



# LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE EN ACTES

## ANNEXES au RAPPORT

Sur l'application de  
LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE  
(Loi 2002-73 du 17 janvier 2002)

### Tome 3 La VAE dans les professions de santé

MISSION NATIONALE  
PROFESSEUR ALBERT-CLAUDE BENHAMOU



30 juin 2005



## SOMMAIRE

PAGE SOMMAIRE	3
1/ INTRODUCTION GENERALE ACBENHAMOU	5
2/TOUR DE TABLE	
1/ M. GUY BOUDET, DIRECTION DES HOPITAUX	10
2/ JEAN-LUC DEBRU, VICE PRESIDENT SANTE DE L'UNIVERSITE DE GRENOBLE, EX-DOYEN DE LA FACULTE DE MEDECINE	11
3/YANN BOURGUEIL, OBSERVATOIRE NATIONAL DE DEMOGRAPHIE DE PROFESSIONNELS DE LA SANTE	12
4/MICHEL BLACHERE, MISSION VAE /UNIVERSITE PARIS 5	12
5/JEAN FRANÇOIS DHAINAUT PRESIDENT DE L'UNIVERSITE RENE DESCARTES PARIS-V	13
6/PHILIPPE THIBAUT, CONSEILLER, CABINET DE F. FILLON	14
7/FRANCIS BRUNELLE, CONSEILLER, CABINET DE P. DOUSTE-BLAZY	14
8/GHISLAINE JACQUART, RESSOURCES HUMAINES, APHP	15
9/MME BERTRAND, DIRECTEUR DES SOINS A LA DIRECTION CENTRALE DES SOINS A L'ASSISTANCE PUBLIQUE HOPITAUX DE PARIS	17
10/ACBENHAMOU	18
11/MME SVELLE DIRECTRICE DE L'ECOLE D'IBODE DE L'APHP	19
12/FRANÇOISE LANTMANN RESPONSABLE DE LA FORMATION DIPLOMANTE A L'APHP	20
13/MONSIEUR ERIC WAYSBORD, DGS	24
14/ FRANÇOIS TRASNEL, MEDEF	25
15/ ANNE MARIE GALLO, CHEF DE BUREAU DE LA FORMATION DES PROFESSIONNELS DE SANTE, DGS	31
16/PHILIPPE THIBAUT	33

	4
17/FRANCIS BRUNELLE	34
3/LA VAE DANS LES PROFESSIONS DE LA SANTE; GUY BOUDET, DHOS DIAPORAMA	40
3bis /QUESTIONS A MR GUY BOUDET	61
4/ QUELLE EST LA POLITIQUE VAE DE L'APHP ?	66
5/ LA VAE DANS LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIERE. Diaporama	73
5bis/ LA VAE DANS LA FONCTION PUBLIQUE HP., Anne Lore KHOURY	78
6/ TRANSCRIPTION/PRESENTATION et des DEBATS/ MR G.BOUDET, DHOS	83
7/ TRANSCRIPTION DE LA PRESENTATION et des DEBATS /QUELLE EST LA POLITIQUE VAE DE L'APHP? MME JACQUART, DIRECTRICE DES RESSOURCES HUMAINES, APHP	97
8/ LA VAE ET LES PROFESSIONS DU SECTEUR SANITAIRE ET SOCIAL - BERNARD VERRIER, CHEF DE SERVICE ADJOINT AU DGAS	107
8bis/ QUESTIONS ET DEBAT AVEC MONSIEUR VERRIER	112
8ter/ DIAPORAMA DE MONSIEUR VERRIER	114
9/ LA DGAS CERTIFICATEUR PUBLIC ET LA VAE ; LAURENT WILLEMEN	117
9bis/ QUESTIONS ET DEBATS AVEC LAURENT WILLEMEN	124
10/ M. TRONCHE ; FEDERATION SANTE ET SOCIAUX, CFTC	132
11/ LE PLAN DES METIERS DU HANDICAP ET LA VAE, MADAME ANNIE COLETTA, CONSEILLER TECHNIQUE, SECRETARIAT D'ETAT AUX PERSONNES HANDICAPEES, DIAPORAMA	142
12/ANNEXES	155
1/ Validation des acquis de l'expérience: il faut éviter la logique d'achat de diplôme, prévient le directeur de l'institut CNED de Lyon,Dépêche AEF mai 2005	156
2/La VAE des aides-soignantes en attente de l'arrêté de Philippe Douste Blazy <b>31/01/2005</b> Béatrice Delamer Le Quotidien de la Formation / Centre Inffo	158
3/ La VAE DANS LE PLAN DE DEVELOPPEMENT DES SERVICES A LA PERSONNE du Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale/ 2005	160

## **INTRODUCTION GENERALE ACBENHAMOU**

**Comme vous le savez, la problématique des services à la personne et donc des professions de la santé, fait partie du champ de la mission qui m'a été confiée par François Fillon** : faire un rapport d'évaluation de la mise en œuvre de la loi de 2002 de modernisation sociale, qui a introduit la validation des acquis de l'expérience (VAE), comme modalité d'accès aux titres et aux diplômes, qui n'étaient accessibles jusqu'alors que par les voies normales de la formation initiale ou continue pour les adultes.

La loi de 2002 est une loi sociale originale, remarquable, très innovante puisqu'elle introduit le principe de la disjonction entre la certification ou de la diplômation et la formation, dans tous les secteurs de l'activité qualifiante professionnelle ou non professionnelle, associative ou personnelle (dite non formelle et informelle), la possibilité pour les personnes de se voir reconnaître des compétences correspondant à un titre ou à un diplôme sans être passé par une formation initiale ou continue.

La diplômation peut être totale ou partielle, allant du CAP jusqu'aux diplômes les plus élevés de l'enseignement supérieur.

**La VAE est un nouveau droit du citoyen qui lui permet de se faire reconnaître les acquis de l'expérience, par un signal diplôme officiel.**

**Cette loi récente rencontre un grand succès auprès de l'ensemble de nos concitoyens et le nouveau Président de la CNCP Monsieur Georges Asseraf, qui vient de prendre ses fonctions estime avec l'ensemble des ministères valideurs qu'environ 100 000 nouveaux demandeurs de VAE sont à prévoir d'ici 2007, voire 100 000 d'une année à l'autre.**

**Ce chiffre est en particulier lié aux problématiques du secteur médico-social:**

vu le nombre de personnes qui exercent des métiers dans ces secteurs qui est très important et le nombre de personnes titrées et certifiées qui est peu important. Pour l'aide à la vie sociale à peine 10 % des personnels exerçant un métier dans ce secteur ont accès au diplôme d'État.

Le nombre de ces personnes est actuellement de l'ordre de 600 000 à 800 000 personnes pour l'aide à la personne.

**Le réservoir de demande de VAE est donc considérable. Le problème sera à la gestion de ce flux de personnes par les services du secteur médico-social. Il faut donc organiser et prévoir la gestion du workflow de demandes de VAE.**

Plusieurs préoccupations sont récurrentes pour tous les ministères valideurs des formations, des titres et des diplômes de certification : le besoin d'un traitement efficace de la demande, l'exigence absolue de ne pas délivrer de diplômes au rabais, et ce point est fondamental, il est l'une des préoccupations majeures des systèmes de formation scolaires, universitaires ou professionnels.

**L'organisation du système de validation est très importante pour vérifier que l'expérience a véritablement abouti à une compétence vérifiable et qualifiable, et le besoin d'outils d'évaluation de la qualification est ressenti par tous les jurys. Ils doivent être étudiés afin d'avoir un jugement équitable.**

Pour les professions de santé en présence de Philippe de Thibaut et de Francis Brunelle, les conseillers pour les professions de santé des ministres de l'Education nationale et de la Santé, nous voulons analyser la réaction des systèmes de formation et de validation des professions de santé face à ce nouveau mode d'accès aux diplômes.

Il s'agit en particulier de savoir dans le cadre des professions de santé dont certaines sont réglementées, comment des personnels peuvent acquérir de nouvelles compétences, et peuvent pratiquer des activités réglementées (sans avoir préalablement obtenu les titres nécessaires pour y accéder).

Un exemple est de voir comment une aide-soignante pourra s'exercer à des tâches qui relèvent du métier de l'infirmière, pour en acquérir l'expérience pour pouvoir secondairement la faire valider pour accéder au diplôme d'État d'infirmière, après une période donnée d'expérience professionnelle nouvelle (contrôlée et encadrée) sans enfreindre la loi .

**Il s'agit donc de savoir un si dans un avenir proche pour le métier d'aide-soignant la validation des acquis de l'expérience pourra devenir un outil de construction d'un projet professionnel aboutissant au bout d'un certain temps (cinq ans) au diplôme d'État d'infirmière et dans quelles conditions.**

**La VAE est-elle un outil de gestion prospective d'une carrière professionnelle?**

**Ce qui voudrait dire que la validation des acquis de l'expérience n'est plus seulement un outil pour une remise à niveau d'un certain nombre de personnels, ayant fait fonction pendant un certain nombre d'années, que l'on pourrait appeler outil de validation rétrospective et de rattrapage, mais qu'elle devient un outil de gestion prospective d'une carrière professionnelle.**

**C'est en raison de cette problématique nouvelle d'intégration de la validation des acquis l'expérience comme outil de gestion prospective d'une carrière professionnelle** que j'ai demandée à M.François Traisnel représentant du MEDEF d'être là pour dialoguer avec les représentants du ministère pour les professionnels de santé, pour qu'il puisse apporter un point de vue différent et complémentaire celui de l'entreprise sur l'apport de la VAE dans la gestion des ressources humaines.

**Comment intégrer le processus de la VAE non plus seulement pour valider un certain nombre de personnes qui ont fait fonction dans certains emplois et leur permettre d'accéder à des titres et les diplômes ?**

**Mais pour permettre à des personnes qui entrent dans des pratiques professionnelles ou dans des fonctions, de se dire qu'elles ne sont pas définitivement placées dans ce type de fonction.**

Qu'elles pourront éventuellement accéder plus tard après un certain temps de pratique professionnelle, à un nouveau titre ou à un nouveau diplôme, accéder à une nouvelle grille de salaires ou éventuellement à un autre métier un niveau de salaire égal mais leur permettant de varier leur secteur d'intérêt professionnel.

# **RAPPORT D'AUDITIONS AU MINISTERE DE LA SANTE**

**MINISTERE DES SOLIDARITES  
DE LA SANTE  
ET DE LA FAMILLE**

**MINISTERE DE L'EDUCATION NATIONALE  
DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR  
ET DE LA RECHERCHE**

**REUNION DU 27 04 2005  
8 avenue de Ségur Salon C 2<sup>ème</sup> étage**

**VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE (VAE)  
ET LES PROFESSIONS DE LA SANTE**

**En présence de messieurs les Conseillers des ministres  
Messieurs Francis Brunelle et Philippe Thibault**

## **THEMES**

- **Comment faciliter l'accès à la VAE ?**
- **Comment améliorer les pratiques et faire connaître les bonnes ?**
- **Faut-il, et comment, améliorer, les outils et les méthodes d'évaluation ?**
- **Comment améliorer la coopération entre acteurs en charge de la VAE ?**
- **Un nouveau paradigme : l'évaluation des compétences et la disjonction entre formation et diplômation**
  
- **La VAE et les nouvelles diplômations des professionnels de la santé**
- **Le droit à l'expérience et les professions réglementées, élargissement des compétences et nouveaux diplômes pour les professions paramédicales**
- **L'Universitarisation des professions paramédicales et le LMD et la VAE**
- **L'apport de la vision du monde de l'entreprise sur la VAE aux professionnels de la santé**

<b>Participants</b>
---------------------

**Jean François Dhainaut, Président de l'université René Descartes Paris 5, ex doyen de faculté de Médecine**

**Jean Luc Debru, Vice- Président Santé de l'Université Joseph Fourier Grenoble 2, ex doyen de faculté de Médecine**

**François Traisnel, MEDEF**

**Guy Boudet, DHOS**

**Eric Waysbord, DGS**

**Laurent Willeman, DGAS**

**Yann Bourgueil, Observatoire national de la démographie des professions de santé**

**Madame Jacquard, Directrice du développement en ressources Humaines APHP**

**Michel Blachère, Chargé de mission VAE Université René Descartes Paris 5, Coordinateur-expert de la Mission BENHAMOU**

**M. Guy BOUDET**  
**Direction des Hôpitaux**

Pour ce qui concerne le problème de l'aide-soignant qui pratiquerait des actes qui relèvent du domaine de l'infirmier, ce qui est conforme à la réglementation aujourd'hui c'est la partie que l'infirmier peut déléguer: seuls ces actes menés en collaboration entre l'infirmier et l'AS en formation peuvent donner lieu à une validation de l'expérience.

**Le conseil d'État consulté à indiqué clairement que la loi de modernisation sociale ne pouvait pas conduire à la pratique illégale d'actes réglementés.**

Un aide-soignant qui voudraient faire valider une expérience en vue d'accéder au diplôme d'infirmier, ne pourrait faire valider qu'une certaine partie des actes nécessaires à la reconnaissance du niveau de diplôme, ce qui réduirait néanmoins la durée de la formation complémentaire, qui de toute façon serait obligatoire dans le cadre d'une école reconnue. C'est le principe général concernant les professions réglementées.

**Quand on regarde de plus près les diplômes du sanitaire pour lesquels le ministère de la santé est le seul validateur cette question de l'exercice illégal n'est pas présente pour tous les diplômes.**

**Aide-soignant, auxiliaire de puériculture, certificat de capacité d'ambulancier, pour ces 3 diplômes là il n'y a pas de problème d'exercice réglementé.**

**Si l'on prend les diplômes d'infirmière spécialisée, d'infirmière de bloc, d'infirmière anesthésiste, de puéricultrice, de cadre de santé, si l'on est infirmier il n'y a pas de problème également.**

**Après si l'on prend les professions médico-techniques par exemple le métier de préparateur en pharmacie hospitalière, si l'on a un brevet il n'y a pas d'exercice illégal.**

**C'est pareil pour de la profession de manipulateur et technicien de laboratoire, mais il faut y aller d'un peu plus près, car l'exercice illégal existe, mais ils peuvent entrer néanmoins dans un processus de validation.**

**En ce qui concerne les procédures de validation nous nous sommes bien sûrs entourés de toutes les garanties pour que la validation des compétences soit effective et nous avons choisi le diplôme d'aide-soignant comme modèle d'observation et de mise en place de ce système d'évaluation.**

**Toutes les étapes de la procédure sont également définies de manière extrêmement précise, à travers du référentiel de compétences, le diplôme atteste de la réalité de l'expérience, correspondant à une véritable compétence.**

**Ceci entraîne une direction dans l'organisation des études, c'est-à-dire que l'ensemble des études est organisé en autant de modules que de compétences.**

**Lorsque la validation de l'expérience a trouvé des lacunes, des formations complémentaires portant sur les modules de compétences seront demandées au candidat. On continue à travailler sur ce dossier et à progresser.**

**Jean-Luc DEBRU**  
**Vice président santé de l'université Joseph Fourier,**  
**Université de Grenoble 2, ex-doyen de la Faculté de**  
**médecine**

Nous avons étudié, comme beaucoup de facultés de médecine, la diplômation des professionnels de santé et aussi comment le passage au LMD pouvait permettre d'envisager des passerelles entre les différents métiers de la santé, et avec les professions paramédicales en particulier, comment certains professionnels peuvent réintégrer les facultés de médecine ou à l'intérieur même des facultés de médecine comment il est possible d'intégrer des parcours de formation multiples et différents.

En ce qui concerne l'exercice conforme à la loi, cela passe par l'école de formation complémentaire.

En ce qui concerne le vaste éventail du domaine des métiers du médico-social, il n'y a pas que les composantes santé des universités qui sont concernées, il peut y avoir celles du droit, des sciences économiques, de la gestion, et car il y a beaucoup de diplômes concernés potentiellement par la VAE.

**Yann BOURGUEIL,**  
**chargé de mission de l'Observatoire national de**  
**démographie de professionnels de la santé,**

Je coordonne les expérimentations de coopération entre les professionnels de santé. On croise le problème de la définition des métiers, du cadre juridique, de la pratique illégale, de la formation, du décalage entre les textes et la pratique, mais nous n'avons pas de questionnement précis sur la validation des acquis l'expérience.

**Michel BLACHERE**  
**chargé de mission VAE à l'université René Descartes**  
**Paris-V**

J'ai vu auparavant pendant les quatre années précédentes une certaine responsabilité dans la préparation des textes de la loi de 2002 sur la validation des acquis de l'expérience en tant que conseiller technique auprès de Mme Nicole Perry.

À l'époque on avait éliminé par prudence les professions de santé, les professions de la sécurité et celles de la défense, pour l'accession à la validation des acquis de l'expérience, presque jusqu'à la fin, jusqu'au passage du texte devant le conseil d'État.

**C'est cette instance qui a estimé qu'il ne pouvait pas y avoir d'exception à la loi en partant du principe d'égalité, et que si un diplôme doit être exclu du principe de la validation il faudra que ça fasse l'objet d'un décret spécial du ou des ministres qui le délivrent.**

**C'est la raison pour laquelle la réunion d'aujourd'hui concernant la validation des acquis de l'expérience dans le domaine des professions de la santé me paraît particulièrement important est intéressant. Cependant il est certain que l'on ne deviendra pas demain docteur en médecine par cette nouvelle disposition la loi, mais tout un chemin est à parcourir dans un certain nombre de domaines.**

**Jean François DHAINAUT**  
**Président de l'université René Descartes Paris-V**

Nous avons une composante de santé particulièrement importante dans notre établissement, on a déjà plusieurs projets concernant les professions paramédicales, et concernant la validation des acquis l'expérience on n'a aucune expérience dans le domaine médical et paramédical dans l'immédiat du moins.

Quand je vois seulement les conséquences que cela a dans les professions non médicales, c'est extrêmement long, c'est extrêmement chronophage, par ailleurs on ne sait pas bien faire, et enfin il y a beaucoup de demandes de recours.

Donc il faut savoir qu'il y a un énorme travail à faire car personne n'a véritablement l'expérience de ce nouveau dispositif dans le domaine des professions de santé, et paradoxalement il y a une population importante qui attend beaucoup de ce système, qui est mal informée, et qui risque d'être déçue par une application plus complexe que celle qu'ils ont imaginée au départ.

Le problème est de faire fonctionner un système parfaitement reproductible dans tous les endroits où on le fait, et pour l'instant c'est un voeu pieux.

**Philippe THIBAUT**  
**Conseiller au Cabinet de François Fillon**

Je crois qu'on aura besoin pour appliquer aux professions de santé la validation des acquis de l'expérience d'une méthodologie de travail extrêmement précise et de ce point de vue la problématique n'est peut-être pas très différente de celle que l'on voudrait appliquer pour le LMD aux professions de santé.

Il faut d'abord viser une définition exacte des professions de santé, de ce qu'elles sont vraiment, des parcours qui permettent d'arriver à ces métiers et finalement de la façon dont on découpe ces parcours de formation sous forme de modules et de la validation précise des parcours.

**Francis BRUNELLE**  
**Conseiller auprès du ministre Philippe Douste-Blazy**

**Jusqu'à maintenant la formation de professions de santé rendait cohérents est indissociables l'enseignement, la formation, le diplôme, le droit d'exercice, la compétence.**

C'était indissociable, c'était la fonction des écoles professionnelles, des facultés de médecine.

Aujourd'hui ce que l'on comprend que c'est que l'ensemble de ces différents champs n'est pas recouvert de manière homogène, qu'ils ne nécessitent pas les mêmes outils pédagogiques, et qu'ils n'ont pas les mêmes cibles ni les mêmes objectifs.

Donc il faut qu'on apprenne à dissocier actuellement l'enseignement, la formation, le diplôme et l'apprentissage, et je pense qu'en matière de professions de santé il faut que l'on travaille sur les apprentissages et en particulier sur ce thème de la validation des acquis l'expérience de l'apprentissage et donc de la formation en

situation professionnelle.

**Aujourd'hui dans notre système de formation nous sommes trop binaires, nous faisons des marches d'escalier, on est à l'école, on est en formation, on a le diplôme, on a le métier. Et du jour au lendemain on est infirmière et ensuite ça s'arrête.**

**Je pense que nos modes d'exercice actuels ont besoin de la validation des acquis l'expérience, il faut s'adapter aux nouveaux métiers émergents en situation.**

**Ghislaine JACQUART**  
**Responsable des ressources humaines à l'APHP.**

Notre point de vue c'est celui de l'opérateur qui est directement concerné par la mise en œuvre de cette loi

Nous sommes « fait la main » à la fois en travaillant sur les métiers de l'hôpital non réglementés et en commençant une réflexion sur les métiers réglementés.

Le calendrier tel qu'il est proposé aujourd'hui est marqué par **des déficits de compétences et d'emplois** notamment pour les infirmiers et pour les infirmiers de bloc opératoire (IBOD).

**Sur un établissement comme l'assistance publique de Paris nous avons un déficit de 250 postes d'IBOD ce qui représente 34 % de la population.**

Le diplôme d'infirmier de bloc opératoire ne pose pas le problème de l'exercice illégal puisqu'il s'agit que d'un diplôme d'infirmier spécialisé nous avons donc des approches différenciées de la validation des acquis l'expérience.

Avec les aides-soignants, c'est la première profession que nous étant en place avec un accès par la validation des acquis l'expérience il faut remarquer la complexité même du montage de dossiers et du travail d'information pour l'élaboration des attestations qui permettront au jury de validation de vérifier les activités validantes. On est un peu béotien par rapport à cela, la question de ceux qui sont en charge d'attester des activités surtout lorsqu'il y a beaucoup de mobilité à l'intérieur des établissements de santé, que ce soit chez nous ou dans d'autres établissements.

**Donc la préparation du dossier de validation est extrêmement importante et difficile.**

L'autre élément qui est un élément de complexité est la prise en compte de ceux qui font fonction aujourd'hui, de ceux qui font fonction d'aide-soignant et qui feront l'objet d'une pratique validée sans que pour autant ils aient acquis cette expérience dans le cadre de l'école.

Nous avons également quelques établissements qui sont directement concernés par les **expérimentations sur les transferts de compétences entre les professionnels médicaux et de paramédicaux, ceci est très extrêmement important à nos yeux car cela va nous permettre d'anticiper la mise en oeuvre de la VAE, et faire en sorte que le parcours de formation sur les volets qui sont effectivement tout à fait dans le champ de la réglementation puissent être le plus court possible.**

**La question qui se pose également pour nous c'est la validation des acquis l'expérience et les concours de la fonction publique hospitalière où bien évidemment il n'y a pas de dispense de concours. Bien évidemment nous avons des souplesses lorsque il s'agit de concours sur titres puisque la mise en oeuvre n'est pas de même nature, mais pour autant la question reste posée pour l'ensemble des concours.**

Autre question que nous rencontrons pour la mise en place de la VAE/AS, c'est la question du financement de la formation. Nous sommes bien évidemment dans une logique où nous essayons d'accompagner nos salariés dans la mise en oeuvre de ceci mais néanmoins le coût des éléments de la préparation du dossier comme de l'accompagnement est comme la formation complémentaire, ce coût va être considérable. Qui va financer ces formations c'est la question que nous nous posons.

L'introduction de la validation des acquis de l'expérience pose le problème de la réorganisation des services de formation qui vont devoir être confrontées à des logiques complètement nouvelles :

La première c'est le maintien de ce qu'ils font aujourd'hui comme à l'éducation nationale qui est de former les personnes en formation initiale pour qu'elles acquièrent un diplôme d'État, que ces personnes soient agents de l'assistance publique ou des candidats libres

La deuxième c'est la prise en compte de ceux qui vont être dans une logique de promotion professionnelle par la formation continue avec le même cursus par rapport à l'institution que nous sommes.

Et puis troisième élément, ceux qui vont entrer dans le processus de validation des acquis de l'expérience, que ce soit nos salariés, que ce soit d'autres salariés.

**La question est alors de mixer les publics des organismes de formation, ce qui peut faire une richesse de rencontres de personnes venant d'horizons divers, mais bien évidemment on se heurtera au volume des personnes à considérer qui risque d'être excessif.**

**Mme Bertrand**  
**Directeur des soins à la direction centrale des soins à**  
**l'Assistance Publique Hôpitaux de Paris**

En ce qui me concerne c'est à titre de professionnelles que la validation des acquis de l'expérience m'intéresse en particulier en tant que responsable de la de la planification et de la compétence des agents que je vais au service de la sécurité des patients.

**Mon premier souci sait quelle sécurité pour les patients, et quel niveau de diplôme y a-t-il derrière ?**

Mon deuxième souci est tout aussi de garantir une sécurité pour les agents en position de travail, et c'est vrai que l'exercice illégal dans ce cas elle est quelque chose que l'on ne pourra jamais assumer dans notre institution.

En revanche au travers de ce problème de l'exercice illégal on peut se poser la question de la validation des acquis de l'expérience pour des personnels qui ont travaillé à l'étranger, que ce soit au Maroc ou dans les pays européens comme la Belgique ou la Grande-Bretagne, ou les pays d'Europe de l'Est, lesquelles pourraient devant un jury français pour faire valoir le droit à une reconnaissance de leurs compétences.

C'est une question qui va se poser et qui peut induire un certain nombre de problématiques d'égalité de traitement.

**Mais ceci peut également conduire à une ouverture à une mobilité européenne ou internationale, ou également à un essai d'harmonisation des professions réglementées en Europe.**

**Le droit à l'expérience, à l'acquisition de compétences dans le secteur de l'exercice réglementé devant a priori être le même pour tous.**

Par ailleurs la validation des acquis de l'expérience doit être comprise comme une chance pour les infirmières par exemple, qui pourront envisager de changer de métier car d'autres diplômes leur seront offerts également par ce nouveau système

de validation et de diplômation.

## ACBENHAMOU

Ce que vous dites rejoint une réflexion que nous avons eue avec que M. Brunelle et avec M. Thibault dans une réunion antérieure : **la validation des acquis de l'expérience pourrait permettre non pas seulement un élargissement de compétences ou un transfert de compétences, mais l'acquisition de diplômes nouveaux et de niveau supérieur, en particulier dans le cadre du LMD.**

Pour les professions médicales ou paramédicales ces nouveaux diplômes pourraient être envisagés dans le champ du métier de l'infirmier par exemple, ils pourront permettre d'envisager de nouveaux profils de carrière, de faire de nouveaux investissements, lesquels seront peut-être la garantie d'un maintien dans l'emploi sur des périodes plus longues.

**Ces dispositions pourraient permettre de rendre ces métiers plus attractifs, en sachant que l'entrée dans l'activité professionnelle plus précoce à un niveau de diplômation relativement bas n'est pas définitive.**

**La validation des acquis l'expérience pourrait être inscrite dans une vision prospective d'un parcours de formation professionnelle et d'activité professionnelle et non plus seulement dans une vision rétrospective permettant un rattrapage secondaire après plusieurs années d'expérience dans un métier.**

Cette nouvelle disposition de la loi conduira l'employeur à permettre l'acquisition d'une expérience professionnelle nouvelle, qui pourra conduire à un nouveau diplôme officiel de grade plus élevé.

Les nouvelles activités diplômantes ouvrant droit soit à une nouvelle grille salariale, soit à un changement d'horizon professionnel et en tout cas à un maintien de l'intérêt pour une activité professionnelle nouvelle, différente, stimulante.

Cette évolution permettrait de créer de nouvelles vocations pour les professions de santé, pour pallier au creux démographique existant actuellement encore dans ce secteur, et pour maintenir une motivation professionnelle pendant de longues périodes.

**Madame SAVELLE**  
**Directrice de l'école d'IBODE de l'APHP**

C'est vrai que l'approche en formation académique aujourd'hui est toute à revoir sur les métiers de la santé.

Je crois aussi que les professionnels de santé ne font plus le même métier pendant 10 ans ou 20 ans.

**Ils ont besoin de mobilité et cette mobilité est de mise et de fait.**

Je pense que la validation des acquis l'expérience est une belle approche pour **ouvrir de nouvelles passerelles**, pour permettre cette mobilité souhaitée par le plus grand nombre.

**La VAE : Une diplomation de la seconde chance**

Pour des professionnels ayant eu des problèmes durant leur parcours de formation initiale pour de multiples raisons qui souhaitent avoir une seconde chance, et obtenir un nouveau diplôme leur permettant d'accéder à des métiers avec un niveau de qualification reconnue ou supérieure.

**Nous entrons dans une ère de la formation sur mesure, et c'est vrai que nous avons au niveau des apprentissages hospitaliers à acquérir des approches conduisant à la reconnaissance du savoir-faire.**

Aujourd'hui beaucoup de professionnels ont travaillé et pourtant ils ne savent pas aujourd'hui ce qu'ils savent réellement, ce qu'ils ont appris réellement en situation d'apprentissage, parce que nous n'avons pas cette culture là.

**AC Benhamou**

**Est-ce que vous pensez qu'il y a un risque de concurrence entre les formations assurées par les instituts de formation continue ou de formation initiale et celle que l'on peut obtenir par l'expérience ?**

## **Madame Savelle**

Il y aura sûrement un équilibre, il faut qu'il y ait des outils d'information pour l'ensemble des professionnels, pour qu'ils sachent que l'acquisition d'un diplôme par l'expérience n'est ni simple ni magique.

Il y a un mérite réel à avoir acquis une compétence par l'expérience, ce système est juste et contrôlé par des jurys compétents.

## **Françoise Lantmann** **Responsable de la formation diplômante à l'APHP**

Ce service regroupe 19 instituts de formation en soins infirmiers, trois écoles spécialisées, deux écoles de sages -femmes.

On a commencé à travailler avec l'ensemble des directeurs des instituts de formation en soins infirmiers pour préparer pour la fin de l'année la mise en oeuvre de la validation des acquis l'expérience pour le diplôme d'aide-soignant.

C'est un dispositif qui va permettre d'accompagner les demandeurs et de répondre aux textes c'est-à-dire la mise en place obligatoire avant l'entrée en formation du référentiel de compétences.

La validation des acquis l'expérience est une véritable entrée dans une réorganisation du dispositif pédagogique.

Cela va interroger l'ensemble des programmes de formation sur le fond avec la nécessité de revoir les activités et les compétences correspondant aux diplômes.

Il faut effectivement retravailler avec les professionnels de la formation pour mettre en oeuvre des programmes qui vont répondre à ces nouvelles définitions et à ces besoins.

Cela veut dire une réorganisation complète des dispositifs de formation.

Pour les aides-soignants on voit bien que l'approche théorique est plus facile que la mise en oeuvre concrète, notre souci sera d'intégrer les professionnels qui vont passer par la validation des acquis l'expérience aux autres professionnels qui vont suivre les cycles de formation initiale ou continue.

Car si on fait des modules spécifiques, on risque de stigmatiser les professionnels alors que l'on doit répondre à l'exigence effectivement le de la délivrance du même diplôme pour tous. Il ne faut pas donner de diplômes au rabais. Toutes les formations seront modularisées de manière à pouvoir créer des accès parcellaires pour des compléments de formation liée à l'intégration des personnels qui passent par la validation des acquis l'expérience.

L'accès à ces modules doit être le même pour tous et donnera lieu à des crédits, à la validation d'unités de valeur.

Nous savons cependant qu'il y a des modules qui seront plus difficiles à mettre en oeuvre que d'autres pour ce type d'usages. On espère que la validation des acquis de l'expérience concernera plutôt ces modules là et que les autres plus faciles, donneront lieu à des formations complémentaires modularisées communes.

Nous souhaitons mettre en place des parcours qualifiants qui prépareraient les professionnels à rentrer plus facilement dans les dispositifs de VAE, pour les mettre dans des circuits qui leur donneraient un certain type de compétences conformes aux référentiels.

Nous organisons des exercices professionnels déjà définis sur par exemple l'est de trois fonctions principales de l'infirmière de bloc opératoire pour leur donner une vision globale du métier et du parcours professionnel correspondant au diplôme.

## **AC BENHAMOU**

Je profite de la présence de présidents d'université pour demander si dans ces cursus modularisés on peut intégrer d'emblée la notion d'ECTS, c'est-à-dire de fragments du LMD ? Pour qu'ultérieurement les paramédicaux concernés puissent avoir un niveau L ou un niveau M ?

Est-ce une dynamique que l'on peut souhaiter mettre en place ?

Qu'en pense le Président Dhainaut ?

**Jean François DHAINAUT,**  
**Président de l'université, René Descartes Paris-V**

J'en pense qu'il ne faut pas faire n'importe quoi, **il faut qu'il y ait une stratégie pédagogique**, on ne peut pas « mettre des bouts de machins les uns à côté des autres et dire voilà cela fait un machin complet ».

**Il y a une réflexion à faire sur le LMD**, nous y sommes favorables et on est prêts depuis 2 ans. Les professions paramédicales peuvent très bien s'intégrer au LMD à condition d'avoir une vraie stratégie ensembles. On peut manifestement augmenter la qualité de l'enseignement théorique mais il faut une stratégie et savoir qu'il ne faut pas parce que l'on appelle un niveau d'études, L/licence, que l'on va forcément ensuite aller sur un master, qui sera réservé à un nombre limité.

**On ce qui concerne la validation des acquis l'expérience pour les professions de santé, dans l'immédiat je dois dire que je ne sais pas faire, qu'on n'en est pas encore là, et qu'il faut une vraie méthodologie précise de travail.**

On a commencé l'application de la loi sur la validation des acquis aux professions non médicales : c'est très complexe, ce n'est absolument pas facile à faire, et on n'a pas l'habitude de faire.

