que la volonté et les moyens existent
  - un dispositif porté par l'État qui permet d'activer les synergies entre sa mission d'insertion professionnelle des adultes-relais et les missions de développement de la VAE confiées aux Directions Départementales des différents Ministères concernés, si toutefois les partenariats sont opérationnalisés

## Limites

Toutefois, ces dispositifs présentent un certain nombre de limites

- un faible éventail de certifications, choisies « a priori », parfois sans cohérence avec la diversité des niveaux de formation, et, sauf exception, avec peu ou pas de travail sur les projets professionnels individuels.
- Seul, l'un d'entre eux (DTA VAE 4) envisage explicitement l'objectif de sortie du dispositif AR comme central : il propose un appui au travail sur le projet des personnes dans la perspective de leur permettre d'accéder à une qualification porteuse sur le marché du travail.
- Tous les autres ciblent a priori un certain nombre de certifications du secteur de la médiation, privilégiant ainsi l'objectif de professionnalisation des salariés.

Ce choix « a priori », efficace à court terme du fait de la moins grande complexité du processus, se fait au détriment d'une prise en compte des profils des personnes. Il ne favorise pas l'implication des adultes-relais dans une démarche de projet à plus long terme, parfois même dans la démarche VAE, même si rares sont les adultes-relais qui n'aient pas tiré parti de la démarche d'accompagnement méthodologique elle-même (cf partie adultes-relais)

- Le caractère « aléatoire » des financements. En effet, on a vu que les DDTEFP comme les Préfectures pouvaient choisir d'utiliser ou non leurs lignes de crédit pour financer des dispositifs d'accès à la VAE, ce qui pose une double question :
  - l'égalité de traitement sur l'ensemble du territoire national
  - la pérennité des dispositifs (en cas de changement d'orientation par exemple)
  
- Enfin, la question du financement de l'accompagnement pour les salariés dont les employeurs n'ont pas d'OPCA reste entière, même si ponctuellement la question a pu être résolue. Ainsi, dans l'un des dispositifs, le financement pour un adulte-relais employé par un collègue, a été pris en charge sur le budget de l'établissement, sur un vote unanime du Conseil d'Administration. Une solution qui ne peut pas être généralisée : dans le cadre de notre enquête, deux principaux nous ont fait part de leur désaccord sur ce point.

Nous parlerons enfin du dispositif DTA VAE 5, mis en place par une DRTEFP. Il présente deux spécificités :

- Il s'adresse à un public large – des publics « fragiles », principalement de niveaux V et IV, rencontrant des difficultés pendant leur démarche VAE – et peut, le cas échéant, concerner des adultes-relais.
- Il concerne essentiellement l'aval de la recevabilité : c'est en constatant un nombre significatif d'abandons pendant l'accompagnement, en effet, que la DRTEFP a proposé la mise en place d'un accompagnement global renforcé permettant de lever les freins rencontrés et de soutenir des candidats rencontrant des difficultés de tous ordres (complexité du livret 2, découragement, problèmes de mobilité, éloignement de l'organisme d'accompagnement ...) pendant cette étape.
- Ce dispositif s'est mis en place en mai 2007, et vise 300 suivis sur une année. Il est trop tôt pour en évaluer l'impact à ce jour. Toutefois, il est intéressant de connaître son existence, dans la mesure où :
  - il prend en compte une difficulté repérée, à prendre en compte dans le cadre de nos préconisations
  - il montre que les DRTEFP peuvent intervenir en tant que financeurs de dispositifs d'accompagnement à la VAE

**Tableau récapitulatif des dispositifs collectifs**

<b>1- Dispositifs collectifs portés par les employeurs (DCE)</b>	<b>Étendue du dispositif</b>	<b>Objectifs pour les AR</b>	<b>Certifications et /ou formations</b>	<b>Financement</b>
DCE 1 2002	Information des AR à l'embauche Formation interne Accompagnement VAE par l'AFPA	Professionaliser et fidéliser les AR, favoriser leur évolution dans la structure	Formation interne professionnalisante obligatoire Au bout de 3 ans, Amis via la VAE obligatoire	2006 OPCA/DDTEFP 2007 OPCA/Employeur
DCE 2 2002	De l'information à la réalisation de la formation professionnalisante et à la VAE	Professionaliser et fidéliser les médiateurs. Orienter vers d'autres métiers pour ceux qui le souhaitent	Formation interne Titre AMIS, TMS (dont action collective en 2006) Autres titres selon demandes des salariés, à partir de 2007	OPCA/FSE/Employeur DDTEFP sur information collective TMS
DCE 3 2006	De l'information des AR au jury	Qualifier les encadrants et les correspondants de nuit	Bac Pro SPVL	Employeur
<b>2 -Dispositifs territoriaux de professionnalisation (DTP)</b>	<b>Étendue du dispositif</b>	<b>Objectifs pour les AR</b>	<b>Certifications et /ou formations</b>	<b>Financement</b>
DTP 1 2002	De l'information amont à l'orientation sur les formations ou l'accompagnement VAE Accompagnement méthodologique par les organismes des ministères	Professionaliser les AR dans leur fonction médiation Qualifier les AR pour développer leur employabilité et élargir leurs débouchés sur le marché du travail	Toutes certifications par la formation ou par la VAE	Région

DTP 2 2004	De l'information amont à la réalisation de la formation et au jury Formation et accompagnement méthodologique réalisés par l'organisme de formation	Reconnaître et professionnaliser les AR dans leur fonction médiation Qualifier les AR pour développer leur employabilité sur le marché du travail	Formation professionnalisante Accompagnement méthodologique + formation visant l'obtention du titre TMS via la VAE	2004 - Région 2005/2006 - DDTEFP, Droits des Femmes, FSE 2006 /2007 - Préfecture, Droits des Femmes
DTP 3 Novembre 2007	De l'information amont à la réalisation de la formation et/ou au post-jury Pré-positionnement et formation par un OF Accompagnement méthodologique VAE par les organismes des ministères certificateurs	Reconnaître et professionnaliser les AR dans leur fonction médiation Qualifier les AR pour développer leur employabilité sur le marché du travail	Formation professionnalisante Toutes les certifications via la VAE	CUCS Acsé PDEC OPCA, Région, Conseil Général DDTEFP
<b>3 - Dispositifs territoriaux d'appui à la VAE (DTA VAE)</b>	<b>Étendue du dispositif</b>	<b>Objectifs pour les AR</b>	<b>Certifications et /ou formation</b>	<b>Financement</b>
DTA VAE 1 Premier Semestre 2006	De l'information amont au post-jury Accompagnement méthodologique par les organismes des ministères certificateurs	Qualifier les adultes-relais	TMS, AMIS	Amont : DDTEFP Accompagnement : OPCA et budget de l'établissement pour l'EPLE
DTA VAE 2 Juin 2006	De l'information amont au jury (réflexion sur la phase post-jury)	Préparer les sorties du dispositif : permettre aux AR de se qualifier pour « sortir du dispositif »	Au démarrage, choix à faire par les AR entre : AMIS, TMS, CAP APM et Bac Pro SPVL Possibilité d'élargir en fonction de	Amont : DDTEFP Accompagnement : - DDTEFP (20 parcours)

	Accompagnement méthodologique par les organismes certificateurs		demandes particulières	- Préfecture (Politique de la Ville) pour la totalité des autres parcours
DTA VAE 3 Juillet 2006	De l'information amont au post-jury  Accompagnement méthodologique renforcé par les organismes des ministères certificateurs et un centre privé	Permettre aux AR de se qualifier pour se positionner sur le marché du travail, dans le champ de la médiation	Certifications en lien direct avec la médiation  Au démarrage, choisies par la DDTEFP en concertation avec les employeurs, puis enrichies pour répondre aux demandes des AR « les plus diplômés » TMS, AMIS, Bac Pro SPVL, licence « intervention sociale »	Amont : DDTEFP Accompagnement : - DDTEFP - Participation des employeurs pour absence poste de travail, repas, déplacements
DTA VAE 4 Juin 2007	De l'information amont au post-jury  Accompagnement méthodologique par les organismes des ministères certificateurs	Permettre aux AR de se qualifier pour se positionner sur le marché du travail	Toutes certifications, y compris hors médiation  Choisies individuellement par les adultes-relais, à partir d'un bilan - projet accompagné	Amont et suivi : DDTEFP  Accompagnement méthodologique : OPCA et le cas échéant, autres financements spécifiques ou de droit commun
DTA VAE 5 Mai 2007	De la recevabilité au post- jury  Accompagnement renforcé par les organismes des ministères certificateurs	Permettre l'obtention d'un diplôme via la VAE à des personnes en difficulté, en leur proposant un renforcement de l'accompagnement méthodologique « classique »	Toutes certifications	Accompagnement renforcé :  DRTEFP

## **5. LES FINANCEMENTS DE DROITS COMMUNS POUR LES DÉMARCHES INDIVIDUELLES DE VAE : RAPPELS**

---

### **5.1. Le coût des démarches VAE reste très variable selon les certificateurs et les prestataires intervenant pour l'accompagnement**

La collecte d'information réalisée auprès des certificateurs et dans les différents rapports existants sur le sujet permet de confirmer la grande hétérogénéité des prix facturés par les certificateurs pour l'inscription à l'épreuve de VAE, d'une part, et par les opérateurs offrant une prestation (facultative) d'accompagnement d'autre part. Sur ce dernier point, l'étude la plus complète sur le sujet est celle réalisée en Ile de France à la demande du Conseil régional<sup>13</sup> sur les bénéficiaires du chèque VAE : sur les 52 descriptifs de prestation d'accompagnement étudiés, 38 donnent une indication de prix. Celui-ci s'échelonne entre 300 et 1500 €, les devis à 300 € correspondant pour l'essentiel à des accompagnements réalisés par le ministère de Jeunesse et Sport. Parmi les prestations les plus chères, certaines ne se limitent pas à l'accompagnement mais incluent une phase amont de recevabilité : c'est en particulier le cas d'un certain nombre de VAE Universitaires, de prestations totalement individualisées, ou de VAE sur des titres homologués de niveau I et II organisées par des écoles ou les chambres de métiers.

Le nombre important de devis établis dans une fourchette allant de 450 € à 600 € doit cependant être mis en relation avec le montant de 450 € du chèque VAE, de nombreux opérateurs pratiquant des prix différents selon que les candidats relèvent ou non du chèque VAE. Ainsi, alors que les services de l'Education nationale (DAVA) facturent l'accompagnement à 450 € pour les chômeurs, ils le facturent jusqu'à 950 € (tarif en Paca) pour les salariés pris en charge par leur entreprise ou leur OPACIF. Par ailleurs le ministère de l'Emploi, absent de cette étude sur le chèque VAE dans la mesure où les candidats demandeurs d'emploi sont pris en charge gratuitement par l'AFPA au titre de sa mission de service public de l'emploi, facture la démarche VAE (accompagnement compris) aux salariés entre 400 € et 750 € (selon le nombre de CCP contenus dans le titre).

---

<sup>13</sup> Jean CHAGUIBOFF, Julie MICHEAU, Etude des prestations d'accompagnement à la Validation des Acquis de l'Expérience financées par le chéquier VAE ; *Conseil Régional d'Ile de France* ; septembre 2006.