Il serait intéressant de voir ce qui se fait chez les Canadiens dans ce domaine car ils semblent avoir une expérience plus ancienne que nous dans ce domaine. Il faut savoir qu'il y a une énorme attente du public dans ce domaine, qu'il faut éviter de donner une réponse négative, en disant il vous manque ceci ou cela, ce qui risque de se produire souvent, et que ce n'est pas l'objectif de la loi.

**Si je devais résumer ma position en 3 mots je dirais : prudence, méthodologie et professionnalisme.**

**Guy BOUDET**  
**DHOS**

**La méthodologie dont on a besoin c'est de travailler sur un programme d'activités et de compétences correspondant aux métiers et un niveau de diplôme, qu'il faut ensuite redistribuer en un certain nombre de modules.**

Il s'agit de placer les personnes sur des activités et des fonctions qui permettront la validation secondaire et ensuite lorsque les textes des programmes seront publiés et validés, il s'agira de permettre des temps de validation par module.

Suivant la nature du dossier constitué par le candidat :

- Soit il a un dossier excellent et le jury lui reconnaît la totalité du diplôme.
- Soit il a un dossier présentant des lacunes et le candidat peut accéder à des formations modulaires complémentaires, qui vont raccourcir son temps de formation pour aboutir au diplôme.

L'idée est de placer les candidats dans cette perspective, pour qu'ils puissent anticiper une progression aboutissant au niveau du diplôme.

L'idéal est de placer les candidats dans des situations professionnelles qui lui permettront d'anticiper les contrôles de validation auxquels il devra se soumettre.

## Monsieur Eric Waysbord DGS

La mise en place de la VAE s'inscrit dans un contexte général qui concerne aussi bien les études paramédicales que les études médicales ou pharmaceutiques. Bien sûr la VAE se fera également un jour avec que les médecins.

La réforme du concours de l'internat l'année dernière a été une étape importante dans la refonte du parcours des études médicales.

- Il y a également une réflexion par rapport à l'introduction du LMD.
- Il y a une réflexion sur les transferts de compétences entre les professions médicales et paramédicales.
- Sans oublier le contexte de la décentralisation dans lequel s'inscrit de la loi sur la validation des acquis l'expérience.

### **Soyons clairs la VAE c'est une chance sur différents plans:**

1/ Sur le plan social ça permet de donner une seconde chance à ceux qui n'ont pas eu l'opportunité de suivre des formations initiales diplômantes au niveau qu'ils auraient pu le souhaiter avant d'entrer dans la vie active.

2/ C'est également une chance parce que ça permet également de revisiter certains programmes qui pour certains étés assez largement archaïques.

3/ C'est également une chance pour la dé-rigidification, si je puis dire, de notre système de formation, et la rigidité est un risque d'appauvrissement.

### **Mais il y a un certain nombre de risques auxquels la direction générale de la santé est attentive :**

Le premier risque, c'est qu'au travers de ce processus, les compétences risquent d'être insuffisamment vérifiées et il ne faut pas oublier qu'il y a en définitive des patients au bout de la chaîne, qui ont besoin d'une garantie de compétences et de sécurité.

Le deuxième risque qui est également lié au premier c'est de sacrifier certains objectifs qui étaient assignés à la formation initiale garantissant la possession d'un socle de connaissances jugées indispensables.

Il faut trouver un équilibre, un compromis entre le maintien du système de formation initiale et la possibilité de développer un système tel que celui de la validation des acquis l'expérience.

Le paramètre retenu par la loi sur la VAE est essentiel : la garantie d'un certain temps d'exercice professionnel fixé à trois ans est un curseur est important qui a pour but d'éviter un certain nombre de dérives, qui consisterait à se faire embaucher un niveau de qualification et de diplôme faible, puis après une petite formation complémentaire minimale, on pourrait éventuellement recourir à une diplôme par la VAE.

Il faut souligner comme le fait le professeur Francis Brunelle l'importance des mises en situation professionnelle de façon à ce que la vérification des compétences ne soit pas purement théorique.

Il ne faut pas que chacun s'improvise rénovateur des systèmes de formation. Il faut une véritable stratégie d'ensemble et il faut du professionnalisme jusqu'au bout la chaîne. Il faut être très précis dans la reconstruction des modules.

Le corollaire de tout ceci c'est les moyens nécessaires y compris financiers pour faire face aux flux annoncés pour les professions des services à la personne, qui risquent d'être considérables.

François Traisnel  
LE MEDEF

La première réaction est de féliciter les professionnels de santé qui réfléchissent à l'adaptation à leurs secteurs de la loi sur la validation des acquis l'expérience.

Vous êtes les premiers dans le secteur des professions réglementées à conduire cette réflexion aussi loin que vous l'avez signalé précédemment.

Pourquoi est-ce que le MEDEF promeut à la VAE?

Nous avons été partenaires de la réflexion qui a abouti à la loi promulguée en 2002 par Mme Perry et à la publication des décrets, et on vient de reprendre tous les dispositifs de validation des acquis l'expérience dans un avenant à l'accord national interprofessionnel de l'UNEDIC qui vraisemblablement devrait être signé dans le courant du mois de juin.

### **Pourquoi ?**

Tout l'accord qui a été signé en 1980 par les cinq organisations syndicales et par les organismes professionnels a eu pour base la responsabilisation de chaque individu sur le développement de sa qualification professionnelle.

Et pour permettre le développement de cette qualification nous avons indiqué qu'il y avait quatre qui pourraient être mis à sa disposition :

1/ **L'entretien professionnel**: Tous deux ans les 16 millions de salariés bénéficieront d'un entretien professionnel au cours duquel avec l'entreprise ils essaieront de tracer les perspectives de leur activité professionnelle

2/ **Le bilan de compétences**

3/ **Le passeport de formation**, qui sera un peu le le curriculum vitae de tout ce que les salariés auront pu suivre en matière de formation initiale et de formation continue, tout le parcours professionnel tel qu'il aura plus le suivre

4/ **Et en dernier lieu la validation des acquis de l'expérience**

Tout ceci a pour objectif de responsabiliser chaque individu, les 16 millions de salariés et de favoriser les mobilités professionnelles.

Il est clair que la validation des acquis de l'expérience est un dispositif qui doit permettre de revisiter intégralement tous les dispositifs de formation et c'est vrai qu'avec le système éducatif, c'est vrai qu'avec l'AFPA (j'en suis le vice-président) il faut répondre à la question de l'individualisation des parcours, qui est l'un des apports de la VAE.

**Lorsque j'entends dire qu'il ne faut pas sacrifier les parcours de formation initiale, je dis que si il faut le faire:** certes sans s'attaquer aux contenus de la formation initiale mais en individualisant complètement les parcours de formation

et en sachant mixer dans une même structure de formation des personnes venant soit de la formation initiale ou continue, soit venant du système de la validation des acquis l'expérience.

**Nous savons qu'il va falloir à accroître de manière sensible le niveau de qualification de l'ensemble des salariés et ce à charge constante.**

Et nous avons également pour objectif que la VAE augmente le niveau de qualification sans pour autant augmenter les charges, et il faut pouvoir réduire les parcours de formation en tenant compte des acquis professionnels de chaque individu.

**Quand on dit en France qu'il y a 40 % de la population active n'a pas de qualification c'est inadmissible de dire ça.** Il y a 40 % de la population active qui n'a pas le parchemin qui authentifie la qualification réelle des personnes actives. Il y a 40 % de personnes auxquelles il faut porter attention et que l'on pourrait aider à se requalifier officiellement par la VAE.

**Je sais que l'on dit que par rapport à tout ça il y aura des problèmes de financement. Mais nous au niveau interprofessionnel nous n'avons pas ce problème.**

Avec le dispositif du congé individuel de formation on dépense 0,1 à 0,2 % de la masse salariale. Si demain matin en utilisait la totalité de cette contribution pour développer la VAE et le bilan de compétences, ce serait vraiment extraordinaire!

**Il y a actuellement dans le paysage un autre problème qui n'est pas tolérable et dont on reparle sans cesse, c'est celui des demandeurs d'emploi qui n'ont pas accès à la VAE.**

C'est complètement ubuesque et nous attendons à ce que l'on remédie à cette situation rapidement.

La signature de l'avenant de l'UNEDIC va sûrement jouer un rôle pour débloquer ce problème.

**J'entendu dire par M. Boudet ici que sur cinq métiers des professions de santé, le processus de la VAE était largement engagé.**

Il y a des expérimentations et c'est vrai que pour des secteurs où il y a des déficits en personnel qualifié cela va être fondamental.

Nos amis du secteur du bâtiment travaillent énormément sur la VAE pour pouvoir

garder un certain nombre de personnes en activité dans leur secteur.

**Dernier élément sur lequel je veux insister c'est d'éviter que le concept de "VAE/Sanction" soit sous-jacent à celui d'une validation des acquis l'expérience positive.** Pour un certain nombre de personnes qui ont eu des durées d'activité, si elle pense pouvoir obtenir tel ou tel diplôme, il faut éviter de leur répondre négativement en faisant valoir qu'il leur manque tel ou tel partie d'une formation.

**Pour nous la VAE doit faire partie d'un projet professionnel:** il faut dire aux personnes vous avez un certain nombre d'acquis, on le reconnaît officiellement, ces acquis peuvent être un élément de votre projet professionnel, dans lequel vous allez pouvoir vous construire, soit par une validation complète si tel est le cas, soit par une mise en situation professionnelle favorable à l'acquisition de nouvelles compétences, soit par une formation modulaire complémentaire adaptée à votre projet.

Il faut que la personne ait eu un service VAE positif : je suis allé m'informer sur la validation des acquis, on m'a dit que je peux valoriser telle expérience, que je peux envisager une formation complémentaire, que je peux envisager une mise en stage en situation professionnelle valorisante, et qu'à telle échéance je pourrais donc accéder à un titre qualifiant après une évaluation devant un jury.

**On attend environ 100 000 demandes sur deux ou trois ans, c'est sûrement le bas de la fourchette,** car l'attente de la population par rapport à la loi de la VAE est très forte !

**ACBENHAMOU**

**Que pensez-vous du très grand nombre de diplômes et de titres actuellement offerts par les systèmes de formation et par les ministères validants, par rapport à la VAE un outil de flexibilité, de mobilité et d'employabilité des personnes, n' y a t-il pas là une difficulté ?**

**François TRAISNEL**

**Il y a un répertoire national de la certification professionnelle (RNCP) qui normalement devrait contenir 12 à 13 000 certifications.**  
C'est stupide car il deviendra un catalogue.

Nous prônons nous MEDEF au sein de ce RNCP un nombre limité de certification qui corresponde réellement à des activités professionnelles et même à des métiers. Et même que l'on puisse avoir une lisibilité transversale de ses diverses certifications.

**Je prends un exemple un opérateur de « process » dans l'industrie chimique depuis 3 ou 4 ans devrait dans le même répertoire pouvoir repérer quels autres métiers situés dans d'autres secteurs professionnels lui seraient accessibles. Et ça nous ne pourrions pas le faire avec les 13 000 certifications!**

Aujourd'hui on s'apprête à les inscrire toutes dans le répertoire mais il est intéressant de noter que le nouveau responsable de la commission nationale de la certification professionnelle M. Georges Asseraf est d'accord avec nous pour cette interprétation du répertoire avec une lecture transversale.

On veut aboutir à quelque chose qui favorise la mobilité professionnelle et des liens qui doivent exister entre des éléments de certification, ce qui est l'un des objectifs fondamentaux de la nouvelle loi.

**En ce qui concerne les professions de santé, il faudra que l'on puisse dire je suis aujourd'hui dans de telle profession de santé, vers quelle autre activité en dehors de la santé je peux éventuellement me diriger, et il va falloir que les référentiels qui seront élaborés dans les différents secteurs permettent cette lecture transversale.**

## **Francis Brunelle**

**Je crois que vous avez touché du doigt le travail de conceptualisation le plus difficile et le plus fondamental, on s'aperçoit que l'ensemble de ces métiers dans certains ont une histoire, dont certains sont des adaptations de la société à des besoins émergents, mais qui à l'intérieur de ces métiers ont des logiques et une structuration.**

**C'est un arbre, c'est une arborescence avec un tronc avec des grosses branches et avec des petites branches.**

**Ce travail d'aujourd'hui n'a pas été fait, et si l'on conçoit ce travail comme une**

**palissade, il sera strictement impossible de mettre en place des organisations communes qui permettront de retrouver des aiguillages qui autorisent à des réorganisations professionnelles.**

**On voit quand même qu'un accordeur de piano la très difficilement devenir une aide-soignante, peut-être un kinésithérapeute s'il est aveugle.**

**Mais il y a un gros travail à faire sur une organisation est une structuration de l'ensemble de ces métiers.**

**Il faut faire sur la santé mais c'est le même problème pour tous savoir quels sont les points communs, quels sont les parallélismes, quels sont les cultures communes.**

## **François Traisnel**

**C'est bien l'objet du répertoire national des certifications et le nouveau président de la CNCP est très sensible à cette lecture transversale du répertoire.**

## **AC Benhamou**

**Il y a des approches de ce type pour définir des aires de mobilité professionnelle à l'intérieur d'un même secteur de compétence** avec un gros noyau de compétences communes ou transversales et à l'intérieur de la même aire il y a de manière variable des secteurs qui concernent des compétences plus particulières ou plus spécifiques correspondant à telle ou telle activité.

Mais le lien de ces activités avec le noyau central est fait et c'est par ce biais que l'on peut envisager une mobilité dans les métiers.

Ensuite à partir du référentiel métier on peut imaginer **qu'une personne puisse se projeter dans une validation des acquis l'expérience et le dans un projet d'acquisition de tel ou tel titre ou diplôme.**

**Anne Marie Gallo**  
**Chef de bureau de la formation des professionnels de**  
**santé DGS**

**On est bien d'accord sur l'idée de revisiter les contenus de formation mais pour autant on ne veut pas sacrifier la qualité des diplômes et la sécurité des patients.**

**J'ai plus particulièrement travaillé sur l'actualisation des programmes de formation des aides-soignants, avec l'opportunité qui me paraît intéressante de revoir le concept qui veut que ce soit le contenu de la formation qui va déterminer le contenu de la fonction, ce qui n'est pas très logique.**

**Le travail sur la validation des acquis l'expérience nous a permis de repartir du métier, des compétences, c'est beaucoup plus riche et beaucoup plus pertinent du point de vue de la professionnalité que l'on attend. C'est vrai que l'on est dans des formations professionnalisantes dont il faut revoir le contenu pédagogique.**

**50 % de la formation se déroulent dans des services où il y a des malades, les professionnels ont un rôle très important dans l'acquisition des compétences.**

**Il faut revoir l'évaluation des acquis des élèves par les professionnels et s'inspirer des critères de compétences que l'on a pris en compte dans les référentiels pour la VAE.**

**Il faut travailler même en formation initiale a en fonction des aspects que l'on a retenus pour la validation des acquis l'expérience. C'était une approche que l'on avait peu explorée car on était dans l'idée d'une approche d'évaluation globale du stage alors que maintenant on s'est recentré sur l'évaluation compétences par compétences en fonction de chaque activité. Et est-ce qu'au bout d'un an on est en mesure de valider les huit compétences qui lui confèrent la possibilité d'exercer et de dispenser les soins.**

## AC Benhamou

J'ai eu un entretien avec Mme Van Lerbergue, directrice générale de l'assistance publique de Paris, est dans la position d'un chef d'entreprise et d'une entreprise importante.

J'ai retrouvé chez elle la même énergie positive que nous avons trouvée au MEDEF avec M. Traisnel, pour dire voilà : il faut que l'on ait une politique volontariste en matière de validation des acquis l'expérience.

Il faut promouvoir la validation des acquis l'expérience et la faire connaître à tous les salariés et dans toutes les directions des ressources humaines de l'entreprise.

Comme le dit M. Traisnel il ne s'agit pas faire valoir la crainte de la sanction, mais de favoriser la prise de conscience d'un droit positif.

Ce droit permet à chacun de trouver la meilleure adéquation entre sa compétence et la certification à laquelle il peut prétendre.

A partir de là on trouve le moteur fonctionnel réel et le point d'équilibre qu'il est nécessaire d'atteindre entre la volonté des individus et celle de la collectivité publique ou privée, qui souhaite une qualification ou une requalification qui signifie que l'on aura, dans le domaine des professions de santé, amélioré la qualité des soins et la performance et la satisfaction des personnels.

Cette loi est extrêmement positive, mais est-ce que le pouvoir politique envisage de se donner réellement tous les moyens humains ou financiers pour la développer qu'à l'évidence il faudra trouver pour traiter la demande à venir ?

On a évoqué avec le ministre du travail M. Gérard Larcher, d'un deuxième souffle à donner à la loi de 2002, nous avons une loi qui est portée par l'ensemble de la communauté nationale, par tous les partenaires sociaux et par tous les ministères valideurs de manière très forte.

**Il faut donc se donner les moyens de l'industrialisation et de la professionnalisation du système de la validation des acquis l'expérience, tout en sachant qu'il s'agit d'un processus individuel qui demande du temps, du soin et des aptitudes psychologiques d'accueil et d'expertise professionnelle pour développer un accompagnement efficace.**

## **Philippe Thibault**

**Il y a une sorte de contradiction potentielle entre les aspirations individuelles et le volume des personnes concernées et les besoins du système social en compétences et en qualification.**

**Si on imagine une situation hypothétique où tout les militaires voudraient devenir général par la VAE, finalement est-ce que ce serait bien adapté aux besoins de la collectivité ?**

**Le système à l'heure actuelle peut donc court-circuiter les quotas, le numerus clausus, etc. On a besoin donc de réfléchir à tout ça.**

**Il me semble que le plus important c'est actuellement de ne pas faire n'importe quoi, c'est de bien regarder les modèles qui fonctionnent actuellement, éventuellement à l'étranger, pour adapter une bonne méthode de travail et d'élaboration de la VAE.**

**Il faut voir comment grâce à la loi VAE, on revisite la totalité de la formation initiale, sans perdre de vue la philosophie pédagogique, le projet pédagogique qui doit tout conduire.**

**En effet on peut se dire sur le plan politique qu'est ce que l'on fait et jusqu'où l'on va et en particulier dans ces professions réglementées, sensibles et contrôlées, agréés, on ne pourra pas tout faire.**

**On a besoin de déterminer les axes qui sont choisis, les modalités selon lesquelles on accepte des candidats à la VAE, on ne pourra pas accepter tout le monde, à moins que les candidatures soient très peu nombreuses.**

Autrement on ne peut pas dans un système qui est enfermé dans des quotas, sauf à en sortir, c'est probablement très difficile, sauf si on a des besoins spécifiques.

Ce ne sera qu'après avoir fait tout ce travail préliminaire pour regarder comment ça se passe, que l'on aura la possibilité de prendre des options politiques claires.

Alors la VAE existe; on est contraint de s'en emparer, ça a un impact sur tout le système de formation, c'est ce sujet-là que l'on doit traiter en priorité avant de dire à quel niveau on fixe l'offre de VAE.

## Francis BRUNELLE

Si le sujet est : quel est la conduite politique de ce projet, j'aurai trois éléments politiques à donner.

1/ La première chose que l'on voit bien dans le tour de table c'est qu'aujourd'hui on est à une croisée des chemins :

*Vous avez évoqué l'idée d'un projet professionnel personnel, et donc d'une valorisation, d'une mise en situation professionnelle, d'un bilan de compétences.*

Ceci me plaît beaucoup car ce bilan correspond pour les professionnels de la santé à ce que l'on appelle l'évaluation des pratiques professionnelles qui est maintenant dans la loi.

On peut imaginer que dans un monde qui change que la formation initiale qui est par définition stabilisée, n'est plus tout à fait adaptée aux besoins personnels et professionnels.

On le fait tous les jours et c'est pour ça qu'on lit le journal et que l'on regarde la télévision, que l'on s'améliore dans sa vie personnelle et professionnelle. On fait très souvent des bilans de compétences personnels, presque tous les week-ends ou avant de partir en vacances. Je crois que cet aspect est culturellement très important.

Cela veut dire que on est amené dans son mode d'exercice professionnel quel

qu'il soit, à acquérir des compétences, un savoir-faire et un savoir-être, qu'on n'avait pas initialement dans un projet personnel d'adaptation au monde extérieur.

Ce qui me gêne c'est que l'on dise que cette adaptation va donner lieu au droit à l'acquisition d'un diplôme comme les autres et ceci est antinomique.

Je m'explique ce n'est pas parce que par définition le diplôme est amené obligatoirement par un cursus de formation initiale, qui est la transmission d'un savoir et éventuellement d'un savoir-faire.

Mais pour moi la VAE ce n'est pas seulement une façon de récupérer une deuxième chance de diplomation, bien que je comprenne cet élément.

Mais si on veut avoir un vrai projet politique avec la VAE, c'est aussi pour adapter le corps social à un monde en évolution. Et il faut que la VAE s'intègre à un projet de la société, d'adaptation permanente à cette évolution des compétences.

2/ Le deuxième point qui me paraît important dans les professions de santé c'est qu'on répond encore une fois dans l'organisation du système de soins avec un système en tuyau d'orgue ou en palissade.

C'est un défaut de notre système de santé qui fonctionne avec une réponse « one to one » : on a une entorse, on voit un orthopédiste, on a une urgence, on voit un urgentiste, etc.

Si la VAE peut être portée politiquement c'est que d'emblée il faut lui donner une notion politique dans le cadre d'un parcours de soins et d'une collaboration des professions de santé les unes avec les autres.

C'est-à-dire que j'envisagerais volontiers la VAE non pas simplement comme un accès parallèle aux diplômes, mais il faut qu'elle s'inscrive dans une prise en charge globale de grands éléments pathologiques comme le diabète, l'ophtalmologie, etc.

Un peu dans la conception des transferts de compétences d'Yvon Berland, il faut qu'elle permette l'identification des liens qui manquent entre les différents professionnels de santé, entre des médecins à bac+12 ou à bac+15, des infirmières qui sont à bac+3 et puis il y a le grand trou des diplômes à

**Bac+5, qu'il faudrait combler.**

**Avec non seulement un projet personnel, individuel et professionnel mais un projet sociétal plus collectif intégrant dans un parcours de soins une prise en charge plus harmonisée des besoins de santé.**

## **ACBENHAMOU**

**Monsieur Yann Bourgueil puisque l'on parle de la mission Berland sur cette perspective de la transférabilité des compétences que pouvez-vous ajouter ?**

## **Yann BOURGUEIL**

**Quelques réflexions de terrain puisque l'on regarde les textes, on regarde ce qui est dérogatoire, on discute avec les professionnels, on met à jour des pratiques.**

**Ce qui me frappe c'est que la VAE va questionner la nécessité de définir un référentiel de compétences, ce qui est une nouvelle façon de définir les métiers dans le champ de la santé.**

**Et quand on regarde la définition des métiers dans le champ de la santé, c'est un des aspects traités dans le rapport Berland, on tombe pour les professions réglementées comme celles des auxiliaires de santé sur des définitions à travers des actes, et il y a un problème fondamental aujourd'hui sur cette façon de procéder.**

**Cette définition par des actes qui deviennent caduques au bout d'un moment parce que les techniques évoluent ça pose un problème et on a un décalage entre une pratique et une définition obsolète du métier. Cela pose un problème de définition des champs de métiers et des responsabilités.**

**En Ontario ils ont refondu complètement les systèmes de régulation des professions, ils ont un tableau à double entrée, où il y a une liste de professions sur un axe et sur un autre axe les actes qu'ils considèrent comme étant principaux et dangereux et vous avez une répartition de plusieurs actes en fonction des professions et donc un acte peut être fait par plusieurs professions.**

## Jean Luc DEBRU

On évolue tous, et c'est vrai que l'on voit des personnes qui acquièrent des compétences qui ne sont pas dans le champ de leur métier ou de leur formation initiale déjà faite.

- Ceci est un problème au niveau des formateurs, si l'on essaie de définir une stratégie, on peut aborder le problème par le début c'est-à-dire par la construction de la formation initiale, et on intègre petit à petit tout ce qui peut venir de l'expérience. C'est une méthode qui est longue, qui est semée d'embûches en permanence.

- Nous dans notre université on a choisi une autre approche qui est déjà d'identifier dans chacun des métiers dans lesquels on doit s'investir dans un domaine quelles sont les expertises nouvelles qui ont été acquises et dont les entreprises ont besoin (hospitalières, libérales).

S'il y a des expertises particulières qui sont identifiables on s'organise autour d'elles pour permettre à des professionnels déjà opérationnels de de faire reconnaître l'expertise acquise.

C'est une manière de dire que chaque profession doit s'intéresser à former ses experts.

- Si l'on travaille comme ça, on est obligé de s'intéresser à la VAE professionnelle, c'est-à-dire d'identifier ce corps qui a les compétences pour accéder à la formation et on rentre dans la VAE par ce système, c'est un premier moyen d'y accéder.

- Un deuxième moyen, on peut travailler sur un domaine si on sait quels sont les curriculums que l'on veut avoir.

Si on veut changer les curriculums des professionnels de la santé, si on veut les faire entrer dans un cadre plus général dans lequel il y a des formations au travail, si l'on veut qu'il y ait des passerelles potentielles, ce qui est en cours seulement d'expérimentation et d'évaluation dans l'université, si l'on veut entrer dans cette dynamique là, à ce moment là les partenaires trouveront ces

passerelles et pourront faire des modules nouveaux qui seront des équivalences et ensuite on pourra faire identifier les compétences.

## **Philippe THIBAUT**

Autant il faut être absolument strict sur les exigences de compétences et de connaissances qui doivent caractériser les professionnels quel que soit le circuit par lequel il arrive à ce niveau de compétence, autant après ça (dans les mécanismes de formation et d'évaluation dont on voit bien qu'il faut les changer, il faut l'accepter bien que ce soit difficile), laissons le terrain proposer des expériences.

Et dès lors qu'elles sont encadrées, dès lors que l'on a un cahier des charges strict de ce qu'il faut faire, de ce qu'il faut savoir, et que l'on est sûr de la qualité de l'évaluation qui est faite des professionnels au moment où on va leur donner l'autorisation d'être des professionnels, on a alors les garanties nécessaires, laissons faire un certain nombre d'expériences qu'on évaluera et dont on tirera des conclusions après.

## **Madame GALLO, DGS**

On partage vraiment ceci. Quel est le cœur du métier de chacun, comment les professionnels peuvent travailler ensemble quelles sont les passerelles éventuelles, c'est important parce que chacun essaye de rallonger sa propre part.

## **AC BENHAMOU**

Michel Feutrie qui est vice-président de la CNCP dit bien que la validation c'est plutôt la validation de capacités d'adaptation à différentes situations évolutives.

Moi qui suis chirurgien vasculaire j'ai été formé initialement pour opérer des malades à ciel ouvert en utilisant un bistouri. Maintenant j'opère mes patients à ciel fermé en mettant des guides dans les artères en utilisant les moyens de la radiologie pour dilater des artères ou pour y mettre en place des stents, des endoprothèses.

C'est une compétence nouvelle acquise sur une capacité d'adaptation sans pour autant avoir refait un cursus de formation complet en radiologie interventionnelle. C'est un acquis de l'expérience.

**C'est l'aptitude à être capable de s'adapter aux changements professionnels qui sont imprévisibles, c'est cela l'acquis nouveau auquel on doit sans cesse se préparer.**

**La difficulté des jurys de VAE c'est d'avoir des outils pour se dire : comment cette personne qui décrit son expérience dans le dossier (élément de jugement très discriminant) et que l'on interroge dans un entretien en général, plus qu'on ne peut la remettre en situation réelle ou simulée, comment cette personne est compétente et surtout apte à changer, à évoluer dans le temps et dans le contexte du métier envisagé et du diplôme.**

**Malgré la difficulté de cette tâche les jurys se sont adaptés rapidement à cette loi récente qui n'est mise en œuvre que depuis 2ans. Et même des universités très sélectives comme Paris Dauphine ont finalement accepté de franchir le pas sans pour autant donner le sentiment d'une braderie de leur diplôme !**

**La sécurité du jugement des jurys se vérifie sans cesse et cette sagesse des jurys est la garantie de la poursuite et de l'extension du processus de la VAE.**

**La sécurité pour les professions autres que celles de la santé est une exigence tout aussi forte quel que soit le secteur envisagé ; pour les métiers du droit, d'ingénieurs, du transport pour ne donner que quelques exemples qui tombent sous le sens.**

**On est parti finalement avec la VAE dans un processus positif, républicain, plébiscité par l'ensemble des partenaires sociaux et des institutions, et il faut se préparer à l'échéance d'évaluation du processus prévu par la loi pour 2007.**

**Le rapport d'étape que nous préparons ici contribuera à la préparation des pistes de ce rapport officiel qui devra être présenté au parlement, en particulier sur les problèmes de méthodologie et de stratégie pédagogique dont nous avons souligné l'importance dans ces échanges sur la VAE adaptée aux professions de santé.**

**La France a une avance législative et sociétale sur le plan international dans ce secteur, et notre exemple pourra servir de modèle expérimental on espère réussi en Europe et dans le monde.**

**Nous avons, nous l'espérons, notre propre énergie pour générer des modèles d'avancées sociales qui marchent !**

## SEMINAIRE DU 16 MARS 2005

### La VAE dans les professions de la santé

Guy BOUDET  
DHOS

#### I: diaporama

### VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE (VAE)

*Quelles perspectives pour les diplômés du  
secteur sanitaire ?*



## LE CADRE JURIDIQUE APPLICABLE

### Un processus de VAE centré sur l'individu

- Le code du travail
- Le code de l'éducation → Le champ relevant de l'enseignement supérieur  
→ Le champ relevant du régime de droit commun

### Une volonté de rendre lisible l'offre de certification

- ✱Le Répertoire National des Certifications Professionnelles
- ✱La Commission Nationale de la Certification Professionnelle

### VAE et reconnaissance de l'expérience professionnelle

G.Boudet / DHOS-P2

Séminaire ENA : 6 mai 2004 - 15 juin 2004

## LES ENJEUX DE L'OUVERTURE A LA VAE DE CERTAINS DIPLOMES DU SECTEUR SANITAIRE

### Les enjeux au regard de l'exercice professionnel

- Nature de l'exercice concerné
- Impératifs de santé publique
- Recherche de dérogations

### Les enjeux au regard de l'appareil de formation

- ✱Concurrence ou complémentarité
- ✱Accompagnement
- ✱Programmes de formation

### Le choix des priorités et leur calendrier

### La construction d'une méthodologie pour mener le projet

G.Boudet / DHOS-P2

Séminaire ENA : 6 mai 2004 - 15 juin 2004

## Principes permettant de garantir la qualité de la démarche de certification et donc la légitimité du diplôme obtenu

### Validité

La certification des compétences s'appuie sur le référentiel de compétences et d'évaluation,

- mis en place selon une démarche structurée
- validé par une instance où toutes les parties sont représentées
- apportant des informations claires et précises, lisibles et significatives pour les professionnels concernés et leurs interlocuteurs

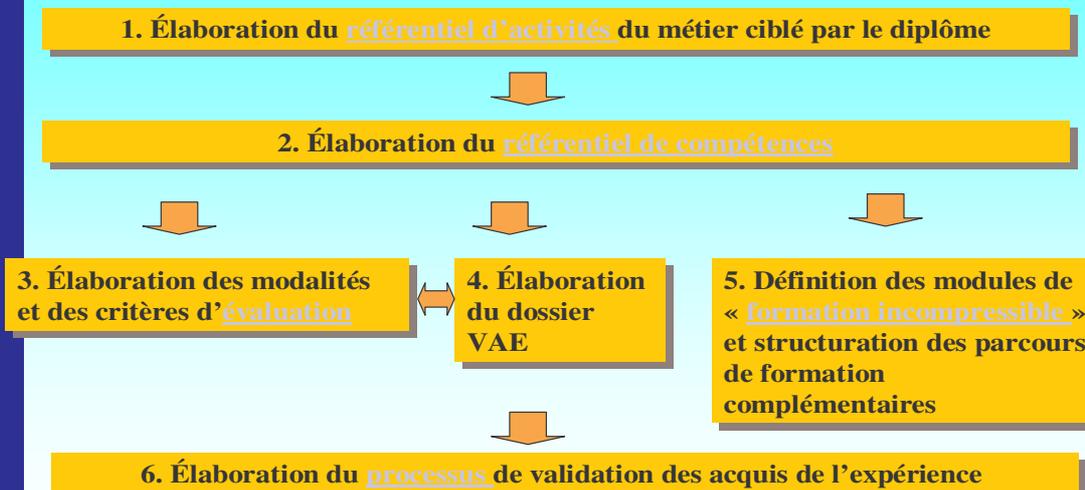
### Reproductibilité / fiabilité / impartialité

- ✱ Expertise et impartialité des évaluateurs : qualité et formation
- ✱ Des procédures d'évaluation, des outils et des critères d'évaluation rigoureux et précis
- ✱ Certification par un jury où les différentes parties (les différents intérêts en jeu) sont représentées

## Diplôme professionnel d'aide-soignant

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

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



G.Boudet / DHOS-P2

Séminaire ENA : 6 mai 2004 - 15 juin 2004



## Référentiel d'activités

### • Métier ciblé par le diplôme

- ☀ Définition
- ☀ Référence fiche métier

### • Activités professionnelles caractéristiques de l'exercice du métier

- ☀ Premier niveau de regroupement cohérent et finalisé de tâches ou d'opérations élémentaires visant un but déterminé.
- ☀ L'activité se différencie de la responsabilité qui ne renseigne pas directement sur ce qui est réellement fait.

*Guide pratique VAE Education Nationale : « Ensemble des tâches effectivement réalisées par la personne concourant à une ou plusieurs fonctions dans l'entreprise, selon les conditions d'exercice identifiées »*

Il s'agit de décrire ce que réalise la personne (hors exercice illégal) : éviter «participer à »

•La description des activités professionnelles doit couvrir l'ensemble du champ du métier ciblé par le diplôme : différentes spécificités, différentes catégories d'employeurs, ...