**Tableau comparatif des descriptifs de prestations d'accompagnement**

ORGANISME	MINISTÈRE OU INSTITUTION VALIDEUR	TOTAL HEURES	PRIX
CFPPA	Agriculture	8	432
CETEC	Affaires Sociales	32	449, 92
Centre belle alliance	Affaires Sociales	24 maxi	780
AFPAM	Affaires Sociales	24	450
CPCV Idf	Affaires Sociales	24	786
FMP La Source	Affaires Sociales	22	858
FORMA DOM	Affaires Sociales	21	735
UD Animation 94	Affaires Sociales	21	NR
GRETA Tertiaire Nord / Ac de Créteil	Affaires Sociales	20	450
Association du bon secours	Affaires Sociales	NR	NR
Solidarité et jalons pour le travail	Affaires Sociales	12	456
Ecole de formation psycho-pédagogique	Affaires Sociales	15	450
IRTS IFRAD	Affaires Sociales	15	450
Fondation Léonie Chaptal	Santé	24	350
GRETA Tertiaire Sud / Ac de Créteil	Santé	16 à 20	NR
GRETA Geforme 94 / Ac de Créteil	Santé	20	650
GRETA Paramédical et social / Ac de Paris	Santé	18	NR
Chambre des métiers de Paris	Chambre des métiers	10	NR
Centre régional de perfectionnement de la coiffure	Chambre des métiers	7	420
ADVANCIA	CCIP	9	NR
CNFA	CNFA	14	1 200
DAVA Paris	Education Nationale	12	NR
DAVA Versailles	Education Nationale	11	NR
CAVA Créteil	Education Nationale	11	NR
Université Paris 8	Education Nationale	16	520*
Université Pierre et Marie Curie	Education Nationale	13	540

Université Paris I	Education Nationale	12*	400
IUT Sénart Fontainebleau	Education Nationale	12 à 14	540
Université Paris 13	Education Nationale	12 à 14	540
Université d'Evry	Education Nationale	12*	900*
Université de Versailles St Quentin en Yvelines	Education Nationale	12	450
Université Paris III Sorbonne Nouvelle	Education Nationale	6 à 12	450
Université de Marne la Vallée	Education Nationale	NR	NR
Université Paris V René Descartes	Education Nationale	NR	NR
Maryse Delarue Rivoire Consultant	Education nationale	NR	1 500*
CNAM	CNAM	15	NR
IGS	IGS	17	NR
CAFOC Nantes / Ac Nantes	CAFOC Nantes	4	300
Les Francas	Jeunesse et Sport	24	600
IFA	Jeunesse et Sport	12 à 24	300
INFA	Jeunesse et Sport	12 ou 24	300 ou 600
UFFEJ	Jeunesse et Sport	15	300
TRANS FAIRE	Jeunesse et Sport	12,5	450
Union équestre	Jeunesse et Sport	12	300
Comité régional EPGV IdF	Jeunesse et Sport	12	300
CROSIF Comité Régional Olympique et Sportif d'IdF	Jeunesse et Sport	10	300
CROSIF Comité Régional Olympique et Sportif d'IdF	Jeunesse et Sport	12	300
IFAC	Jeunesse et Sport	12	300
CEMEA CFPES	?	15	NR
ACE Compétences Emploi	?	NR	800
Astrolabe formation	?	16	NR
GRETA Val de Seine 78 / Ac de Versailles	?	NR	NR

---

Légende NR - non renseigné

\* - la prestation décrite inclut la recevabilité

## 5.2. Les droits ouverts au titre du statut de salarié du secteur privé

Suite à l'Accord National Interprofessionnel du 5 décembre 2003, un avenant relatif à la mise en œuvre du droit individuel à la validation des acquis a été signé le 20 juillet 2005. Il précise les responsabilités des organismes mutualisateurs en matière d'information menées par les branches en faveur de la VAE (1- article 1-3-2), ainsi que les diverses modalités possibles de financement des démarches individuelles de VAE (2- article 1-3-3 et 1-3-5)

- 1- *« Dans le cadre de leur mission d'information sur les certifications accessibles par la VAE, les organismes visés à l'article 2-27 de l'ANI (les OPACIF) fournissent aux salariés des informations sur les certifications de branche auxquelles ils peuvent avoir accès. »*
- 2- *« Les dépenses liées à la VAE doivent être imputables à la participation au développement de la formation professionnelle continue de l'entreprise et à ce titre peut faire l'objet d'une prise en charge :*
  - a. *Par un organisme visé à l'article 2-27 (les OPACIF)*
  - b. *Par l'OPCA dont relève l'entreprise (...) ou par l'entreprise elle-même en cas de démarche initiée par l'entreprise » dans le cadre du plan de formation*
- 3- *« Chaque salarié peut demander à bénéficier d'un congé VAE dont la durée ne peut excéder, par action de VAE, 24 h de temps de travail, consécutives ou non (...) La demande d'autorisation d'absence doit être formulée auprès de l'employeur au moins 2 mois avant la date de l'action de VAE. (...) Le salarié bénéficiaire d'un congé VAE doit présenter sa demande de prise en charge des dépenses afférentes à ce congé à l'organisme visé par l'article 1-3-3 du présent avenant (OPACIF) ».*

En pratique les modalités de financement dépendent assez largement de l'origine de la demande de VAE. Trois cas de figure peuvent exister (cf. en annexe, les fiches pratiques du centre Inffo. © Centre INFFO 2008) :

a/ l'employeur est à l'initiative de la démarche, le salarié ne faisant qu'accepter de s'inscrire dans une action engagée dans le cadre du plan de formation (voir ex du chapitre 4) : dans ce cas le salarié consentant n'a rien à dépenser, la VAE devant être intégralement financée par l'employeur, qui peut imputer les dépenses correspondantes à son obligation fiscale de participation à la formation continue, qu'elle soit gérée en interne (le 0,90 %) ou gérée par son OPCA (pour les entreprises de moins de 10).

Dans ce cas de figure, les actions doivent être réalisées en application d'une convention conclue entre l'employeur, le salarié bénéficiaire et l'organisme ou chacun des organismes qui intervient en vue de la validation des acquis de l'expérience du candidat. La signature par le salarié de la convention tripartite marque le consentement de ce dernier à l'action de VAE.

b/ le salarié est à l'initiative de la demande et fait jouer son droit individuel au Congé VAE. Pour les salariés en CDI, aucune condition d'ancienneté dans l'entreprise n'est requise. Pour les salariés en CDD, leur droit à une prise en charge est ouvert sous réserve de :

- Justifier de 24 mois d'activité salariée sur les cinq dernières années
- Justifier de 4 mois de CDD, consécutifs ou non, la dernière année
- L'action doit débiter un an moins un jour avant le dernier jour du dernier CDD

Dans ce cas le salarié est obligé de mettre au courant son employeur de sa démarche, puisqu'il doit au préalable lui demander une « d'autorisation d'absence pour VAE ».

Chacun des OPACIF a traduit dans ses règles de fonctionnement les priorités adoptées par les partenaires sociaux dans les accords des branches correspondantes, en matière de publics et/ou de certifications prioritairement éligibles aux financements mutualisés. En conséquence, les OPACIF des employeurs d'adultes relais n'ont pas tous les mêmes règles d'examen des demandes de congé VAE et de financement des démarches VAE. De même ils ne traitent pas tous de la même manière les demandes de congé individuel de formation générées par une VAE partielle. L'avenant à l'ANI précise cependant que « *l'autorisation d'absence donnée pour une VAE n'intervient pas dans le calcul du délai de franchise applicable au CIF.* »

c/ Le salarié est à l'initiative de la demande, et négocie avec son employeur l'utilisation de son DIF pour financer sa VAE : c'est une solution intermédiaire qui n'est pas explicitement prévue par le code du travail mais que rien n'interdit. Certains accords de branche ont d'ailleurs prévu ce cas de figure. Dès lors que l'employeur a accepté cette demande de DIF, le montant de l'allocation formation ainsi que les frais afférents à la VAE sont à la charge de l'employeur (dans les limites des droits au DIF acquis), et sont imputables à son obligation fiscale.

### **5.3. Les droits ouverts pour les autres catégories de candidats**

Dans le cas de salariés souhaitant tenir leur employeur totalement en dehors de leur démarche, pour se prémunir de tout risque de jugement négatif en cas d'échec ou même de réussite seulement partielle, les dépenses relatives à la démarche VAE leur sont imputables, à titre personnel. Dans le cas des adultes relais, en tant que bénéficiaires de contrats aidés, ils peuvent éventuellement se tourner vers leur Conseil Régional pour tenter de bénéficier des financements consentis en faveur des demandeurs d'emploi non indemnisés, parfois étendus aux salariés en contrat aidé. Dans plusieurs régions cette aide prend la forme d'un « chèque VAE », d'un montant fixe, quelque soit le coût facturé par le certificateur et/ou le prestataire pour l'accompagnement. (450 € dans le cas de l'Ile de France, 550 € en Paca par exemple).

Les adultes relais employés par des collectivités territoriales relèvent normalement de l'application des règles de financement de la VAE applicables aux fonctionnaires et agents non titulaires de la FPT depuis la transposition dans le droit de la fonction publique (lois du 2 février et du 19 février 2007) des règles applicables aux salariés du privé en matière de congé VAE.

Malgré cette loi, les adultes relais employés par les établissements scolaires de l'Éducation nationale (EPLE) se trouvent de fait exclus de toute prise en charge au titre de la formation continue des fonctionnaires. Les personnels employés en contrats aidés par les EPLE ne sont en effet pas éligibles aux crédits de formation continue, gérés au niveau départemental par l'Éducation nationale. Au cas par cas, ils peuvent demander au Conseil d'administration de leur établissement de prendre en charge le coût de leur démarche VAE. Mais sans garantie de réussite, certains chefs d'établissement s'y opposant pour ne pas créer de précédent, vu le nombre élevé d'emplois aidés qu'ils gèrent en continu. Dans ce cas, les adultes relais peuvent plaider leur cause auprès de leur Conseil Régional, comme dans le cas des salariés ne souhaitant pas se dévoiler.

#### 5.4. Quelques exemples de modalités concrètes de prise en charge par les OPACIF

Les cas d'Uniformation et d'Habitat et Formation (H&F), qui jouent aussi le rôle d'Opacif pour leurs adhérents.

- 1- Les deux financent de manière automatique toutes les demandes de « congé VAE », comprenant le paiement à l'employeur des 3 jours de congé et une prestation VAE (plafonnée à 1100€ pour H&F)
- 2- H&F finance automatiquement la formation suivie dans le cadre d'une prescription jury pour VAE partielle :
  - sur la ligne CIF CDI, le dossier est accepté automatiquement et hors procédure classique (notamment en dehors des périodes de dépôt de dossier des CIF) rémunération à hauteur de 80 % + frais pédagogiques entre 80 et 100 %
  - sur la ligne CIF CDD (cas fréquent), la formation ne peut être financée qu'après la rupture du contrat de travail.
- 3- Uniformation traite les dossiers CIF « complément de VAE », comme les dossiers classiques de CIF :
  - les CIF CDI mettent a minima 12 à 18 mois pour être acceptés, s'ils correspondent aux critères de priorité du CA : (premiers niveaux de qualification et formation qualifiante, âge > 40 ans et ancienneté dans l'entreprise)
  - les CIF CDD sont traités plus rapidement car il y a peu de demandes : le dossier doit être déposé 3 mois avant le début de la formation, mais la formation doit pour l'essentiel se dérouler après la fin du contrat, en raison de la priorité accordée aux plus précaires.

Cette règle pénalise les AR, car leur CDD peut être renouvelé 2 fois : pendant ces 6 années, ils ne peuvent donc pas utiliser le CIF CDD.

En cas de non reconduction annoncée du contrat au bout de 6 ans, ils peuvent déposer une demande avant la fin de leur contrat et entrer en formation pour les modules manquants dès leur inscription au chômage. En cas de reconduction sous statut de CDI, ils vont devoir attendre la 7<sup>ème</sup> année pour faire une demande au titre du CIF CDI, et attendre près de deux ans avant de voir leur dossier accepté ...

## 6. PRÉCONISATIONS

---

### 6.1. Sans amélioration significative dans le champ de l'emploi, l'attractivité des métiers de la médiation restera médiocre.

Aujourd'hui l'utilité sociale des activités de médiation est largement admise par l'ensemble des acteurs, porteurs ou bénéficiaires du dispositif (bailleurs sociaux, sociétés de transports, Collectivités Territoriales, Education Nationale ...). Toutefois, il apparaît important de rappeler en préambule, que tant que celle-ci ne se traduira pas dans des politiques de financement pérenne des activités<sup>14</sup>, les efforts auxquels se sont engagés les pouvoirs publics pour professionnaliser les intervenants ne permettront pas de professionnaliser les services de médiation eux-mêmes. Faute de perspectives d'emploi stable, au sein d'organisations solides offrant une possible évolution de carrière, les médiateurs les plus qualifiés continueront à alimenter les différents autres services d'intervention sociale offrant des emplois « ordinaires » correctement rémunérés.

Même si la création de certifications spécifiques au champ de la médiation a contribué à positionner plus clairement ces nouveaux métiers au sein de l'ensemble plus vaste des métiers de l'intervention sociale, à clarifier les limites de compétences et à valoriser la complémentarité des différentes approches, l'attractivité de ces diplômes restera marginale tant qu'ils ne représenteront pas un atout sur le marché du travail, pour accéder à l'emploi et construire une carrière. Au-delà de l'existence d'emplois « ordinaires », c'est donc aussi la reconnaissance de ces diplômes comme vecteurs de qualification dans les conventions collectives des branches utilisatrices de ces nouveaux professionnels, qui est en jeu, qu'il s'agisse de branches existantes ou de nouvelles branches à constituer à partir du regroupement des principaux opérateurs de la médiation.

Aussi, en attendant que se structure un véritable marché de l'emploi sur le champ de la médiation, les aides publiques accordées pour faciliter l'accès à la qualification des adultes relais devront être utilisées avec suffisamment de souplesse pour permettre au maximum d'adultes relais d'exercer le métier de leur choix, même si cela passe pour certains par des apports de formation conséquents.