G.Boudet / DHOS-P2

Séminaire ENA : 6 mai 2004 - 15 juin 2004



## Référentiel d'activités

Pour chaque activité :

- Principales opérations constitutives de l'activité
- Principales situations professionnelles clés
- Moyens, méthodes, outils, ressources utilisés

☀ **Activité** : « Observer et mesurer les principaux paramètres liés à l'état de santé de la personne »

☀ **Principales opérations constitutives de l'activité** :

- Mesurer les paramètres : fréquence cardiaque, fréquence respiratoire, température du patient,
- Réaliser les courbes de surveillance
- Peser et établir une courbe de poids
- Etc...

☀ **Principales situations professionnelles clés**

- Observation de l'état d'une personne saine
- Observation de l'état d'une personne atteinte d'une pathologie donnée

## Référentiel de compétences

- Description des savoir-faire et connaissances exigés pour l'obtention du diplôme

☀ **Définition de la compétence** :

*CNCP* : « Ensemble de savoirs et de savoir-faire organisé en vue d'accomplir de façon adaptée une activité généralement complexe »

*Guide pratique VAE Éducation Nationale* : « Ensemble de connaissances et de savoir-faire mobilisés dans une action et adaptés aux exigences d'une situation donnée. La compétence peut être observée. »

*Répertoire des métiers FPH* :

La compétence : maîtrise d'un savoir-faire opérationnel relatif aux activités d'une situation déterminée, requérant des connaissances et des comportements. Elle est inséparable de l'action et ne peut être appréhendée qu'au travers de l'activité.

☀ **La compétence est toujours observable à travers la réalisation des activités en situation de travail, elle est mesurable et sujette à apprentissage**

☀ **Elle s'exprime en terme de « être capable de »**

## Référentiel de compétences

### • Structuration en unités de compétences

☀ Ensemble de savoir-faire et de connaissances mobilisés pour réaliser une ou plusieurs activités du référentiel d'activités

- Dans un domaine identifié
- Avec un niveau d'exigence identifié

☀ Exemple :

Utiliser les techniques d'entretien des locaux et du matériel spécifiques aux établissements de santé

Savoir-faire :

- Choisir le matériel et les produits appropriés
- Doser et utiliser les produits en fonctions des procédures et des fiches techniques
- Utiliser les techniques de nettoyage appropriées en appliquant les règles d'hygiène et de sécurité
- Respecter les circuits d'entrée, de sortie et de stockage des différents matériels

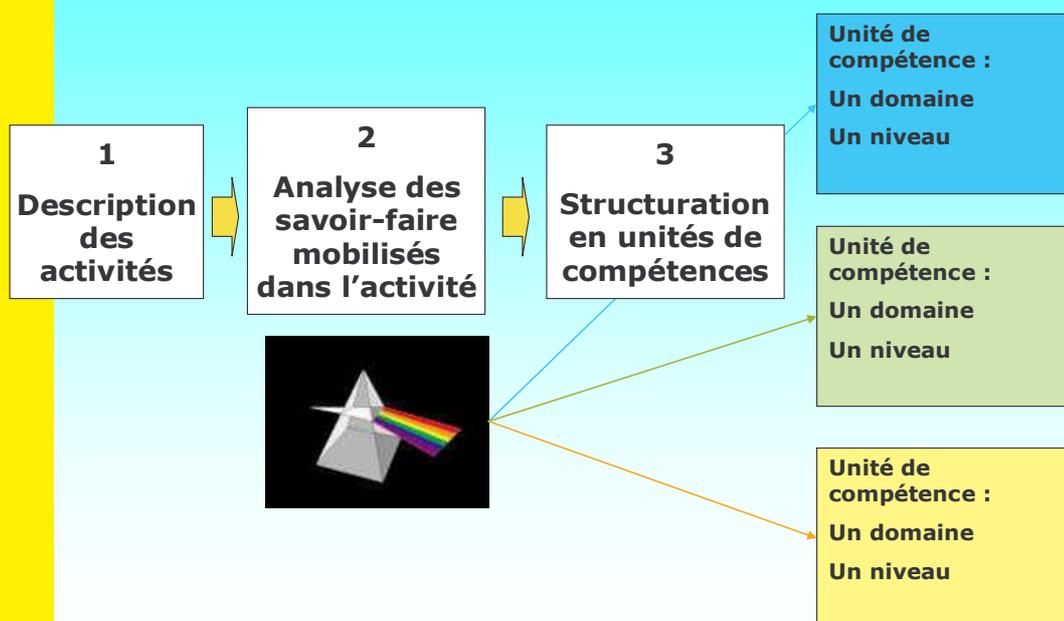
Connaissances associées :

- Règles et procédures d'hygiène des locaux et des matériels en établissement de santé
- Règles et procédures d'hygiène personnelle
- Techniques de nettoyage – produits d'entretien
- Règles et procédures de circulation des différents matériels

G. Boudet / DHOS-P2 - Séminaire ENA : 6 mai 2004 - 15 juin 2004



## Comment élaborer le référentiel de compétences ?



## Référentiel de certification

L'objet de la certification

### Unités de compétences et de connaissances

Certifiées par la délivrance du diplôme



### Comment évalue-t-on et valide-t-on ces compétences et ces connaissances ?

- Modalités d'évaluation à définir dans le cadre de la VAE
- Critères d'évaluation : ce qui permet de diagnostiquer la maîtrise de l'activité

G.Boudet / DHOS-P2

Séminaire ENA : 6 mai 2004 - 15 juin 2004

1

### Description des activités



2

### Analyse des savoir-faire mobilisés dans l'activité

#### Mots clés pour décrire les savoir-faire :

Réaliser ..... en tenant compte de

Utiliser (des techniques / des outils / des produits)

Rechercher

Identifier / reconnaître

Organiser

Rédiger

Accompagner / stimuler

Ecouter / s'exprimer

Expliquer

Choisir

Contrôler

Anticiper

Apprécier

Discerner

Adapter

Proposer

Planifier

Évaluer

Analyser

Diagnostiquer

Interpréter

Résoudre

Concevoir

Elaborer

Hierarchiser

Synthétiser

Optimiser

Conseiller

Argumenter

Convaincre

Négocier

Développer

G.Boudet / DHOS-P2

Séminaire ENA : 6 mai 2004 - 15 juin 2004



# Exemple

## Description des unités de compétences

**Unité de compétence :**  
**Identifier les besoins fondamentaux d'une personne et adapter la réponse**

### ☀ Savoir-faire

- Observer et écouter l'expression des besoins
- Identifier chez la personne les besoins prioritaires liés à la situation
- Prendre en compte la culture et les habitudes de vie de la personne, ses choix et ceux de sa famille
- Adapter la réponse

### ☀ Connaissances associées

- Les besoins fondamentaux de l'être humain aux différentes étapes de la vie
- Le concept de soin
- La démarche de soins
- Notions d'anatomie – physiologie
- Notions de sociologie : l'environnement culturel (rites, habitudes, religions, ...), familial, ...
- Notions de psychologie

G.E



## Élaboration des critères d'évaluation

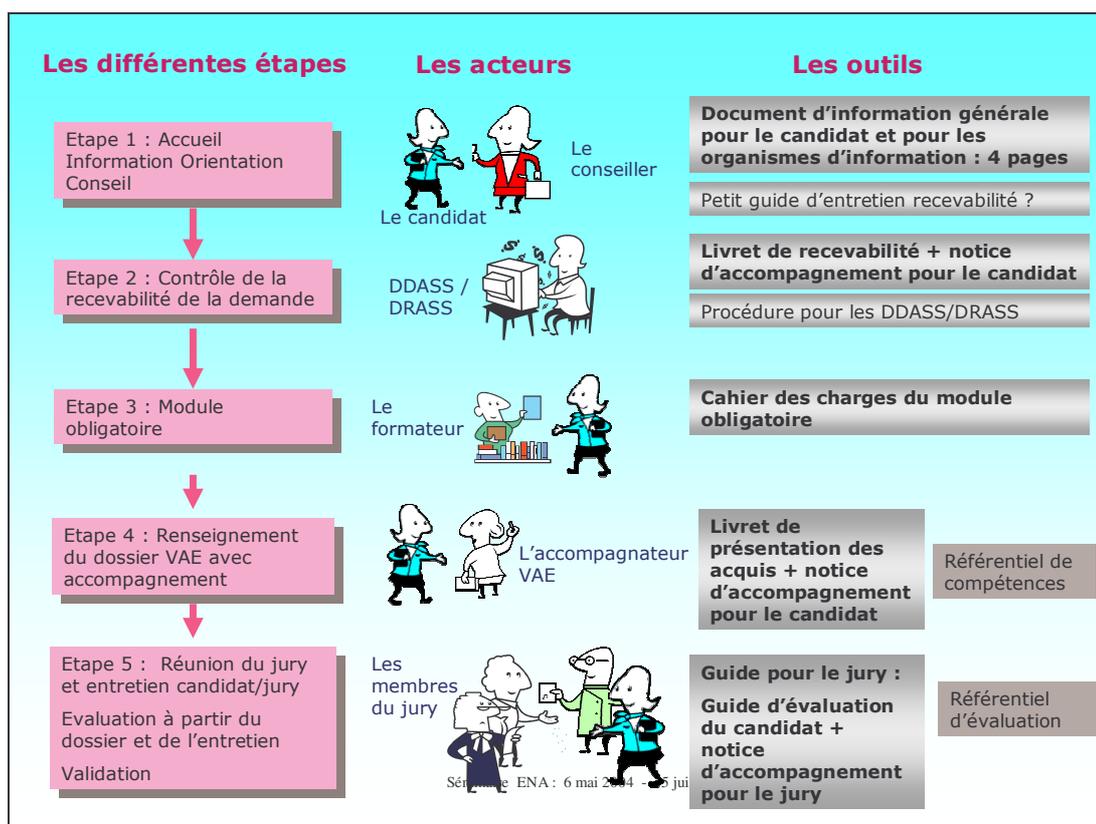
**Critères d'évaluation :**  
 Qu'est-ce qui permet de dire que la compétence est maîtrisée ?  
 Que veut-on vérifier ?  
 Dans une situation d'apprentissage, d'encadrement, d'évaluation,  
 quels points allez-vous particulièrement vérifier ?

**Exemple :**

**Pour plusieurs exemples de situations rencontrées :**

- ☑ Le candidat a identifié les besoins de la personne dans les domaines bio – psycho et sociaux.
- ☑ Le candidat a identifié la priorité dans les besoins
- ☑ La réponse apportée est pertinente





## Les éléments clés : le dossier

**Présentation personnelle**

**Descriptif des emplois occupés**

**Attestations**

**Descriptif des activités réalisées**

**Questionnement sur les activités réalisées, les situations et types de patients rencontrés, ...**

*Ce questionnement est bâti à partir du référentiel de compétences et des critères d'évaluation.*

*Le dossier doit être adapté au diplôme et au public visé (capacité de passage à l'écrit).*

## Le diplôme modularisé

Le diplôme est modularisé et acquis pour tout candidat qui dispose des 8 unités validées.

Unité de compétence 1	Critères évaluation
Unité de compétence 2	Critères évaluation
Unité de compétence 3	Critères évaluation
Unité de compétence 4	Critères évaluation
Unité de compétence 5	Critères évaluation
Unité de compétence 6	Critères évaluation
Unité de compétence 7	Critères évaluation
Unité de compétence 8	Critères évaluation

G.Boudet / DHOS-P2

Séminaire ENA : 6 mai 2004 - 15 juin 2004

## Travaux d'élaboration du référentiel de compétences

Référentiel d'activités → Référentiel de compétences

- 1 – Dispenser des soins d'hygiène et de confort à la personne
- 2 – Observer la personne et mesurer les principaux paramètres liés à son état de santé
- 3 – Aider l'infirmier à la réalisation de soins
- 4 – Assurer l'entretien de l'environnement immédiat de la personne et la réfection des lits
- 5 – Entretenir des matériels de soin
- 6 – Transmettre ses observations par oral et par écrit pour maintenir la continuité des soins
- 7 – Accueillir, informer et accompagner les personnes et leur entourage
- 8 – Accueillir et accompagner des stagiaires en formation

Unité 1 : Accompagner une personne dans les actes essentiels de la vie quotidienne en tenant compte de ses besoins et de son degré d'autonomie

Unité 2 : Apprécier l'état clinique d'une personne

Unité 3 : Réaliser des soins adaptés à l'état clinique d'une personne

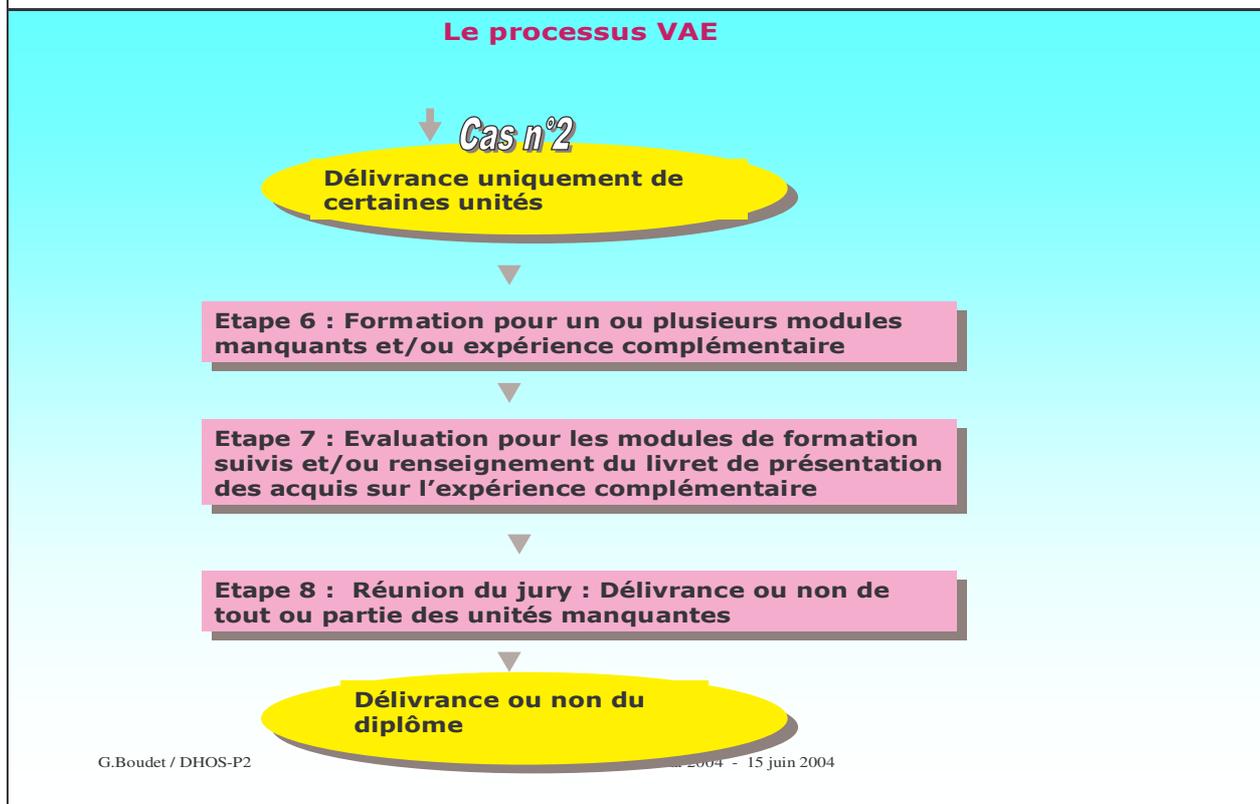
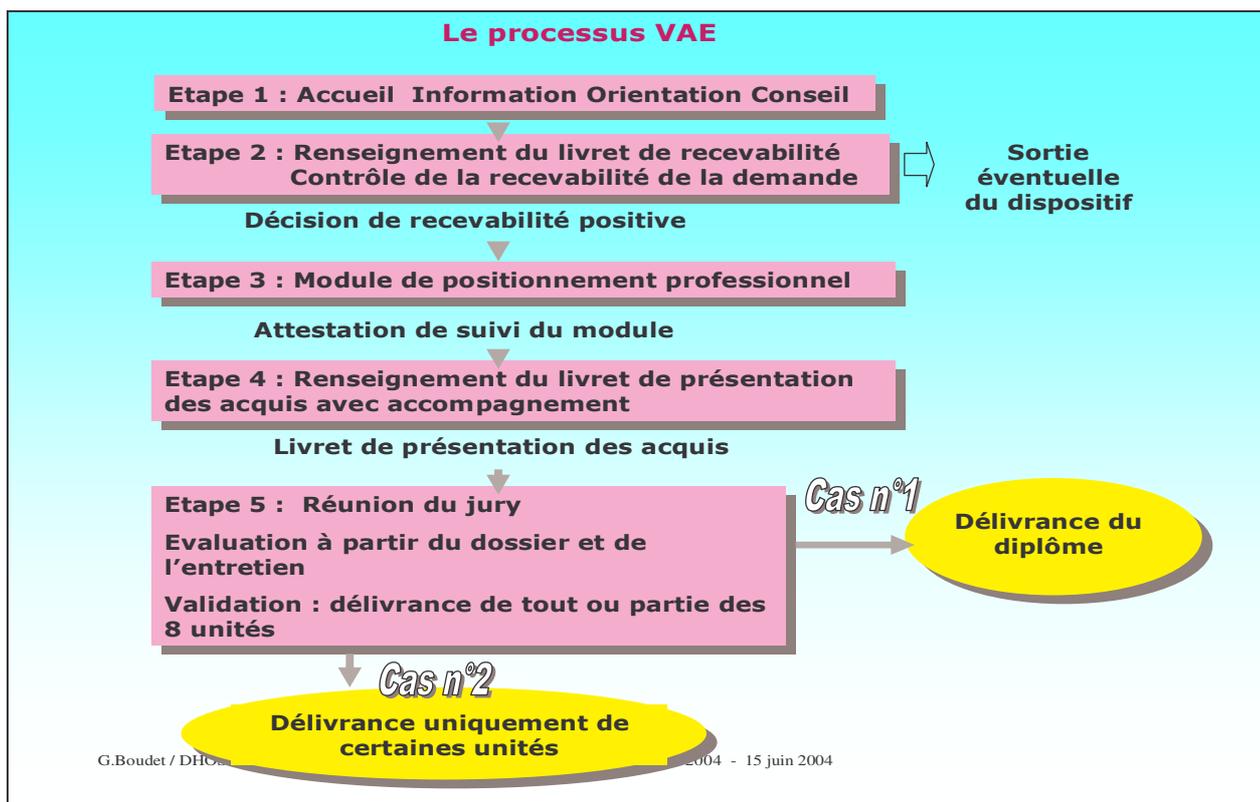
Unité 4 : Utiliser les techniques préventives de manutention et les règles de sécurité pour l'installation et la mobilisation des personnes

Unité 5 : Établir une communication adaptée à la personne et à son entourage

Unité 6 : Utiliser les techniques d'entretien des locaux et du matériel spécifiques aux établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux

Unité 7 : Rechercher, traiter et transmettre les informations pour assurer la continuité des soins

Unité 8 : Organiser son travail au sein d'une équipe pluriprofessionnelle



## **La VAE dans les professions de la santé**

**Guy BOUDET**  
**DHOS**

### **II/ TEXTE DE LA PRESENTATION ORALE ET DISCUSSION**

#### **ACB**

On va ouvrir le chantier du sanitaire et social avec la participation de M. BOUDET de la DHOS, sur la place donnée maintenant de plus en plus large donnée à la VAE dans les métiers du sanitaire.

On a vu hier la problématique du diplôme des aides-soignants, les problèmes en perspectives sur les métiers de l'infirmière, les diplômes complémentaires des autres métiers de la santé, des métiers de l'hôpital, des techniciens des hôpitaux, des ouvriers ....

Ensuite avec Mme Jacquard DRH de l'APHP, comme l'a dit Mme Rose-Marie Van Lerberghe, on va voir une politique volontariste d'ouverture à la VAE dans cette entreprise

Cependant pour elle, les choses ne vont pas encore assez vite...

#### **Guy BOUDET**

Je vais tracer les contours de la mise en œuvre de la législation relative à la VAE sur les diplômes du secteur sanitaire :

#### **1<sup>er</sup> point : la modification du code du travail et du code de l'éducation**

Elle a son importance : le fait que dispositif ait modifié le code du travail et le code de l'éducation, a pour nous une conséquence qui est claire pour les diplômés du domaine sanitaire :

- certains sont sous un régime dit de **double certification**, Ministre de l'Enseignement supérieur et Ministre de la Santé,
- d'autres des diplômes dits à finalité professionnelle, donc sous le régime de droit commun, pour lesquels le Ministre de la Santé est le seul certificateur.

Cela représente un ensemble de **quinze diplômes** sur lesquels on a commencé à travailler les accès par la VAE.

**2<sup>ème</sup> point** : sur ces quinze diplômes il y a des diplômes :

- de niveau V, notamment les diplômes professionnels d'aide-soignant et celui d'auxiliaire de puériculture.
- de niveau III, notamment le diplôme d'État d'infirmier, d'infirmier spécialisé.
- des diplômes plus spécialisés, du secteur médico-technique, de la rééducation.

L'offre de certification est visible grâce au *Répertoire* de la CNCP

La VAE on est donc dans le champ commun ce qui est particulier.

*Une nuance avec la reconnaissance de l'expérience professionnelle dans le champ de la fonction publique* : c'est un dispositif un petit peu différent, où la *reconnaissance de l'expérience professionnelle*, vise à permettre l'accès à des corps, à des grades. C'est un peu différent, mais il y a certains points communs. Ce champ est particulier, en ce qui concerne nos diplômes.

**Il y a deux grandes Directions qui interviennent au sein du Ministère de la Santé, sur un champ de compétences complémentaire :**

1. **La Direction de l'hospitalisation et l'organisation des soins**, à laquelle j'appartiens, qui a pour mission de traiter les **questions d'exercice professionnel**. Le champ de la VAE vise à l'évidence à valider des exercices faits dans certaines conditions.
2. **La Direction générale de la Santé**, qui intervient en complément : elle a pour charge de traiter les **questions de besoins de formation**, et donc elle a la maîtrise de ce qui conduit aux diplômes dans les formes classiques.  
C'est un élément qui nous a amené à travailler de façon complémentaire, dans le contexte particulier de ces diplômes: nous avons un champ de formation scolaire traditionnelle qui est fort, qui est vraiment le principe, avec des formations au minimum d'une année, et en règle générale de trois ans,

par lesquelles passent tous les professionnels. Donc pour eux le fait de passer par un cursus de formation est important.

**La question des professions réglementées rentre aussi dans le champ de la discussion sur la VAE : on entend par professions règlementées les professions inscrites au Code de la Santé publique, avec des actes qui sont protégés. C'est-à-dire que l'on est en exercice illégal si l'on n'a pas le diplôme et si l'on exerce.**

Donc :

- il y a la fois des problèmes d'enjeux sur la question de l'exercice.
- il y a également la garantie d'apporter des soins de qualité dans les impératifs de la santé publique.
- il y a peut être l'idée de rechercher des dérogations le cas échéant.
- il y a des enjeux forts au regard de l'appareil de formation existant :
  - Est-ce que la VAE va s'inscrire en concurrence ou en complémentarité ?
  - Quel accompagnement ?
  - Quel impact sur les programmes de formation ?

**La loi étant publiée en 2002**, les textes d'application étant intervenus tout au long de l'année 2002, nous-mêmes avons travaillé en 2003 sur une approche de la notion de métiers, pour familiariser un certain nombre de nos partenaires sur ces questions, c'était important.

**On a démarré les chantiers de la VAE à partir de 2004 avec des priorités :**

On commence à travailler sur cinq diplômes :

1. le diplôme professionnel d'aide-soignant
2. puis on va enchaîner sur celui d'auxiliaire de puériculture
3. puis de préparateur en pharmacie hospitalière
4. puis infirmier d'État
5. et infirmier de bloc opératoire diplômé d'État

**La méthodologie de mise en place de la VAE**

On a utilisé une méthodologie à la fois concertative et participative.

Ces diplômes permettent un exercice dans tous les secteurs professionnels du domaine sanitaire :

**Secteur public** : avec des règles particulières, notamment souvent des règles autour d'un statut.

**Secteur privé** : le secteur privé à but lucratif et le secteur privé à but non lucratif.

**Dans cette démarche on s'est efforcé d'impliquer tous les partenaires.**

On a également impliqué les OPCA, puisque leur place est importante sur la **sensibilisation des salariés.**

Il y a des **questions liées au temps de formation**, qui sont une conséquence du dispositif.

On a surtout associé les professionnels, soit les représentants des salariés, soit les représentants des employeurs, plus des personnalités qualifiées et des responsables de formation.

Cela nous a permis de travailler avec deux groupes de travail :

**1 / un groupe dit restreint** qui a réfléchi à tout ce qui était lié aux activités et aux compétences.

**2/ un groupe élargi** qui validait.

**3/ un comité de pilotage**, dans lequel on a fait figurer :

- **La DHOS et la DGS** qui co-présidaient.
- D'autres directions comme la **DGAS** qui intervient sur les diplômes du social et on a des points communs avec cette Direction.
- **L'Éducation nationale** qui est bien sûr est concernée.
- **Des représentants de la CNCP.**
- **Des représentants des services déconcentrés du Ministère de la Santé** puisque le traitement des dossiers et des procédures se fera à ce niveau.

La méthodologie construite a été basée sur des questions de :

- **éléments de validité**
- **référentiel de compétences,**
- **référentiel d'évaluation** construit sérieusement, crédible et légitime auprès des professionnels.

C'est toute la démarche menée avec la volonté de rendre le processus de VAE **reproductible, fiable et relativement impartial.**

L'exemple sur le plan professionnel d'aide-soignant, reprend en fait ces différentes étapes à savoir :

1. travailler sur les activités de l'aide-soignant
2. travailler sur les compétences

3. En même temps élaborer des modalités et des critères d'évaluation, ce qui nous a permis de constituer le dossier de VAE du candidat.

**On dit que le dossier VAE pour le diplôme professionnel d'aide-soignant est un petit peu complexe : c'est certain que le dossier est très construit autour des compétences et de la nature des activités et des compétences que le candidat à la VAE doit démontrer.**

**Le dossier VAE est très professionnel, ce qui accrédite l'idée que c'est une démarche légitime d'une part et d'autre part que la VAE ne conduit pas à un diplôme au rabais.**

On s'est inscrit dans la volonté d'un diplôme unique, accessible par différentes voies, la loi a prévue cette quatrième voie, il s'agit de la mettre en œuvre.

**Néanmoins il y a deux aspects pour lesquels on a tenu compte des spécificités du monde hospitalier :**

1. **Inscrire pour le diplôme professionnel d'aide-soignant un temps de formation préalable au dispositif VAE** parce que c'est un diplôme de niveau V. Les candidats sont des *personnes faisant fonction*, et elles exercent les activités pour tout ou partie. Ces personnes là ne sont pas passées par nature et par essence par le système scolaire.

**Par contre on a estimé utile d'inscrire un temps de formation limité à 70 heures, obligatoire pour tous candidats** entre le moment où elles sont déclarées recevables sur la base de la procédure VAE classique et celui où elles se présenteront devant le jury, qui décidera lors d'un entretien s'il peut valider certaines ou la totalité des compétences.

**C'est un élément dérogatoire au système de la VAE qui nous paraît utile** parce qu'on a affaire à des personnes qui par essence sont peu qualifiées, n'ont pas toujours accès aux dispositifs de formation, et qui peuvent tirer profit de ce temps de formation, qui va les mettre dans la perspective de constituer un dossier et ensuite de rencontrer un jury. (Ce qu'elles n'ont pas l'habitude de faire.)

2. **Deuxième élément tant soit peu dérogatoire : pour cadrer avec l'exercice minimum de trois ans prévu par la loi, on a décidé de passer par trois étapes, assez rapides :**

- la première année de la mise en place (2005) on a demandé 5 ans d'exercice.
- l'année suivante : 2006, 4 ans.
- la troisième année : 2007, 3 ans.

On peut penser en effet qu'il y a un « stock » important de *personnes faisant fonction* dans les différents secteurs. Cette mesure nous permet d'écouler ce stock et d'avoir une approche progressive pour s'acclimater au dispositif. C'est comme cela qu'on a monté tout le processus de VAE

Le travail est fait sur la notion d'activités et dans sa définition le référentiel d'activités repose sur des points très précis qui décrivent les activités de l'aide-soignant, et ses compétences telles qu'on cherche à les identifier...

Dans la construction on s'est efforcé chaque fois de proposer un certain nombre d'éléments pour qu'ils puissent servir de questionnement aux candidats et aux jurys :

*« Comment moi candidat suis-je capable de parler de ce que je fais ? Comment moi membre du jury je vais poser des questions sur des secteurs qui sont finalement peu traditionnels pour moi ? »*

Le jury habituellement travaille sur les connaissances acquises en temps de formation, là ce qu'il valide c'est l'expérience et pas les connaissances en tant que telles. Donc on a mis au point une **série d'outils**, notamment un **guide-entretien pour le jury**.

Et dans la dimension certification l'idée est de répondre à la question : *« Comment évalue-t-on et comment valide-t-on les compétences et les connaissances nécessaires pour ce métier ? »*

- Ce qui nous a amené à avec les services d'un consultant à **décrire les activités et les savoirs-faires mobilisés**
- A utiliser un **vocabulaire très précis** pour avoir une description solide et incontestable : un exemple **la description d'une unité de compétences** qui définisse les besoins fondamentaux de la personne.
- **Les savoirs-faire, les connaissances associées, figurent dans le dossier**
- **Les critères d'évaluation qui permettront aux candidats de voir comment** et pour lesquelles raisons il est capable d'identifier les besoins de la personne, comment il se comporte vis-à-vis de ces points, qui sont

importants, et qui permettent effectivement de travailler sur la nature des activités et des compétences exercées.

**On a donc cinq étapes dans la démarche VAE et une série d'outils proposés pour chacune de ces étapes :**

- **L'étape initiale c'est l'accueil, l'information, l'orientation** : il faut que le candidat s'oriente vers la bonne certification.
- **Le temps de recevabilité de la demande** est celui d'un contrôle de la demande sur la base d'un premier livret, et ce sont les services déconcentrés du ministère qui en sont chargés.  
Une particularité technique chez nous : ce diplôme est le seul qui soit piloté par les DAS, alors que tous les diplômes du sanitaire et du social sont centrés sur la DRASS . Donc là c'est la DRASS qui assure la recevabilité mais on peut retirer un dossier en DAS.
- **Ensuite il y a ce temps de formation obligatoire**, qui implique des formateurs pris sur le marché de la formation.
- **Ensuite il y a une inscription pour la présentation du livret de VAE**, avec un accompagnement.
- **Et enfin il y a l'entretien du jury** avec le candidat.

**C'est le dispositif tel qu'il se présente, cela veut dire que l'élément clef c'est le dossier du candidat. On a choisi la notion de dossier qui nous paraît la plus opérationnelle** plutôt que la mise en situation professionnelle car pour de nombreuses raisons pratiques on ne serait pas à même de la faire fonctionner correctement.

À partir du moment où l'on a déterminé les compétences de l'aide-soignant, **la deuxième phase à réaliser est l'adaptation du programme de formation.**

**Le programme de formation**

**On déterminé huit modules de compétences**, qui permettront de valider effectivement le temps d'exercice du candidat. Il y a **huit activités principales** et

**huit compétences** pour permettre au candidat d'aller devant le jury avec de bonnes chances de réussite.

**1<sup>er</sup> cas** : il a les huit compétences, validées par le jury, il obtient délivrance du diplôme.

**2<sup>ème</sup> cas** : seules certaines compétences sont validées, cela veut dire que le candidat a cinq ans pour obtenir ces modules complémentaires.

Ce qui entre en lien avec le dispositif de formation. Nous sommes en train d'adapter le programme de formation. C'est la Direction de la Santé qui le fait pour que les validations puissent s'opérer correctement.

On a publié la procédure (arrêté du 25 janvier 2005) qui permet de retirer les dossiers.

## **Il y a maintenant des perspectives favorables.**

C'est un dispositif nouveau.

**C'est nouveau pour le monde de la santé aussi puisque avant 2002 la notion de VAE lui était assez étrangère :**

**1/ le premier élément sur lequel il faut évoluer c'est de modifier notre culture centrée autour du diplôme.**

**2/ Le deuxième élément à assurer, c'est de donner la capacité aux services déconcentrés à adapter leur charge de travail à la VAE, avec des éléments d'amélioration qu'on est en train d'apporter.**

**3/ Il y a également à améliorer le travail des jurys :**

- Les jurys ont l'habitude de travailler sur de l'évaluation de connaissances et non sur celle des compétences des candidats. Ils sont même au départ assez circonspects.

- **Toujours est-il que dans la démarche qu'on a entreprise on va leur donner des outils, dont celui de l'unicité des jurys** : on va modifier la composition des jurys pour tenir compte de la loi du 17 janvier 2002 qui inclue une proportion plus grande de salariés et de travailleurs.

**4/ On note d'autres éléments positifs notamment :**

**A/ La présence d'acteurs nouveaux dans le champ de la VAE :** qui interviennent désormais dans le champ de la formation aussi bien sanitaire que sociale :

**Avec la loi de décentralisation, le financement des écoles et des instituts passe au niveau régional d'une part et d'autre part l'implication de la Région sur la VAE est pointée par la loi.**

**B/ La VAE peut être un facteur d'économie sur les coûts de formation:**

Dans le contexte hospitalier qui est souvent celui de la promotion, il faut la payer cher: toute une durée de formation, soit au minimum une année pour un diplôme d'aide-soignant.

**En interrogeant les programmes de formation dans le contexte de la VAE, on peut régler que les temps de formation correspondant à certaines compétences manquantes.**

**C/ Enfin l'idée de la DHOS est de continuer à travailler sur d'autres diplômes accessibles par la VAE :** le prochain diplôme dans un mois sera le **diplôme d'auxiliaire de puériculture** qui a des liens avec celui d'aide-soignant.

## Questions à Guy BOUDET

### ACBENHAMOU

Pourriez-vous nous dire un mot, parce que c'est un sujet récurrent, sur le problème des professions règlementées, celui d'infirmière, projet sur lequel il semble que vous travaillez.

Quels sont les verrous qu'il faudrait faire sauter pour qu'il soit possible qu'une aide-soignante puisse avoir la possibilité d'acquérir une expérience sur des actes qui pour l'instant lui sont interdits.

### Guy BOUDET

Le fait qu'ils soient interdits est significatif, ce n'est pas l'effet du hasard. Mais de la question de l'exercice règlementé c'est quelque chose de relatif malgré tout.

#### **La démarche et les aspects de la réglementation :**

##### **1. L'aide-soignant :**

**Son activité découle de la délégation que lui donne l'infirmier : l'infirmier a un rôle dit prescrit**, c'est-à-dire qu'il exécute les prescriptions du médecin,

- **Mais il a un rôle propre** qui s'est dégagé au fil des années,
- Et c'est dans ce rôle propre **qu'il peut déléguer à un auxiliaire** qui est l'aide-soignant. C'est autour de ça qu'est articulé le référentiel des activités et des compétences de l'aide-soignant, tel que je l'ai succinctement décrit.
- Là la question ne pose pas, **ce n'est pas un exercice règlementé.**

##### **2. L'infirmier :**

En ce qui concerne l'accès au **diplôme d'État d'infirmier**, qu'on devra décrire dans les mêmes conditions, la logique consiste à dire que ceux qu'on pourra valider en termes d'exercice, pour respecter la loi telle qu'elle est faite.

La validation qui peut être faite uniquement dans le rôle propre de l'infirmier, c'est la même chose : sur des **études qui durent environ trois ans** c'est la partie de la formation qui porte sur la compétence de l'infirmier

dans son rôle propre et dans ce qu'il délègue à l'aide-soignant qui est concernée par la VAE.

Et le reste non, ce ne peut pas être validé.

Sur des études qui durent trois ans on pourrait valider **la partie que l'infirmier délègue à l'aide-soignant**, et cela pourrait avoir pour effet d'avoir une durée **d'études de deux ans par la VAE**.

Mais relativisons cela parce qu'il y a beaucoup de diplômes notamment tous les diplômes d'infirmiers spécialisés il y en a certains ....

### AC Benhamou

En aval d'une diplômation d'État, c'est plus facile. Le verrou du diplôme d'État est plus délicat à envisager par la VAE

### Guy BOUDET

Exactement, il n'y a pas exercice illégal et donc on pourra valider plus facilement !

### AC Benhamou

Infirmière du bloc opératoire, infirmière anesthésiste, puéricultrice, là le champ est ouvert.

### Guy BOUDET

Là le champ est plus large, ça ne veut pas dire qu'on n'aura pas de problème.

### AC Benhamou

Ça ne veut pas dire que c'est simple, **il ne va pas « tuer » les écoles de formations**.

### Guy BOUDET

C'est bien cela, on est dans cette approche, qui devrait quand même éviter de créer trop de remous dans le contexte des professionnels que l'on connaît.

Il nous paraît à la fois raisonnable et **conforme au droit**, mais par ailleurs on ne ferme pas complètement la porte.

Puisque, et vous l'avez dit, **l'exercice illégal c'est au regard du droit français**, on peut parfaitement avoir des **candidats issus de l'union européenne** qui se présentent...et pour lesquels **la notion de droit français n'est pas la même...**

## ACBENHAMOU

### La porte européenne

Vous ouvrez troisième porte que je voulais ouvrir, c'est la porte européenne de l'entrée dans de ces activités.

On va peut être avoir des candidats européens par la VAE, car nous avons un besoin important en personnel on le sait déjà, (dans mon établissement il y a des infirmières espagnoles, etc....)

On ne voit pas comment ce problème ne se poserait pas au plan européen. **On va récupérer des candidats VAE par la voie européenne.**

## Guy BOUDET

Il y a deux choses :

### 1. la circulation des diplômés au sein de l'Europe :

Les Espagnols c'est le cas ont les mêmes diplômes qu'en France, quand ils viennent exercer, sous réserve de maîtriser la langue.

On peut parfaitement les faire venir, c'est un programme qui a pas mal marché quand on était en situation de pénurie, ce qui est beaucoup moins le cas actuellement, c'est un exemple.

### 2. les réglementations nationales :

Vous pouvez avoir des cas de figure, où selon les réglementations nationales, ce qui est considéré en France pour des raisons historiques liées à la relation entre le médecin et l'infirmier notamment, soit complètement différent vu d'un autre pays.

Donc en ayant bien décrit ce que sont les activités et les compétences de l'infirmier qui sont évaluées par la VAE, ce dispositif puisse permettre éventuellement de **valider un exercice, qui n'est pas illégal** en Espagne ou dans un autre pays ; en Grande-Bretagne par exemple, où les relations sont différentes entre le médecin et l'infirmier. Là **en ayant un référentiel solide le jury peut parfaitement valider cette expérience.**

**Mais pour le ressortissant Français qui aurait eu un exercice illégal, juridiquement, la loi fut-elle de VAE, (et on a vu l'analyse**

de la mission juridique du Conseil d'Etat là-dessus), ne peut pas avoir eu pour effet de permettre de valider l'exercice illégal : donc on reste dans ce cadre là et juridiquement cela nous paraît fondé.

### ACBENHAMOU

En poussant **le paradoxe**, qu'un aide-soignant français qui voudrait avoir une expérience professionnelle considérée illégale chez nous, aille en Belgique la chercher, et revienne la faire valider chez nous

### Guy BOUDET

Cela se passe souvent vis-à-vis des Belges, mais dans un autre contexte, c'est la question des quotas dans les formations.

### ACBENHAMOU

Est-ce que c'est possible ?

### Guy BOUDET

Pour les masseurs-kinés entre le quota français et le nombre de masseur-kinés qui ont fait des études en Belgique et qui ensuite demandent la validation d'exercice en France, ça double le nombre de quotas.

### ACBENHAMOU

La VAE et les professions réglementées n'est pas mono-centrée sur la santé et le métier d'infirmière : **c'est un problème transversal à d'autres professions**, les vétérinaires, les métiers du droit (huissier, notaire, etc.) où il y a des actes réglementés, qui ne sont pas accessibles en dehors des formations initiales et des diplômations ;

Cela a été parfaitement signalé dans le *Rapport Cahuc-Kramratz*, qui pointe **un certain nombre de professions qui pourraient donner lieu à un développement de l'emploi, parce qu'il y a dans ces métiers un potentiel d'emplois énorme**, et pour lesquels on pourrait avoir un **afflux de personnels européens** moins contraints qu'en France pour accéder à ces métiers par une pratique professionnelle acquise en dehors des circuits de la formation et de la diplômation à la française, et

qui viendront prendre peut être les places qui leur seront probablement offertes chez nous **grâce à la VAE**

## **Guy BOUDET**

### **Médecins étrangers et VAE**

Une remarque qui n'est pas provocatrice notamment à l'égard **du diplôme de médecin** :

Lorsque vous regardez la manière dont les médecins étrangers exercent en France, ils doivent suivre un parcours particulier pour accéder à une reconnaissance, (-et déjà quand on parle de VAE pour les professions règlementées, on n'est pas forcément bien reçu -).

**On n'a pas encore discuté de la VAE pour l'accès à un diplôme pour les docteurs en médecine :**

C'est sûrement une question qui pourrait se poser, puisque là aussi, **selon les niveaux**, on a toute une variété de médecins européens ou autres, qui exercent dans les hôpitaux français ; on peut considérer que leur pratique est bien présente, et qu'elle gagnerait et mériterait d'être validée.

**On a l'impression que les portes sont encore plus difficiles à franchir, mais je reconnais aussi on est sous une double certification dans ce domaine , celle de l'Education nationale et celle de l'Enseignement supérieur.**

## **ACBENHAMOU**

Sans trop vouloir me répéter, hier on a parlé des jurys praticiens hospitaliers, des PAC, où il y a des médecins étrangers qui se présentent avec des diplômes considérés comme de moindre valeur que les nôtres « *ils n'ont pas passé les filtres des concours de l'Internat, etc....* »\_la **réaction corporatiste des jurys** c'est de dire en général, comme il y a une note donnée aux titres et travaux et que « *forcément cette note est quasiment faible* », on arrête la progression du candidat par ce moyen là.

## **Guy BOUDET**

On n'est pas encore sur la bonne voie, on essaie

## **ACB**

Tout n'est pas résolu

On reprendra les questions et le débat après l'intervention de Mme Jacquart

## Quelle est la politique VAE de l'APHP ?

### Mme JACQUART

### RH, APHP

Je vais vous donner une illustration de ce qui se fait à l'Assistance publique qui se veut non pas représentative de ce qui se fait dans le monde de la Fonction publique hospitalière même si l'AP est significativement implantée en Ile de France puisque c'est à peu près la moitié de la Fonction publique hospitalière, c'est

- 92000 personnes
- 40 hôpitaux
- 5 milliards d'euros de budget
- 25000 lits

Pour reprendre quelques chiffres significatifs ;

Nous avons vécu les choses avec une volonté de Direction générale très forte de mettre en œuvre la VAE, et puis on s'est parfois un peu cassé le nez et les dents, même si on avance de manière positive, à la fois en voulant le faire sur les métiers réglementés, tout en sachant, ( M Boudet l'a bien évoqué) là nous sommes un peu suivistes, mêmes si nous sommes volontaristes pour nous engager dans ce sens, mais en même temps il y a d'autres métiers à l'hôpital que les métiers de santé, il y a les métiers techniques, administratifs sur lesquels nous avons voulu avancer.

Trois points donc :

- **la VAE c'est bien**, on a envie mais ce n'est pas facile au quotidien.
- **ça marche mieux si c'est intégré dans une politique de ressources humaines.**
- **si on pouvait faire quelques propositions entendues ce serait bien.**

**Nous avons démarré la VAE avec les techniciens et les ouvriers**, avec une véritable volonté et un engouement réels de ceux-ci pour s'engager dans la démarche même si en termes d'information et de communication ça a été difficile.

Nous avons, à peu près en une année, enclenché **une centaine de VAE**, quelques uns ont eu leur diplôme ou leur titre, mais la démarche est encore en cours.

**Si la VAE est une véritable chance, on l'a vu, il y a une adhésion quasi totale sur cette démarche**, on s'aperçoit bien que **les professionnels de santé et les partenaires sociaux, chez nous, je ne parle pas de l'environnement externe, ont parfois exprimé un certain nombre d'interrogations et de réserves** et qui sont tout à fait compréhensibles et vis-à-vis desquels **le premier travail de l'entreprise c'est d'essayer d'entamer le dialogue**, non pas la persuasion, à tous crins et à toute force, **mais d'essayer de comprendre qu'on n'y perd pas par rapport à nos**

**repères et à nos valeurs, surtout quand dans une culture comme la nôtre, la question du diplôme et des formations traditionnelles, est à ce point importante, a du sens, est une valeur extrêmement forte.**

### VAE et progression de carrière

Un autre élément qui est celui-ci de **difficulté tout à fait importante** : la VAE c'est bien, on l'a mise en place, mais ceci dit, on a une difficulté extrême pour pouvoir transformer celle-ci en **progression de carrière et éventuellement** je dirais en **évolution professionnelle ou promotionnelle**, quand il y a une véritable coïncidence entre les besoins de l'institution et les diplômes acquis par la VAE.

C'est moins vrai pour les professionnels de la santé, mais surtout pour les personnels ouvriers techniques parce que :

- une fois que le diplôme a été acquis, il y a la possibilité chez nous de passer un **concours qui n'est pas le concours habituel**, sous formes d'épreuves écrites ou orales, mais de passer un **concours sur titre**, puisque effectivement dans les Fonctions publiques et à la Fonction publique hospitalière pour pouvoir être recruté ou passer d'un emploi à un autre, d'un grade à un autre, **le concours est une obligation.**

Cet **élément supplémentaire s'impose à** chacune des personnes qui veut miser sur sa reconnaissance de compétences, le diplôme acquis par VAE, pour pouvoir accéder à autre chose.

**Pour les professionnels techniciens ou ouvriers**, la possibilité du concours sur titre qui, lui, prend en compte le diplôme et l'expérience professionnelle, traduite aussi par écrit, est un élément qui peut permettre de débloquer cette opération

- Par contre quand on est sur **les concours administratifs, on est dans un système qui a peu de cohérence** : un diplôme qui aura pu être acquis, par exemple un BTS de secrétariat, de toute façon **la personne sera obligée de passer le concours avec les mêmes épreuves qui font appel à d'autres compétences que celles de l'expérience professionnelle ...**

### ACBENHAMOU

C'est un sujet très important qui mériterait peut être une évolution de la réflexion sur les concours administratifs, qui reprennent les connaissances fondamentales acquises en milieu scolaire...

### Mme JACQUART

**Absolument !!!**

### **ACBENHAMOU**

Une évolution sur les concours administratifs, qui reprennent effectivement les connaissances fondamentales acquises en milieu scolaire, formation initiale, **ces modalités font que la VAE n'a pas de sens par rapport à cela.**

On va remettre les candidats, par ailleurs reconnus compétents pour l'exercice par la VAE, en condition d'échec. Il y a un manque de cohérence.

Un débat est nécessaire et peut être une réflexion de fond sur ces concours qui contredisent le principe de la VAE

### **G. BOUDET**

La remarque que je fais c'est la façon dont dans la Fonction publique on peut avoir l'équivalent de la VAE.

La VAE c'est pour acquérir des titres et diplômes. Quand on est recruté par concours sur titre : très bien, si vous avez acquis vos diplômes fussent-ils par la VAE vous pouvez postuler

Par contre les autres concours sont organisés de manière différente et la question qui se pose et qui est soulevée là c'est : comment peut-on reconnaître l'expérience professionnelle d'une manière générale, pour accéder à un corps, puisque dans la Fonction publique c'est cela : accéder à un corps

Il faut savoir que sous l'empire d'une **loi du 3 janvier 2001**, qui est une loi relative à la résorption d'emplois précaires et la modernisation du recrutement dans la Fonction publique, deux dispositifs ont été indiqués par la loi,

- **un dispositif à titre non pérenne** pour les gens qui relevaient du précaire où il y a une reconnaissance qui a été mise en place
- **Et puis un dispositif pérenne, qui n'a pas été publié à ce jour, et qui devrait sortir.**

Mon intervention consistait à dire que la Fonction publique actuellement réfléchit à une hypothèse qui permettrait d'avoir une voie d'accès, puisque aujourd'hui, la seule reconnaissance est ce qu'on appelle **le choix**, n'est pas très bien formalisée, cela nécessite d'avoir en amont cette définition des activités et des compétences pour accéder à un corps, mais c'est cet esprit là dans lequel la Fonction publique semble vouloir s'engager.

On le verra en 2005 si c'est confirmé

### **M. VERRIER DGAS**

C'est exactement cela. Aujourd'hui le dispositif est un peu bancal dans les trois Fonctions publiques : État, Collectivités territoriales, Fonction publique hospitalière.

Pour que le dispositif soit complet, il faut qu'à côté de la VAE, qui sert à obtenir un diplôme, il puisse y avoir **des dispositifs qui permettent de reconnaître l'expérience professionnelle à candidat à certains postes dans la Fonction publique, sans diplôme**, et ça c'est en construction.

Le dispositif législatif existe, il vient d'être cité par Guy Boudet, c'est une **loi de janvier 2001 dite la *Loi Sapin***, c'est ce dispositif là qui est en construction du côté de la Fonction publique, pour les trois Fonctions publiques, et seulement à ce moment là on aura un panorama cohérent.

### Michel BLACHÈRE

Je vais peut être dire un gros mot mais est-ce que ce n'est pas inventer des CQP de la FP, parce que ça ressemblerait beaucoup à cela, c'est-à-dire des **qualifications professionnelles qui permettent d'accéder à des emplois** ? C'est peut-être complètement erroné...

### Régis REGNAULT CGT

En complément de ce qui vient d'être dit et non pas en contradiction : ce qui me gêne un peu c'est le caractère un petit peu lapidaire de la formule, **parce que la VAE n'a pas d'impact direct sur la progression de carrière**, si on considère que la carrière c'est une fonction qui reste pendant quarante ans !

Mais si on considère la carrière comme un carrière avec **un effet de mobilité**, on s'aperçoit qu'au contraire la VAE, en ce qui concerne par exemple les **concours internes** mais aussi les **concours externes** pour les gens qui viennent de l'extérieur, et qui viendraient dans les professions de santé, **la VAE peut avoir un impact remarquable** au même titre que ce qui est dit dans le deuxième paragraphe sur les personnels ouvriers et techniques

### La question en effet est : qu'est-ce qu'on entend par carrière dans la Fonction publique ?

D'autant plus quand on sait que la **Fonction publique c'est en effet une logique de carrière et non pas une logique de poste ou une logique d'emploi**

Je suis dans la Fonction publique, pas la Santé et l'Éducation nationale, j'ai eu à passer un concours qui pouvait être à la fois à l'époque, on avait le droit, soit interne soit externe, maintenant il faut choisir, pour changer de grade, mais ça a été

en fait, quand on regarde les dispositions sous lesquelles j'étais couvert, **ça a été un changement, non pas de grade, mais un changement carrément de corps**, je pense concrètement au passage des professeurs des lycées professionnels du premier grade au deuxième grade, donc **il y a là une logique à regarder avec précision.**

### ACBENHAMOU

Je suis assez d'accord avec vous, et quand on parle de la « *VAE outil de la restauration narcissique des collègues* » ce ne sera pas le moteur suffisant pour que les salariés, les gens qui s'engagent dans un processus de certification assez complexe, pour qu'ils fassent cet effort et que ce soit juste un petit parchemin qui leur dise « *c'est parfait j'ai un regard objectif sur moi-même c'est formidable ...* » **S'il n'y a pas un autre moteur qui est un moteur d'intérêt dans le sens d'un profil de carrière, d'une élévation, d'une mobilité etc... le processus risque de mourir mort-né...**

### Mme JACQUART

Je partage complètement ce que dit M. Regnault

Il faut regarder en dehors de l'institution de l'entreprise, c'était plutôt ce que je voulais montrer en essayant de regarder quelle est la mobilité entrante et sortante.

Par exemple si on regarde chez nous à l'APHP, je pense qu'on a un **réservoir relativement faible de personnes** qui pourront prétendre s'engager dans un processus aide-soignant, à priori.

**Par contre on aura des besoins qui vont être extrêmement forts** et là on a tout intérêt à travailler avec un certain nombre d'acteurs, la Région par exemple, qui nous dit : « *on peut tout à fait accompagner un certain nombre de personnels, notamment des auxiliaires de vie, dans des associations, dans des maisons de retraite, dans des interventions à domicile, qui sont des personnes souvent sans horizon professionnel et qui se disent :*

*« Mais que pourrait-t-on faire ? »*

Là on peut tout à fait avoir un **tuilage** en commençant à **partenariar** avec ceux-ci, et voyant des personnes qui sont dans des situations professionnelles pour lesquelles on va commencer à bien **identifier les acquis** dans telle ou telle situation professionnelle, pourquoi pas sous des formes à définir en fonction de l'expérience, pour pouvoir organiser la VAE et ensuite faciliter le recrutement dans des établissements de la Fonction publique ou d'autres, ou de chez nous, parce qu'on aura des besoins qui auront été identifiés.

Ce qui est intéressant, ça nous oblige au travers d'une analyse beaucoup plus aigüe de la **gestion prévisionnelle de nos emplois** à

- **être plus audacieux et à faire des paris sur l'avenir**, ce qu'on a vu au travers de notre expérience modeste
- **d'être plus en anticipation et de le construire avec d'autres**

**La VAE ne peut prendre bien et mieux dans une institution, que si véritablement on en fait un élément de gestion des ressources humaines et un élément d'une mobilisation d'une Direction générale**

On a en ce moment l'élaboration de notre plan stratégique à cinq ans. Dans le plan stratégique, il y a un dossier, un point qui est lié à celui-ci qui s'appelle *Le Projet social et professionnel*, nous à l'APHP, nous sommes dans cette logique là et l'Ile de France y sera au travers du schéma directeur, qui sera piloté par l'ARH, dans le courant de l'année 2005 et début 2006.

Ce qui nous est apparu tout à fait important de négocier et de véritablement construire **avec les partenaires sociaux**, c'est **l'inscription de la VAE comme étant un élément majeur du parcours professionnel**, à la fois qui nous permettra peut être de **réorganiser différemment l'offre de formation et de développement des compétences**, à la fois, et il a fallu que nous le disions, parce que **la VAE nous permettra peut être de réaliser des parcours professionnels à moindre coût**, et ce qui nous permettra de **redéployer ces financements là, à destination de populations qui n'étaient pas visées jusqu'à présent**, alors pourquoi pas commencer à **réfléchir sur le DIF**, par anticipation dans les Fonctions publiques, on va y venir de toutes façons, alors si on peut profiter de ce levier là pour avancer, cela pourrait être intéressant.

**C'est un élément qui pour nous est un fil qu'on essaie de prendre, et qui fait que la VAE est un des éléments clef d'une gestion des ressources humaines.**

Dans un établissement comme le nôtre c'est symboliquement un élément important parce qu'il retrouve **ce lien d'une plus grande reconnaissance et d'une reconnaissance par les diplômés**, M Boudet l'a dit tout à l'heure, personne ne peut entrer chez nous sans diplôme, ni par la voie des concours.

Donc cet élément culturel là il faut le retrouver d'une façon ou d'une autre.

**Le deuxième élément qui serait important c'est de pouvoir travailler sur les passerelles entre les métiers. Pourquoi ?**

On a aussi des personnels qui veulent changer de métier, et c'est difficile de changer de métier quand on est dans la Fonction publique, parce qu'on est dans des logiques de corps, quand on veut bouger c'est pratiquement impossible, sauf à recommencer l'itinéraire de formation à la case départ

On a à la fois des **initiatives de personnels qui veulent changer** et puis aussi **nos évolutions organisationnelles**, et aussi **la révision de nos organisations globales, de nos processus**, qui font que l'on a des métiers en récession et d'autres qui sont en développement, donc c'est un élément sur lequel on va pouvoir de façon très claire accompagner les personnels et **maintenir l'emploi**.

« Maintenir l'emploi » dans une Fonction publique : il est maintenu par définition c'est vrai, mais **le maintenir avec un vrai développement, un vraie place, et une vraie reconnaissance,... il faut aussi qu'on puisse l'installer ainsi.**

### **La communication sur la VAE**

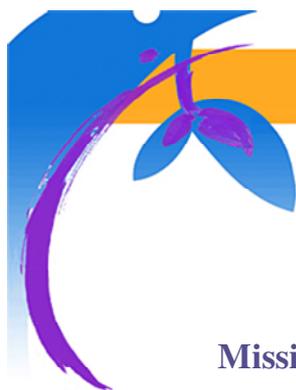
Ce qu'on a essayé aussi de mettre en place tout doucement au sein de l'institution, c'est un **processus de communication le plus fort et le plus rigoureux possible**. L'institution est grande et on ne sait pas bien communiquer sur la VAE aujourd'hui. Communiquer c'est dire ce que les personnels peuvent avoir et ce dont ils peuvent bénéficier, c'est aussi financer les projets.

### **Les infirmiers de blocs opératoires**

**On est actuellement dans des situations de pénurie, on ferme des blocs opératoires.** Aujourd'hui on voit que ce n'est pas la même question que les professions réglementées, on pourrait tout à fait pouvoir travailler en parallèle les infirmiers et infirmières de blocs opératoires

Pour ce volet là, un des moyens d'aller plus vite, c'est de mettre les infirmières diplômées en travail dans les blocs, dans des situations de faisant fonction, c'est-à-dire qu'on **identifie les situations professionnelles qui de toute façon feront l'objet d'une validation**, on prend un peu d'avance par rapport à cela.

On a une obligation de réussite sur ce premier test de validation sur les aides-soignants, c'est la profession qui montrera si c'est véritablement bien engagé qu'on est capable de le faire à grande échelle.



**Mission du Pr Albert-Claude BENHAMOU**

**Séminaire d'audition des acteurs de la VAE**

## **La VAE dans la fonction publique hospitalière**

**16 mars 2005**

---

1



### **La VAE dans la fonction publique hospitalière**

**I/ Si la VAE n'est pas forcément d'application facile et évidente dans la fonction publique hospitalière ...**

**II/ ... la VAE est cependant un axe fort du projet social et professionnel et constitue un instrument stratégique de GRH au sein de l'AP-HP.**

**III/ Propositions d'évolution**

---

2

## Les freins au développement de la VAE au sein de la fonction publique hospitalière

✓ Jusqu'à cette année, la VAE ne concernant pas les professions de santé, seul un nombre limité de personnes se sentaient réellement concernées par ce dispositif au sein de l'AP-HP.

✓ Si la VAE constitue une chance pour les agents, elle se heurte à certaines réticences des professionnels et des organisations syndicales :

- attachement fort aux voies traditionnelles de formation,
- crainte d'obtenir un diplôme au « rabais »,
- crainte que la promotion de la VAE n'encourage les glissements de tâches et, à terme, l'exercice illégal de certains actes (Ex : VAE infirmier).

L'accès à la VAE aide-soignant pourrait être limité à l'AP-HP car, suite à une circulaire DHOS, les agents hospitaliers ne sont pas positionnés auprès des malades.

3

## Les freins au développement de la VAE au sein de la fonction publique hospitalière (suite)

✓ La VAE n'a pas d'impact direct sur la progression de carrière puisque la voie de recrutement et de progression reste le concours :

- si pour les professions de santé et les personnels ouvriers et techniques, la VAE est un très bon moyen de promotion,
- par contre, pour les concours administratifs, le lien entre VAE et réussite au concours est plus ténu car ces concours valorisent souvent plus les connaissances que l'expérience professionnelle.

4



## La VAE dans la fonction publique hospitalière

I/ Si la VAE n'est pas forcément d'application facile et évidente dans la fonction publique hospitalière ...

II/ ... la VAE est cependant un axe fort du projet social et professionnel et constitue un instrument stratégique de GRH au sein de l'AP-HP.

III/ Propositions d'évolution

5



## La VAE instrument stratégique de GRH au sein de l'AP-HP

✓ La VAE est un dispositif symboliquement important dans un milieu où les professionnels revendiquent une plus grande reconnaissance.

✓ La VAE est complètement cohérente avec la volonté de l'AP-HP de passer d'une gestion essentiellement statutaire et budgétaire des ressources humaines à une politique de développement des compétences.

6

## La VAE instrument stratégique de GRH au sein de l'AP-HP

Pour toutes ces raisons, l'AP-HP a mis en place un dispositif spécifique de promotion de la VAE pour :

- ✓ mieux informer les personnels (aide au repérage parmi les procédures et les acteurs, communication pour convaincre les personnes de l'intérêt de la VAE)
- ✓ financer les projets qui entrent dans le cadre des projets institutionnels et des plans de formation
- ✓ mettre en place un dispositif d'accompagnement individualisé pour le remplissage des dossiers (Ex : 10 jours par agent dans le secteur de la blanchisserie)
- ✓ élaborer et enrichir les parcours professionnels pour favoriser à terme l'accès à la VAE (Ex : infirmiers de bloc opératoire)

La VAE aide soignant : un enjeu fort pour l'AP-HP (dispositif particulier à mettre en place dès cette année en cours d'élaboration)

7

## La VAE dans la fonction publique hospitalière

I/ Si la VAE n'est pas forcément d'application facile et évidente dans la fonction publique hospitalière ...

II/ ... la VAE est cependant un axe fort du projet social et professionnel et constitue un instrument stratégique de GRH au sein de l'AP-HP.

III/ Propositions d'évolution

8



## Propositions d'évolution

- ✓ Simplifier les procédures de VAE et diversifier les modes d'évaluation (part moins importante de l'écrit pour certaines professions, questionnaire interactif, observation au poste de travail ...).
- ✓ Faire évoluer dans la mesure du possible les concours sur épreuves pour que l'expérience professionnelle soit mieux prise en compte.
- ✓ Poursuivre le développement de la VAE pour les professions de santé en privilégiant le diplôme d'infirmier de bloc opératoire notamment.
- ✓ Expertiser l'opportunité de développer des « tests de positionnement » disponibles sur les sites de l'AP-HP.

**Madame JACQUART**  
**Madame Anne Lore KHOURY**  
**Intervention de l'APHP**  
**La VAE dans la fonction publique hospitalière**

- La VAE constitue un axe fort du projet social et professionnel de l'AP-HP actuellement en cours d'élaboration.
- La promotion par l'institution de ce dispositif entre dans le cadre de la volonté de rénover les politiques de GRH et de passer d'une gestion essentiellement statutaire et budgétaire à une approche métiers compétences.

**1 - La VAE n'est pas forcément d'application facile et évidente dans la fonction publique hospitalière**

*1- 1 – Un public encore relativement restreint*

Pour l'instant, la VAE ne concerne qu'une part minoritaire de la population hospitalière : les personnels ouvriers et techniques, certains socio-éducatifs et les administratifs. A l'AP-HP notamment, seule une petite centaine de démarches ont déjà été engagées, essentiellement sur la filière ouvrière et technique.

L'accès au diplôme d'aide-soignant, qui sera opérationnel dès 2005, et à d'autres diplômes des professions de santé dans les années à venir devrait contribuer à ce qu'une partie beaucoup plus importante des agents de la fonction publique hospitalière se sente concernée et intéressée par le dispositif de la VAE.

*1-2 – La VAE se heurte à certaines réticences des professionnels et des organisations syndicales*

Ces réticences sont exprimées en particulier en ce qui concerne la mise en place de la VAE pour l'obtention de diplômes pour les professions de santé dites « réglementées ». Elles sont liées en particulier à :

- l'existence d'un attachement fort aux voies traditionnelles de formation qui sont très valorisées ;
- la crainte d'obtenir un diplôme au « rabais », la VAE étant alors supposée, d'une part, entraîner un nivellement par le bas des connaissances et des diplômes et, d'autre part, permettre à l'institution de recruter des personnels « à bon compte ».

De plus, si les organisations syndicales sont bien conscientes que la VAE constitue une chance pour les agents, elles craignent cependant que la promotion de la VAE n'encourage des glissements de tâches (Ex : réalisation par des agents hospitaliers d'actes que seuls les aides-soignants devraient pratiquer) et, à terme, l'exercice illégal de certains actes par des agents n'ayant pas les compétences pour les réaliser (Ex : pour la VAE infirmier).

D'ailleurs, en ce qui concerne l'APHP, l'accès à la VAE pour l'obtention du diplôme d'aide-soignant pourrait être limité par le fait que, suite à une circulaire de la DHOS, l'APHP a retenu le principe général consistant à ne pas positionner les agents hospitaliers auprès des malades ce qui ne les met pas dans une position très favorable pour acquérir les compétences nécessaires à l'obtention du diplôme d'aide-soignant par VAE.

*1-3 - Les contraintes statutaires : la VAE n'a pas d'impact direct sur la progression de carrière puisque la voie de recrutement et de promotion reste le concours*

Pour que le diplôme se traduise par une évolution de carrière au sens statutaire du terme, les agents doivent, une fois leur diplôme obtenu, réussir un concours leur permettant d'accéder à de nouvelles fonctions. Selon la nature du concours, cette étape constitue un obstacle plus ou moins important :

- pour les personnels ouvriers et techniques, la VAE est un bon moyen de promotion. C'est d'ailleurs ce public qui est le premier demandeur. En effet, le diplôme permet de disposer du niveau requis pour accéder au concours. Surtout, dans ces professions, ce sont majoritairement des concours sur titres où les critères examinés sont le(s) diplôme(s) et l'expérience professionnelle. La logique de la VAE est donc tout à fait cohérente avec celle des concours ;
- pour les concours administratifs, le lien entre VAE et réussite au concours est plus ténu. Il s'agit généralement de concours sur épreuve dont le contenu est très peu professionnalisé et assez « scolaire » (note de synthèse, épreuves de droit...). Ce type de concours valorise plus les connaissances que l'expérience professionnelle et les personnes ayant obtenu leur diplôme par VAE sont dans une position moins favorable pour réussir ce type de concours ;
- pour les professions de santé, la VAE devrait être un outil de promotion important d'autant que ces professions se caractérisent généralement par une situation de pénurie.

## **2 - La VAE, instrument stratégique de la GRH**

*2-1 - La VAE est un élément fort de reconnaissance et de valorisation des acquis professionnels*

- La VAE est un dispositif symboliquement important dans un milieu où les professionnels revendiquent une plus grande reconnaissance.

- Concrètement cela permet de valoriser, par une qualification, les parcours professionnels des individus et de diversifier les voies de promotion professionnelle en tenant compte de l'expérience des personnes.

*2-2 La VAE permettra, en particulier pour les professions paramédicales, de développer des passerelles entre les métiers qui pour l'instant sont quasiment inexistantes*

- Actuellement, à part la passerelle existant entre aide-soignant et auxiliaire de puériculture, le cloisonnement est total entre les autres professions.
- Dans l'avenir la VAE devrait permettre de passer d'un métier paramédical sans faire tout le parcours de formation. Selon le métier et l'expérience de chacun, il sera possible de valider des unités de compétences sur la base des acquis professionnels.