Au-delà de ce préambule il est utile de résumer ici les principaux enseignements tirés des investigations de terrain, qui nous ont permis d'élaborer des préconisations.

### 6.2. Rappel des principaux enseignements du diagnostic

- Un accès inégal à l'information, tant pour les adultes relais que pour leurs employeurs, dès lors qu'aucun dispositif collectif n'est en place.
- Dans ce cas, une information partielle, souvent centrée essentiellement sur les diplômes de la médiation, adossée à une utilisation de la VAE plus professionnalisante que qualifiante, qui peut générer de la confusion sur l'objet même de l'évaluation et l'interprétation de ses résultats par les AR.

---

14 Soit par le biais de délégation de service public aux associations qui agissent actuellement sur le terrain, soit par la création de nouvelles filières d'emploi au sein des organismes utilisateurs eux même, qu'ils soient publics ou privés.

- Une insuffisante approche RH dans la présentation de la VAE aux employeurs, qui ne les prépare pas assez à certains effets déstabilisants pour les équipes en cas de résultats inégaux.
- Une grande diversité de trajectoires individuelles, mais peu de prise en compte des projets personnels dans le cas des dispositifs collectifs, avec parfois des déceptions à la clé, du point de vue des perspectives d'évolution ouvertes par le nouveau diplôme.
- Des ateliers collectifs d'accompagnement à la VAE qui tiennent lieu et place de groupes d'échanges de pratiques, très appréciés par les AR et professionnalisant pour le dispositif.
- Des modalités d'évaluation dont la difficulté est souvent sous estimée s'agissant des mises en situation, et surestimée dans certains cas s'agissant du dossier d'expérience.
- Un suivi post jury mal assuré en cas de validation partielle, plus fréquente lorsqu'il s'agit de diplômés hors médiation.

### **6.3. Préconisations**

Elles doivent permettre de faciliter l'accès des adultes-relais à la VAE dans une logique de construction de projet, et pourraient s'organiser autour des axes suivants

#### ***1 - Améliorer l'information générale***

Malgré l'existence de supports d'information (plaquettes, sites web) spécialement conçus pour les médiateurs, la connaissance des dispositifs concrets de VAE, des différents types de certification et des modes de financement reste trop souvent sommaire ou très partielle.

- Des efforts en matière de communication et d'information sont donc attendus tant par les services préfectoraux en charge du suivi des adultes relais, que par les employeurs. Il s'agira de veiller à l'appropriation des outils nationaux (repères, plaquette) en personnalisant la diffusion (mails ciblés, réunions d'employeurs, réunions d'adultes relais par secteurs géographiques etc.). Mais aussi de clarifier les enjeux différentiels de la VAE pour les employeurs et pour les salariés, et d'éviter la confusion entre les objectifs des dispositifs VAE et ceux des différents dispositifs de professionnalisation ou d'évaluation et de reconnaissance des compétences telles que peuvent souhaiter les développer les employeurs les plus importants.
- Les efforts de communication engagés au niveau national devront être poursuivis par l'Acse à travers :
  - Le repérage et la mutualisation des outils d'information produits en région par certains opérateurs (ex diaporama réalisé dans le Pas de Calais)
  - La production d'un outil synthétique d'information sur les passerelles entre certifications existantes ou en projet, sous forme électronique afin de faciliter les mises à jour (voir en annexe deux exemples de tableaux de correspondance). Ce type de production suppose un travail de concertation avec l'ensemble des certificateurs.
  - La mise à disposition de fiches techniques simples sur les financements de la VAE mobilisables dans le cas de démarches individuelles (droit commun), mais également des montages financiers possibles pour des opérations collectives.

## ***2 - Proposer un travail sur le projet pour préparer la sortie du dispositif***

- Engager tous les adultes relais en poste dans une réflexion sur leur avenir au-delà du contrat aidé dont ils bénéficient, dès lors qu'ils peuvent faire valoir une expérience professionnelle de plus de trois ans dans des activités de médiation. Compte tenu du nombre de médiateurs ayant enchaîné divers types de contrats aidés, cela devrait pouvoir se faire sans attendre la période de renouvellement du premier contrat.
  
- Dans tous les cas, rendre obligatoire au plus tard au moment du renouvellement du contrat un entretien avec un organisme chargé d'aider à formuler un projet. L'objectif d'accès à un emploi «ordinaire», à l'issue du contrat, étant posé, le choix de la certification visée ne saurait être limité a priori aux diplômes de la médiation, même si, dans un certain nombre de cas, ces derniers peuvent constituer une étape utile dans le parcours qualifiant des médiateurs. Deux stratégies sont en effet possibles pour ceux qui souhaitent s'orienter vers des certifications correspondant à des métiers reconnus qui recrutent :
  - Soit envisager d'emblée une « VAE parcours », articulant une VAE partielle et des compléments de formation permettant de valider la totalité du diplôme visé dans un délai compatible avec la durée du contrat. (ex ateliers pour améliorer l'écrit, projet de CIF ....)
  - Soit envisager une première « VAE constat » avec un titre de la médiation, suivi d'un parcours de qualification visant un nouveau diplôme plus « monayable » sur le marché du travail, en tenant compte des passerelles existantes vers d'autres filières comme la filière éducative ou celle de l'animation.

Intégrer les droits d'accès au CIF CDD en fin de 2ème contrat dans la stratégie de formation envisagée en cas de VAE partielle, mais aussi en cas de choix délibéré de préparation d'un diplôme par la voie de la formation.

## ***3 - Mettre en place une aide au montage du dossier de recevabilité et au financement de la démarche.***

- Une fois le projet stabilisé, proposer à chaque AR un appui personnalisé pour monter le dossier de recevabilité et identifier les financeurs de l'accompagnement (dossier auprès de l'OPCA pour congé VAE) et potentiellement des modules complémentaires de formation : plan de formation, DIF, CIF formation, etc.
  
- Une fois la recevabilité obtenue et l'accompagnement engagé avec le certificateur, mettre en place une supervision légère pendant la phase d'élaboration du dossier d'expérience pour éviter les abandons : maintien du contact avec le candidat, relance en cas de défaillance ...

## ***4 - Assurer un suivi post jury, en cas de validation partielle***

- Aider le candidat à comprendre le résultat, à l'admettre en revenant sur la distinction entre sa compétence sur le poste occupé et les compétences requises par un diplôme donné, de manière à ce qu'il reste mobilisé sur son objectif de certification
  
- Appuyer le candidat dans sa recherche de solutions formatives, soit formelles (modules disponibles localement), soit non formelles (modification d'activité négociée avec l'employeur, stages croisés...)

- Aider l'employeur à monter l'ingénierie financière de cette nouvelle phase
- Maintenir le lien avec le candidat jusqu'au diplôme

#### **5 - Conventionner avec un opérateur unique sur un territoire donné, pour assurer toutes ces missions**

- Élaborer un projet de cahier des charges formalisant une prestation d'appui aux parcours d'accès à la certification des AR, qui intègre les différentes missions énoncées et soit adaptable aux différents contextes locaux.
- Se mettre d'accord sur les pré-requis attendus des opérateurs départementaux : afficher une triple expérience, en formation, en accompagnement de projets professionnels de publics en insertion, en accompagnement de démarches VAE.
- Faire procéder à des appels d'offre permettant aux services déconcentrés de l'État de sélectionner un opérateur chargé de la mise en œuvre d'un dispositif d'appui à l'ensemble des AR d'un département (ou d'une région selon le cas).

#### **6- Engager des discussions au niveau central avec :**

- les OPCA au niveau national pour obtenir un traitement favorable et rapide de tous les dossiers de congés VAE
- la DGEFP pour s'assurer de la contribution des DDTEFP au financement du dispositif ad hoc
- le CNFPTLV et/ou l'ARF pour mobiliser les Régions sur le financement de l'accompagnement des AR privés d'OPCA
- le CNFPT pour l'accompagnement des AR des Collectivités territoriales

#### **7 – Maintenir et développer les politiques de professionnalisation des nouveaux AR (Iers contrats)**

- Poursuivre le financement d'actions territorialisées de formation de base à la médiation lors des deux premières années d'exercice sur un poste d'AR (formations modulaires organisée au niveau départemental)
- Expérimenter des actions territorialisées de remise à niveau, adossées à des objectifs de type «attestation d'activité» permettant de travailler les capacités de formalisation de l'activité professionnelle
- Soutenir la mise en place de dispositifs mutualisés de supervision : groupes de pratiques constitués sur une base locale et animés par un intervenant extérieur pour travailler sur les échecs, sur les difficultés de positionnement, sur les questions d'éthique etc.

Outre leur fonction de professionnalisation, ces actions territorialisées devraient contribuer à la création de réseaux locaux de professionnels de la médiation, favoriser la découverte mutuelle d'autres dimensions de la médiation, voire susciter l'élaboration de nouveaux projets, de stages croisés etc.

***8 – Créer un comité de pilotage national pour mener pendant 3 ans une démarche de capitalisation inter-régionale et faire évoluer le cahier des charges***

- Lancer dès 2008 des expérimentations sur une dizaine de départements volontaires, ayant ou non déjà engagé une démarche territorialisée.
- Prévoir un processus d'évaluation – action dans le cadre de réunions d'échanges de pratiques regroupant les opérateurs des départements concernés
- Organiser un suivi de cohorte de diplômés par la VAE pour mesurer l'impact de la certification en médiation d'une part et dans d'autres filières de certifications d'autre part (filières éducative et du travail social notamment).

**ANNEXE 1 : LISTES DU COMITE DE PILOTAGE ET DES ENTRETIENS  
REALISES AUPRES DES ACTEURS**

---



## Comité de pilotage

Marie Françoise Catoni	Education nationale - DEGESCO 20ème CPC
Gilles Schildknecht	Mission VAE
J. Michel Dupont	
Sylvie Boursier	Ministère de l'Emploi – mission VAE
Jacqueline Mahieux	DGEFP
Marie-Joelle Gorisse	DGAS
Joelle Gellert	Jeunesse et sports
Frederic Miclo	CNFPT
Françoise Gauthier- Etié	
Nadia Faure	
Alain Giraud	OMEGA
Bénédicte Madelin	Profession Banlieue
Cécile Fleurot	
Danièle Roche	CR IDF
Christine Candide	Acse
Richard Jeannin	
Eric.Lenoir	
Joelle Martichoux	
Pierre Fusetti	DIV
Brigitte Rayanud	

## Entretiens (hors AR et employeurs)

<b>Préfète déléguée Egalité des chances</b>	Nicole Klein
<b>Correspondants AR Préfecture Alpes Maritimes</b>	Jean Claude Faure
<b>Correspondants AR Préfecture Bouches du Rhône</b>	Mathieu Arfeuillère
<b>Correspondants AR Préfecture Nord</b>	Thérèse Tilly
<b>Correspondants AR Préfecture Pas de Calais</b>	Virginie Flahaut
<b>Correspondants AR Préfecture Yvelines</b>	Mme Bergamo
<b>Préfecture Gestion administrative dossiers Bouches du Rhône</b>	Laurence Gaubert
<b>Préfecture Gestion administrative dossiers Pas de Calais</b>	Jean Boitel
<b>DDTEFP Nord Valenciennes</b>	Cédric Hervé
<b>DDTE Nord -Lille Contrôleur du travail</b>	Francis Werquin
<b>DDTEFP Pas de Calais Directrice adjointe DDTE</b>	Nadine Dybski
<b>DDTEFP Pas de Calais responsable certification Vae</b>	Christine Bourgeois
<b>DDTEFP Pas de Calais responsable pôle cohésion sociale</b>	Michèle Vacquery
<b>DDTEFP Bouches du Rhône Politique de la Ville</b>	Jean Luc Cohen
<b>DDTEFP Bouches du Rhône Développement VAE</b>	Michèle Bernard
<b>DDTEFP Alpes Maritimes AR</b>	Myriam David, VAE
<b>DDTEFP Alpes Maritimes VAE</b>	Christine Florès, AR Pol Ville
<b>DDTEFP Ile de France 75 VAE</b>	Mme Laheyne, inspectrice du travail
<b>DRTEFP Ile de France correspondante AR/VAE</b>	Mme Guenneau
<b>Politique de la Ville Marseille Responsable CUCS</b>	J.P Demany
<b>Politique de la Ville Marseille Chef de projet 13/14ème</b>	Djamila Zemmar
<b>Délégation Droits des Femmes Bouches du Rhône</b>	Jacqueline Atchiguian
<b>Délégation Droits des Femmes</b>	Jeanne Mavic
<b>ANLCI Chargée mission régionale PACA</b>	Guylaine Costantino
<b>Conseil Régional PACA Politique de la Ville</b>	Nine Boniole
<b>Conseil Régional PACA VA</b>	Martine Yobé
<b>Conseil Régional PACA Service Formation</b>	Pierre Bourgarel
<b>Conseil Régional Nord Pas de Calais Service formation permanente</b>	Pierre Blanchard
<b>GIP Etat/région Nord Pas de Calais Chargé de mission</b>	Christine Lameyse
<b>Education nationale CFC Greta Nord Marseille</b>	Lucette Boyer
<b>Education Nationale Inspectrice Bac Pro Services et</b>	Isabelle Castano