*2-3- La VAE facilite les politiques de qualification et s'inscrit dans une politique de développement des compétences*

- La VAE peut être considérée comme une « deuxième chance » pour des personnes qui sont de bons professionnels mais ne sont pas à l'aise avec les parcours scolaires traditionnels.

A ce titre au sein de l'APHP, la politique menée par le service central de blanchisserie (SCB) constitue un exemple très intéressant. Ce service a en effet mis en œuvre une politique de qualification et de titularisation pour des personnes faiblement qualifiées et souvent en échec scolaire.

Dans ce secteur qui cumule expérience professionnelle longue et niveau de diplôme faible ou non adapté, la VAE permet de :

- ⇒ redonner du sens au métier de blanchisseur,
  - ⇒ reconnaître une expérience professionnelle parfois longue en blanchisserie, faciliter l'accès au statut,
  - ⇒ donner une assise à une politique promotionnelle
  - ⇒ et enfin contribuer à la résolution de nombreuses situations d'impasse en cas d'inaptitude ou de handicap acquis après des années de travail posté et cadencé par l'obtention d'un diplôme.
- Par ailleurs, pour les hôpitaux comme l'APHP financièrement contraints, la VAE peut permettre d'alléger le poids financier du parcours de qualification en le raccourcissant.

Pour toutes ces raisons, l'APHP a mis en place un dispositif spécifique de promotion de la VAE avec pour objectifs de :

- a) mieux informer les personnels de l'AP-HP
  - Aide aux agents pour qu'ils se repèrent plus facilement parmi les procédures et les acteurs de la VAE ce qui est souvent assez complexe (publication d'un guide pour les professionnels RH + plaquette pour les agents)
  - Action pour convaincre les personnels de l'intérêt d'une démarche VAE et des garanties offertes (de manière à ce que les agents n'assimilent pas la VAE à l'obtention d'un diplôme « au rabais »).
- b) financer les projets qui entrent dans le cadre des projets institutionnels et dans le plan de formation des établissements. Pour les paramédicaux : financement par la promotion professionnelle lorsque l'établissement employeur donnera un avis favorable. Possibilité aussi de financement des projets personnels par le biais du Congé de Formation Professionnelle.
- c) mettre en place un dispositif d'accompagnement individualisé pour le remplissage des dossiers et en complément des dispositifs existants proposés par les organismes valideurs (à cet égard, il est dommage qu'il n'y ait pas une meilleure visibilité sur les différents dispositifs d'accompagnement offerts).
- d) élaborer et enrichir des parcours professionnels pour favoriser l'accès à la VAE. Un travail est ainsi actuellement en cours pour enrichir le parcours professionnel des IDE faisant fonction d'IBODE pour leur faciliter l'accès à la VAE IBODE.

### **3. Propositions d'évolution**

#### ***3-1 Simplification des procédures VAE***

L'expérience précédemment décrite au sein du SCB suscite une forte mobilisation des salariés. Toutefois, le remplissage d'un dossier de plus de 70 pages reste, malgré un accompagnement de plus de 10 journées par agent - ce qui est très important -, un obstacle parfois insurmontable.

**Ce constat plaide pour un assouplissement du processus VAE en particulier pour la filière ouvrière et technique.**

En blanchisserie hospitalière par exemple, l'APHP est en train d'initier une démarche auprès de l'Education Nationale afin d'organiser un dispositif simplifié et original de VAE sur le modèle de ce qui a été fait dans le secteur textile en 2000. Cette démarche prévoit une simplification du dossier VAE à proprement parler, très lourd pour les salariés de niveau 5, qui serait partiellement remplacé par les résultats d'un positionnement plurimodal effectué par des formateurs GRETA et de l'Education nationale. Cette méthode serait beaucoup plus adaptée à ces publics que la constitution de dossiers écrits en reposant sur 4 méthodes d'évaluation concomitantes (observation au poste de travail, entretien oral, questionnaire

interactif sur CD ROM et description simplifiée de l'activité). Cette méthode serait également moins coûteuse en termes d'accompagnement.

De même, la simplification des procédures est un des enjeux des procédures de VAE qui s'ouvrent pour les professions paramédicale. Le dispositif de VAE pour les aides-soignants nous semble actuellement complexe : dossier lourd, les candidats risquent d'être mis en difficulté pour remplir le dossier s'ils maîtrisent mal l'écrit ou pour décrire correctement leur activité professionnelle. Là aussi, une démarche axée sur les résultats d'un positionnement pourrait être utilement privilégiée.

### *3-2 Nécessité de s'interroger sur les concours de la fonction publique hospitalière*

Comme indiqué précédemment, la VAE ne sera pas nécessairement un outil performant de promotion professionnelle si les concours sur épreuves n'évoluent pas pour mieux prendre en compte l'expérience professionnelle (Ex : concours de secrétaires médicales, beaucoup de candidats butent sur l'épreuve de note de synthèse alors même qu'ils ont les compétences nécessaires pour exercer ce type d'emploi).

### *3-3 Développement de la VAE pour les professions de santé*

Confrontée à une pénurie d'IBODE, l'APHP considère que la VAE permettrait de répondre à une forte demande des professionnels dans ce secteur où :

- les référentiels de compétences et d'activités ainsi que les modules de formation ont été construits avec l'Union nationale des infirmières de blocs opératoires,
- des parcours professionnels sont d'ores et déjà en cours d'élaboration pour faciliter le passage d'IDE à IBODE,
- il n'y a pas de risque d'exercice illégal de la profession dès lors que la personne a un diplôme d'infirmière.

Nous ne pouvons donc qu'insister auprès du Ministère pour que les textes réglementaires concernant l'obtention du diplôme d'IBODE soient élaborés le plus rapidement possible.

### *3-4 Expertiser le développement de « tests de positionnement » disponibles sur les sites de l'APHP*

**La VAE dans les professions de la santé  
Au séminaire d'audition croisées  
De la mission Benhamou**

**Transcription de la  
Présentation de Monsieur Guy BOUDET  
DHOS  
Et débats**

**ACBENHAMOU**

On va ouvrir le chantier du sanitaire et social avec la participation de M. BOUDET de la DHOS, sur la place donnée maintenant de plus en plus large donnée à la VAE dans les métiers du sanitaire.

On a vu hier la problématique du diplôme des aides-soignants, les problèmes en perspectives sur les métiers de l'infirmière, les diplômes complémentaires des autres métiers de la santé, des métiers de l'hôpital, des techniciens des hôpitaux, des ouvriers ....

Ensuite avec Mme Jacquard DRH de l'APHP, comme l'a dit Mme Rose-Marie Van Lerberghe, on va voir une politique volontariste d'ouverture à la VAE dans cette entreprise

Cependant pour elle, les choses ne vont pas encore assez vite...

**Guy BOUDET**

Je vais tracer les contours de la mise en œuvre de la législation relative à la VAE sur les diplômes du secteur sanitaire :

**1<sup>er</sup> point : la modification du code du travail et du code de l'éducation**

Elle a son importance : le fait que dispositif ait modifié le code du travail et le code de l'éducation, a pour nous une conséquence qui est claire pour les diplômés du domaine sanitaire :

- certains sont sous un régime dit de **double certification**,  
Ministre de l'Enseignement supérieur et Ministre de la Santé,
- d'autres des diplômés dits à finalité professionnelle, donc sous le régime de droit commun, pour lesquels le Ministre de la Santé est le seul certificateur.

Cela représente un ensemble de **quinze diplômés** sur lesquels on a commencé à travailler les accès par la VAE.

**2<sup>ème</sup> point** : sur ces quinze diplômés il y a des diplômés :

- de niveau V, notamment les diplômés professionnels d'aide-soignant et celui d'auxiliaire de puériculture.
- de niveau III, notamment le diplôme d'État d'infirmier, d'infirmier spécialisé.
- des diplômés plus spécialisés, du secteur médico-technique, de la rééducation.

L'offre de certification est visible grâce au *Répertoire* de la CNCP

La VAE on est donc dans le champ commun ce qui est particulier.

*Une nuance avec la reconnaissance de l'expérience professionnelle dans le champ de la fonction publique* : c'est un dispositif un petit peu différent, où la *reconnaissance de l'expérience professionnelle*, vise à permettre l'accès à des corps, à des grades. C'est un peu différent, mais il y a certains points communs. Ce champ est particulier, en ce qui concerne nos diplômés.

**Il y a deux grandes Directions qui interviennent au sein du Ministère de la Santé, sur un champ de compétences complémentaire :**

3. **La Direction de l'hospitalisation et l'organisation des soins**, à laquelle j'appartiens, qui a pour mission de traiter les **questions d'exercice professionnel**. Le champ de la VAE vise à l'évidence à valider des exercices faits dans certaines conditions.
4. **La Direction générale de la Santé**, qui intervient en complément : elle a pour charge de traiter les **questions de besoins de formation**, et donc elle a la maîtrise de ce qui conduit aux diplômés dans les formes classiques.  
C'est un élément qui nous a amené à travailler de façon complémentaire, dans le contexte particulier de ces diplômés: nous avons un champ de

formation scolaire traditionnelle qui est fort, qui est vraiment le principe, avec des formations au minimum d'une année, et en règle générale de trois ans, par lesquelles passent tous les professionnels. Donc pour eux le fait de passer par un cursus de formation est important.

**La question des professions réglementées rentre aussi dans le champ de la discussion sur la VAE : on entend par professions réglementées les professions inscrites au Code de la Santé publique, avec des actes qui sont protégés. C'est-à-dire que l'on est en exercice illégal si l'on n'a pas le diplôme et si l'on exerce.**

Donc :

- il y a la fois des problèmes d'enjeux sur la question de l'exercice.
- il y a également la garantie d'apporter des soins de qualité dans les impératifs de la santé publique.
- il y a peut être l'idée de rechercher des dérogations le cas échéant.
- il y a des enjeux forts au regard de l'appareil de formation existant :
  - Est-ce que la VAE va s'inscrire en concurrence ou en complémentarité ?
  - Quel accompagnement ?
  - Quel impact sur les programmes de formation ?

**La loi étant publiée en 2002**, les textes d'application étant intervenus tout au long de l'année 2002, nous-mêmes avons travaillé en 2003 sur une approche de la notion de métiers, pour familiariser un certain nombre de nos partenaires sur ces questions, c'était important.

**On a démarré les chantiers de la VAE à partir de 2004 avec des priorités :**

On commence à travailler sur cinq diplômes :

6. le diplôme professionnel d'aide-soignant
7. puis on va enchaîner sur celui d'auxiliaire de puériculture
8. puis de préparateur en pharmacie hospitalière
9. puis infirmier d'État
10. et infirmier de bloc opératoire diplômé d'État

**La méthodologie de mise en place de la VAE**

On a utilisé une méthodologie à la fois concertative et participative.

Ces diplômes permettent un exercice dans tous les secteurs professionnels du domaine sanitaire :

**Secteur public** : avec des règles particulières, notamment souvent des règles autour d'un statut.

**Secteur privé** : le secteur privé à but lucratif et le secteur privé à but non lucratif.

**Dans cette démarche on s'est efforcé d'impliquer tous les partenaires.**

On a également impliqué les OPCA, puisque leur place est importante sur la **sensibilisation des salariés**.

Il y a des **questions liées au temps de formation**, qui sont une conséquence du dispositif.

On a surtout associé les professionnels, soit les représentants des salariés, soit les représentants des employeurs, plus des personnalités qualifiées et des responsables de formation.

Cela nous a permis de travailler avec deux groupes de travail :

**1 / un groupe dit restreint** qui a réfléchi à tout ce qui était lié aux activités et aux compétences.

**2/ un groupe élargi** qui validait.

**3/ un comité de pilotage**, dans lequel on a fait figurer :

- **La DHOS et la DGS** qui co-présidaient.
- D'autres directions comme la **DGAS** qui intervient sur les diplômes du social et on a des points communs avec cette Direction.
- **L'Éducation nationale** qui est bien sûr est concernée.
- **Des représentants de la CNCP.**
- **Des représentants des services déconcentrés du Ministère de la Santé** puisque le traitement des dossiers et des procédures se fera à ce niveau.

La méthodologie construite a été basée sur des questions de :

- **éléments de validité**
- **référentiel de compétences,**
- **référentiel d'évaluation** construit sérieusement, crédible et légitime auprès des professionnels.

C'est toute la démarche menée avec la volonté de rendre le processus de VAE **reproductible, fiable et relativement impartial.**

L'exemple sur le plan professionnel d'aide-soignant, reprend en fait ces différentes étapes à savoir :

4. travailler sur les activités de l'aide-soignant
5. travailler sur les compétences
6. En même temps élaborer des modalités et des critères d'évaluation, ce qui nous a permis de constituer le dossier de VAE du candidat.

**On dit que le dossier VAE pour le diplôme professionnel d'aide-soignant est un petit peu complexe : c'est certain que le dossier est très construit autour des compétences et de la nature des activités et des compétences que le candidat à la VAE doit démontrer.**

**Le dossier VAE est très professionnel, ce qui accrédite l'idée que c'est une démarche légitime d'une part et d'autre part que la VAE ne conduit pas à un diplôme au rabais.**

On s'est inscrit dans la volonté d'un diplôme unique, accessible par différentes voies, la loi a prévue cette quatrième voie, il s'agit de la mettre en œuvre.

**Néanmoins il y a deux aspects pour lesquels on a tenu compte des spécificités du monde hospitalier :**

3. **Inscrire pour le diplôme professionnel d'aide-soignant un temps de formation préalable au dispositif VAE** parce que c'est un diplôme de niveau V. Les candidats sont des *personnes faisant fonction*, et elles exercent les activités pour tout ou partie. Ces personnes là ne sont pas passées par nature et par essence par le système scolaire.

**Par contre on a estimé utile d'inscrire un temps de formation limité à 70 heures, obligatoire pour tous candidats** entre le moment où elles sont déclarées recevables sur la base de la procédure VAE classique et celui où elles se présenteront devant le jury, qui décidera lors d'un entretien s'il peut valider certaines ou la totalité des compétences.

**C'est un élément dérogatoire au système de la VAE qui nous paraît utile** parce-qu'on a affaire à des personnes qui par essence sont peu qualifiées, n'ont pas toujours accès aux dispositifs de formation, et qui peuvent tirer profit de ce temps de formation, qui va les mettre dans la perspective de constituer un dossier et ensuite de rencontrer un jury. (Ce qu'elles n'ont pas l'habitude de faire.)

4. **Deuxième élément tant soit peu dérogatoire : pour cadrer avec l'exercice minimum de trois ans prévu par la loi, on a décidé de passer par trois étapes, assez rapides :**

- la première année de la mise en place (2005) on a demandé 5 ans d'exercice
- l'année suivante : 2006, 4 ans
- la troisième année : 2007, 3 ans

On peut penser en effet qu'il y a un « stock » important de *personnes faisant fonction* dans les différents secteurs. Cette mesure nous permet d'écouler ce stock et d'avoir une approche progressive pour s'acclimater au dispositif. C'est comme cela qu'on a monté tout le processus de VAE

Le travail est fait sur la notion d'activités et dans sa définition le référentiel d'activités repose sur des points très précis qui décrivent les activités de l'aide-soignant, et ses compétences telles qu'on cherche à les identifier...

Dans la construction on s'est efforcé chaque fois de proposer un certain nombre d'éléments pour qu'ils puissent servir de questionnement aux candidats et aux jurys :

*« Comment moi candidat suis-je capable de parler de ce que je fais ? Comment moi membre du jury je vais poser des questions sur des secteurs qui sont finalement peu traditionnels pour moi ? »*

Le jury habituellement travaille sur les connaissances acquises en temps de formation, là ce qu'il valide c'est l'expérience et pas les connaissances en tant que telles. Donc on a mis au point une **série d'outils**, notamment un **guide-entretien pour le jury**.

Et dans la dimension certification l'idée est de répondre à la question : *« Comment évalue-t-on et comment valide-t-on les compétences et les connaissances nécessaires pour ce métier ? »*

- Ce qui nous a amené à avec les services d'un consultant à **décrire les activités et les savoirs-faires mobilisés**
- A utiliser un **vocabulaire très précis** pour avoir une description solide et incontestable : un exemple **la description d'une unité de compétences** qui définisse les besoins fondamentaux de la personne.
- **Les savoirs-faires, les connaissances associées, figurent dans le dossier.**
- **Les critères d'évaluation qui permettront aux candidats de voir comment** et pour lesquelles raisons il est capable d'identifier les besoins de la personne, comment il se comporte vis-à-vis de ces points, qui sont

importants, et qui permettent effectivement de travailler sur la nature des activités et des compétences exercées.

**On a donc cinq étapes dans la démarche VAE et une série d'outils proposés pour chacune de ces étapes :**

- **L'étape initiale c'est l'accueil, l'information, l'orientation** : il faut que le candidat s'oriente vers la bonne certification.
- Le temps de **recevabilité de la demande** est celui d'un contrôle de la demande sur la base d'un premier livret, et ce sont les services déconcentrés du ministère qui en sont chargés.  
Une particularité technique chez nous : ce diplôme est le seul qui soit piloté par les DAS, alors que tous les diplômes du sanitaire et du social sont centrés sur la DRASS . Donc là c'est la DRASS qui assure la recevabilité mais on peut retirer un dossier en DAS.
- Ensuite il y a ce temps **de formation obligatoire**, qui implique des formateurs pris sur le marché de la formation.
- Ensuite il y a une inscription pour la **présentation du livret de VAE**, avec un **accompagnement**.
- Et enfin il y a l'**entretien du jury** avec le candidat.

**C'est le dispositif tel qu'il se présente, cela veut dire que l'élément clef c'est le dossier du candidat. On a choisi la notion de dossier qui nous paraît la plus opérationnelle** plutôt que la mise en situation professionnelle car pour de nombreuses raisons pratiques on ne serait pas à même de la faire fonctionner correctement.

À partir du moment où l'on a déterminé les compétences de l'aide-soignant, **la deuxième phase à réaliser est l'adaptation du programme de formation.**

### **Le programme de formation**

**On déterminé huit modules de compétences**, qui permettront de valider effectivement le temps d'exercice du candidat. Il y a **huit activités principales** et

**huit compétences** pour permettre au candidat d'aller devant le jury avec de bonnes chances de réussite.

**1<sup>er</sup> cas** : il a les huit compétences, validées par le jury, il obtient délivrance du diplôme.

**2<sup>ème</sup> cas** : seules certaines compétences sont validées, cela veut dire que le candidat a cinq ans pour obtenir ces modules complémentaires.

Ce qui entre en lien avec le dispositif de formation. Nous sommes en train d'adapter le programme de formation. C'est la Direction de la Santé qui le fait pour que les validations puissent s'opérer correctement.

On a publié la procédure (arrêté du 25 janvier 2005) qui permet de retirer les dossiers.

## **Il y a maintenant des perspectives favorables.**

C'est un dispositif nouveau.

**C'est nouveau pour le monde de la santé aussi puisque avant 2002 la notion de VAE lui était assez étrangère :**

**1/ le premier élément sur lequel il faut évoluer c'est de modifier notre culture centrée autour du diplôme.**

**2/ Le deuxième élément à assurer, c'est de donner la capacité aux services déconcentrés à adapter leur charge de travail à la VAE,** avec des éléments d'amélioration qu'on est en train d'apporter.

**3/ Il y a également à améliorer le travail des jurys :**

- Les jurys ont l'habitude de travailler sur de l'évaluation de connaissances et non sur celle des compétences des candidats. Ils sont même au départ assez circonspects.

- **Toujours est-il que dans la démarche qu'on a entreprise on va leur donner des outils, dont celui de l'unicité des jurys :** on va modifier la composition des jurys pour tenir compte de la loi du 17 janvier 2002 qui inclue une proportion plus grande de salariés et de travailleurs.

**4/ On note d'autres éléments positifs notamment :**

**A/ La présence d'acteurs nouveaux dans le champ de la VAE :** qui interviennent désormais dans le champ de la formation aussi bien sanitaire que sociale :

**Avec la loi de décentralisation, le financement des écoles et des instituts passe au niveau régional d'une part et d'autre part l'implication de la Région sur la VAE est pointée par la loi.**

**B/ La VAE peut être un facteur d'économie sur les coûts de formation:**

Dans le contexte hospitalier qui est souvent celui de la promotion, il faut la payer cher: toute une durée de formation, soit au minimum une année pour un diplôme d'aide-soignant.

**En interrogeant les programmes de formation dans le contexte de la VAE, on peut régler que les temps de formation correspondant à certaines compétences manquantes.**

**C/ Enfin l'idée de la DHOS est de continuer à travailler sur d'autres diplômes accessibles par la VAE :** le prochain diplôme dans un mois sera le **diplôme d'auxiliaire de puériculture** qui a des liens avec celui d'aide-soignant.

## Questions à Guy BOUDET

### ACBENHAMOU

Pourriez-vous nous dire un mot, parce que c'est un sujet récurrent, sur le problème des professions règlementées, celui d'infirmière, projet sur lequel il semble que vous travaillez.

Quels sont les verrous qu'il faudrait faire sauter pour qu'il soit possible qu'une aide-soignante puisse avoir la possibilité d'acquérir une expérience sur des actes qui pour l'instant lui sont interdits.

### Guy BOUDET

Le fait qu'ils soient interdits est significatif, ce n'est pas l'effet du hasard. Mais de la question de l'exercice règlementé c'est quelque chose de relatif malgré tout.

**La démarche et les aspects de la réglementation :**

#### 3. L'aide-soignant :

**Son activité découle de la délégation que lui donne l'infirmier : l'infirmier a un rôle dit prescrit**, c'est-à-dire qu'il exécute les prescriptions du médecin,

- **Mais il a un rôle propre** qui s'est dégagé au fil des années,
- Et c'est dans ce rôle propre **qu'il peut déléguer à un auxiliaire** qui est l'aide-soignant. C'est autour de ça qu'est articulé le référentiel des activités et des compétences de l'aide-soignant, tel que je l'ai succinctement décrit.
- Là la question ne pose pas, **ce n'est pas un exercice règlementé.**

#### 4. L'infirmier :

En ce qui concerne l'accès au **diplôme d'État d'infirmier**, qu'on devra décrire dans les mêmes conditions, la logique consiste à dire que ceux qu'on pourra valider en termes d'exercice, pour respecter la loi telle qu'elle est faite.

La validation qui peut être faite uniquement dans le rôle propre de l'infirmier, c'est la même chose : sur des **études qui durent environ trois ans** c'est la partie de la formation qui porte sur la compétence de l'infirmier

dans son rôle propre et dans ce qu'il délègue à l'aide-soignant qui est concernée par la VAE.

Et le reste non, ce ne peut pas être validé.

Sur des études qui durent trois ans on pourrait valider **la partie que l'infirmier délègue à l'aide-soignant**, et cela pourrait avoir pour effet d'avoir une durée **d'études de deux ans par la VAE**.

Mais relativisons cela parce-qu'il y a beaucoup de diplômes notamment tous les diplômes d'infirmiers spécialisés il y en a certains ....

### ACBENHAMOU

En aval d'une diplômation d'État, c'est plus facile. Le verrou du diplôme d'État est plus délicat à envisager par la VAE

### Guy BOUDET

Exactement, il n'y a pas exercice illégal et donc on pourra valider plus facilement !

### ACBENHAMOU

Infirmière du bloc opératoire, infirmière anesthésiste, puéricultrice, là le champ est ouvert.

### Guy BOUDET

Là le champ est plus large, ça ne veut pas dire qu'on n'aura pas de problème.

### ACBENHAMOU

Ça ne veut pas dire que c'est simple, **il ne va pas « tuer » les écoles de formations**.

### Guy BOUDET

C'est bien cela, on est dans cette approche, qui devrait quand même éviter de créer trop de remous dans le contexte des professionnels que l'on connaît.

Il nous paraît à la fois raisonnable et **conforme au droit**, mais par ailleurs on ne ferme pas complètement la porte.

Puisque, et vous l'avez dit, **l'exercice illégal c'est au regard du droit français**, on peut parfaitement avoir des **candidats issus de l'union européenne** qui se présentent...et pour lesquels **la notion de droit français n'est pas la même...**

## **ACBENHAMOU : La porte européenne**

### **La porte européenne**

Vous ouvrez troisième porte que je voulais ouvrir, c'est la porte européenne de l'entrée dans de ces activités.

On va peut être avoir des candidats européens par la VAE, car nous avons un besoin important en personnel on le sait déjà, (dans mon établissement il y a des infirmières espagnoles, etc...)

On ne voit pas comment ce problème ne se poserait pas au plan européen. **On va récupérer des candidats VAE par la voie européenne.**

## **Guy BOUDET**

Il y a deux choses :

### **1. la circulation des diplômés au sein de l'Europe :**

Les Espagnols c'est le cas ont les mêmes diplômes qu'en France, quand ils viennent exercer, sous réserve de maîtriser la langue.

On peut parfaitement les faire venir, c'est un programme qui a pas mal marché quand on était en situation de pénurie, ce qui est beaucoup moins le cas actuellement, c'est un exemple.

### **2. les réglementations nationales :**

Vous pouvez avoir des cas de figure, où selon les réglementations nationales, ce qui est considéré en France pour des raisons historiques liées à la relation entre le médecin et l'infirmier notamment, soit complètement différent vu d'un autre pays.

Donc en ayant bien décrit ce que sont les activités et les compétences de l'infirmier qui sont évaluées par la VAE, ce dispositif puisse permettre éventuellement de **valider un exercice, qui n'est pas illégal** en Espagne ou dans un autre pays ; en Grande-Bretagne par exemple, où les relations sont différentes entre le médecin et l'infirmier. **Là en ayant un référentiel solide le jury peut parfaitement valider cette expérience.**

**Mais pour le ressortissant Français qui aurait eu un exercice illégal, juridiquement, la loi fut-elle de VAE, (et on a vu l'analyse de la mission juridique du Conseil d'Etat là-dessus), ne peut pas avoir eu pour effet de permettre de valider l'exercice illégal : donc on reste dans ce cadre là et juridiquement cela nous paraît fondé.**

### ACBENHAMOU

En poussant **le paradoxe**, qu'un aide-soignant français qui voudrait avoir une expérience professionnelle considérée illégale chez nous, aille en Belgique la chercher, et revienne la faire valider chez nous.

### Guy BOUDET

Cela se passe souvent vis-à-vis des Belges, mais dans un autre contexte, c'est la question des quotas dans les formations.

### ACBENHAMOU

Est-ce que c'est possible ?

### Guy BOUDET

Pour les masseurs kinés entre le quota français et le nombre de masseurs kinés qui ont fait des études en Belgique et qui ensuite demandent la validation d'exercice en France, ça double le nombre de quotas.

### ACBENHAMOU

La VAE et les professions réglementées n'est pas mono-centrée sur la santé et le métier d'infirmière : **c'est un problème transversal à d'autres professions**, les vétérinaires, les métiers du droit (huissier, notaire, etc.) où il y a des actes règlementés, qui ne sont pas accessibles en dehors des formations initiales et des diplômations ;

Cela a été parfaitement signalé dans le *Rapport Cahuc-Kramratz*, qui pointe **un certain nombre de professions qui pourraient donner lieu à un développement de l'emploi, parce qu'il y a dans ces métiers un potentiel d'emplois énorme**, et pour lesquels on pourrait avoir un **afflux de personnels européens** moins contraints qu'en France pour accéder à ces métiers par une pratique professionnelle acquise en dehors des circuits de la formation et de la diplôme à la française, et

qui viendront prendre peut être les places qui leur seront probablement offertes chez nous **grâce à la VAE**

### **Guy BOUDET** **Médecins étrangers et VAE**

Une remarque qui n'est pas provocatrice notamment à l'égard **du diplôme de médecin** :

Lorsque vous regardez la manière dont les médecins étrangers exercent en France, ils doivent suivre un parcours particulier pour accéder à une reconnaissance, (-et déjà quand on parle de VAE pour les professions règlementées, on n'est pas forcément bien reçu -).

### **On n'a pas encore discuté de la VAE pour l'accès à un diplôme pour les docteurs en médecine :**

C'est sûrement une question qui pourrait se poser, puisque là aussi, **selon les niveaux**, on a toute une variété de médecins européens ou autres, qui exercent dans les hôpitaux français ; on peut considérer que leur pratique est bien présente, et qu'elle gagnerait et mériterait d'être validée.

**On a l'impression que les portes sont encore plus difficiles à franchir, mais je reconnais aussi on est sous une double certification dans ce domaine, celle de l'Education nationale et celle de l'Enseignement supérieur.**

### **ACBENHAMOU**

Hier on a parlé des jurys praticiens hospitaliers, des PAC, où il y a des médecins étrangers qui se présentent avec des diplômes initiales considérées comme de moindre valeur que les nôtres, « *ils n'ont pas passé les filtres des concours de l'Internat !* », et la **réaction des jurys** est en général **corporatiste**, et comme il y a une note donnée aux titres et travaux et que « *forcément cette note est quasiment faible* », on arrête la progression du candidat par ce moyen là.

### **Guy BOUDET**

On n'est pas encore sur la bonne voie, on essaie.

**La VAE dans les professions de la santé  
Au séminaire d'audition croisées  
De la mission Benhamou**

**Transcription de la Présentation et des débats**

**Quelle est la politique VAE de l'APHP?**

**Mme JACQUART  
Directrice des Ressources Humaines  
APHP**

Je vais vous donner une illustration de ce qui se fait à l'Assistance publique qui se veut non pas représentative de ce qui se fait dans le monde de la Fonction publique hospitalière, même si l'APHP est significativement implantée en Ile de France puisque c'est à peu près la moitié de la Fonction publique hospitalière, c'est pour reprendre quelques chiffres significatifs :

- 92000 personnes
- 40 hôpitaux
- 5 milliards d'euros de budget
- 25000 lits

**Nous avons vécu les choses avec une volonté de Direction générale très forte de mettre en œuvre la VAE.**

Et puis on s'est parfois un peu « cassé le nez et les dents », même si on avance de manière positive, à la fois en voulant le faire sur les métiers réglementés, tout en sachant, (M Boudet l'a bien évoqué) que là nous sommes un peu suivistes, mêmes si nous sommes volontaristes pour nous engager dans ce sens, mais en même temps il y a d'autres métiers à l'hôpital que les métiers de santé, il y a les métiers techniques, administratifs sur lesquels nous avons voulu avancer.

Trois points donc :

1. **la VAE c'est bien, on a envie que ça marche, mais ce n'est pas facile au quotidien.**
2. **ça marche mieux, si c'est intégré dans une politique de ressources humaines.**
3. **si on pouvait faire quelques propositions qui soient entendues ce serait bien.**

Nous avons démarré la VAE avec les techniciens et les ouvriers, avec une véritable volonté et un engouement réel de ceux-ci pour s'engager dans la démarche, même si en termes d'information et de communication ça a été difficile.

**Nous avons, à peu près en une année, enclenché une centaine de VAE, quelques uns ont eu leur diplôme ou leur titre, mais la démarche est encore en cours.**

- **Si la VAE est une véritable chance, et on l'a vu il y a une adhésion quasi totale sur cette démarche.**
- **on s'aperçoit que les professionnels de santé et les partenaires sociaux, chez nous, je ne parle pas de l'environnement externe, ont parfois exprimé un certain nombre d'interrogations et de réserves tout à fait compréhensibles et vis-à-vis desquelles le premier travail de l'entreprise c'est d'essayer d'entamer le dialogue.**
- **Non pas par la persuasion à tous crins et à toute force, mais par la volonté d'essayer de faire comprendre qu'on n'y perd pas par rapport à nos repères et à nos valeurs, surtout quand dans une culture comme la nôtre, la question du diplôme et des formations traditionnelles est à ce point importante est une valeur extrêmement forte.**

### **VAE et progression de carrière**

Une difficulté tout à fait importante est à souligner : la VAE c'est bien, on l'a mise en place, mais on a une difficulté extrême pour pouvoir transformer celle-ci en progression de carrière et éventuellement, en évolution professionnelle ou promotionnelle, quand il y a une véritable coïncidence entre les besoins de l'institution et les diplômes acquis par la VAE.

C'est moins vrai pour les professionnels de la santé, mais surtout pour les personnels ouvriers techniques parce que :

- une fois que le diplôme a été acquis, il y a la possibilité chez nous de passer un **concours qui n'est pas le concours habituel**, sous formes d'épreuves écrites ou orales, mais de passer un **concours sur titre**, puisque effectivement dans les Fonctions publiques et dans la Fonction publique hospitalière pour pouvoir être recruté ou passer d'un emploi à un autre, d'un grade à un autre, **le concours est une obligation.**

Cet **élément supplémentaire s'impose** à chacune des personnes qui veut miser sur la reconnaissance de ses compétences, le diplôme acquis par VAE, pour pouvoir accéder à autre chose.

**Pour les professionnels techniciens ou ouvriers**, la possibilité du concours sur titre prend en compte le diplôme et l'expérience professionnelle, traduite aussi par écrit, ce qui est un élément qui peut permettre de débloquer cette opération.

- **Par contre quand on est sur les concours administratifs, on est dans un système qui a peu de cohérence : un diplôme qui aura pu être acquis, par exemple un BTS de secrétariat, mais de toute façon la personne sera obligée de passer le concours avec les mêmes épreuves qui font appel à d'autres compétences que celles de l'expérience professionnelle ...**

## ACBENHAMOU

**C'est un sujet très important. Une évolution sur les concours administratifs mériterait d'avoir lieu.** Cette évolution des concours administratifs est nécessaire car ils sont tournés vers un contrôle des connaissances fondamentales, acquises en milieu scolaire ou en formation initiale, et ils ne s'appuient pas sur **les modalités de contrôle de la compétence de la VAE.** Et on risque de remettre les candidats en condition d'échec, qui sont par ailleurs reconnus compétents pour un exercice professionnel. Ce qui manque de cohérence. Une réflexion de fond sur ces concours administratifs est donc nécessaire car ils contredisent le principe de la VAE.