Vie locale

**Education Nationale** Greta 20° Acc VAE et Form  
Médiation

**AFPA** Responsable VAE DR PACA

**AFPA 06** Responsable VAE + Accompagnateur

**Uniformation** PACA

**Uniformation** PACA

**Uniformation** siège (pour les CIF)

**Habitat et formation**

**Agefos PME** PACA

**Professions Banlieue**

**IRTS IDF**

**Omega**

**CIO 20**

**ARDEVA**

Béatrice Dupuy

Stan Bentabet

Marie-Christine  
Duhamel

Denis Cretin-Gielly

Cathy Desauter

Thierry Seccia

M. Santelli

Bertrand Dumeaux

Liliane Benguigui

Jean Luc Torelli

Bénédicte Madelin

Mme Bouvier

Mme Onesti

Alain Giraud

Claude El Haïk

Chargée de  
communication

Chargée de mission  
formation



## **ANNEXE 2 : LES DISPOSITIFS COLLECTIFS**

---

**3 types de dispositifs sont décrits dans cette annexe :**

- **Les dispositifs collectifs portés par l'employeur (DCE 1 à DCE 3, p.61 à 66)**
- **Les dispositifs territoriaux d'appui à la VAE (DTA VAE 1 à DTA VAE 5, p.67 à 77)**
- **Les dispositifs territoriaux de professionnalisation, avec option VAE (DTP 1 à DTP 3, p.78 à 83)**



## **Dispositif collectif porté par l'employeur**

### **DCE 1**

#### **Initiative**

- Association employant des adultes-relais

#### **Contexte de départ**

- Les missions de l'association : pérenniser les métiers de la médiation sociale et faciliter l'accès à l'emploi durable dans une logique d'intégration professionnelle dans les métiers nouveaux
- L'évolution de l'association : démarche Qualité, financement privé à 80%

#### **Objectifs**

- Fidéliser les personnes et pérenniser les postes, par les voies de la professionnalisation et de la certification

#### **Démarrage opérationnel**

- Concernant le programme adultes - relais : 2002

#### **Etendue du dispositif**

- Concerne la totalité des adultes - relais (une quarantaine) employés par la structure

#### **Choix des certifications**

- Titre AMIS du Ministère de l'Emploi

#### **Porteur de l'action**

- ADEM N en partenariat avec l'AFPA

#### **Montage / Financement**

- Jusqu'en 2006 : OPCA (AGEFOS) + DDTEFP
- Depuis 2007 : OPCA essentiellement (fonds mutualisés) et entreprise

#### **Déroulement**

- Formation technique interne obligatoire de 160 heures, pendant les 3 premières années du contrat de travail
- Jury de certification interne qui valide les compétences acquises au regard d'un référentiel interne
- Puis orientation des candidats sur l'AFPA pour préparation du titre AMIS par la VAE (« accompagnement classique »)

### **Plus-value identifiée par les acteurs**

- Pour les AR, processus de reconnaissance : augmentation de salaire (systématique à l'obtention du titre), changements par rapport à l'image de soi et à l'appréhension de son poste de travail (« j'ai un avenir »).
- Pour l'entreprise : dispositif intégré à la politique RH et de formation, en lien avec la démarche qualité.
- Intérêt financier (parcours en formation : près de 4000 €, parcours en VAE : 750 €)

### **Difficultés identifiées par les acteurs**

- Le profil des AR : pour la plupart beaucoup de « petits boulots » non qualifiés avant leur embauche au sein de l'association, donc nécessité de constituer leur expérience de 3 ans au sein de la structure, avant de présenter un dossier VAE

### **Perspectives**

- Réflexion sur la certification sur de nouveaux diplômes, par exemple Bac Professionnel SPVL qui semble plus proche des activités de l'association que le titre TMS

## **Dispositif collectif porté par l'employeur**

DCE 2

### **Initiative**

- Groupement d'employeurs regroupant Collectivités Locales et bailleurs sociaux, créé en 1998

### **Contexte de départ**

- La volonté du groupement d'employeurs de professionnaliser les médiateurs, concrétisée par la mise en place d'une formation « initiale » de plus de 300 heures pour tous les médiateurs

### **Objectifs**

- Professionnaliser les médiateurs (pour optimiser la qualité des prestations et crédibiliser la fonction de médiation vis-à-vis des autres professionnels du social notamment)
- Reconnaître leur expérience par l'obtention d'un diplôme correspondant à leurs compétences

### **Démarrage opérationnel**

- 2002 : mise en place d'une formation inscrite dans le plan de formation, renouvelable tous les 2 ans pour les nouveaux arrivants
- 2003 : action collective avec d'autres structures de la région pour l'obtention du titre AMIS par la VAE
- 2006 : action collective pour 10 salariés (adultes-relais ou non) de la structure pour l'obtention du titre TMS par la VAE

### **Étendue du dispositif**

- Concernant la formation, tous les salariés de l'association (26 salariés dont 20 médiateurs, 8 ayant le statut d'adultes – relais)
- Concernant la certification, tous les salariés ayant totalisé 3 ans d'expérience sont concernés, avec la perspective d'une augmentation salariale significative

### **Choix des certifications**

- AMIS dans un premier temps, puis TMS quand le titre est devenu accessible
- Depuis 2007, certifications en fonction des demandes individuelles des salariés (ASS, DEES/formation en cours d'emploi, BTS ESF en VAE + Formation pour l'obtention du titre CESF sur plan de formation de la structure)

### **Montage / Financement**

- Programme de formation et accompagnement méthodologique VAE : OPCA 70% (dont FSE 50%), employeur 30%
- Information collective amont financée par la DDTEFP, pour l'action collective TMS

## **Déroulement**

- A partir de 2002 : dispositif de professionnalisation, monté avant l'expérimentation du titre TMS : programme de formation de 370 heures réparties sur un an, reconduit tous les 2 ans pour une dizaine de nouveaux salariés, composé de 9 modules : techniques de médiation, gestion du stress, médiation et psychologie, communication orale et écrite, responsabilités institutionnelles, connaissance du réseau de partenaires, droit sanitaire et social, médiation familiale, pratiques addictives. Ces formations sont adaptées régulièrement.
- 2003/2004 : titre AMIS en VAE, dans le cadre d'une action collective avec d'autres structures employeuses
- 2006 : titre TMS par la VAE, dans le cadre d'une opération collective d'accès au titre TMS pour 10 médiateurs de l'association

## **Plus-value identifiée par les acteurs**

- Les résultats en terme de certifications : 100% de réussite pour les 2 titres
- La reconnaissance (par le diplôme et par le salaire) d'une expérience acquise sur le terrain en lien avec une formation théorique solide, dispensée en cours d'emploi
- Une base commune pour tous les médiateurs et une fidélisation des salariés

## **Difficultés identifiées par les acteurs**

- Gérer la nécessité de professionnaliser et de valoriser les médiateurs et le « risque » de leur départ pour obtenir de meilleures conditions de travail (convention collective, évolution de carrière) une fois leur diplôme obtenu
- Le décalage entre la certification proposée et les attentes et niveaux de certains médiateurs
- Le coût de la formation (35000€) et celui de la VAE TMS en 2006 (coût du parcours : 1925 €, car 3 mises en situation à l'époque)
- Une organisation de la VAE (accompagnement méthodologique, composition et formation des jurys) insatisfaisante pour certains médiateurs

## **Perspectives**

- Élargir le champ des certifications visées, en s'appuyant sur les projets individuels des médiateurs,
  - ✓ soit pour l'obtention d'autres diplômes en lien direct avec la médiation (Bac Pro SPVL, Licence CNAM par exemple),
  - ✓ soit vers d'autres métiers, pour ceux qui le souhaitent (phénomène d'usure dans certains cas), les demandes actuelles portant essentiellement sur les métiers du social au sens large
- Trouver le bon équilibre entre objectifs d'évolution professionnelle des médiateurs et développement de la structure : permettre un « retour sur investissement » des moyens engagés en terme de formation et de qualification en conservant un « noyau dur » de médiateurs impliqués et pouvant évoluer en interne et favoriser la construction de parcours dans d'autres fonctions ou d'autres structures pour d'autres.

## **Dispositif Collectif porté par l'employeur**

### **DCE 3**

#### **Initiative**

- Ville, Direction de la Prévention et de la Protection, responsable des Correspondants de nuit pour la partie RH

#### **Contexte de départ**

- La majorité des correspondants de nuit sont d'anciens emplois-jeunes et disposent du titre AMIS.
- Ils sont agents de catégories C de la Fonction Publique Territoriale, bénéficient de formations à l'initiative de l'employeur et peuvent également être demandeurs de formation (1 à 3 vœux)
- C'est dans le cadre de ces demandes de formation que le Bac Pro SPVL via la VAE est proposé.

#### **Objectifs**

- Répondre aux demandes de qualification des correspondants de nuit et de leurs encadrants

#### **Démarrage opérationnel**

- 2006

#### **Étendue du dispositif**

- Une centaine de personnes potentiellement concernées : 6 équipes de 15 correspondants et 3 encadrants
- Sur les 3 sessions organisées par le Greta
  - ✓ - 1<sup>ère</sup> session : 10 encadrants
  - ✓ - 2<sup>ème</sup> session : 2 correspondants de nuit
  - ✓ - 3<sup>ème</sup> session : 15 candidats de la ville de paris

#### **Choix des certifications**

- Bac Professionnel SPVL, préalablement choisi par la Ville de Paris

#### **Porteur de l'action**

- La Ville (Direction de la Prévention et de la Protection en partenariat avec le GRETA Nord

#### **Montage / Financement**

- Ville de Paris, dans le cadre d'une convention avec le Greta

#### **Déroulement**

- Courrier électronique envoyé aux encadrants pour recenser les besoins

- Orientation (avec CV et lettre de motivation) vers une information collective animée par le Greta et suivie d'entretiens individuels
- Accompagnement des candidats, reçus en entrées /sorties permanentes, jusqu'à la validation
  - ✓ Accompagnement du livret 1 : atelier collectif de 3 heures, puis 2 ou 3 relectures par candidat
  - ✓ Accompagnement du livret 2 : un atelier collectif de 3 heures ou plus
  - ✓ Accompagnement relecture du livret 2 : en moyenne 10 heures par candidat

#### **Plus-value identifiée par les acteurs**

- Répond au besoin de reconnaissance des correspondants et des encadrants

#### **Difficultés identifiées par les acteurs**

- Le contenu du diplôme (matières générales)
- La valeur du diplôme sur le marché du travail
- La gestion éventuelle des échecs et des validations partielles (résultats connus pour 2006 seulement : 10 candidats, 2 abandons, 4 validations totales, 4 validations partielles.)
- Pas de changement de statut pour le salarié malgré la volonté du service formation
- En cas de validation partielle, problème du financement dans la mesure où le GRETA n'a pas de candidat inscrit au Bac Pro en formation continue

#### **Perspectives**

- Développer également le Bac professionnel sécurité-prévention (1<sup>ère</sup> session en 2009)

## **Dispositif territorial d'appui à la VAE pour les adultes - relais**

### **DTA VAE 1**

#### **Initiative**

- Préfecture/DDTEFP

#### **Contexte de départ**

- Une co-animation Préfecture/DDTEFP du dispositif adultes – relais, depuis sa création, dans une dynamique interactive avec les employeurs et les adultes - relais
- Une volonté conjointe de répondre aux attentes des adultes - relais et de soutenir les employeurs dans une démarche de certification de leurs salariés

#### **Objectifs**

- Permettre aux AR d'obtenir une certification dans le domaine de la médiation via la VAE (reconnaissance d'une très longue expérience en médiation pour la majorité d'entre eux)

#### **Démarrage opérationnel**

- Premier semestre 2006

#### **Étendue du dispositif**

- Information, sensibilisation et appui technique aux employeurs
- Sensibilisation des adultes - relais sur la VAE
- Mobilisation des OPCA en vue du financement des parcours
- Commande d'un accompagnement VAE (dont formation des jurys) et d'un plateau technique à AFPA