## Mme JACQUART

**Absolument !!!**

## G. BOUDET , DHOS

**La remarque que je fais concerne la façon dont dans la Fonction publique peut avoir un équivalent de la VAE.**

La VAE c'est pour acquérir des titres et diplômes. Quand on est recruté par concours sur titre : très bien, si vous avez acquis vos diplômes, fussent-ils par la VAE vous pouvez postuler

Par contre les autres concours sont organisés de manière différente et la question qui se pose et qui est soulevée là c'est : comment peut-on reconnaître l'expérience professionnelle d'une manière générale, pour accéder à un corps ? Puisque dans la Fonction publique c'est cela : accéder à un corps !

Il faut savoir que sous l'empire d'une **loi du 3 janvier 2001**, qui est une loi relative à la résorption d'emplois précaires et à la modernisation du recrutement dans la Fonction publique, deux dispositifs ont été indiqués :

- **un dispositif à titre non pérenne** pour que les personnes qui relevaient du précaire aient une reconnaissance.
- **Et puis un dispositif pérenne, qui n'a pas été publié à ce jour, et qui devrait sortir.**

Mon intervention consiste à dire que la Fonction publique actuellement réfléchit à une hypothèse qui permettrait d'avoir une voie d'accès, (puisque aujourd'hui, la seule reconnaissance est ce qu'on appelle **le choix**, et que ce n'est pas très bien formalisé), et cela nécessiterait d'avoir en amont la définition des activités et des compétences pour accéder à un corps, et c'est dans cet esprit là dans lequel la Fonction publique semble vouloir s'engager. On le verra en 2005 si c'est confirmé

**M. VERRIER**  
**DIRECTEUR ADJOINT DE LA DAS**

C'est exactement cela. Aujourd'hui le dispositif est un petit peu bancal !  
Et d'ailleurs dans les trois Fonctions publiques : État, Collectivités territoriales, Fonction publique hospitalière.

**Pour que le dispositif soit complet, il faut qu'à côté de la VAE qui sert à obtenir un diplôme, il puisse y avoir des dispositifs qui permettent de reconnaître l'expérience professionnelle à des candidats à certains postes dans la Fonction publique, sans diplôme.**

**Et ça c'est en construction. Le dispositif législatif existe, il vient d'être cité par Guy Boudet, c'est une loi de janvier 2001 dite la Loi Sapin.**

C'est ce dispositif qui est en construction du côté de la Fonction publique, pour les trois Fonctions publiques, et seulement à ce moment là on aura un panorama cohérent.

### Michel BLACHÈRE

Je vais peut être dire un gros mot mais est-ce que ce n'est pas inventer des CQP de la FP, parce que ça ressemblerait beaucoup à cela, c'est-à-dire des **qualifications professionnelles qui permettent d'accéder à des emplois** ? C'est peut-être complètement erroné...

### Régis REGNAULT CGT

En complément de ce qui vient d'être dit et non pas en contradiction : ce qui me gêne un peu c'est le caractère un petit peu lapidaire de la formule, **parce que la VAE n'a pas d'impact direct sur la progression de carrière**, si on considère que la carrière c'est une fonction qui reste pendant quarante ans !

Mais si on considère la carrière comme un carrière avec **un effet de mobilité**, on s'aperçoit qu'au contraire la VAE, en ce qui concerne par exemple les **concours internes** mais aussi les **concours externes** pour les gens qui viennent de l'extérieur, et qui viendraient dans les professions de santé, **la VAE peut avoir un impact remarquable** au même titre que ce qui est dit dans le deuxième paragraphe sur les personnels ouvriers et techniques

La question en effet est : qu'est-ce qu'on entend par carrière dans la Fonction publique ?

D'autant plus quand on sait que la **Fonction publique c'est en effet une logique de carrière et non pas une logique de poste ou une logique d'emploi**

Je suis dans la Fonction publique, pas la Santé et l'Éducation nationale, j'ai eu à passer un concours qui pouvait être à la fois à l'époque, on avait le droit, soit interne soit externe, maintenant il faut choisir, pour changer de grade, mais ça a été en fait, quand on regarde les dispositions sous lesquelles j'étais couvert, **ça a été un changement, non pas de grade, mais un changement carrément de corps**, je pense concrètement au passage des professeurs des lycées professionnels du premier grade au deuxième grade, donc **il y a là une logique à regarder avec précision.**

### ACBENHAMOU

Je suis assez d'accord avec vous, et quand on parle de la « *VAE outil de la restauration narcissique des collègues* » ce ne sera pas le moteur suffisant.

Pas assez pour que les salariés qui s'engagent dans ce processus de certification complexe, fassent cet effort et qu'il aboutisse seulement à juste un petit parchemin qui leur permette de se dire : « *c'est parfait j'ai enfin un regard objectif sur ma valeur personnelle, je suis formidable ...* »

**S'il n'y a pas un autre un moteur d'intérêt dans le sens d'un profil de carrière, d'une élévation, d'une mobilité etc... le processus risque de mourir mort-né...**

<b>Mme JACQUART</b>
---------------------

Je partage complètement ce que dit M. Regnault

Il faut regarder l'intérêt de la VAE aussi en dehors de l'institution de l'entreprise, c'était ce que je voulais montrer en essayant de regarder quelle est la mobilité entrante et sortante.

Par exemple si on regarde chez nous à l'APHP, je pense qu'on a un **réservoir relativement faible de personnes** qui pourront prétendre s'engager dans un processus d'aide-soignant, a priori.

*Par contre on aura d'autres besoins qui vont être extrêmement forts et là on a tout intérêt à travailler avec un certain nombre d'acteurs, la Région par exemple.*

**Laquelle nous dit :** *«on peut tout à fait accompagner un certain nombre de personnels, notamment des auxiliaires de vie, dans des associations, dans des maisons de retraite, dans des interventions à domicile, qui sont des personnes souvent sans horizon professionnel et qui se disent :« Mais que pourrait-t-on faire ? »*

Là on peut tout à fait avoir un tuilage en commençant à **partenarier** avec ceux-ci, et voyant des personnes qui sont dans des situations professionnelles pour lesquelles on va commencer à bien **identifier les acquis** dans telle ou telle situation professionnelle, pourquoi pas sous des formes à définir en fonction de l'expérience pouvoir organiser la VAE et ensuite faciliter le recrutement dans des établissements de la Fonction publique ou d'autres, ou de chez nous, parce qu'on aura des besoins qui auront été identifiés.

**Ce qui est intéressant, ça nous oblige au travers d'une analyse beaucoup plus aigüe de la gestion prévisionnelle de nos emplois à être plus audacieux et à**

**faire des paris sur l'avenir**, ce qu'on a vu au travers de notre expérience modeste et d'être plus en anticipation et de le construire avec d'autres.

**La VAE ne peut prendre bien et mieux dans une institution, que si véritablement on en fait**

- **un élément de gestion des ressources humaines,**
- **et un élément d'une mobilisation d'une Direction générale.**

On a en ce moment l'élaboration de notre plan stratégique à cinq ans. Dans le plan stratégique, il y a un dossier, un point qui est lié à celui-ci qui s'appelle *Le Projet social et professionnel*, nous à l'APHP, nous sommes dans cette logique là et l'Ile de France y sera au travers du schéma directeur, qui sera piloté par l'ARH, dans le courant de l'année 2005 et début 2006.

**Ce qui nous est apparu tout à fait important de négocier et de véritablement construire avec les partenaires sociaux,**

- **c'est l'inscription de la VAE comme étant un élément majeur du parcours professionnel**, à la fois qui nous permettra peut être de
- **réorganiser différemment l'offre de formation et de développement des compétences**, à la fois, et il a fallu que nous le disions, parce que
- **la VAE nous permettra peut être de réaliser des parcours professionnels à moindre coût**, et ce qui nous permettra de
- **redéployer ces financements là, à destination de populations qui n'étaient pas visées jusqu'à présent**,
- **alors pourquoi pas commencer à réfléchir sur le DIF**, par anticipation dans les Fonctions publiques, on va y venir de toutes façons, alors si on peut profiter de ce levier là pour avancer, cela pourrait être intéressant.

**C'est un élément qui pour nous est un fil qu'on essaie de prendre, et qui fait que la VAE est un des éléments clef d'une gestion des ressources humaines.**

Dans un établissement comme le nôtre c'est symboliquement un élément important parce qu'il retrouve **ce lien d'une plus grande reconnaissance et d'une reconnaissance par les diplômés**, M Boudet l'a dit tout à l'heure, personne ne peut entrer chez nous sans diplôme, ni par la voie des concours.

Donc cet élément culturel là il faut le retrouver d'une façon ou d'une autre.

**Le deuxième élément qui serait important c'est de pouvoir travailler sur les passerelles entre les métiers. Pourquoi ?**

On a aussi des personnels qui veulent changer de métier, et c'est difficile de changer de métier quand on est dans la Fonction publique, parce qu'on est dans des logiques de corps, quand on veut bouger c'est pratiquement impossible, sauf à recommencer l'itinéraire de formation à la case départ

On a à la fois des :

- **initiatives de personnels qui veulent changer,**
- et puis aussi **nos évolutions organisationnelles,**
- on aussi **la révision de nos organisations globales, de nos processus,** qui font que l'on a des métiers en récession et d'autres qui sont en développement, donc c'est un élément sur lequel on va pouvoir de façon très claire accompagner les personnels et **maintenir l'emploi.**

**« Maintenir l'emploi » dans une Fonction publique : il est maintenu par définition c'est vrai, mais le maintenir avec un vrai développement, une vraie place, et une vraie reconnaissance,... il faut aussi qu'on puisse l'installer ainsi.**

### La communication sur la VAE

Ce qu'on a essayé aussi de mettre en place tout doucement au sein de l'institution, c'est un **processus de communication le plus fort et le plus rigoureux possible.**

L'institution est grande et on ne sait pas bien communiquer sur la VAE aujourd'hui. Communiquer c'est dire ce que les personnels peuvent avoir et ce dont ils peuvent bénéficier, c'est aussi financer les projets de promotion tout au long de la carrière.

Sur les infirmiers de blocs opératoires **on est actuellement dans des situations de pénurie, et on ferme des blocs opératoires.**

Aujourd'hui on voit que ce n'est pas la même question pour les professions réglementées, on pourrait tout à fait pouvoir travailler en parallèle les infirmiers et infirmières de blocs opératoires

Pour ce volet là, un des moyens d'aller plus vite, c'est de mettre les infirmières diplômées en travail dans les blocs, dans des situations de faisant fonction, **d'identifier les situations professionnelles qui de toute façon feront l'objet d'une validation, et prendre de l'avance par rapport à cela.**

On a une obligation de réussite sur ce premier test de validation sur les aides-soignants, c'est la profession qui montrera si c'est véritablement bien engagé qu'on est capable de le faire à grande échelle.

## ACBENHAMOU

On reste dans la présentation des problématiques sanitaires avec l'intervention de M. Verrier.

Ce qui m'a paru signifiant dans ce champ c'est le **problème de la massification de la demande**.

Comment le résoudre alors que les perspectives dans ces domaines sont très importantes. La solution n'est pas forcément simple !

**LVAE DANS LES  
PROFESSIONS DES  
DU SECTEUR  
SOCIAL  
ET DU  
SANITAIRE ET  
SOCIAL**

## **LA VAE ET LES PROFESSIONS DU SECTEUR SANITAIRE ET SOCIAL**

**Bernard VERRIER**  
**Chef de service adjoint au DGAS**

« En clair il ne s'agit plus de savoir, parce que la question a pu se poser, y compris au sein du Ministère de la Santé ou des Affaires sociales, si on est pour ou si on est contre la VAE ! C'est complètement dépassé : il s'agit de savoir comment on va réussir la VAE, on a donc obligation de moyens et obligation de résultats. »

« Nous aurons dans les trois années qui viennent à prendre en charge peu près 100 000 candidats potentiels à la VAE, sur le secteur sanitaire et social. »

Je présenterai la problématique et les perspectives pour le secteur social.

### **Tout d'abord un bref rappel de ce qu'est le secteur médico-social.**

Les institutions sociales et médico-sociales c'est :

- 32 000 structures souvent très éclatées.
- + de 1 million de places.
- + de 500 000 salariés, dont + de 400 000 travailleurs sociaux.

Dans le secteur des institutions sociales et médico-sociales **la VAE a débuté dès 2002, avec le diplôme d'État d'auxiliaire de vie sociale**, mais ces travaux se développent très rapidement au titre des autres diplômes de ce secteur.

Mon exposé portera sur le contexte, les enjeux, les perspectives et les conditions de réussite du dispositif de VAE.

### **Le contexte tout d'abord.**

Le développement de l'offre sociale et médico-sociale est un des éléments très prégnant aujourd'hui dans les politiques publiques.

Si l'on regarde ce que prévoient les différents plans dans le secteur social et médico-social, dans les années qui viennent, d'ici à 2007 c'est :

- 31000 places de plus dans le secteur du handicap.
- 23 000 places de plus dans le secteur personnes âgées.
- si l'on ajoute à cela les conditions de vieillissement de la population.
- si l'on ajoute à cela les départs à la retraite :
  1. on sait par exemple que dans la branche associative sociale et médico-sociale, c'est plus du quart des salariés de la branche qui partent à la retraite à l'horizon de 10 ans.
  2. dès à présent on sait que c'est plus de la moitié des aides-soignants de la Fonction publique hospitalière -effectif de base 99- qui en 2015 seront à la retraite.

### **Donc c'est un contexte de tension démographique très forte**

- Par ailleurs on a au total **500 000 emplois à créer** au regard de ces plans, au regard du vieillissement de la population, au regard des départs à la retraite, **dans les années quelques années qui viennent.**
- **Le défi est extrêmement important.**

### **Les enjeux**

Ils sont tout aussi importants dans le contexte présenté.

- Pour nous l'utilisation de la VAE doit **d'abord servir à développer et à garantir la qualification des professionnels.**

C'est en ce sens que l'on parle de **professionnalisation du secteur**, tout le monde n'est pas, loin de là, qualifié dans le secteur social et médico-social, notamment sur les qualifications de niveaux V et IV.

- **La VAE** ça n'est pas tout :

- **Mais la VAE c'est un outil extrêmement important de la professionnalisation, avec bien évidemment le maintien des formations initiales, les capacités d'accueil dans les écoles ont été augmentées de telle sorte qu'en trois on ait plus de 3000 diplômés supplémentaires par an.**

Donc on voit bien que **la VAE est un outil** qui vient s'ajouter à une politique de professionnalisation qui utilise les autres leviers à sa disposition.

- **La VAE doit permettre des mobilités professionnelles vers des métiers proches**, soit du sanitaire, soit du social, les intervenants précédents y ont fait référence, c'est également important d'utiliser l'outil VAE à ce titre.

C'est également à ce titre que

- **la VAE doit faciliter le départ en formation et donc contribuer quelque part à prévenir les conditions d'usure professionnelle, qui est un risque assez fort inhérent au secteur sanitaire et au secteur social.**
- 
- **la VAE développe des perspectives de mobilité et de promotion et à ce titre doit permettre de développer l'attractivité des métiers.**

### Les perspectives

Elles sont extrêmement ambitieuses, puisqu'elles ont été annoncées par les différents ministres, c'est d'ouvrir à la VAE la totalité du secteur social d'ici la fin de l'année 2005.

**Cela veut dire ouvrir les quelques 14 diplômes dans le secteur social, les ouvrir à la VAE, ça signifie en gros, qualifier 75 000 personnes au titre de la VAE d'ici à 2007 !!!**

C'est un chiffre très important il vise :

- **d'abord les niveaux de qualification les plus bas** qui représentent à peu près les 2/3 de cette cible de 75 000 personnes.
- pour autant et c'est important, le dispositif de VAE visera également **les personnels d'encadrement et même les personnels de direction**, puisqu'il est question d'ouvrir à la VAE, le *Certificat d'aptitude au fonction de directeur d'établissement social et médico-social*.

### Les conditions de la réussite

C'est un enjeu la VAE, au cours de ces journées on s'aperçoit que tout le monde ne met pas la même signification derrière les mêmes mots.

Il s'est donc agi de **travailler tout de suite avec les partenaires sociaux** du secteur social qui ont été d'entrée de jeu très impliqués et associés aux travaux de réingénierie de la construction des diplômes, il a fallu construire l'ensemble des diplômes en les « modularisant ».

**Donc nous avons construit les référentiels avec l'appui de la *Commission professionnelle consultative* du secteur.**

Par ailleurs nous avons constitué **un groupe transversal** qui comprend les différentes directions du Ministère compétentes sur les métiers du sanitaire et sur les métiers du secteur social, nous y avons adjoint également la *Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle*, un certain nombre de directions régionales des affaires sanitaires et sociales, et ce groupe de travail a planché sur l'optimisation des moyens, sur la nécessaire simplification des procédures, la professionnalisation des acteurs ça concerne les membre du jury, ça concerne les agents des affaires sanitaires et sociales qui auront à traiter, à instruire les dossiers de VAE, et bien évidemment il s'agit **d'informer au mieux les candidats.**

**Dernier point important l'usage des nouvelles technologies**

**Nous travaillons également dans ce cadre là à l'usage des nouvelles technologies de l'information et de la communication, M. Benhamou en a parlé tout à l'heure il est extrêmement important d'utiliser l'outil Internet, pour permettre la meilleure information possible des candidats par la mise en ligne de dossiers, par la fixation de calendrier ou de documents de référence.**

Ça ne suffira pas on en a parfaitement conscience. Mme Jacquart l'a dit également sur la VAE nous avons non seulement une obligation de moyens mais aussi une obligation de résultats.

**On ne peut pas se tromper sur la VAE, on ne peut pas « se planter », la loi est parue, elle nous oblige à mettre en place le dispositif.**

**En clair il ne s'agit plus de savoir, parce que la question a pu se poser, y compris au sein du Ministère de la Santé ou des Affaires sociales si on est pour ou si on est contre la VAE, c'est complètement dépassé, il s'agit de savoir comment on va réussir la VAE, donc obligation de moyens et obligation de résultats.**

**C'est M. Mer** qui utilisait l'expression de **gagnants/gagnants**, là on est au cœur de cette problématique il faut que tout le monde employeurs et salariés, pouvoirs publics, se sentent gagnants dans cette affaire de VAE.

D'où la constitution d'une petite équipe autour d'une application informatique que nous allons développer, que nous allons mettre en place spécifiquement, centrée sur la VAE, aussi bien sur la

- **gestion administrative des dossiers**, côté administration centrale, côté services déconcentrés
- que sur **la gestion des sessions, en direction des jurys**
- et dans un troisième temps s'agissant de **l'ouverture à l'ensemble des acteurs par un extranet ou l'internet** de cette application informatique, spécifiquement dédiée à la gestion de la VAE sanitaire et sociale.

**Là on retrouve la cohérence sanitaire et sociale, puisque ce sont les services déconcentrés du Ministère qui auront à instruire les dossiers de VAE dans le secteur sanitaire et dans le secteur social.**

J'ai commencé par un chiffre, je terminerai par un chiffre, il est ce qu'il est, mais je suis à peu près sûr que nous ne sommes pas loin de la réalité :

**Nous aurons dans les trois années qui viennent à prendre en charge peu près 100 000 candidats potentiels à la VAE, sur le secteur sanitaire et sur le secteur social.**

## QUESTIONS ET DEBAT AVEC MONSIEUR VERRIER

**ACBENHAMOU**

C'est bien le problème.

On parle de la transversalité entre la santé et le social, mais est-ce qu'au-delà de cette interministérialité de proximité, n'y a-t-il pas lieu d'avoir un projet un peu plus large vraiment interministériel, pour les portails d'information, pour les liens entre tous les services qui prennent en charge la VAE ?

Bien sûr chaque maison validante a sa propre originalité et son propre système, mais un effort au niveau national de transversalité est nécessaire.

**Au-delà du service de la CNCP qui est fondamental, est-ce qu'il n'y a pas à développer entre les ministères valideurs des passerelles, des langages communs, des outils, qui peuvent être génériques, en particulier les outils des PRC ?**

**On évitera la dispersion financière, la déperdition d'information par un effet de capitalisation et de mutualisation des hommes et des moyens**

**Bernard VERRIER**

La réponse est absolument oui.

C'est-à-dire que tout ce qui pourra nous aider à faire fonctionner la VAE du mieux possible est bon à prendre.

Le problème c'est que nous sommes pressés, c'est que la VAE on y est déjà dans le secteur social depuis 2002, puisqu'on a commencé en 2002 !

**ACBENAHMOU**

**On est pressé partout** : on y est à l'Éducation nationale très fortement, à la Jeunesse et aux Sports, au Ministère de l'Agriculture, .....alors pourquoi ne pas

aller du même pas avec une cellule interministérielle qui travaillerait pour tous.....!...

**Bernard VERRIER**

Pour nous il n'y a aucun problème, nous l'avons fait au titre des aides-soignants dans le comité de pilotage.

**ACBENHAMOU**

M. Jean-Claude Quentin de FO voudrait intervenir sur ce sujet ...

**Jean-Claude QUENTIN , FO**

« Pour nous la VAE c'est en quelque sorte l'école de Jules Ferry ! »

« On progresse aussi par l'utopie »

**Créer une logique d'un service public de la VAE**

Est-ce qu'on ne peut pas réfléchir pour la VAE à quelque chose qui me semble encore plus important et aller plus loin que ce que vous venez de dire. Le but étant de permettre à chacun de nos concitoyens au cours de sa vie professionnelle le moyen de valoriser son expérience ?

C'est ça la manœuvre, et je pense qu'il convient de réfléchir à une sorte de **logique de service public de la VAE**, au-delà de l'interministérialité dont vous parlez, ce qui se fait dans l'interministérialité peut très bien concerner aussi le secteur privé, je ne vois pas pourquoi on y réfléchirait pas en même temps !!!

**ACBENHAMOU**

Que mettez-vous derrière logique de service public s'il vous plaît ?

**Jean Claude QUENTIN**

Je vais encore aller un petit peu plus loin, je vais forcer le trait, **pour nous la VAE c'est en quelque sorte l'école de Jules Ferry !**

**ACBENHAMOU**

C'est une loi profondément républicaine, je le dis, je le répète....

**Jean Claude QUENTIN**

On progresse par l'utopie !

# La VAE

## pour le secteur social, perspectives d'avenir



Bernard VERRIER,  
adjoint au directeur général  
de l'action sociale

### Le contexte

- Développement de l'offre sociale et médico-sociale
- Vieillesse de la population
- Augmentation des interventions sociales et éducatives
- Départs à la retraite nombreux dans les prochaines années
- Recrutements à opérer

⋮

## Les enjeux

- Développer la professionnalisation par la qualification
- Offrir des mobilités professionnelles et des promotions
- Permettre des parcours de qualification personnalisés
- Renforcer l'attractivité des métiers du social
- Prévenir l'usure professionnelle
- Décloisonner le sanitaire et le social

⋮

## Les perspectives

- Rendre accessibles tous les diplômes de travail social d'ici fin 2005 (Plan de cohésion sociale)
- Qualifier par VAE 75 000 personnes d'ici à 2007 (Plan de développement des services à la personne)
- Publics prioritaires : les niveaux V et les personnels d'encadrement et de direction

⋮

## Les conditions de réussite

- Une forte mobilisation des professionnels et des partenaires sociaux
- Un vaste chantier de ré ingénierie des diplômes
- Une optimisation des moyens
- Une simplification des procédures
- Une professionnalisation des acteurs

⋮

## L 'usage des NTIC

- Utilisation d 'Internet pour développer l 'information des candidats par la mise en ligne des dossiers, calendriers, documents de référence...
- Développement d 'une application informatique nationale de gestion permettant un suivi pluriannuel des candidats et un pilotage du dispositif sur l 'ensemble du territoire

## **LA VAE ET LES PROFESSIONS DU SOCIAL ET DE LA SANTE**

### **La DGAS certificateur public et la VAE LAURENT WILLEMEN**

Bernard Verrier a présenté la DGAS comme un service de l'Etat en charge d'un secteur professionnel où il y a des institutions et des usagers.

Je vous présente le point de vue de la DGAS en tant que ministère certificateur public, et comme autorité délivrant des diplômes.

#### **DEFINITION**

##### **La VAE pour la DGAS comme certificateur public qu'est-ce que c'est ?**

C'est une nouvelle voie d'accès à la certification. Et c'est également un droit individuel inscrit dans le code de l'éducation et dans le code du travail.

**Qu'est ce que la certification ?** C'est un terme générique pour désigner diplôme, titre, certificat et c'est une nouvelle voie d'accès au même titre que la formation initiale continue ou que l'apprentissage.

La VAE posée dans cette définition là, on va voir comment elle est venue s'intégrer dans le secteur social.

Les diplômes de travail social avec la DGAS comme certificateur, c'est la responsabilité d'une quinzaine de diplômes dans le secteur social, les principaux sont : assistant de service social, éducateur spécialisé, auxiliaire de vie sociale, aide médico-psychologique.

#### **HISTORIQUE**

Ces diplômes n'étaient pas intégrés dans le précédent système, de la validation des acquis professionnels, instauré depuis 93 dans l'éducation nationale, l'agriculture, puis la jeunesse et les sports.

Ils n'étaient pas intégrés au dispositif de la VAP.

La loi de modernisation sociale datée du 17.01.2002 a été un acte fondateur pour la validation d'acquis dans le secteur social: validation d'acquis de l'expérience qui donne droit à des modules de certification, et il y avait déjà des formes de validation d'acquis qui prenaient forme dans des allègements de formation essentiellement.

**La loi de modernisation sociale instaure le principe de validation des acquis de l'expérience pour les diplômés du travail social également et pose également le principe de l'enregistrement de ces diplômés au sein du répertoire national des certifications professionnelles.**

En terme de VAE on a commencé en 2002 par une expérimentation. On a expérimenté dans 7 régions pilotes le dispositif de VAE sur un diplôme que l'on venait juste de créer, qui était le diplôme d'aide auxiliaire de vie sociale (DEAVS).

Dans 7 régions on a mené une expérimentation sur des candidats présélectionnés. On a sélectionné des personnes qui avaient un profil assez riche dans le secteur pour tester le dispositif, et les outils qu'on avait bâtis. On a fait ce test à l'été 2002. On l'a évalué à l'automne 2002. Et on l'a généralisé après correction début 2003. C'est à présent un dispositif qui tourne sur la VAE.

Pour nous aider dans la mise en place de la validation des acquis de l'expérience et dans ce qu'elle implique pour le certificateur public que nous sommes, nous avons créé une commission qui est une « commission pro ».

Des commissions qui servent à consulter les partenaires sociaux et institutionnels sur la rénovation des diplômes professionnels, sur tout l'outillage nécessaire pour faire des diplômes professionnels aujourd'hui, les référentiels ...

## **REALITES ACTUELLES**

### **La VAE dans le secteur social et médico-social**

**1/ Depuis janvier 2003 le dispositif est généralisé. Près de 6000 personnes ont bénéficié d'une validation d'acquis en deux ans du DEAVS.**

C'est donc un diplôme qui rencontre un franc succès sur le thème de la VAE.

**2/ Autre réalité qui se met en place : c'est la validation des acquis de l'expérience pour les éducateurs spécialisés. C'est un dispositif assez original dans le champ de la VAE, puisque c'est un dispositif interministériel.**

Il nécessite une coopération du ministère de l'éducation nationale et du ministère chargé des affaires sociales puisque les opérateurs sur le terrain pour la mise en œuvre du dispositif sont les rectorats qui en sont responsables. Ils bénéficient de l'appui des DRASS pour la mise en place du dispositif, la constitution des jurys, pour aider aux traitements des dossiers etc...

**3/ Une autre réalité qui se développe, c'est la VAE pour les médiateurs familiaux.**

**C'est un diplôme qu'on a également créé en 2003. C'est un dispositif qui se met en place ; les premiers jurys auront lieu dans le courant de l'année.**

**4/ Même cas de figure pour un diplôme qu'on a créé pour ce qu'on appelle les encadrants de proximité. C'est un nom assez difficile à appréhender, ça s'appelle le « CAFERUIS»: le certificat d'aptitude à la fonction d'encadrement et de responsable d'unité d'interventions sociales.**

C'est pour tous les cadres de proximité du secteur social ; c'est un diplôme accessible par

validation d'acquis dans le même cadre à peu près que celui des médiateurs familiaux en terme de calendrier.

### **5/ Et à venir très prochainement, la validation des acquis de l'expérience pour les assistants au service social.**

**Là aussi c'est quelque chose d'assez original car les assistantes au service social constituent une profession réglementée.** C'est-à-dire que ce qui est réglementé dans la profession d'assistante au service social, ce n'est que le port du titre, il n'y a pas d'acte réglementé au sein de cette profession. Ce qui est réglementé, c'est qu'il faut pour se prétendre assistante de service social et agir comme telle il faut être titulaire du diplôme d'état, avoir ou être titulaire d'un diplôme obtenu en Europe et être autorisé à l'exercer.

Pour autant on va faire de la validation d'acquis sans restriction particulière. On va bien sûr examiner à la loupe qu'il n'y a pas d'exercice illégal cela va de soi.

Si on met bien de côté cette réglementation si l'on observe bien, il y a tout un tas d'activités en rapport avec le diplôme d'état d'assistante au service social dans l'accompagnement social etc qui sont donc des activités que l'on peut présenter en VAE. Et donc on peut avoir acquis des expériences que l'on peut valider par VAE. Comme il n'y a pas d'acte réglementé et interdit du coup la validation porte sur l'ensemble des compétences présentes dans le référentiel de certification.

**Les validations directes seront rares.** Il n'y en aura peut être pas, mais sur le principe c'est possible, c'est-à-dire que quelqu'un qui aura un parcours assez nourri dans le secteur social, peut très bien peut être d'une part recevable et il bénéficier d'une validation totale ou partielle du diplôme d'état d'assistante au service social.

## **PERSPECTIVES**

### **Perspectives à court terme :**

Cela veut dire ouvert sur du droit pour les bénéficiaires dans le courant de l'année.

Des travaux ont été réalisés, ils restent à les concrétiser dans les textes réglementaires pour ouvrir le droit pour les candidats. Ils concernent les diplômes suivants :

- **Le diplôme d'éducateur de jeunes enfants.**
- **Le diplôme de technicien d'intervention sociale et familiale,** l'ancien travailleur d'aide familiale.
- **Le diplôme d'assistant familial** qu'on appelait **assistantes maternelles permanentes** qui accueillent les enfants chez elles. On est en train de créer une certification de niveau 5 qui sera immédiatement accessible par VAE.
- On travaille également sur la réforme **du diplôme supérieur du travail social,** qui est un diplôme positionné pour de l'expertise sur de la recherche ...
- Et enfin, dans le courant de l'année toujours, **les éducateurs techniques spécialisés** qui sont également des professionnels dans la filière éducative.
- Dans les chantiers ouverts en début d'année 2005 celui des **aides médico-psychologiques** ainsi que celui des **directeurs d'établissement et services** : c'est le certificat d'aptitude à la fonction de directeur d'établissement ou de service d'intervention sociale. Ce sont deux ouvertures à la VAE qui sont très attendues par le secteur. On

travaille avec les partenaires de la commission professionnelle consultative pour réaliser l'objectif. C'est-à-dire que fin 2005 il faut que ces deux diplômes soient accessibles par VAE et que le droit soit ouvert.

- On voit là que, sur la quinzaine de diplômes dont est responsable la DGAS :
  - o il y en a une partie qui est déjà engagée dans une démarche de VAE
  - o une autre qui va être ouverte à la VAE.
  - o Il nous reste encore des chantiers à ouvrir parce que sur 15 si vous faites le compte on n'y est pas complètement.

L'objectif fixé par Jean Louis Borloo dans le plan de cohésion sociale est d'ouvrir l'ensemble des diplômes à la VAE d'ici fin 2005. On s'y attelle. Cet objectif est très ambitieux, on garde le cap pour ouvrir ce droit là. C'est un objectif d'ouverture d'accessibilité des diplômes.

**On a de plus des objectifs quantitatifs fixés dans le plan du développement des services à la personne sur trois ans :**

**C'est une montée en charge de la validation d'acquis pour porter à 75 000 le nombre de personnes qualifiées qui ont bénéficié d'une VAE.**

Actuellement pour le seul diplôme du DEAVS, avec 6000 validations depuis 24 mois avec diplôme du nous sommes dans le trio de tête des certificateurs publics. C'est-à-dire qu'il y a l'éducation nationale et immédiatement après il y a les affaires sociales bien avant l' AFPA et bien avant la DGEFP.

Il y a peu de diplômes, mais quand on ouvre un diplôme par VAE on est sur des flux importants.

**La VAE pour un certificateur public nécessite des outils : ce sont les référentiels.**

**Les référentiels c'est désormais un triptyque.**

**Ce triptyque de référentiels a été le premier outil bâti avec l'appui des partenaires sociaux au sein de la commission professionnelle consultative.**

1/ Le premier élément : c'est-ce qu'on appelle le référentiel professionnel.

On analyse de la profession telle qu'elle est, les activités exercées par les professionnels et de l'analyse de ces activités découlent des compétences. Le référentiel professionnel c'est activité et compétence.

2/ Une fois que l'on a les compétences requises pour exercer de manière à qualifier la profession, il faut les évaluer et les valider. C'est ce qu'on appelle «les référentiels de certification». Soit par des épreuves de certification à l'issue d'une formation, soit sur des critères et des indicateurs d'évaluation pour la VAE.