#### **Choix des certifications**

- Choix des adultes - relais entre 2 titres du Ministère de l'Emploi : AMIS, TMS, préalablement identifiés par la DDTEFP

#### **Porteur / Opérateur**

- DDTEFP en partenariat avec l'AFPA

#### **Montage / Financement**

- Amont : DDTEFP
- Accompagnement méthodologique : les OPCA des associations, le budget de l'établissement pour le collègue (coût du parcours par adulte - relais : 750 €)

#### **Déroulement**

*Amont* : premier semestre 2006

- Contacts individualisés avec les employeurs (première sensibilisation et repérage de leurs OPCA)
- Contacts individualisés avec les OPCA
- Réunion employeurs/OPCA (les employeurs repartent avec les dossiers)
- Réunion des adultes - relais, préalablement informés et sensibilisés par leurs employeurs
- Appui au montage et centralisation des dossiers des candidats

#### *Accompagnement*

- Constitution de 4 groupes de 15 personnes en moyenne (en fonction de l'ancienneté dans la fonction médiation), un par an, de 2006 à 2009
- Accompagnement méthodologique « classique » (non renforcé), assuré par l'AFPA (principalement collectif, avec temps de travail individuels, soit 12 à 15 heures en moyenne par personne)

#### *Post-jury*

- Relance des AR ayant obtenu leurs validations partielles par les OPCA et la DDTEFP
- Manifestation organisée par la Préfecture pour la remise des diplômes

### **Plus-value identifiée par les acteurs**

- Une réponse à une demande exprimée par les AR : des AR impliqués dans la démarche
- La prise en compte de l'importance de la phase amont pour dépasser certaines des contraintes et difficultés des employeurs et des salariés : prise en charge de la partie administrative, de l'ingénierie financière, recherche d'une réponse locale (éviter des déplacements trop importants)
- Des moyens importants mis en œuvre par la DDTEFP la première année : un investissement pour les années suivantes (amont « allégé » dès 2007)
- Les résultats, au-delà des résultats en termes de certifications (*cf.* plus loin) :
  - un impact en terme de revalorisation personnelle et sociale, exprimé par la majorité des adultes - relais
  - de nouveaux désirs de formation et/ou d'évolution professionnelle pour les uns, consolidation dans la fonction au sein de sa structure pour les autres
- et des effets induits : une action qui enrichit le dispositif :
  - nouvelle dynamique du dispositif
  - échanges et enrichissement des pratiques des AR
  - élargissement et/ou consolidation du réseau des AR et des employeurs

### **Difficultés rencontrées**

- Absence d'accompagnement VAE sur ce titre dans le département avant la mise en place du dispositif
- Plus de difficultés à établir le partenariat avec les OPCA qui n'ont pas d'antenne locale
- Gestion des validations partielles au sein des équipes et des structures

## **Perspectives**

- Pour 2008, la VAE sera proposée en principe à 14 AR : les candidats recrutés en 2005, une candidate qui ne s'est pas présentée en 2006 et les 2 candidats ayant obtenu une validation partielle en 2007
- Les 9 AR recrutés en 2006 pourraient être positionnés sur une validation en janvier 2010.
- Une option formation pourrait être proposée aux nouveaux recrutés.
- Réflexion en cours sur l'avenir des AR (à l'issue des 9 ans, ou en cas de souhait de nouvelles orientations professionnelles) : exploration d'autres certifications par exemple, titre CIP (conseiller en insertion professionnelle) et diplômes Éducation Nationale niveau IV et III

## **Certifications obtenues**

### **En 2006**

VAE proposées : 17 - VAE acceptées : 17

Validations totales 15 : 7 AMIS et 8 TMS

Non présentation : 2 *absences*

### **En 2007**

VAE proposées : 15 - VAE acceptées : 15

Validations totales 13 : 1 AMIS et 12 TMS

Validations partielles : 2 TMS

## **Dispositif territorial d'appui à la VAE pour les adultes-relais**

### **DTA 2**

#### **Initiative**

- Préfecture, service Politique de la Ville

#### **Contexte et constats de départ**

- Peu d'employeurs engagés dans des processus de formation ou de VAE pour leurs adultes – relais
- Volonté de la Préfecture, qui a déjà financé des formations non diplômantes, de s'impliquer dans la qualification des adultes – relais, via la VAE

#### **Objectifs**

- Permettre aux AR de se qualifier pour « sortir dignement du dispositif »

#### **Démarrage opérationnel**

- Juin 2006

#### **Étendue du dispositif**

- Information et mobilisation des employeurs et des adultes-relais sur la VAE
- Identification des certifications
- Accompagnement réalisé par les organismes des Ministères certificateurs
- Prise en charge financière Préfecture et DDTEFP

#### **Choix des certifications**

- Sont identifiées a priori les certifications AMIS, TMS, CAP APM et Bac Pro SPVL
- Possibilité d'élargir en fonction des demandes des Adultes - Relais

#### **Porteur / Opérateur**

- Préfecture, Politique de la Ville

#### **Montage/Financement**

- DDTEFP, en partenariat avec AFPA et GRETA pour l'information/sensibilisation des employeurs et des adultes-relais « sur site »
- A ce jour, financement DDTEFP pour l'accompagnement de 20 parcours (convention avec EN pour 12 parcours, et avec l'AFPA pour 8 parcours)
- La préfecture envisage de financer la totalité des autres parcours sur le budget Politique de la Ville et réfléchit aux modalités à mettre en place pour prévoir la gestion des validations partielles (financement de formations complémentaires)

### **Déroulement / Calendrier**

- Première réunion employeurs Juin 2006
- Informations collectives des AR et des employeurs en réunions de coordination sur sites, animées par le chargé de mission VAE de la DDTEFP, et des intervenants Greta et AFPA (janvier 2007)
- Nomination par la Préfecture d'une personne référente, directrice d'une association employant des AR, pour renseigner les employeurs intéressés
- Plus de 20 demandes de parcours, émanant d'une association employant 30 adultes - relais (octobre 2007)
- Questionnaires aux employeurs pour identifier les adultes - relais intéressés et sur quel titre parmi AMIS, TMS, CAP APM et Bac Pro SPVL (novembre 2007)
- Réunion générale en Préfecture pour faire le point sur les accompagnements à mettre en place (janvier 2008)

### **Plus-value attendue par les acteurs**

- Mise en mouvement d'une dynamique de certification des adultes-relais au niveau départemental
- Facilitation et appui aux employeurs, par la prise en charge de la partie amont et par le financement de l'accompagnement

## **Dispositif territorial d'appui à la VAE pour les adultes-relais**

### **DTA VAE 3**

#### **Initiative**

- DDTEFP, Préfecture

#### **Contexte et constats de départ**

- Faible taux de demandes VAE de la part des adultes-relais
- Sollicitation de la DDTEFP par la Sous-Préfecture

#### **Objectifs**

- Permettre aux AR de se qualifier pour mieux se positionner sur le marché du travail, l'obtention d'une certification dans le secteur de la médiation pouvant constituer un moyen pour certains d'accéder à un premier niveau de diplôme.

#### **Démarrage opérationnel**

- Juillet 2006

#### **Étendue du dispositif**

- Information des employeurs et des adultes – relais jusqu'à la recevabilité
- Prise en charge du financement de l'information, de l'accompagnement et de modules complémentaires en cas de validation partielle

#### **Choix des certifications**

- En concertation avec les employeurs, au démarrage : TMS, AMIS, Bac Pro SPVL
- Élargissement des certifications après concertation avec les adultes-relais : ajout de la licence « intervention sociale » de Paris XIII

#### **Porteur/opérateur**

- DDTEFP, en partenariat avec Ministères certificateurs

#### **Montage/Financement**

- Prise en charge de l'information collective à l'établissement du dossier de recevabilité (aide à la constitution du dossier + commission de recevabilité) : la DDTEFP (en partenariat avec les représentants des Ministères certificateurs)
- Financement de l'accompagnement renforcé (de 12 à 30 heures selon les besoins des AR) réalisé par DAVA, AFPA ou centre agréé privé : DDTEFP + participation des employeurs pour les absences, frais de repas et de déplacements des AR
- Le cas échéant, financement d'un ou deux modules, si validation partielle : DDTEFP

## **Déroulement**

- Information « généraliste » à l'occasion d'une réunion employeurs/adultes-relais, organisée par la Préfecture (Juin 2006)
- Exploration conditions recevabilité pour les AR à partir des listings, et identification des certifications adaptées
- Information ciblée des employeurs (31) : information, sensibilisation, incitation sur la base de propositions d'appui concrètes, repérage des AR et des certifications (juillet 2006)
- Information collective des adultes-relais (57 personnes sélectionnés et convoqués nominativement), recueil des attentes et proposition d'engagement dans la démarche + information d'une journée avec les 2 ministères certificateurs identifiés (début 2007)
- Mise en place d'un groupe de travail ANPE/employeurs para-publics pour travailler sur la question des débouchés
- Choix des certifications par les AR, sur un éventail pré-établi (avril 2007)
- Passage de relais pour un accompagnement renforcé : DAVA, AFPA ou centre agréé privé (suivi plus individualisé)

## **Plus-value identifiée par les acteurs**

- Mise en mouvement des employeurs par une information efficace et ciblée sur la VAE, un rappel de leur mission de formation des AR, une prise en charge de l'amont et du financement de l'accompagnement

## **Difficultés identifiées par les acteurs**

- Le scepticisme des AR sur l'intérêt de la certification : faiblesse ou méconnaissance des débouchés professionnels sur la fonction médiation dans le secteur marchand → un frein pour s'inscrire dans une démarche VAE
- La crainte des employeurs de s'impliquer dans un accompagnement pour des salariés « amenés à partir »
- Élargissement à d'autres certifications, trois types de difficultés :
  - Nécessité d'identifier les interlocuteurs « convaincants » pour chaque certification (notamment sur la question des débouchés)
  - Refus de Jeunesse et Sports de s'associer à la démarche (« niveau des publics »)
  - Démarche plus complexe et plus longue dès lors que l'éventail des certifications est plus ouvert

## **Perspectives**

- Lancer un nouveau dispositif VAE pour les adultes-relais, en essayant de réunir les conditions favorables pour un déroulement plus rapide

## **Dispositif territorial d'appui à la VAE pour les adultes-relais**

### **DTA VAE 4**

#### **Initiative**

- DDTEFP

#### **Contexte et constats de départ**

- Faible taux de demandes VAE de la part des adultes-relais
- Nécessité de proposer une information ciblée et de qualité et un appui adapté aux employeurs et aux salariés, sur la phase amont, notamment

#### **Objectifs**

- Permettre aux AR de se qualifier pour mieux se positionner sur le marché du travail

#### **Démarrage opérationnel**

- Juin 2007

#### **Étendue du dispositif**

- Informer, sensibiliser et apporter un appui technique aux employeurs, dont ingénierie financière
- Informer, sensibiliser et accompagner les adultes-relais jusqu'au dossier de recevabilité, et sur demande pendant l'accompagnement et après le jury

#### **Choix des certifications**

- Par les adultes-relais, à partir d'un bilan-projet accompagné
- Toutes certifications, y compris hors médiation

#### **Porteur/Opérateur**

- Un organisme de formation (formation permanente, insertion, expérience dans le domaine de la validation des acquis), dans le cadre d'une convention avec la DDTEFP.

#### **Montage/Financement**

##### *Appui de l'organisme de formation*

- Convention annuelle avec la DDTEFP
- Enveloppe de 30.000 € pour 200 personnes accueillies, 100 accompagnées
- Une personne responsable de l'action (temps dédié : en moyenne 10 heures par semaine)
- Un comité de pilotage

##### *Accompagnement méthodologique*

Les organismes d'accompagnement sur financements mobilisés individuellement, selon le statut de la personne et de son employeur (OPCA, DDTEFP ...)

### **Déroulement**

- Animation de réunions d'informations collectives avec
  - ✓ Les employeurs : présentation VAE (support : diaporama adapté), expliciter les enjeux, lever les freins ...
  - ✓ Les adultes-relais, orientés par leurs employeurs : animation interactive d'une heure trente environ (supports : plaquette explicative + fiche de candidature pour les personnes désireuses d'entrer dans le dispositif)
- Entretiens individuels avec les personnes qui se portent candidates en renvoyant la fiche (après accord de leur employeur) :
  - ✓ Premier entretien : « débroussaillage » du projet, travail sur les freins, mise en projet, identification de premières pistes
  - ✓ Deuxième entretien : se situe 2 à 3 semaines plus tard (propositions de l'organisme de formation et coupon-réponse permettant à la personne d'acter son projet), montage du dossier de recevabilité.
- Après la décision de recevabilité, propositions d'organismes d'accompagnement parmi lesquels l'adulte-relais pourra choisir
- Sur demande, appui individualisé aux
  - ✓ employeurs pour la recherche des financements (OPCA, DDTEFP)
  - ✓ adultes-relais, pendant l'accompagnement et en cas de validation partielle pour envisager la suite à donner

### **Plus – value attendue**

- Cf objectifs

### **État des lieux à ce jour**

- Nombre de réunions réalisées : 6 avec les employeurs, 10 avec les salariés.
- Nombre de personnes inscrites sur le dispositif VAE : 52, soit environ 33 % des personnes informées

### **Perspectives**

- Évaluer le dispositif et les résultats
- Constituer une base de données (profils de AR et typologie des employeurs)
- Approfondir la phase de préparation, développer la phase post-VAE

## **Dispositif territorial d'appui à la VAE pour les publics « fragiles »**

### **DTA VAE 5**

*(Un dispositif qui pourrait concerner les adultes – relais)*

#### **Initiative**

- DRTEFP

#### **Contexte et constats de départ**

- Un taux d'abandons important en cours d'accompagnement, lié à des difficultés spécifiques rencontrées par des candidats « fragiles » de niveau V et IV, notamment : découragement face à la complexité de la démarche, coût engendrés par les déplacements, problèmes de mobilité ...

#### **Objectifs**

- Permettre à des personnes en difficulté d'aller jusqu'au bout de leur démarche VAE, en leur proposant un accompagnement renforcé global, de la recevabilité au post-jury, (lever les freins, soutenir la motivation ...).

#### **Démarrage opérationnel**

- Mai 2007

#### **Étendue du dispositif**

- Accompagnement une fois la recevabilité obtenue jusqu'au post-jury

#### **Choix des certifications**

- Toutes certifications

#### **Porteur/Opérateur**

- La DRTEFP, en partenariat avec les organismes des ministères certificateurs

#### **Montage/Financement**

- Financement DRTEFP, avec un objectif de suivi d'environ 300 personnes

#### **Déroulement**

- Expérimentation sur 6 territoires, 15 bassins d'emploi
- Repérage des candidats rencontrant des difficultés (délais, mobilité ...) par l'ANPE, les PRC ...
- Information des organismes d'accompagnement
- Contrat d'engagement réciproque candidat/accompagnateur
- Accompagnement global renforcé de la personne jusqu'à l'obtention du titre

**Plus-value attendue**

- Cf objectifs

**Perspectives**

- Evaluation du dispositif, en vue de réajustements éventuels

## **Dispositif territorial de professionnalisation, avec option VAE.**

### **DTP 1**

#### **Initiative**

- Conseil Régional

#### **Contexte de départ**

- Création par le Conseil Régional d'une plate-forme de formation pour les acteurs associatifs, avec un volet supplémentaire pour les adultes – relais (le seul CR à avoir financé la formation des AR)
- La mission est confiée à une association qui animait une plate-forme de formation depuis 1995, mais essentiellement pour les bénévoles associatifs, membres de son réseau

#### **Objectifs**

- Permettre aux adultes – relais de se professionnaliser et de se qualifier.

#### **Démarrage opérationnel du dispositif**

- 2002

#### **Étendue du dispositif**

- Mission de coordination, de professionnalisation - journées d'échanges de pratiques - et d'orientation des AR en fonction de leurs besoins vers les formations existantes (une dizaine), puis vers des certifications via la VAE.

#### **Choix des certifications**

- Toutes

#### **Porteur de l'action**

- Conseil Régional en partenariat avec une association

#### **Montage/financement**

- Conseil Régional/FSE
- 600 000€ pour 100 000 heures de formation par an, soit environ 40 000 heures de formation pour les adultes – relais

#### **Déroulement**

- A partir de 2002, animation de réunions d'échanges de pratiques permettant aux animateurs d'identifier les profils des adultes-relais, de repérer leurs besoins et attentes, de leur présenter et de les orienter vers les formations existantes.
- A partir de 2003, lancement de journées départementales d'information sur la VAE, animées par des conseillers VAE

- Simultanément, recherche des diplômes accessibles par la VAE pour les adultes – relais, avec l'objectif d'ouvrir le plus possible Sont identifiés notamment en plus des certifications CAP APM, AMIS, TMS, les certifications BEATEP option médiation, CESF, médiateur familial, moniteur éducateur, éducateur spécialisé, conseiller en insertion professionnelle, assistant de service social.
  
- 2004 : arrêt brutal du financement Conseil Régional et de l'action

#### **Plus-value identifiée par les acteurs**

- L'intérêt de la plate-forme formation en amont d'une action d'information sur la VAE, un lieu qui construit des réponses en s'appuyant sur une analyse des besoins et des attentes :
  - ✓ Connaissance des AR en termes de souhaits (rester dans la médiation ou changer de métier) et de diversité des besoins, des niveaux, des degrés de maîtrise de la langue, ainsi que le cas particulier des personnes diplômées de l'enseignement supérieur à l'étranger
  - ✓ Identification des diplômes correspondant à cette diversité

#### **Difficultés identifiées par les acteurs**

- La fragilité des financements de ce type de dispositif avec ses conséquences :
  - ✓ Pour les AR et leurs employeurs : un lieu identifié et unique qui peut disparaître du jour au lendemain
  - ✓ Pour le dispositif AR et plus globalement pour le développement de la VAE : une expérimentation dont on ne peut tirer et diffuser tous les enseignements (par exemple, l'importance d'un travail amont et l'intérêt d'ouvrir le champ des certifications), un travail de capitalisation qui ne peut pas se faire, des partenariats à reconstruire ...
  - ✓ Pour le porteur du dispositif : la fragilisation de sa structure, ou a minima l'absence de « retour sur investissement »

## **Dispositif territorial de professionnalisation, avec option VAE**

### **DTP 2**

#### **Initiative**

- Dispositif porté par 3 opérateurs : une fédération d'associations de Femmes Relais, une structure ressources politique de la ville, un organisme de formation (professions sociales)

#### **Contexte de départ**

- Dès 1995, élaboration d'un référentiel de compétences du nouveau « métier » de médiatrice socio-culturelle » et mise en place d'une formation professionnalisante dans le cadre du partenariat décrit ci-dessus
- Evolution avec la mise en place du dispositif adultes-relais, puis avec l'homologation du titre TMS.

#### **Objectifs**

- 2000/2003 : reconnaître le métier et professionnaliser/perfectionner les médiatrices socio-culturelles
- A partir de 2004 : qualifier les médiatrices par l'obtention du titre TMS via une formation et une action d'accompagnement VAE, afin de développer leur employabilité (indépendamment du lieu d'exercice et au-delà de leur quartier d'origine)

#### **Démarrage opérationnel du dispositif formation/VAE**

- 2004

#### **Étendue du dispositif**

- Depuis 2004, formation et accompagnement VAE de candidats orientés par la Fédération des femmes – relais

#### **Choix des certifications**

- TMS

#### **Porteur/Opérateur**

- Organisme de formation, en partenariat avec Fédération des Femmes Relais (orientation des candidats : 16 sur 25 en 2006), et structure ressources politique de la Ville

#### **Montage / Financement**

- Financements différents selon les années :
  - ✓ 2004 : plate forme AR du Conseil Régional
  - ✓ 2005/2006 : DDTEFP, Droits des Femmes, FSE mesure 10 b
  - ✓ 2006 /2007 : Préfecture (Politique de la Ville), et Droits des Femmes

### **Déroulement**

- 2004 : Dispositif de formation (422 heures) / accompagnement VAE (24 heures)
- 2005/2006 : Dispositif de formation (120 heures) / accompagnement VAE (24 heures), financé par DDTEFP, Droits des Femmes, FSE mesure 10 b
- 2006 /2007 Dispositif de formation « qualifiante » (420 heures) et d'accompagnement VAE (24 heures)

### **Plus-value identifiée par les acteurs**

- Les résultats en terme de certifications : en 2006, 25 candidates, 22 validations totales, 2 validations partielles, une VAE différée
- Reconnaissance des AR par les partenaires sur le terrain

### **Difficultés identifiées par les acteurs**

- Le caractère précaire du dispositif adultes - relais
- Les modalités de financement et leur caractère aléatoire

## **Dispositif territorial de professionnalisation, avec option VAE**

### **DTP 3**

#### **Initiative**

- Préfecture/ Politique de la ville (Equipe CDV/CUCS)

#### **Contexte et constats de départ**

- Des constats effectués lors des réunions d'échanges de pratiques organisées par l'équipe politique de la ville et de l'étude sur les missions réalisées par les AR : faiblesse du volet formation, compétences développées dans le cadre de l'action, mais absence d'outils communs de travail, hétérogénéité profils et niveaux de formation
- La volonté de construire une réponse pour répondre aux « besoins de formation très spécifique et spécialisée que l'on ne trouve que de manière partielle et fragmentaire dans l'offre de formation actuelle »

#### **Objectifs**

- Permettre aux AR de se professionnaliser, d'échanger sur leurs pratiques et d'obtenir une certification dans le domaine de la médiation via la formation et/ou la VAE

#### **Démarrage opérationnel du projet**

- Novembre 2007

#### **Étendue du dispositif**

- De la mobilisation des employeurs, à la réalisation de la formation professionnalisante et/ou à la certification des adultes-relais

#### **Choix des certifications**

- Toutes certifications, en fonction des niveaux et des projets des adultes-relais

#### **Porteur / Opérateur**

- Préfecture CUCS en partenariat avec un organisme de formation, et des associations employeuses d'adultes-relais en tant que formateurs

#### **Montage / Financement**

- Ingénierie de mise en place : CUCS
- Bilan de pré-positionnement : Acsé (délégation régionale)
- Formation tutorale : PDEC
- Formation : OPCA, Région, Conseil Général
- Accompagnement VAE : OPCA, DDTEFP
- Possibilité de compléter une VAE partielle en utilisant les modules de la formation professionnalisante

## **Déroulement prévu**

### *Amont*

- Mobilisation des employeurs : signature d'une charte d'engagement (respect des référentiels métiers existants et des fiches de poste, des principes généraux et déontologiques qui régissent le métier, des procédures de demande de poste, des pré requis exigés pour les candidatures, du principe de libérer un temps de formation obligatoire (minimum 4j/mois) pour formation ou validation, du principe d'instaurer un temps de formation obligatoire pour les tuteurs, utilisation des outils facilitateurs du métier, établissement de bilans annuels d'activité pour chaque AR)
- Réunion d'information et d'implication dans chaque association avec Directions et Adultes Relais pour présenter le projet et fixer les modalités de travail
- Présentation collective du dispositif en novembre 2007 à l'ensemble des employeurs et des adultes-relais en Préfecture
- Lancement du Comité de pilotage élargi à tous les partenaires

### *Dispositif*

- Formation des tuteurs
- Bilan de pré-positionnement obligatoire
- Orientation vers formation professionnalisante (4 modules) et/ou VAE pour acquisition des certifications niveau IV et V du Ministère de l'Emploi (AMIS, TMS) et de l'Education Nationale (CAP médiation, Bac Professionnel SPVL)
- Orientation vers formation professionnalisante (4 modules) et/ou VAE pour acquisition des titres de niveau III, II et I toutes filières

## **Plus-value attendue par les acteurs**

- Valorisation des adultes-relais,
- Professionnalisation des adultes-relais (formation par les tuteurs + échanges de pratiques dans les formations ou l'accompagnement VAE)
- Optimisation du dispositif adultes-relais
- Préparation de la sortie du dispositif



**ANNEXE 3 : TABLEAUX DE CORRESPONDANCE ENTRE LES TITRES  
TMS ET AMIS ET D'AUTRES DIPLÔMES À PROXIMITÉ**

---



TABLEAU DES CORRESPONDANCES EN VUE DE L'OBTENTION DU TITRE PROFESSIONNEL DE TECHNICIEN(NE) MÉDIATION SERVICES

<b>CERTIFICATEURS</b>	<b>MINISTÈRE CHARGÉ de la jeunesse et sports</b>	<b>MINISTÈRE CHARGÉ de l'éducation nationale</b>	<b>MINISTÈRE CHARGÉ des affaires sociales</b>	<b>MINISTÈRE CHARGÉ de l'agriculture</b>
Titre professionnel : technicien médiation services.	BPJEPS Toutes les options	Baccalauréat professionnel services de proximité et vie locale.	Moniteur- éducateur	Bac professionnel services en milieu rural.
CCP 1 : Participer à des réseaux institutionnels et développer ses propres réseaux, en fonction de sa mission.	UC 2 + UC 3	Epreuve pratique E3 si : U 31 secteur A + U 32 secteur G ou : U 31 secteur G + U 32 secteur A.		Epreuve 5 + épreuve 7.
CCP 2 : Assurer un service de médiation.		Epreuve pratique E 3 si : U 31 secteur A 1 + U 32 secteur A 2 ou : U 31 secteur A 2 + U 32 secteur A 1.		
CCP 3 : Promouvoir et organiser des activités supports à la médiation sociale.	UC 3 + UC 8	Epreuve pratique E 3 si : U 32 secteur A 2 + U 31 secteur G 1 ou : U 32 secteur A 2 + U 31 secteur G 2 ou : U 32 secteur A 2 + U 31 secteur A 1.	DC 1 + DC 2	Epreuve 6 + épreuve 7.