3/ Enfin pour le dernier élément on travaille sur le référentiel de formation. On voit bien que la VAE dans la loi de la modernisation sociale qui est dans la même logique que les RNCP, induit pour le certificateur public, pour le responsable de formation et de certification, de changer complètement de logique: on ne part plus de la formation pour aboutir à un diplôme, mais un diplôme atteste de compétences professionnelles. Donc en partant des compétences on va au

final et on bâtit la formation qui permet d'acquérir ces compétences. Ce qui veut bien dire quand on regarde les référentiels de formation tels qu'ils sortent actuellement, qu'on est sur des domaines d'intervention, sur de l'acquisition de compétences professionnelles, et non plus sur des domaines académiques. La clef ce n'est pas de dire : il faut faire 120 heures de droit, mais de dire il faut savoir faire çà et çà. Il y a des unités de formation bien sûr mais elles contribuent à l'acquisition de compétences professionnelles.

**Deuxième gamme d'outils du point de vue du candidat : c'est essentiellement son dossier de validation qui est également un triptyque.**

**1/ C'est un premier livret 1 sur la recevabilité :**

un livret qui permet au candidat de montrer qu'il a bien trois années d'expérience professionnelle, en lien avec le diplôme demandé, ce qui permet au service instructeur de la DRASS ou du rectorat, de vérifier que le candidat est bien recevable..

**2/ Deuxième élément du triptyque le livret 2 c'est livret de présentation des acquis de l'expérience :**

Le candidat y présente son parcours professionnel, ou bénévole, ou de formation etc... puisque c'est un tout qu'on regarde en VA.

Il permet de présenter les motivations du candidat, son parcours, mais aussi le cadre d'intervention du candidat, de décrire des situations de travail significatif en lien avec le référentiel professionnel, on ne veut pas tout savoir du parcours d'un candidat, on veut savoir ce qui est significatif au regard du diplôme demandé. On ne peut pas demander au candidat de nous présenter ses compétences directement. C'est un travail extrêmement difficile.

Ce qu'on veut c'est qu'il présente ses activités en les mettant en perspective, en les contextualisant et en les problématisant. Il faut qu'il choisisse ce qui est significatif dans son parcours professionnel et qu'il fasse ce travail d'analyse de son activité.

De là, le jury déduira les compétences, mais on ne peut demander directement au candidat de présenter ses compétences. C'est un exercice extrêmement difficile.

Enfin dans ce livret 2, on lui demande d'analyser de manière globale cette expérience, c'est-à-dire en quoi cette expérience qui a eu lieu, lui a fourni un mode de mobilisation d'acquisitions, d'actualisation de compétences. Mais on ne lui demandera pas d'exprimer lui-même ses compétences.

**3/ Troisième élément de cet ensemble documentaire donné au candidat, c'est une notice d'accompagnement.**

Elle est assez succincte, composée d'une quinzaine de pages dans lesquelles on ré-explique ce qu'est le dispositif de validation des acquis de l'expérience, ce qu'est le diplôme auquel il prétend.

On présente ensuite des conseils méthodologiques. Par exemple comment est-ce qu'on met en place son expérience, comment on choisit les situations significatives, comment on s'exprime (on donne comme consigne de s'exprimer à la première personne et au présent) au présent pour se

resituer dans la situation vécue. On donne des petits conseils également de choisir des exemples les plus concrets les plus rattachés à la profession, de choisir ce qui est un exemple pertinent et qui peut être support de preuves pertinentes. Parce qu'on travaille sur dossier et qu'on a besoin d'éléments preuves. Et il ne faut pas non plus noyer le jury sur tout un tas d'éléments illustratifs, de documents, d'attestations etc.

Quand un jury doit avoir X candidats dans la journée, il n'a pas le temps de lire les 150 à 200 pages du dossier.

**Le dossier en lui-même fait 50 pages.** Le deuxième est aéré. Ce n'est pas 50 pages touffues, le candidat doit faire preuve de capacité d'analyse et de synthèse, choisir les documents ou les expériences, c'est un signal fort de la capacité du candidat ...

On a vu les premières gammes d'outils des référentiels, les outils des certificateurs, la deuxième gamme d'outils, sont, les livrets.

**On a créé un 3<sup>ème</sup> outil pour les membres du jury : c'est un guide à l'attention des membres du jury.**

Il propose une démarche d'évaluation des acquis de l'expérience, c'est une démarche qui passe par un temps de travail seul de lecture du livret du candidat. Là, on propose une démarche de lecture d'évaluation de l'analyse. Le deuxième temps c'est un travail collectif avec les autres membres du jury qui est basé sur l'analyse de la lecture par chacun des membres du jury du dossier, et sur l'entretien que le jury a avec le candidat qui est un point fort dans le secteur social,

**L'entretien a été rendu obligatoire :** tous nos textes réglementaires prévoient cet entretien. La loi de modernisation sociale prévoyait que c'était à l'initiative du candidat ou à l'initiative du jury. Nous, on a fait le choix. C'est le certificateur qui dit : l'entretien est obligatoire. On ne peut pas valider de diplôme dans le secteur social sur la simple base d'un dossier, cela semble inconcevable. !!

**Par contre on n'a pas fait le choix de mise en situation professionnelle pour tout un tas de raisons.** Certaines bonnes, certaines mauvaises! Donc l'entretien est un garde fou dans le dispositif.

**Ce qu'on propose dans le guide c'est une démarche d'analyse.**

On demande au lecteur jury, de lire globalement le dossier dans un premier temps, on lit vite mais on lit tout et on se pose la question du discours tenu. On n'essaye pas de creuser ; on essaye d'analyser le discours dans sa globalité, dans sa tonalité : est-ce que le discours est cohérent entre ce qui est écrit dans le livret, et ce qui est fourni comme exemple.

**En fait ce qu'on demande c'est de savoir que le candidat est sincère.** On essaye d'éprouver la sincérité du candidat à travers ce travail et on essaye aussi de voir s'il illustre bien ce qu'il écrit. On demande aux membres du jury de prendre le temps d'analyser pour chaque dossier cette question. Cette première étape c'est pour aller au-delà du caractère déclaratif, pour que le membre du jury s'interroge sur ce qui est dit, il faut qu'il s'interroge.

**Ensuite compétence par compétence on lui propose des indicateurs d'évaluation.**

Il y a une compétence à évaluer, on donne un critère d'évaluation, un indicateur et ensuite on fixe

une grille à quatre niveaux, et chaque degré maîtrise cette compétence.

**Le membre du jury lors de la lecture du dossier coche le niveau qu'il estime pouvoir attribuer au candidat pour l'exercice de cette compétence.**

Et ensuite ce qu'on valide, c'est le domaine de compétence, c'est-à-dire un rassemblement de compétences. Le membre du jury évalue chacune des compétences mais il ne propose la validation que d'un domaine. Il faut que ça ait un sens, une compétence isolée n'a aucun sens, une compétence regroupée dans des domaines ça commence à prendre du sens.

**Ce qu'on ne veut pas c'est avoir une vision ensemblière d'un diplôme, ce n'est pas une accumulation, une addition de compétences. C'est des compétences intégrées dans des ensembles cohérents.**

**Ensuite, on propose également une démarche d'évaluation collective des compétences par l'ensemble des membres du jury.**

Il y a une trame pour l'entretien sur les questions que l'on peut poser, sur la manière dont on peut aussi délibérer ensemble.

**C'est un outil qu'on a bâti parce qu'on sent bien que le cœur de la VAE c'est l'évaluation.**

C'est plus facile d'être dans un jury classique issu de la formation parce qu'on a les notes obtenues en cours de scolarité et on a les notes obtenues à telle ou telle épreuve. On peut se reposer là-dessus, on a un mémoire à lire, on a une soutenance, etc.... On peut statuer sur des bases solides, des notes etc... On peut mettre un curseur, on peut faire dix niveaux.

Alors qu'en VAE l'évaluation est binaire et on n'a que le dossier et l'entretien. Il faut que par quelques indices on arrive à avoir une conviction sur le degré de compétence du candidat. C'est très difficile !!

C'est on est suffisamment compétent, ou on est insuffisamment compétent. C'est du oui, non, on ne peut pas dire oui c'est plus ou moins.

## QUESTIONS ET DEBATS AVEC LAURENT WILLEMAN

**Pr A.C.BENHAMOU :**

Il y a des validations partielles en VAE, n'est-ce pas une réponse moins binaire que oui non ?

**Mr WILLEMAN :**

Oui ! Disons que ça permet de découper ce que l'on doit évaluer et valider et de dire ça c'est validable, ça ce n'est pas validable. Sur le diplôme on a quatre domaines à valider. On peut en valider un, deux, trois, quatre et le diplôme est délivré. Mais comme on travaille par ensemble, par domaine, pour chacun des domaines c'est du binaire.

**La question des moyens au sein d'un groupe de travail que la DGAS**

Une fois qu'on a vu le nombre de candidats potentiels et la montée en charge de la demande de VAE, on a posé la question des moyens au sein d'un groupe de travail que la DGAS a piloté sur l'ensemble du secteur santé et social.

On passe de 15 000 diplômés par an issus de formation et on va multiplier par deux voir par trois ce chiffre.

**Des moyens pour les services déconcentrés essentiellement pour les DRASS :** la certification n'était pas une mission. Avec la VAE on se rend compte que ça devient un des métiers des DRASS de faire de la VAE et de délivrer les diplômes.

**Pr A.C.BENHAMOU :**

**Est-ce que le réservoir de personnes ayant une expérience et qui peuvent prétendre à la VAE, est aussi important que celui qu'on projette comme dans ce domaine ? Et si oui est-ce qu'on est sûr de pouvoir répondre à l'attente de validation de ces 75 000 personnes en 3 ans?**

**Mr WILLEMAN :**

On a un grand nombre de « faisant fonction », des gens qui sont sur des postes sans être titulaires du diplôme. Le réservoir existe.

Et puis on a par ailleurs toutes les personnes notamment dans l'aide à domicile qui travaillent sans aucune qualification. Là, on est sur 80%.

**Mr BLANC**

**USNA**

**Le rôle prescripteur ou non du jury dans la VAE.**

Est-ce que le jury est amené à faire des prescriptions dans le cas où l'ensemble du diplôme ne serait pas obtenu, et comment ?

Et est-ce que vous avez envisagé donc de mettre en place des tableaux de bord de pour pouvoir regarder un petit peu sur les cinq ans qui suivent pour ceux qui n'ont pas obtenu la totalité du diplôme ? Combien d'entre eux y parviendront ?

**Mr WILLEMAN :**

**La prescription c'est un débat.** Le jury valide ce qui est validable ; il ne valide pas ce qui n'est pas validable.

Quand il y quatre domaines de compétences et qu'on en valide deux et il en reste deux à valider. Le jury indique que pour acquérir ces deux domaines :

- le candidat peut choisir soit d'entrer en formation et passer les épreuves réglementaires correspondantes aux unités non validées,
- soit le candidat peut choisir de continuer son expérience professionnelle
  - soit en la prolongeant si c'est un problème de maturité professionnelle,
  - soit en la diversifiant si c'est un problème de connaissance des différents secteurs, des différents publics.

Mais le jury n'est pas prescripteur d'une évaluation complémentaire ad hoc.

**Mme UEBERSFELD :**

**L'ACCOMPAGNEMENT ?**

Les candidats vous les accompagnez ou vous les laissez libres et un peu seuls face à ce qu'est l'élaboration d'un dossier ? J'imagine que cette question est sensible vu les flux que vous ambitionnez de traiter ?

**Mr WILLEMAN :**

Le ministère en tant que tel n'est pas accompagnateur, les services des DRASS ne font pas d'accompagnement.

Ils peuvent donner l'information et conseiller des candidats sur un choix de certification mais ils ne sont pas des services accompagnateurs.

**L'accompagnent c'est le droit fixé par les décrets de fin 2002 : est accompagnateur tout organisme dûment déclaré auprès de la direction du travail ...Après il y a des accompagnateurs plus naturels ou légitimes que d'autres.**

**Dans notre secteur il y a des centres de formation agréés** pour préparer le diplôme du travail social qui sont naturellement les mieux placés pour accompagner les personnes en dispositif parce que ce sont ces centres qui connaissent le mieux les métiers, les formations etc...Mais ils n'ont pas le monopole.

**Mme UEBERSFELD :**

Je vais mieux reformuler ma question : **est-ce qu'il y a une adaptation des pratiques et des métiers dans ces centres de formation ? Est-ce qu'il y a des postes fléchés, avec des missions qui seraient l'accompagnement des personnes ?**

**Mr WILLEMAN :**

**La branche professionnelle des établissements a monté un dispositif d'accompagnement :** par exemple pour les candidats au diplôme d'état d'éducateur spécialisé, les centres de formation se sont structurés en interne, ils ont fléché des gens sur les fonctions d'accompagnateur ou conseiller VAE, les centres se sont très clairement interrogés sur le rôle d'accompagnateur et sur ce qu'étaient les limites déontologiques matérielles à observer. Après c'est de la libre prestation.

**Mme COLETTA :**

**Conseiller technique, Ministère délégué aux personnes handicapées**

**Est-ce que la DGAS a mis en place un outil prospectif qui permettra de mesurer dans les quatre cinq ans qui viennent l'incidence des VAE, par rapport à la pyramide des âges, des qualifications, des professionnels, corps de métier par corps de métier ?**

Je m'explique : si on fait rentrer dans le dispositif des ANP des emplois de moniteur, éducateur, moniteur d'atelier... est-ce qu'on pourra mesurer combien il faudra en former ou faire rentrer dans un dispositif de VAE pour éviter qu'il manque un certain nombre de professionnels ?

Puisque la VAE a pour objectif d'introduire la prise en charge de parcours professionnels tout au long de la vie et de pallier à l'inquiétude sur des métiers intermédiaires ou des métiers de bas niveau de formation ?

**Mr WILLEMAN :**

**De la faiblesse de la DGAS en terme d'appareillage statistique**

C'est un vrai problème qu'on a à la DGAS.

C'est notre faiblesse en terme d'appareillage statistique, c'est-à-dire qu'on a une très mauvaise connaissance du nombre de professionnels de leurs âges, etc...

On mène périodiquement des enquêtes qu'on croise avec des données INC ou avec des données fournies par la branche professionnelle, qui a mené un contrat d'étude prospective en 2002. On a une analyse plus fine des professionnels en poste, de leurs âges pour faire de la gestion des âges mais c'est vrai qu'on est obligé de croiser des données pour avoir des informations statistiques. Mais c'est vraiment en grande masse.

On a des idées, des tendances ; on va pouvoir constater le développement de la VAE puisqu'on a mis en place des remontées statistiques trimestrielles. Mais on est assez mal armé parce qu'on

voudrait avoir des enquêtes annuelles sur les professionnels en exercice. On est sur des enquêtes tous les deux ans dans les meilleurs cas.

On travaille sur nos dernières statistiques de 2001 ! C'est très vieux, ça ne permet pas de faire de la prospective et d'anticiper.

Je sais que Monsieur TREGOAT a l'ambition d'armer la DGAS sur la statistique et j'espère qu'on va arriver à avoir des outils de pilotage.

## CONCLUSIONS

**« La VAE est une ardente obligation d'autant plus que dans le secteur social le diplôme est un signal fort voire unique de qualification »**

On a attendu jusqu'en 2002 pour la mettre en place la VAE dans le secteur social. Pour des raisons juridiques, on aurait pu sauter le pas avant et demander à être inscrit dans la VAP, mais nous ne l'avons pas fait. Depuis 2002, on constate une montée en charge réelle et assez forte de ce dispositif dans notre champ.

**Politiquement la VAE est un outil majeur parce qu'il fait un levier pour la qualification qui est très important.**

C'est-à-dire que tout le monde y trouve son compte, que ce soit les employeurs ou les salariés, ou les responsables du secteur ministériel, etc...

C'est un outil fondamental, on pourrait même dire que c'est une ardente obligation pour notre secteur.

Il faut reconnaître les compétences acquises, valoriser les parcours professionnels et bénévoles que l'on a dans le secteur (on a beaucoup de bénévoles).

La VAE s'inscrit toujours dans un projet personnel ou professionnel, on ne vient pas à la VAE comme ça, ce n'est pas un coup de tampon sur un CV, la VAE ! C'est toute une démarche, c'est toute une implication nécessaire du candidat, c'est un gros travail, et ça doit le rester. Parce que pour acquérir un diplôme par formation, on doit y passer du temps, on doit travailler le soir, on doit préparer les épreuves

Par la VAE on souhaite simplifier, alléger tout ça bien sûr, mais il faudrait quand même que pour le candidat et surtout pour ses collègues de travail que l'on voit que la VAE que ce n'est pas un dispositif faible ou facile, que ce n'est pas un droit automatique, qu'on ne valide pas l'expérience, mais qu'on valide les acquis de l'expérience et c'est une différence fondamentale.

Il faut que la VAE reste un dispositif nécessitant une implication forte du candidat ; il faut qu'il défende son dossier et il faut qu'il arrive devant le jury pour l'entretien avec la conviction qu'il va acquérir quelque chose, dynamiser son parcours, tout simplement restaurer sa confiance ou sa conscience professionnelle.

Je ne sais plus qui parlait de restauration narcissique pour la VAE, mais c'est un peu ça, oui c'est Mr Tronche qui disait ça.

**La VAE est une ardente obligation, d'autant plus que dans le secteur le diplôme c'est un signal de qualification fort, voir le signal unique de qualification:** les conventions collectives donnent une place prépondérante au diplôme dans le classement ...

**Pr A.C.BENHAMOU :**

## **Questions sur la transversalité des missions VAE entre les ministères valideurs**

### **1/ L'accompagnement institutionnel c'est quoi ?**

Une différence qu'a souligné Mme Uebersfeld : à l'éducation nationale il y a un **accompagnement institutionnel** des candidats à la VAE dans l'administration des rectorats, les DAVA.. Il serait peut être intéressant qu'au niveau des DRASS, un dispositif de ce type puisse exister mais cela va poser le problème de l'adéquation entre les capacités des services et la charge à assurer.

### **2/ Améliorer l'accompagnement ?**

Un accompagnement, non pas tellement conseil psychologique, mais un accompagnement expert pour l'aider à mieux exprimer ce qui va être attendu dans un référentiel ...En particulier pour les niveaux bas de qualification, où les gens ont du mal à exprimer leur expertise.

### **3/ Les professions réglementées et la VAE ?**

Le travail dans ces secteurs même s'il est encore émergent peut être contributif comme laboratoire d'étude pour montrer que dans des dispositifs hyper réglementés peuvent faire de la VAE, on y reviendra probablement avec les collègues de la DGS et de la DHOS sur le métier d'infirmière et la VAE par exemple. Pour quelle raison une aide soignante ne pourrait pas devenir infirmière avec 10 ans d'expériences ?

**Mais la contrainte réglementaire fait qu'on ne peut pas faire son expérience sur une interdiction.**

Il faut trouver une manière de gérer l'accession aux compétences nécessaires à acquérir pour une VAE et pour faire améliorer les qualifications des personnels.

Ce peut être un très bon moteur pour la motivation professionnelle par la construction de parcours professionnels progressifs verticaux.

**Les professions réglementées génèrent des corporatismes « nobiliaires ».La loi VAE est profondément républicaine car elle permet l'égalité des chances tout au long de la vie. Il s'agit de mettre en application cette loi pour que tous les citoyens puissent monter dans l'échelle sociale sur les bases du mérite, du travail et de l'expérience.**

**Mme CALISKAN :**  
**CFTC**

Je ne suis pas sûre que l'accès par VAE à une certification soit une voie simplifiée et allégée.

Mais on va pouvoir étudier grâce à la VAE les différents profils des intervenants sociaux et se rendre compte qu'il y a à modifier les voies d'accès au diplôme et à modifier même les profils de carrière de ces différentes professions.

Mais en matière de travail social dans le secteur social, c'est une opportunité extraordinaire.

**Mr WILLEMAN :**

Quand je dis voie simplifiée et allégée c'est que prendre un an en gros pour préparer sa candidature à la VAE, c'est quand même moins que de passer trois ans à se préparer à un diplôme d'éducateur spécialisé. Ce n'est pas du tout allégé sur la garantie des compétences acquises sur les systèmes d'évaluation ...

**Pour faire de la VAE on est obligé de remettre à plat le métier et les compétences requises. Ça donne une clarification des différents corps de métier, des compétences partagées ou propres à chaque métier.**

C'est un travail qui est extrêmement enrichissant pour les professions elles-mêmes par la connaissance qu'on en a pour créer des parcours de mobilité, d'ascension sociale ou de passage d'un métier à un autre métier proche.

Parce qu'on est obligé de faire des référentiels, on est obligé de mettre à plat, de poser noir sur blanc les compétences, et on voit qu'il y en a qui sont communes. Et si elles sont communes il faut les valider, il faut permettre ce parcours de mobilité simplifiée, parce qu'on simplifie la vie tout simplement.

**On va travailler ainsi sur les proximités entre aide médico- psychologique, auxiliaire de vie sociale et aide-soignant, c'est une opportunité rare et c'est la VAE qui l'ouvre.**

**La VAE est un outil d'analyse du travail qui est très intéressant.**

À la Jeunesse et les sports ils ont confié au laboratoire d'analyse clinique du travail du CNAM, l'analyse des dossiers et des candidats parce que cela réinterroge les référentiels établis et on voit la vie du métier tel qu'il est, tel qu'un métier évolue, ses contours s'élargissent ou se rétrécissent. Et on voit le travail en interprofessionnel ...

**Mme CALISKAN**  
**CFTC**

**Il serait dommage de dire : bon, ils n'ont pas fait trois ans d'études spécialisées, mais on leur permet d'aller quand même beaucoup plus vite.**

On sait très bien que dans les professions du social on a des gens qui sont diplômés de l'enseignement supérieur, qui ont des parcours divers et qui amènent non seulement une pratique

professionnelle mais des apports théoriques.

**Il est intéressant de retravailler (ce que fait la jeunesse et les sports) sur les profils d'accès aux métiers, pour voir qu'on ne sort pas forcément d'un baccalauréat pour rentrer dans une école d'éducateur spécialisé.**

Les travaux sur la lutte contre l'exclusion le démontrent : c'est intéressant d'encourager pour l'avenir l'accès à ces professions du social des gens qui initialement ne sont pas des travailleurs sociaux.

**Mr BLANC**

**USNA:**

**La VAE: une stratégie intéressante pour les personnes diplômées dans un pays étranger ?**

Est-ce que la démarche VAE ne va pas être une stratégie intéressante pour les personnes diplômées dans un pays étranger, que ce soit infirmier, médecin etc, dont les diplômes ne sont pas reconnus en France et qui ont pourtant une pratique professionnelle et un diplôme dans leur pays d'origine ?

Est-ce que ce ne sera pas une solution pour gérer (on est bien dans un outil de gestion provisionnel et préventive des emplois et des compétences) le flux de ces personnes qui seront si utiles au développement de nos métiers. ?

**Mr WILLEMAN :**

Nous, on le constate : le principe communautaire c'est la libre circulation des travailleurs et donc on a le droit de travailler sur les professions réglementées avec le diplôme obtenu.

Dans le secteur de l'éducation spécialisée, il y a beaucoup de gens qui vont se former en Belgique et qui reviennent travailler en France. Le principe c'est qu'ils travaillent avec leurs diplômes obtenus en Belgique. Pour autant, on a eu beau le rappeler, et les conventions collectives ont été adaptées, mais il y a toujours une petite préférence pour un diplôme français, ça c'est clair !

Pour tout le monde, les autorités, que ce soit de la DASS, du conseil général, de l'employeur ou des collègues de travail...., il y a toujours cette préférence pour le diplôme français et on sait bien qu'il y a des candidats qui viennent par VAE pour acquérir un diplôme français.

C'est inutile juridiquement mais que ça aide à mieux se positionner dans la structure.

**Nous ne souhaitons pas que la VAE soit un outil de blanchiment de l'expérience ou de diplômes étrangers.**

**Juridiquement c'est inutile, il ne faut pas encourager cette démarche là, mais pour autant c'est vrai que par VAE on peut valider l'expérience acquise à l'étranger.**

On a des demandes de gens qui viennent d'Ukraine (il se trouve que l'Ukraine c'est hors du territoire de l'union européenne) ce qui veut dire que la personne a eu son diplôme d'éducateur spécialisé en Ukraine, qu'elle a exercé pendant dix ans en Ukraine et que cela fait trois ans qu'elle est en France. Son diplôme ukrainien ne lui permet pas de travailler en France ; ce n'est pas un diplôme obtenu dans l'union européenne. Elle va se présenter par VAE et le jury va examiner dans le parcours global un diplôme ukrainien, une expérience de 10 ans en Ukraine et de trois ans en France. Je suis curieux de voir le résultat final.

Quelqu'un qui est diplômé hors union européenne n'a droit à rien ; il est considéré comme non qualifié, c'est assez difficile pour des gens qui ont des niveaux de qualification élevés.

**La VAE permet à des candidats qui sont en situation de non droit de les remettre à égalité avec les autres personnes non qualifiées en France.**

**Pr A.C. BENHAMOU :**

Pour les professions réglementées c'est beaucoup plus difficile et pour avoir siégé dans des jurys de praticien hospitalier complémentaire (PAC) les jurys refusent quasiment systématiquement d'accorder un titre qui va remettre à niveau ces étrangers par rapport aux français car certes la qualité de la formation initiale est contestable mais leur expérience professionnelle incontestable qu'ils manifestent dans des postes de faisant fonction dans les hôpitaux. **Et c'est un blocage corporatiste.**

**Mme UEBERSFELD  
UNIVERSITE PARIS 6:**

**Toutes les professions réglementées ou beaucoup de professions réglementées du fait de cette réglementation juridique ont du mal à mettre en œuvre la VAE.**

Elles ont une formation qui n'est pas juridiquement en apprentissage, mais qui s'appuie sur l'expérience et l'apprentissage.

**Et finalement elles ont du mal à articuler les contraintes juridiques et leurs principes fondateurs de formation !**

## **Mr TRONCHE**

**Fédération Santé et Sociaux CFTC**

**Union des fédérations et syndicats nationaux d'employeurs sans but lucratif  
du secteur sanitaire médico-social et social (UNIFED)**

**Syndicat Général des Organismes Privés Sanitaires et Sociaux à but non  
lucratif (SNASEA)**

**Commission Paritaire Nationale pour l'emploi (CPNE)**

La VAE est intervenue dans une situation extrêmement particulière dans le secteur sociale et médico-social, dans le contexte d'un relatif manque de mesures prospectives des ministères concernés en matière de formation.

Items de contextualisation de la VAE :

Les « quotas ou numerus clausus ».

Nombre de formés insuffisant pour répondre à la demande.

Champ d'activités est en pleine explosion de demandeurs d'emploi.

Décalage entre le marché du travail et les personnes qualifiées.

Pénurie de personnels qualifiés sur le marché de l'emploi.

Pyramide des âges désastreuse.

Problème d'encadrement.

Problèmes d'exercice professionnel.

Problème de démissions.

Nombre de faisant fonction extrêmement important.

**- Dans le secteur les plus cadrés et les plus pourvus que sont le secteur de l'enfant handicapé et de l'enfant en difficulté ou des familles adultes en difficulté ou handicapée,**

**nous avons déjà sur certains corps de métier de 18 à 20% de faisant fonction.**

- **Je ne parle pas du secteur de la petite enfance et du secteur des personnes âgées**, où la moyenne du niveau de qualification pour 80% des personnels est de niveau 5 ou 6 non certifiés, ce qui veut dire que là nous avons un gros écart de qualification à résoudre.

**C'est dans ce contexte que la VAE arrive avec un souci interne à notre branche professionnelle qui est de qualifier les salariés en situation d'emploi.**

On reconnaît un certain nombre de compétences à ces salariés pour exercer l'emploi faute d'avoir trouvé sur le marché du travail des personnels qualifiés et certifiés. Et pour autant ils ne sont pas reconnus au niveau des compétences exercées.

**Il faut les restaurer narcissiquement par la certification qui reconnaît la qualification réelle des personnes.**

**Mais nous devons être attentif au fait que la VAE puisse s'exercer dans des conditions qui sans dénaturer le niveau de la qualification ne renvoie pas le candidat dans son entreprise avec zéro compétence reconnue ce qui peut compromettre sa situation d'emploi.**

**Nous serions là sur une fragilisation narcissique des personnes par l'échec devant la VAE.**

C'est-ce que nous avons connu à certains égards dans l'expérimentation DEAVS. Sur les 6000 candidats qui ont été évoqués tout à l'heure, nous avons eu des candidats lorsqu'ils sont retournés dans leur emploi qu'ils occupaient depuis un certain nombre d'années, sans compétence reconnue ou avec une modique partie de compétence reconnue, cela a posé problème.

**La VAE ne doit pas venir résoudre un problème de déficit de qualification. Et notre intention est de faire en sorte que la VAE soit la mieux accompagnée possible pour lutter contre ce danger : il faut prévenir un candidat que certes il a droit à l'application de la loi de 17.01.02, mais que ce n'est pas forcément la meilleure voie d'accès à la qualification, qu'il y en a d'autres qu'il peut choisir.**

**Ce qui permet de resituer la VAE comme une des voies d'accès possibles à la qualification et non comme l'unique. Elle doit s'inscrire dans une logique où nous devons voir l'accès à la qualification selon deux grands modes :**

- la qualification classique académique en dispositif de formation, voie directe.
- la qualification en situation d'emploi.

**Et la qualification en situation d'emploi doit intégrer plusieurs modalités:**

- la voie de la qualification par le contrat de professionnalisation
- le contrat d'apprentissage
- la validation des acquis de l'expérience
- l'élaboration d'un parcours de professionnalisation via les périodes de professionnalisation (telles qu'inscrites dans la loi du 04.05.04 sur la formation professionnelle tout au long de la vie).

## Modalités de l'accompagnement d'un candidat à la VAE

Mr Willeman a rappelé tout à l'heure que les affaires sociales n'étaient pas outillées comme le Pr Benhamou l'évoquait d'une équivalence de DAVA comme à l'Education nationale.

L'éducation nationale est à la fois un service d'élaboration des diplômes, d'exercice de la formation et de validation. Il peut par conséquent produire un certain nombre de dispositifs dont le DAVA.

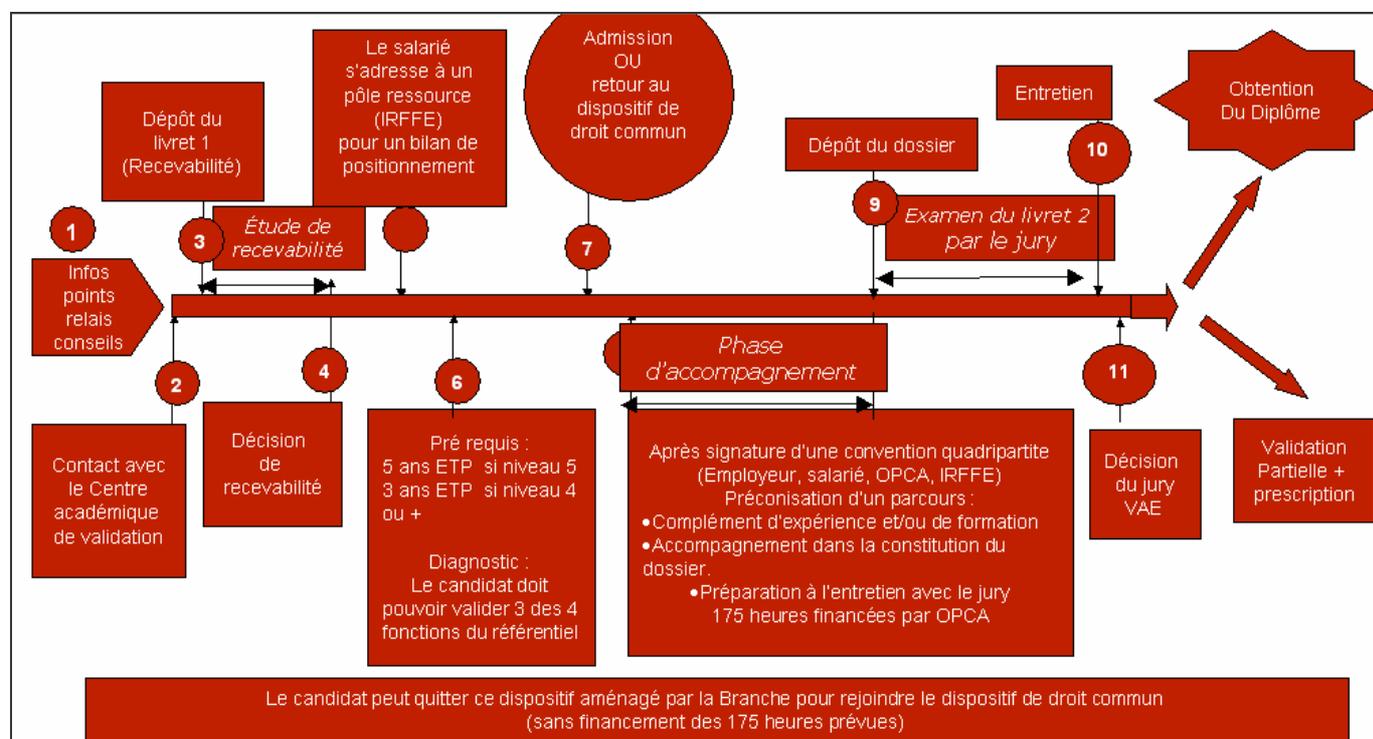
**Les 24 heures prévues pour l'accompagnement par la loi sont très insuffisantes.**

**Les affaires sociales ne sont pas un ministère qui exerce en direct la formation des travailleurs sociaux.**

**La préoccupation de la branche professionnelle c'est que les 24 heures sont prévues pour l'accompagnement par la loi sont quand même très courtes.**

Préparer un dossier complexe pour des personnels face à un référentiel professionnel tel celui d'éducateur spécialisé avec ses quatre modules et ses dix sept compétences réparties dans ces quatre grandes fonctions, ce n'est pas une chose facile.