(Source : Informations récupérées dans l'Arrêté du 9 juin 2006 et remises en forme)

TABLEAU DES CORRESPONDANCES EN VUE DE L'OBTENTION DU TITRE PROFESSIONNEL DE D'AGENT DE MÉDIATION, INFORMATION, SERVICES

<b>CERTIFICATEURS</b>	<b>MINISTÈRE CHARGÉ de la jeunesse et sports</b>	<b>MINISTÈRE CHARGÉ de l'éducation nationale</b>	<b>MINISTÈRE CHARGÉ de l'éducation nationale</b>
<b>Titre professionnel : Agent de médiation, d'information et de services.</b>	BAPPAT Décret du 12/01/93	CAP Gardien d'immeuble (Arrêté du 3/11/94)	CAP Agent de prévention et de médiation et Arrêté du 3/12/98
CCP 1 : Prévenir les situations de dysfonctionnement par une démarche de veille active		EP1	
CCP 2 : Réguler par la médiation des situations de dysfonctionnement			U2
CCP 3 : Participer à des manifestations ou actions ponctuelles en tant qu'AMIS	BAPPAT		U1 et U3

## **ANNEXE 4 - LES MODALITÉS DE FINANCEMENT DE LA VAE**



24-16-1 Financement d'une VAE à l'initiative de l'employeur

Prise en charge intégrale par l'entreprise et/ou l'OPCA

L'employeur est libre de financer au salarié de son choix une validation des acquis de son expérience. Aucune condition d'ancienneté ou de délai de franchise n'est requise.

Lorsque la VAE est menée à la demande de l'employeur, elle doit être intégralement financée par lui. Le salarié consentant n'a rien à dépenser.

Dépenses imputables

Les dépenses occasionnées dans le cadre de la VAE et imputables sur les fonds de la formation professionnelle continue couvrent :

- les frais afférents à la validation organisée par l'autorité ou l'organisme habilité à délivrer une certification inscrite au Répertoire national des certifications professionnelles ;
- les frais afférents à l'accompagnement du candidat à la préparation de cette validation ;
- ainsi que la rémunération des bénéficiaires dans une limite de 24 heures.

*(Art. R950-13-4 du Code du travail; Circ. DGEFP n°2006-35 du 14.11.06)*

Ainsi, l'entreprise de 10 salariés et plus a la possibilité d'imputer ces dépenses sur son obligation fiscale de participation à la formation professionnelle continue ou plus exactement sur son solde (le 0,90%) géré en interne. Si elle effectue un versement total ou partiel de ce solde à son OPCA, elle peut solliciter ce dernier pour une prise en charge de ces dépenses.

L'entreprise de moins de 10 salariés ne gérant rien en interne et devant verser la totalité de sa participation à la formation professionnelle continue à son OPCA, peut solliciter ce dernier pour une prise en charge de ces dépenses.

Conclusion obligatoire d'une convention VAE

Les actions de VAE, lorsqu'elles sont financées par l'employeur dans le cadre du plan de formation, doivent être réalisées en application d'une convention conclue entre l'employeur, le salarié bénéficiaire et l'organisme ou chacun des organismes qui intervient en vue de la validation des acquis de l'expérience du candidat. La signature par le salarié de la convention tripartite marque le consentement de ce dernier à l'action de VAE. A défaut de cette convention tripartite, l'employeur ne pourra pas imputer les dépenses liées à la VAE sur sa participation à la formation professionnelle continue.

*(Art. R950-13-3 du Code du travail)*

La convention de VAE doit préciser :

- le diplôme, le titre ou le certificat de qualification visé ;
- la période de réalisation ;
- et les conditions de prise en charge des frais afférents aux actions permettant aux salariés de faire valider les acquis de leur expérience.

Outre ces mentions obligatoires, ces conventions doivent être conformes aux dispositions qui régissent les conventions de formation professionnelle continue en précisant l'intitulé, la nature, la durée, les effectifs, les modalités de déroulement et de sanction des actions de VAE ainsi que leur prix et les contributions financières éventuelles de personnes publiques.

*(Art. R950-13-3 du Code du travail ; Art. L6353-2 du Code du travail)*

Doit également figurer sur la convention, le numéro de déclaration d'activité du prestataire.

(Art. R921-5 du Code du travail)

#### 24-16-2 Financement d'une VAE à l'initiative du salarié avec acceptation de l'employeur

##### Utilisation du crédit d'heures DIF pour financer une VAE

Même si le Code du travail n'en fait pas expressément référence, rien n'interdit à un salarié de demander à son employeur l'utilisation de son crédit d'heures acquis au titre du DIF pour financer une action de VAE en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre ou d'un certificat de qualification professionnelle. D'ailleurs, de nombreux accords de branche prévoient la possibilité d'utiliser le DIF pour des actions de VAE. Ces actions figurent, par exemple, dans les actions prioritaires du DIF des branches suivantes : agriculture, assurances (sociétés), boucherie-charcuterie, hospitalisation privée, hôtellerie-restauration, industrie chimique, industrie pharmaceutique, métallurgie, papiers et cartons, plasturgie, restauration rapide, travail temporaire (voir FICHE 11-4)

##### Prise en charge intégrale par l'entreprise et/ou l'OPCA

Dès lors que l'employeur a accepté une demande de DIF, le montant de l'allocation formation ainsi que les frais afférents à la VAE correspondant aux droits acquis au titre du DIF sont à la charge de l'employeur et sont imputables, sous conditions, sur sa participation à la formation professionnelle continue

(voir FICHE 11-11) .Art. L6331-5 du Code du travail.

Si l'action de VAE est jugée prioritaire par la branche professionnelle signataire de l'accord DIF de branche, l'employeur peut faire une demande de prise en charge financière auprès de l'OPCA dont il relève

(voir FICHE 11-11) ; Art. L6331-9 du Code du travail .

Dans tous les cas, l'employeur ne peut, dans le cadre du DIF, demander à son salarié de compléter le financement d'une action de VAE.

Le Code du travail prévoit expressément qu'en cas de licenciement non justifié par une faute grave ou une faute lourde, l'employeur est tenu d'informer le salarié qu'il licencie de ses droits en matière de DIF, notamment de la possibilité de demander pendant le préavis à bénéficier d'une action de VAE (voir FICHE 11-10) . La demande du salarié doit être formulée avant la fin du préavis. Si cette condition est respectée, l'employeur est tenu de verser le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du DIF et non encore utilisés, cette somme devant servir à financer tout ou partie de l'action de VAE suivie par le salarié.

(Art. L6323-17 du Code du travail; Art. L6323-18 du Code du travail)

En cas de démission, le salarié peut également demander à bénéficier de son DIF, à condition que l'action de VAE soit engagée avant la fin du préavis. Rappelons que l'employeur n'est pas tenu d'accepter. (Art. L6323-19 du Code du travail)

En cas de départ à la retraite, le salarié perd les droits qu'il a acquis au titre du DIF, et qu'il n'avait pas encore utilisés.

(Art. L6323-20 du Code du travail)

#### 24-16-3 Financement d'une VAE à l'initiative du salarié

##### Demande de prise en charge : conditions

Lorsqu'un salarié souhaite entreprendre une démarche VAE à son initiative, il a droit à un congé VAE. Aucune condition d'ancienneté n'est requise pour faire une demande de financement. Néanmoins, le salarié doit, s'il décide de le faire sur son temps de travail, obtenir de son employeur une autorisation d'absence en vue de la participation aux épreuves de validation ou de l'accompagnement à la préparation à cette validation. Un délai de franchise d'un an devra être respecté pour obtenir une nouvelle autorisation (voir FICHE 14-9) .

(Art. R931-35 du Code du travail; Art. R931-37 du Code du travail)

### Prise en charge totale ou partielle par l'OPACIF

#### Détermination de l'Opacif compétent

Le salarié bénéficiaire d'un congé VAE peut présenter une demande de prise en charge des dépenses afférentes à ce congé à l'organisme collecteur paritaire agréé auquel l'employeur verse la contribution destinée au financement des congés individuels de formation (Opacif). Pour les salariés des entreprises non assujetties à l'obligation de financement du congé individuel de formation, l'organisme collecteur compétent est celui de la branche professionnelle ou du secteur d'activité dont relève l'entreprise ou, s'il n'existe pas, l'organisme interprofessionnel régional. (Art. L6422-6 du Code du travail)

#### Prise en charge des frais afférents à la validation

Les frais afférents à la validation des acquis de l'expérience peuvent être totalement ou partiellement pris en charge par l'Opacif en fonction des règles et des priorités qu'il aura lui-même édictées.

(Art. L6422-9 du Code du travail)

#### Maintien de la rémunération dans la limite de 24 heures

Le salarié dont l'action de VAE est prise en charge par l'Opacif a droit à une rémunération égale à la rémunération qu'il aurait reçue s'il était resté à son poste de travail, dans la limite de 24 heures par action de VAE. La rémunération due au bénéficiaire d'un congé pour VAE est versée par l'employeur. Celui-ci est remboursé par l'Opacif.

(Art. L6422-8 du Code du travail ; Art. R931-38 du Code du travail)

#### Les cas de refus d'une prise en charge par l'OPACIF

L'Opacif peut refuser de prendre en charge le bénéficiaire du congé VAE uniquement lorsque :

- sa demande n'est pas susceptible de se rattacher à une action permettant de réaliser les actions de VAE ;
- les demandes de prise en charge ne peuvent être toutes simultanément satisfaites ;
- ou l'organisme chargé de la réalisation de cette validation ne figure pas sur la liste arrêtée par l'organisme collecteur.

(Art. L6422-7 du Code du travail - Correspondance avec l'ancien Code du travail)

En cas de refus ou de prise en charge partielle d'un congé VAE par l'Opacif, le salarié peut s'autofinancer ou apporter le complément de financement à son action VAE. Il peut également demander une participation à son employeur. Ce dernier n'est pas tenu d'accepter. En effet, contrairement au plan de formation ou au DIF, le congé VAE ne constituant qu'une autorisation d'absence, l'employeur n'a pas un droit de regard sur l'action entreprise par le salarié et par conséquent il n'est pas tenu de la financer.

#### 24-17-1 Prise en charge financière de la Région

La loi du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales attribue aux Régions une compétence générale sur l'ensemble du champ de la formation professionnelle et de l'apprentissage. Dans ce cadre, elle prévoit que les Régions contribuent «à assurer l'assistance aux candidats à la validation des acquis de l'expérience».

[Loi n° 2004-809 du 13.8.04 \(JO du 17.8.04\)](#)

A ce titre et dans la volonté de favoriser pour chaque personne l'accès, le maintien ou le retour à l'emploi, les Régions peuvent contribuer selon les conditions et les plafonds qu'elles ont déterminés à aider les candidats à une reconnaissance des acquis de leur expérience afin d'obtenir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification inscrits dans le Répertoire national des certifications professionnelles. Ainsi,

un cadre réglementaire propre à chaque Région pour le soutien à l'accompagnement à la VAE est voté par le Conseil régional.

Ainsi presque toutes les Régions participent au financement de l'accompagnement des demandeurs d'emploi (indemnisés ou non) qui souhaitent effectuer une démarche de VAE. Dans la majorité d'entre elles, le dispositif mis en place est appelé "chéquier VAE". Parfois on parle de "pass VAE" ou "passeport VAE".

Pour l'année 2007, le "chéquier VAE" de la Région Ile-de-France se composait de trois volets

Volet 1 : 2100 chèquiers d'un montant maximum de 475 euros à utiliser dans les six mois étaient destinés à financer l'accompagnement à la VAE pour préparer la présentation du dossier devant le jury.

Volet 2 : 110 chèquiers d'un montant maximum de 1600 euros (coût horaire plafonné à 9,15 euros) à utiliser dans les dix mois étaient destinés à financer les formations complémentaires après décision du jury VAE pour acquérir la certification dans sa totalité par la formation.

Volet 3 : 190 chèquiers d'un montant maximum de 7 euros de l'heure à utiliser dans les six mois étaient destinés à financer le module obligatoire de formation concernant les diplômes relevant du ministère de la Santé pour obtenir l'attestation de suivi qui doit obligatoirement être présentée au jury.

#### 24-17-2 Prise en charge financière par l'Assédict

##### Aide financière en faveur des allocataires de l'assurance chômage

Une aide financière peut être attribuée par l'Assédict à l'allocataire de l'aide au retour à l'emploi (ARE) qui entreprend une démarche de VAE, qui n'est pas déjà prise en charge par d'autres financeurs. Cette aide correspond à la prise en charge des dépenses consacrées aux prestations d'accompagnement, aux droits d'inscription auprès de l'organisme certificateur en vue de l'obtention du diplôme ou du titre à finalité professionnelle, aux actions de validation proprement dites, aux actions de formation prescrites en vue de l'obtention de la certification (voir PARAGRAPHE 25-27-1)

Convention du 18.1.06 relative au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage et son règlement annexé, art. 36

Accord d'application n° 25 du règlement Unédic du 18.1.06

[Circ. Unédic n° 2006-19 du 21.8.06](#)

##### Allocataires prioritaires

L'aide est accordée, en priorité, aux allocataires :

- qui justifient de plus de vingt ans d'activité professionnelle salariée ;
- ou âgés de 45 ans et plus ;
- ou susceptibles d'obtenir tout ou partie d'une certification leur permettant d'accéder à des métiers reconnus prioritaires, notamment par les enquêtes relatives aux besoins de main-d'œuvre (BMO) dans les bassins d'emploi.

Convention du 18.1.06 relative au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage et son règlement annexé, art. 36 ; Accord d'application n° 25 du règlement Unédic du 18.1.06

##### Conditions d'attribution

L'aide financière doit préparer à l'obtention de diplômes et titres à finalité professionnelle inscrits au Répertoire national des certifications professionnelles ou de certificats de qualifications professionnelles inscrits à ce même Répertoire ou établis par une ou des commissions paritaires nationales de l'emploi.

Convention du 18.1.06 relative au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage et son règlement annexé, art. 36. ; Accord d'application n° 25 du règlement Unédic du 18.1.06

### Procédure

Cette aide est accordée sur proposition de l'ANPE, ou tout autre organisme participant au service public de l'emploi conventionné par l'Unédic, dans le cadre de l'élaboration du projet personnalisé d'accès à l'emploi.

\* Elle est sollicitée par l'intéressé dans le cadre de son parcours de reclassement. Elle est présentée par l'ANPE ou le prestataire en charge de l'accompagnement de l'allocataire qui transmet à l'Assédic un formulaire de demande dont le modèle est arrêté par l'Unédic. La demande d'aide doit mentionner que l'allocataire a été orienté vers le service d'information, de conseil et d'orientation le plus approprié régionalement afin de l'aider à analyser la pertinence de sa demande de VAE en fonction de son projet professionnel et/ou de l'offre de certification régionale ciblée sur les secteurs professionnels identifiés comme prioritaires dans les bassins d'emploi.

Convention du 18.1.06 relative au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage et son règlement annexé, art. 36 - Accord d'application n° 25 du règlement Unédic du 18.1.06

### Suivi de la mesure

L'Assédic et l'instance paritaire ad hoc s'assurent de la validité et de la qualité des prestations dans le cadre des orientations définies par le Comité paritaire national pour la formation professionnelle (CPNFP).

Convention du 18.1.06 relative au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage et son règlement annexé, art. 36 ; Accord d'application n° 25 du règlement Unédic du 18.1.06

Considérant que l'aide à la VAE doit permettre à l'allocataire de mener son action jusqu'à son terme, la prise en charge des dépenses liées à une VAE peut être poursuivie dans la limite de douze mois suivant la cessation du versement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE), sous réserve que l'action de validation ait été engagée par l'allocataire dans la première moitié de son indemnisation.

Circ. Unédic n° 2007-11 du 26.7.07

### 24-17-3 Prise en charge financière par l'Opacif

#### Congé VAE pour les personnes ayant été titulaires d'un CDD

Un demandeur d'emploi qui a été titulaire de contrats à durée déterminée a droit au congé VAE. Pour cela, il doit justifier d'une ancienneté :

- de vingt-quatre mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié quel que soit la nature des contrats successifs, au cours des cinq dernières années ;
- dont quatre mois, consécutifs ou non, sous CDD, au cours des douze derniers mois civils.

(Art. L6422-2 du Code du travail ; Art. L6322-27 du Code du travail)

#### Modalités de prise en charge

\* La demande de prise en charge financière doit être présentée auprès de l'Opacif dont relève l'entreprise dans laquelle l'intéressé a exécuté son dernier contrat de travail à durée déterminée (CDD).

\* Les frais afférents à la VAE peuvent être totalement ou partiellement pris en charge par l'Opacif en fonction des règles et des priorités qu'il aura lui-même édictées.

\* Le bénéficiaire du congé VAE a droit à une rémunération, versée par l'Opacif, dont le montant est égal à un pourcentage du salaire moyen perçu au cours des quatre derniers mois sous contrat à durée déterminée. Ce pourcentage est fixé par un accord national interprofessionnel ou une convention de branche ou encore un accord professionnel, dans les mêmes conditions que le CIF-CDD. A défaut, il est fixé par décret.

## 24-18-1 Fonctionnaires

### Fonction publique d'Etat

La démarche de VAE est individuelle. A ce titre, en principe, l'administration ne prend pas en charge les frais inhérents à cette action, notamment le coût de l'accompagnement, les frais d'inscription, etc. Le fonctionnaire conclut dans ce cas une convention avec l'organisme certificateur. Il peut bien entendu bénéficier du congé pour VAE de vingt-quatre heures. Pour compléter la préparation ou la réalisation de cette validation, il peut également utiliser son droit individuel à la formation. Lorsque ces actions sont à l'initiative de l'administration, elles sont financées, en tout ou partie, par elle dans le cadre du plan de formation. Elles sont réalisées en application d'une convention conclue entre l'administration, l'agent et l'organisme ou chacun des organismes qui intervient en vue de la validation des acquis de l'expérience du candidat. La signature par le fonctionnaire de ces conventions marque son consentement. Cette convention précise les conditions de financement applicables à la situation du fonctionnaire. Les agents non titulaires de l'Etat ainsi que les ouvriers affiliés au régime des pensions se voient appliquer le même régime.

[Loi n° 2007-148 du 2.2.07 de modernisation de la fonction publique \(JO du 6.2.07\)](#) ; [Loi n° 84-16 du 11.1.84 \(art. 34\) modifiée](#) ; Décret n° 2007-1470 du 15.10.07 (JO du 16.10.07) Décret n° 2007-1942 du 26.12.07 (JO du 30.12.07)

### Fonction publique territoriale

Les fonctionnaires territoriaux ainsi que les agents non titulaires peuvent désormais bénéficier d'un congé pour VAE (voir FICHE 31-12). Pendant la durée du congé pour VAE, le fonctionnaire ou l'agent non titulaire conserve le bénéfice de sa rémunération. Lorsqu'une collectivité ou un établissement prend en charge financièrement les frais de participation et, le cas échéant, de préparation à une action de validation des acquis de l'expérience, cette action donne lieu à l'établissement d'une convention conclue entre la collectivité ou l'établissement, le fonctionnaire ou l'agent non titulaire et les organismes intervenants. La convention précise le diplôme, le titre ou le certificat de qualification visé, la période de réalisation, les conditions et les modalités de prise en charge des frais de participation et, le cas échéant, de préparation. Le fonctionnaire ou l'agent non titulaire qui, sans motif valable, ne suit pas l'ensemble de l'action pour laquelle le congé a été accordé perd le bénéfice de ce congé. Si la collectivité ou l'établissement a assuré la prise en charge financière des frais afférents à la validation des acquis de l'expérience, le fonctionnaire ou l'agent non titulaire est en outre tenu de lui en rembourser le montant.

[Loi n° 84-594 du 12.7.84 modifiée](#) ; [Loi n° 2007-209 du 19.2.07 \(JO du 21.2.07\)](#) ; Décret n° 2007-1845 du 26.12.07 (29.12.07)

**ANNEXE 5 : TABLEAU DES MODALITÉS D'ACCOMPAGNEMENT PAR  
CERTIFICATEUR**

---



**Tableau des modalités d'accompagnement par certificateur (source : Centre INFFO ©)**

MINISTERES CERTIFICATEURS	LIEU DE RETRAIT ET DE DEPOT DE CANDIDATURE	CONDITIONS DE RECEVABILITÉ	PRESTATAIRE D'ACCOMPAGNEMENT	VALIDATION	TEXTES DE RÉFÉRENCE
MINISTÈRE CHARGÉ DE L'ÉDUCATION (enseignement Professionnel)	Drac ou établissement selon les diplômes.	Trois années d'expérience en rapport avec la certification visée.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les dispositifs académiques de validation des acquis (Dava) : les services académiques, qui sont habilités par le recteur, mettent en effet en œuvre les prestations d'aide aux candidats à la VAE.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Examen de l'expérience à partir du dossier de validation.</li> <li>Entretien facultatif, si le candidat le souhaite ou si le jury l'estime nécessaire.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Circ. n° 2003-127 du 1.08.03 (BOEN n° 332 du 4.9.03).</li> </ul>
MINISTÈRE CHARGÉ DE L'ÉDUCATION (enseignement supérieur)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Université.</li> <li>École des ingénieurs.</li> <li>École de gestion, de commerce et de management délivrant un titre visé par le ministère chargé de l'enseignement supérieur.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Trois années d'expérience en rapport avec la certification visée.</li> <li>Chaque établissement supérieur est autonome et définit ses conditions de recevabilité.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tout organisme prestataire de formation (ou de bilan de compétence).</li> <li>Cellules VAE des services formation continue des universités.</li> </ul>		
MINISTÈRE CHARGÉ DE L'EMPLOI	Directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP).	<ul style="list-style-type: none"> <li>Trois années d'expérience en rapport avec la certification visée.</li> <li>Cette durée n'est pas nécessairement exigée sur la base d'un temps plein.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Association pour la formation professionnelle des adultes (Afp) ou service des centres agréés.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Examen de l'expérience à partir du dossier de validation.</li> <li>Mise en situation de travail réelle ou reconstituée.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Circ. DGEFP n° 2003-08 du 24.4.03 (BOTEFP N° 203-12 du 5.7.03)</li> <li>Circ. DGEFP n° 2006-13 du 6.6.06</li> </ul>

MINISTÈRE CHARGÉ  
DE LA JEUNESSE ET  
DES SPORTS

Direction régionale  
de la jeunesse et des  
sports (DRJS).

- Le cas échéant l'arrêté de spécialité du titre peut préciser des conditions particulières de recevabilité de l'expérience, dès lors qu'elles satisfont aux conditions ci-dessus définies.

- Trois années d'expérience, en continu ou en discontinu, en rapport avec la certification visée.
- Un volume horaire équivalent à 2 400 heures sur un minimum de 36 mois cumulés semble un minimum.

- Équipe d'accompagnateurs nommée par la direction régionale de la jeunesse et des sports (DRJS).
- Organismes de formation habituellement conventionnés par la DRJS.

- Entretien obligatoire. (JO du 8.4.06)

- Examen de l'expérience à partir du dossier de validation.
- Entretien facultatif d'une durée maximum de trente minutes, si le candidat le souhaite ou si le jury l'estime nécessaire.

- Instruction n° 25-127 JS du 30.5.05 (BO n° 10 du 31.5.05).

MINISTÈRE CHARGÉ  
DES AFFAIRES  
SANITAIRES ET  
SOCIALES

Directions régionales  
des affaires sanitaires  
et sociales (Drass).

- 3 000 heures d'expérience sur au moins trois ans en rapport avec la certification visée.

- Les activités antérieures aux dix dernières années d'expérience ne seront pas comptabilisées (sauf cas particulier apprécié par la Drass).

- Tout organisme prestataire de formation (ou de bilan de compétence labellisé).

- Examen de l'expérience à partir du dossier de validation.

- Sauf circonstances particulières justifiant son absence, un candidat qui ne se présente pas à l'entretien est réputé avoir renoncé à sa demande.

- Arrêté du 30.1.03 (JO du 7.2.03).

- Circ. DGAS n° 2003-46 du 30.1.03 (BO n°2003-8 du 17 au 23.2.03).





ISSN : 1776-3177  
Marseille, 2008.