Découper un exercice professionnel en compétences lisibles et repérables exige du candidat une capacité d'abstraction pour imaginer que telle attitude dans telle situation professionnelle peut revenir à telle compétence décrite.



## Un dispositif de branche entre l'accompagnement et la formation complémentaire

La branche professionnelle a pris des dispositions particulières (on va dire extra-légales tout en respectant la loi) pour offrir un dispositif de branches entre l'accompagnement et la formation complémentaire, entre ce qui est le pur accompagnement vers le jury de VAE et ce qui peut aller au-delà.

## L'entretien diagnostique

Très schématiquement : seuls les candidats au diplôme d'éducateur spécialisé salariés en situation d'emploi de la branche peuvent postuler. Ça ne s'adresse pas au tout venant. Demain les aides-soignants bénéficieront d'un « **entretien diagnostique** » de **4 heures fractionnables** pour faire un bilan :

- de leur expérience.
- de ce qui paraît possible de tirer de cette expérience pour obtenir une grande partie du diplôme, pas forcément la totalité.

Lorsque ce diagnostic est fait et qu'il paraît permettre d'avoir une partie de reconnaissance par la VAE nous voyons comment établir **un parcours d'accompagnement** : nous dotons le candidat de **8 heures supplémentaires** pour établir un **parcours d'accompagnement méthodologique et individualisé**.

Et à partir de ces 12 heures on peut aller très loin. **On va jusqu'à 175 heures d'accompagnement potentiellement** pour permettre à un candidat à la fois de préparer son dossier et en même temps de bien le saisir et le comprendre.

**On est entre l'accompagnement et la formation** : pour une partie on est dans le cadre de l'accompagnement et au-delà des 12 heures évoquées, on est dans l'ordre de 35 heures d'accompagnement méthodologique puis ça s'arrête là.

Si on considère que le candidat a de sérieuses chances mais qu'il lui manque quelques éléments de connaissances on rajoute une partie formation qui n'est pas intégrée au processus de VAE, et qui est une conjugaison de 2 dispositions : VAE et accompagnement de formation, avant de se présenter devant le jury.

**Mme Agnès VEILHAN**  
**REVA SUP PARIS 3**

**C'est un principe éthique de base de ne pas envoyer un candidat à la VAE vers un jury si ça n'en vaut pas la peine.**

De plus faire un jury VAE est extrêmement coûteux et on ne fait pas un jury VAE si la procédure n'en vaut la peine.

Mais en même temps imaginez que ce soit l'entretien diagnostique qui se substitue à la décision du jury et qui l'anticipe. Et puisqu'il y a formation pour aller sur une validation totale : c'est une autre démarche, qui à mon avis qui n'est pas en conformité avec la loi !!!

**Pr A.C.BENHAMOU :**

**Il peut y avoir différentes façons d'appliquer une loi et ce n'est pas forcément contradictoire !**

**Mme VEILHAN  
REVA SUP PARIS 3**

**« Est-ce que nous sommes dans la validation par la certification ou est-ce que nous sommes encore dans la validation par la formation ? »**

Il faut que la décision d'aller sur un jury VAE prise sur un premier dossier d'évaluation soit une **vraie décision qui fait un diagnostic de faisabilité de succès de la démarche entreprise** et non une simple étude de recevabilité du dossier au vu simplement sur les trois ans d'activité.

Sinon ce serait inutile et coûteux : le candidat n'a droit qu'à une seule demande par an sur un même diplôme et surtout s'il a droit à trois demandes en fait il n'a droit qu'à un seul financement. De plus c'est mauvais pour sa reconstruction narcissique. On a donc tout intérêt à prendre cette décision de façon extrêmement précise.

C'est au moment de cette décision que le candidat doit être orienté éventuellement vers un cursus de formation allégé, mais ceci n'a rien à voir avec la vraie procédure de VAE.

Que serait-il nécessaire de donner à ce candidat comme type d'accompagnement pour aller jusqu'à la réussite au diplôme ?

Est-ce que nous sommes dans la validation par la certification ou est-ce que nous sommes encore dans la validation par la formation ?

C'est une démarche difficile à mettre en place et à respecter dans le texte même et dans l'esprit de la loi.

**Mr TRONCHE :**

Nous avons tranché ce débat au niveau des partenaires sociaux. En disant nous avons une loi qui est la loi de référence, celle que vous venez de nommer et qui indique que toute personne ayant trois années d'expérience en rapport avec le diplôme visé peut par la voie de la VAE obtenir la qualification ou tenter de l'obtenir. Elle est claire, elle offre 24 heures d'accompagnement. C'est du droit commun. Pour nous le droit commun continue d'exister et c'est ce qui est dit à chaque candidat.

**Ceci étant permettez-moi de penser qu'on peut construire de manière intelligente une complémentarité entre un dispositif de VAE et un dispositif d'accompagnement qui pour une part peut aller sur la formation.**

Nous avons pris acte d'un certain nombre de professionnels en assez grand nombre: 20%. S'ils vont vers la VAE, ce n'est pas quelques dizaines, c'est plusieurs centaines, qui vont se présenter pour le même diplôme et dans chaque académie.

**On n'est pas sur ce que l'éducation nationale connaît, c'est à dire sur une palette importante de diplômes, mais avec un nombre de candidats par diplôme qui n'atteint pas les chiffres que nous aurons à gérer. C'est une différence essentielle.**

Sur ces profils que nous connaissons sur un diplôme interministériel il nous faut passer d'une logique à l'autre, d'une expérience à l'autre, d'un ministère celui qui a eu l'expérience de la VAP puis de la VAE à un ministère qui est entré uniquement dans la VAE et qui a dû réformer ses diplômes au regard de cette double voie d'accès.

**Une mobilisation décidée par les partenaires sociaux sur la mutualisation des fonds de formation professionnelle.**

Nous avons pris les choses pragmatiquement: le dispositif que nous avons initié n'entre d'ailleurs pas dans l'affectation financière des 24 heures prises au niveau du bilan de compétences, mais il entre dans la mobilisation qu'ont décidée les partenaires sociaux sur la mutualisation des fonds de formation professionnelle. C'est un choix politique important pour les partenaires sociaux.

**Pr A.C.BENHAMOU :**

Pour refinancer 175 heures d'un accompagnement maximum éventuel mais c'est donc un investissement important ?

**Mr TRONCHE :**

**Ce sont les fonds de la formation professionnelle, pas ceux qui sont dédiés au niveau du CIF ou aux contrats de professionnalisation, mais ils sont prélevés sur la contribution directe assise sur les salaires au titre du plan de formation.**

**Pr A.C BENHAMOU :**

**C'est une évolution intéressante et une application de la loi assez originale par rapport à ce que nous connaissons à l'éducation nationale.**

**Mme VEILHAN**

Vous parlez de notre expérience à l'Education nationale où notre commission 85 et le jury 2002 ont des procédures diverses : une qui permet de faire entrer dans des parcours de formation, éventuellement allégés, l'autre qui permet d'aller au jury.

**Globalement dans mon établissement notamment nous n'allons au jury VAE qui si nous présentons au moment de la commission qui va évaluer le dossier qu'il y aura plus de 50% de chances de réussite.**

Mais d'expérience quelqu'un qu'on évalue à même 40% de chance de validation du diplôme au moment de la commission, le travail d'accompagnement peut être tel sur le candidat, même s'il est limité à 24 heures, et la prestation en jury peut être telle, que j'ai vu des délivrances totales alors qu'on ne les avait absolument pas anticipées. C'est un aspect de la prestation en jury VAE au niveau licence universitaire.

**Pr A.C.BENHAMOU :**

Mais là on parle d'un niveau beaucoup plus bas.

**Mr TRONCHE :**

On peut être sur un diplôme de niveau bac + 3 pour un éducateur spécialisé, ça vaut largement un niveau 5

Encore une fois les 24 heures de droit commun continuent d'exister, nous proposons en plus un renforcement du dispositif.

**Si on veut réussir la VAE, il faut regarder aussi la capacité des services déconcentrés de l'état à pouvoir les prendre en charge.**

Si on applique strictement la loi le premier point c'est la recevabilité avec une possibilité de recours en cas de non recevabilité. Les mailles du filet sont forcément larges si vous avez 1000 dossiers de VAE qui arrivent à la recevabilité.

Pour éviter nombre de recours en tribunal administratif, si on considère les trois années d'expériences ne sont pas en rapport avec la qualification demandée.

À partir du moment dans notre secteur où la recevabilité est posée on fixe déjà la date de passage devant le jury.

Il est pour nous très clair qu'un examen singulier voire individualisé en amont de chaque demande sera impossible. Il nous faut donc apprécier ce qui se passe pour une partie des candidats ; je ne parle pas pour l'exercice du droit commun en général.

Parce que les trois années peuvent être prétendues acquises par des gens qui ne sont pas en situation professionnelle salariée.

Donc nous avons pris des dispositions spécifiques pour la partie que nous connaissons:nous raisonnons grosso modo sur 500 000 emplois, puis sur ces 500 000 emplois sur des postes d'emplois concernés par les diplômes visés.

Actuellement c'est le diplôme d'auxiliaire de la vie sociale le DEAVS, demain le diplôme d'état d'éducateur spécialisé, d'ici la fin de l'année, le diplôme d'état de médiateur familial,et c'est le diplôme d'aide soignant puisque les arrêtés sont sortis. On est en train de prendre des dispositions corrélatives pour avoir le même type d'accompagnement.

**La VAE (d'une certaine manière plus que ne l'ont fait les autres voies d'accès à la qualification en situation d'emploi) vient interroger pour notre secteur les modes opératoires de la sélection, les contenus de la formation, le contour d'un diplôme, et l'exercice de l'alternance.**

Parce que par la VAE le droit commun permet à quelqu'un de prétendre, le jury lorsqu'il va lui donner une ou deux ou trois ou quatre (soit la totalité) des fonctions, il va éventuellement dispenser le candidat de l'épreuve de sélection.

**Je considère qu'un jury qui est en capacité de délivrer le diplôme d'état en totalité, s'il en délivre la moitié ça vaut sélection.**

Sinon on ne peut pas imaginer de délivrer la moitié en disant pour les deux autres vous allez la poursuivre par la validation ou par la formation et je vous dispense pas de la sélection à l'entrée de la formation manquante.

Si le jury oublie de dire je vous dispense de la sélection, le candidat repart avec la moitié du diplôme et puis pour l'autre moitié

- soit il faut qu'il l'ait par la VAE de nouveau auquel cas il ne sera pas confronté à la sélection,
- soit il va prendre le circuit de la formation et il va devoir passer la sélection.

Intéressant parce que ça réinterroge l'apprentissage qui rappelait que la sélection n'est pas un concours. Elle doit pouvoir s'organiser à n'importe quel moment de l'année en dehors des sessions de sélection organisées au mois de juin dans les écoles. Et comme pour l'apprentissage on peut y rentrer jusqu'au 31 décembre et si le contrat d'apprenti est signé le 15 décembre il faut pouvoir dire s'il rentre ou pas. La VAE vient de nouveau rebondir sur cette question et nous pousse à retraduire ce qu'est le contenu d'une sélection qui ne peut pas être un concours.

**On parle de trois années d'expériences qui ne sont pas fléchées, elles sont en rapport avec la qualification.**

Or nous avons des diplômes qui dans leurs référentiels de formation flèchent des périodes d'alternances, des publics différents, des modalités de prise en charge différentes, etc... Cela va poser la question à terme de la structuration même de la formation en voie directe.

**La VAE interroge la manière dont fonctionnent les jurys** : jusqu'à présent et Mr Willeman l'a dit assez clairement tout à l'heure, les jurys de diplômes d'état se reposaient sur un livret scolaire... Ils ne se sont pas beaucoup trompés en règle générale, mais d'une certaine manière ils n'avaient aucun code de lecture de la sanction. Or face à une compétence décrite une certaine pratique va s'instaurer, c'est un élément important.

## LA VAE/PROJET

**Aujourd'hui à partir de l'expérience passée nous devons penser la VAE sur l'expérience à construire.** Nous sommes un secteur d'activité en grande pénurie d'emplois et de qualification.

Il serait utopique de dire qu'il suffit d'ouvrir très largement les quotas et les numerus clausus pour former. On sait bien qu'on ne résorbe pas de manière saine un déficit de qualification en augmentant brutalement les quotas et en les interrompant après. Il y a des rythmes dans la formation, il y a des rythmes aussi de stabilité des dispositifs de formation qu'on ne peut pas mettre en péril.

Nous aurons demain à penser lorsque nous employons quelqu'un aujourd'hui qui n'a pas de qualification dans les différents secteurs, que nous devons avoir une politique de formation qui lui permette **l'utilisation du 0,5% de la professionnalisation**, d'avoir des périodes qui favoriseront éventuellement l'accès à la certification par la VAE s'il le souhaite au bout de trois ans.

**Aujourd'hui nous expertisons l'expérience passée, mais l'expérience se construit au présent aussi, et pour l'avenir il faut penser à imaginer que cette voie d'accès à la qualification peut garantir la qualité du diplôme si nous savons l'accompagner.**

### Pr A.C.BENHAMOU :

Je partage cette conclusion qui élargit ce qu'on entend par l'expérience passée au contenu qu'on peut y mettre de manière prospective. C'est comment construire un parcours professionnel prospectif où l'expérience acquise, s'enrichit d'un projet qui est la diplômation par le système de la VAE: « Voilà ce que je fais, je suis déjà capable de l'exprimer et prêt à construire mon dossier depuis le début de mon parcours ».

### Mme COLETTA :

#### DEUX AVANTAGES IMPORTANTS :

**1/ Par rapport au dispositif innovant que vous avez mis en place va permettre à des établissements de très petite taille de favoriser pour leurs personnels de pouvoir intégrer ce dispositif de VAE.**

Parce qu'on connaît bien les difficultés de ces établissements qui ne sont pas à même de financer toute la formation dont-ils auraient besoin et c'est dans ces établissements bien souvent qu'on a du personnel non diplômé.

**2/ Le deuxième intérêt de ce dispositif VAE c'est de réinterroger régulièrement le cœur des métiers et les dispositifs de formation :** parce que les modes d'interventions sociales évoluent et très souvent on est à même de constater qu'il y a de nombreuses années de retard par rapport entre l'évolution des métiers engendrés par l'évolution des sociétés et des publics à prendre en charge et les dispositifs de formation.

**Je pense qu'effectivement ce système apporte une réactivité importante et va enrichir l'ensemble de l'intervention sociale elle-même.**

**Mr TRONCHE :**

**La VAE un élément promotionnel pour les bas niveaux de qualification ? Un levier de gestion des ressources humaines ?**

**On a pensé que la VAE pouvait être un élément promotionnel, tout à l'heure il y avait une question sur les bas niveaux : comment va-t-on y arriver ... ?**

**On a pensé que la VAE était un bon élément à la disposition des salariés pour être reconnus dans une qualification.**

**Et donc toute qualification ça entraîne une mobilité horizontale mais aussi une mobilité verticale et que cette mobilité verticale il fallait qu'on l'utilise.**

On peut entrer par un diplôme dans une carrière, ça ne va pas dire qu'on va la terminer sur ce diplôme là.

On a pensé qu'au-delà de ce droit ouvert à chaque personne, la VAE était aussi un levier de gestion des ressources humaines et notamment en permettant à des niveaux 5 par la VAE de monter vers des niveaux 4 ou des niveaux 3 et en continuant « **l'ascenseur social** ».

De plus dans le secteur du social le diplôme est un signal de qualification fort, voire le signal unique de qualification. Et les conventions collectives donnent une place prépondérante au diplôme dans le classement ...

# LE PLAN DES METIERS DU HANDICAP

## ET LA VAE

MADAME ANNIE COLETTA

CONSEILLER TECHNIQUE  
SECRETARIAT D'ETAT AUX PERSONNES  
HANDICAPEES

# PLAN DES MÉTIERS



# PLAN DES MÉTIERS

## 1. LE CONTEXTE

## 2. LA PROBLÉMATIQUE

mars 2005

Secrétariat d'État aux Personnes  
handicapées

2

# PLAN DES MÉTIERS

## • *LE CONTEXTE*

Le secteur social et médico-social connaît :

- ⇒ une mutation sans précédent,
- ⇒ une redéfinition de ses missions,
- ⇒ est porteur d'exigences nouvelles.

mars 2005

Secrétariat d'État aux Personnes  
handicapées

3

## • LE CONTEXTE

*Ce secteur économique se personnalise par les éléments suivants :*

- il appartient au secteur tertiaire des services, avec une place prépondérante des salariés dans la production de valeur ajoutée (54% données CEREQ, source MIMOSA),
- il se caractérise par une aide à la personne,
- son financement dépend essentiellement de financeurs public (sécurité sociale, aide sociale, etc),
- il emploie une forte proportion de la population féminine active,
- il suscite des besoins d'emploi accrus.

## • LE CONTEXTE

### La structuration de l'offre

*Ce secteur constitue en soi une véritable filière économique, génératrice de très nombreux emplois et producteurs de fournitures spécialisées.*

- Sur le seul champ du droit à la compensation, le besoin supplémentaire est estimé entre 5 et 10 000 emplois équivalent temps plein.
- le renouvellement des effectifs compte tenu des départs en retraite dans les dix ans qui viennent est estimé à 40 000 ETP (soit 1/4 des effectifs salariés).
- Les nouvelles mesures, création sur la période 2004 -2007 d'environ 31 315 places en établissements et services vont générer aux environs de 14 000 à 16000 emplois nouveaux, dont 6600 professions sociales.

**Au total compte tenu du développement de l'offre de places et de services, des mobilités sortantes habituelles, les besoins de recrutement toutes qualifications confondues peuvent être estimés à environ 55000 (ETP) dont 26000 ETP relèveraient de qualification du domaine éducatif et social.**

## • LE CONTEXTE

La pluralité des champs d'intervention professionnelle

- le handicap une réalité multiple,
- les champs professionnels diversifiés,
- des partenaires politiques divers,

rend complexe la réflexion à mener.

## • LA PROBLÉMATIQUE

Ce plan « a pour ambition de favoriser la complémentarité des interventions médicales, sociales, scolaires au bénéfice de l'enfant, de l'adolescent et de l'adulte présentant un handicap ou un trouble invalidant. »

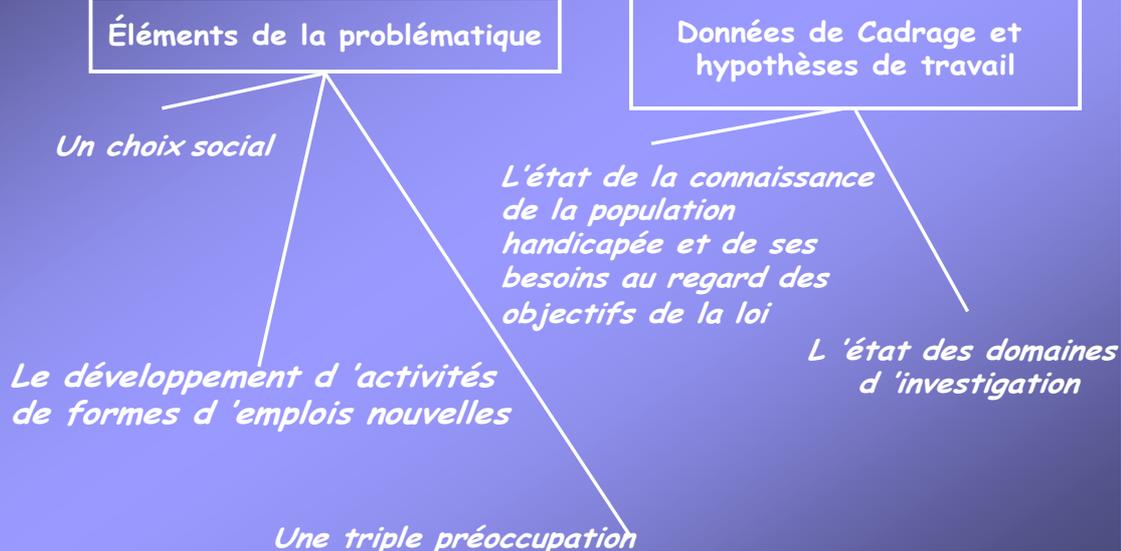


## • LA PROBLÉMATIQUE

Ce « plan des métiers » vise à accompagner la mise en œuvre de la loi et sera articulé notamment avec les travaux de la mission « Développement des services à la personne » proposé dans le Plan de Cohésion sociale.



# LA PROBLÉMATIQUE



## • LA PROBLÉMATIQUE

### Éléments de la problématique

#### Un choix social :

- ☞ renforçant les droits individuels, qui tend à reconnaître la personne handicapée comme une personne à part entière ;
- ☞ modifiant la notion de handicap ;
- ☞ s'accompagnant d'une lente évolution du regard de la société sur la personne handicapée ;
- ☞ militant en faveur de la prise en compte du rôle des aidant familiaux.

## • LA PROBLÉMATIQUE

### Éléments de la problématique

#### Le développement d'activités et de formes d'emplois nouvelles

#### Réorientation des politiques dans le sens :

- ✂ d'une intégration de la personne handicapée en milieu de vie ordinaire ;
- ✂ du développement de l'autonomie ;
- ✂ de la promotion de l'individu ;
- ✂ de sa protection.

## • LA PROBLÉMATIQUE

### Éléments de la problématique

#### Cette nouvelle ambition :

Suppose le développement de produits et de services spécifiques, créateurs d'emplois nécessitant le plus souvent une double compétence :

- ✂ celle du service ou du produit ;
- ✂ celle de son adaptation à des publics spécifiques.

#### Vise tout à la fois :

- ✂ une dimension technique ;
- ✂ une dimension relationnelle.

## • LA PROBLÉMATIQUE

### Éléments de la problématique

#### Une triple préoccupation :

- ✍ *Efficacité*
- ✍ *Qualité*
- ✍ *Proximité*

## • LA PROBLÉMATIQUE

### Éléments de la problématique

#### Une triple préoccupation

##### *L'efficacité :*

- Contribuer au développement d'une gestion prévisionnelle des ressources humaines en adaptant la démographie des personnels intervenant dans la prise en charge des personnes handicapées, aux besoins grandissants et spécifiques de ces personnes.
- Inscrire dans la durée les actions menées, par des actions visant à soutenir **un parcours professionnel.**

## • LA PROBLÉMATIQUE

### Éléments de la problématique

#### Une triple préoccupation : L'efficacité

Objectifs :

- ✍ Promouvoir des actions qui valorisent les métiers auprès des personnes.
- ✍ Contribuer à pérenniser et à améliorer l'emploi des salariés en poste.
- ✍ Préparer dans la concertation les textes réglementaires nécessaires, en prenant appui sur les expériences menées.

## • LA PROBLÉMATIQUE

### Éléments de la problématique

#### Une triple préoccupation : La qualité

au regard :

- D'une évolution des problématiques, notamment :
  - le vieillissement de la population,
  - la multiplication et le diversification des services,
  - du recentrage des activités sur l'aide à la personne et à la famille,
  - la prise en compte de la situation de vulnérabilité de la personne.
- D'une modification des pratiques professionnelles.
- D'une évolution des compétences des travailleurs sociaux.

## • LA PROBLÉMATIQUE

### Éléments de la problématique

#### Une triple préoccupation : La Qualité

Objectifs :

- ✎ Identifier et anticiper le développement qualitatif de l'offre de formation.
- ✎ Proposer des orientations prioritaires au regard des politiques et des bases juridiques de références existantes ou à venir concernant les métiers médico-sociaux.
- ✎ Prise en compte des nouveaux dispositifs de formation : contrats de métiers, VAE, etc...

## • LA PROBLÉMATIQUE

### Éléments de la problématique

#### Une triple préoccupation : La Proximité

- Attention portée aux aidants familiaux.
- La mise en œuvre du principe d'accessibilité dans la vie quotidienne passe par une amplification du recours au bénévolat, et volontariat.
- Décloisonnement des moyens sanitaires et médico-sociaux afin de disposer de moyens mobiles et partagés sur l'ensemble du territoire.

## • LA PROBLÉMATIQUE

### Données de Cadrage et hypothèses de travail

#### Identification des besoins au regard de la Loi :

- ✗ besoins d'aide pour les actes de la vie quotidienne ;
- ✗ aménagement des logements et l'utilisation de matériel de compensation ;
- ✗ la chaîne des déplacements ;
- ✗ la scolarisation ;
- ✗ la culture, les loisirs et le sport ;
- ✗ la vie sociale et affective ;
- ✗ l'activité professionnelle.

## • LA PROBLÉMATIQUE

### Données de Cadrage et hypothèses de travail

#### Domaines à investiguer :

- ✗ aide à la réalisation des actes de la vie quotidienne ;
- ✗ accompagnement à l'autonomie de gestion ;
- ✗ aménagement des espaces privés et recours aux matériels de compensation ;
- ✗ accessibilité des espaces publics ;
- ✗ intégration scolaire et universitaire ;
- ✗ intégration professionnelle ;
- ✗ réalisation d'activités artistiques, culturelles, sportives, touristiques ;
- ✗ animation des politiques publiques.

## • V.A.E

### Un autre temps fort de construction du parcours professionnel pour

- ✍ reconnaître les acquis professionnels ;
- ✍ acquérir de nouvelles compétences ;
- ✍ pour évoluer dans son métier ;
- ✍ pour envisager une reconversion ;
- ✍ pour reprendre des études ;
- ✍ pour se présenter à des concours.

## • V.A.E

### Une opportunité

- ✍ Compte tenu de l'évolution des emplois et des qualifications dans le secteur du handicap concernant les professions sociales, paramédicales et médicales ;
- ✍ Du faible niveau de qualification dans les métiers du social ;
- ✍ Du nombre important de personnel non formé dans les métiers d'aide à la personne .

# V.A.E

## Un niveau de formation faible

	Niveau I et II	Niveau III	Niveau IV	Niveau V	Niveau VI
Enfants et adolescents handicapés	10 %	30%	9%	18%	33%
Adultes handicapés	8%	19%	10 %	31 %	32 %

Source enquête CEP 2001

# Annexes



## Validation des acquis de l'expérience: il faut éviter la logique d'achat de diplôme, prévient le directeur de l'institut CNED de Lyon

Par Cyril Duchamp [cyril.duchamp@l-aef.com](mailto:cyril.duchamp@l-aef.com)  
01 53 10 39 37

Paris, le 12-05-2005

**Domaine(s)** : Enseignement supérieur, Formation professionnelle  
**Rubrique(s)** : Compétences, Validation

Certains organismes de formation assurent à la fois le suivi de la préparation des dossiers de candidature à la VAE (validation des acquis de l'expérience) et le jury qui sanctionne ces mêmes dossiers.

Dès lors quelles règles déontologiques respecter pour éviter une logique "d'achat de diplôme?", interroge Pierre Abou, directeur de l'institut CNED de Lyon, à l'occasion d'une matinée d'étude du FFFOD (Forum français pour la formation ouverte et à distance) organisée le 10 mai 2005 à l'initiative du Préau, le centre de veille et d'accompagnement en e-formation de la CCIP (Chambre de commerce et d'industrie de Paris).

Il témoigne de son expérience en tant que président d'un jury VAE sur le domaine de l'assistance médicale.

Pierre Abou constate que "les prix varient de façon obscure entre les établissements" et préconise de "dresser des coûts clairs et les communiquer aux candidats".

Il insiste sur l'importance de la présentation orale dans le traitement d'une candidature de validation des acquis. "Le dossier seul ne permet pas bien d'évaluer le candidat", plaide-t-il.

Le dossier peut être rempli par un tiers et ne pas correctement refléter la réalité du candidat.

Il peut fausser le jugement en étant trop bien préparé ou au contraire trop mal par rapport à une bonne ou une mauvaise prestation orale.

L'examen oral semble donc indispensable au directeur de l'institut CNED de Lyon, qui regrette de voir trop de "dossiers standardisés, impersonnels et donc ennuyeux".

Il note également que les "compétences scolaires" sont souvent davantage mises en avant que les "compétences professionnelles", ce qui ne correspond pas à la logique de la VAE.

Le jury d'évaluation de Pierre Abou "représente 11 heures/homme de travail par candidat [équivalent au temps nécessaire que passe l'ensemble du jury à l'examen d'un dossier] et ne rapporte pas un centime au CNED".

La rentabilité économique se situe avant tout dans l'accompagnement à la préparation des dossiers, ce que ne fait pas le CNED, ajoute Pierre Abou.

Pour le centre, le "fort succès" des démarches VAE se traduit par une montée en charge du nombre de dossiers à évaluer par le jury, ce qui risque bien de "rendre les choses encore plus difficiles".

**Contact:** FFFOD, Sonia Le Louarn, 01 45 31 25 54, [sonia.lelouarn@fffod.org](mailto:sonia.lelouarn@fffod.org)  
[www.fffod.org/fr/doc/JournEtude/bull100505.doc](http://www.fffod.org/fr/doc/JournEtude/bull100505.doc)

## **La VAE des aides-soignantes en attente de l'arrêté de Philippe Douste Blazy**

*31/01/2005*

**Béatrice Delamer**

**Le Quotidien de la Formation / Centre Inffo**

**Les 300 000 candidates potentielles pourront bientôt accéder au métier d'aide-soignante via la VAE.**

Syndicats et employeurs se sont mis d'accord sur un référentiel d'activité. Il n'y a plus qu'à attendre l'arrêté du Ministre de la Santé.

D'abord prévu pour septembre, puis pour la fin de l'année 2004, l'arrêté permettant la mise en place de la validation des acquis de l'expérience des aides-soignantes tarde à paraître. Il faut dire que d'ultimes pressions se sont encore exercées pour orienter les rédacteurs de l'arrêté.

Fin octobre, lors de leur dernière réunion, les acteurs du groupe de travail consultatif réunissant des représentants de la direction de l'hospitalisation de l'organisation des soins (DHOS), de la direction générale de la santé (DGS), des syndicats d'employeurs (Fehap, FHP et FHF), de salariés, d'associations d'aides soignantes et d'organismes de formation, s'étaient pourtant entendus sur l'essentiel : la définition du métier et des compétences requises pour l'exercer.

Le référentiel d'activités est composé de huit blocs détaillant tout ce qui constitue l'activité de l'aide soignante et un référentiel compétences comprend également huit blocs directement reliés aux activités listées.

Alors que, selon les textes, la VAE doit permettre d'obtenir un diplôme sans forcément passer par la case formation après trois ans d'exercice, les partisans du diplôme ont bataillé ferme :

"Il a même été question d'une formation de huit mois, et d'exiger huit ans d'exercice aux candidats, rappelle Manuel Pélissier de la Fehap.

Ce qui est contraire à l'esprit de la VAE." Les organismes de formation, dont le Cefiec (Comité d'entente des formations infirmières et cadres) ont réussi à imposer une formule hybride comprenant un module de formation obligatoire dont on ignore le contenu et qui durerait une quinzaine de jours.

Ils ont aussi obtenu de siéger au jury qui valide les dossiers présentés. "Ils sont juge et partie, s'indigne Nicole Peruez de la CFDT. Connaissant leurs réticences sur la VAE, on craint le pire."

Tout le secteur, et surtout les 300 000 candidates potentielles à cette VAE (avant celle des autres professions réglementées du secteur) sont donc pendus au stylo du ministre.

---

**Citation dans le PLAN DE DEVELOPPEMENT DES SERVICES  
A LA PERSONNE du Ministère de l'emploi, du travail et de la  
cohésion sociale 16/02/2005**

**Action n° 15 : Accroître la qualification des intervenants par un plan  
de développement accéléré de la Validation des Acquis de  
l'Expérience (VAE)**

**« Au cours des 18 derniers mois, pour l'ensemble des professions sociales, moins de 6.000 candidats ont bénéficié d'une action au titre de la VAE. Pour les trois années 2005 à 2007, un objectif de 75.000 personnes mériterait d'être retenu.**

**Pour parvenir à cet objectif, les crédits d'ingénierie et d'intervention seraient accrus de 5 millions d'euros par an au cours de cette période de temps.**

**Parallèlement, avant la fin de l'année 2005, grâce à un travail interministériel associant les ministères de l'emploi, de la santé et de l'éducation nationale, l'ensemble des diplômes de ces professions devrait pouvoir être adapté pour faire l'objet d'une action de VAE.**

**Enfin, il importe que l'expérience acquise par les bénévoles puisse, elle aussi, faire l'objet d'une reconnaissance dans le cadre de la mise en œuvre de la VAE. »**

**« Le décalage est particulièrement frappant entre l'ampleur des besoins de recrutement du secteur des services à la personne et la faiblesse des filières de formation pouvant conduire à ces métiers. En dehors des filières de l'éducation nationale, elles mêmes très insuffisamment développées et adaptées à la nouvelle réalité des métiers des services à la personne, les filières de formation initiale**

**ou continue relevant de la formation professionnelle sont pratiquement inexistantes. L'apprentissage est quasiment absent. Il en va de même des contrats de qualification ou de leurs successeurs, les contrats de professionnalisation.**

**La validation des acquis de l'expérience (VAE) pour les salariés ou les bénévoles en place n'en est, quant à elle, qu'à ses débuts (moins de 6.000 personnes ont eu accès à une action au titre de la VAE depuis l'instauration de ce dispositif).**

**Enfin, s'agissant des prévisions relatives aux besoins de recrutement et de compétences du secteur, l'appareil statistique actuel est largement déficient. La conduite de l'effort de formation à mettre en œuvre ne s'en trouve évidemment pas facilitée.»**