

La VAE dans le travail social

Malgré des résistances¹, comme il y en eu ailleurs², il semble logique que le travail social se soit emparé de la VAE qui permet de reconnaître les savoirs acquis par les opérateurs sur les lieux de travail, quand pour les formations aux métiers du travail social, qui sont construites sur l'alternance entre lieux d'acquisition de connaissances et lieux d'exercices d'une pratique, on en est arrivé à reconnaître les espaces de pratiques comme des lieux apprenants ou des sites qualifiants.

La VAE dans le travail social commence dès 2003 à l'Education nationale avec le CAP Petite enfance. En 2003 il est le deuxième titre demandé représentant 8,5% des demandes, derrière le BTS assistant de direction (12,6%) des 720 spécialités des diplômes de l'enseignement technologique et professionnelle à l'Education nationale. Avant cela les titres du Ministère de la Jeunesse et de l'Education populaire étaient devenus accessibles en 1999³.

Du côté du secteur social le CAFAMP⁴, avec un accord des partenaires sociaux, avait fait l'objet d'une expérimentation de la VAP en 1998 peu concluante. Alors c'est du fait de la mise en place de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) que tout commence avec le DEAVS⁵ qui a connu un réel succès. De juillet 2003 à mars 2004, 5.785 dossiers de validation ont été présentés devant un jury et 32,4% ont fait l'objet d'une validation totale⁶. En 2004 se sont les diplômes : d'éducateur spécialisé, de médiateur familiale, de responsable d'unité d'intervention sociale, et d'Assistant de service social, qui vont devenir accessibles au fur et à mesure de la mise en place de la réforme.

Ce qui a fait grand bruit dans les métiers du travail social ce n'est pas tant que la VAE ait commencé chez les animateurs socioculturels en 1999, ou ait permis de qualifier et donc de reconnaître en 2003 près de deux mille aidants⁷ à la personne comme des professionnels qualifiés. Ce qui a fait grand bruit c'est la suite de la circulaire du 12 mars 2004 qui rend le diplôme d'Etat d'éducateur spécialisé accessible par la VAE. Et si cela a fait du bruit ce n'est peut-être pas tant parce qu'il était le premier titre de niveau III à être concerné, mais parce que la branche professionnelle se mêlait de l'affaire avec un dispositif de soutien d'un volume de 187 heures possibles ; le CNAM, en décembre 2008, dans l'évaluation du dispositif de la

¹ dans la branche voir l'article de Maryannick LE BRIS dans ASH octobre 2004 n°2376...

² Voir Claude ALLEGRE Dans : l'âge des savoirs, pour une renaissance de l'université », p 216-217

³ BEATEP : Brevet d'Etat d'Animateur Technicien de l'Education Populaire

⁴ CAFAMP Certificat d'aptitude aux fonctions Aide Médico Psychologique, niveau 5

⁵ Diplôme d'Etat d'Auxiliaire de Vie Sociale

⁶ DARES Première Synthèse 2004 n°41.I

⁷ « Aidants à la personne »... je tente d'utiliser cette formulation pour l'opposer à « aidants naturels » en vogue aujourd'hui dans le secteur du maintien à domicile des personnes âgées. C'est une difficulté repérée de se reconnaître et d'être reconnues comme professionnelles pour des femmes travaillant sur ce secteur qui touche à des activités du cercle familial...

branche souligne : « Aucune branche ni aucun OPCA n'a entrepris un projet d'une telle ampleur ni construit un dispositif d'accompagnement national et régional de cette nature⁸ ».

La validation des acquis est un droit et non une obligation. Elle ne peut être effectuée qu'avec le consentement du travailleur (C trav. L900-4-2). Cependant cette démarche peut-être proposée et financée par l'employeur. Le refus du salarié d'y consentir ne représente ni une faute ni un motif de licenciement. La loi prévoit la possibilité de bénéficier d'un congé pour VAE⁹ aux mêmes conditions que pour un bilan de compétences. Ce congé peut être demandé pour participer aux épreuves de validation, ou en vue de l'accompagnement dans la démarche. La durée maximale de ce congé est de 24 heures de temps de travail...

Certains professionnels de la formation parleront du : congé individuel de 24h, comme ils disent : le congé individuel de BC ; Cela en lien avec le congé individuel de formation (CIF) vis-à-vis de la place que ces dispositifs occupent chez les financeurs. D'autres diront le congé de « droit commun » comme pour l'opposer à des droits spécifiques ouverts par la branche professionnelle pour ses salariés. C'est cela qui a fait grand bruit, d'autant qu'à l'époque n'existant pas encore de possibilités de congé VAE et de financement pour les travailleurs des fonctions publiques territoriale ou d'Etat, cela créait de fortes inégalités de traitement à l'intérieur d'une même « corporation » de travailleurs sociaux lutant contre les inégalités. 187 heures d'un côté, rien de l'autre, pour un même droit.

Le dispositif spécifique de la branche

Par les délibérations de la Commission Nationale Paritaire pour l'Emploi (CPNE), dès 2003, la branche professionnelle du sanitaire, social et médico-social à but non lucratif « a décidé de soutenir et accompagner les salariés de la branche s'inscrivant dans un processus de VAE sur le diplôme d'Etat d'éducateur spécialisé¹⁰ », ce qui entraîne la mise en place en 2004 d'un dispositif de soutien pour des raisons diverses (tension dans l'emploi, retraite, faisant fonction)... face auxquelles il convient de retenir que ce Dispositif de Soutien de la Branche (DSB) offrait 47 heures d'accompagnement possibles sur quoi s'ajoutaient 140 heures de formation ou de stage avant la présentation devant le jury, financées par L'OPCA (d'abord UNIFORMATION et PROMOFAP puis uniquement UNIFAF), avec maintien du salaire, et selon conditions : salaire du remplaçant assuré, pendant l'absence pour VAE du candidat. Aujourd'hui même si le volume horaire d'accompagnement a été diminué à 36 heures et le volume subsidiaire c'est scindé en 70 heures de mise en situation en professionnelle et 70 heures de formation face au 24 heures du congé individuel, les disparités existent toujours ; d'autant que ce dispositif est désormais étendu à un ensemble plus vaste de huit diplômes du travail social¹¹.

⁸ Dans les ASH du 20 juin 2008, n°2563, p35 3eme colonne.

⁹ Code du travail article L.900-1, al 5 et L-931-15, 18, 26 ; 931-34 à 38

¹⁰ Dans l'introduction des « Orientations pédagogiques pour les dispositifs de la branche, soutien à la démarche de VAE-DEES », document de travail consécutif à la réunion CPNE – AFORTS – GNI, du 2 mars 2004, réunion CPNE du 11 mai 2004.

¹¹ DE.TISF, DE.ME, DE.ES, DE.ETS, DE.EJE, DE.ASS, CA.FERUIS, DE Médiation Familiale

Le lien que l'étude tisse précédemment entre VAE et formation se marque davantage ici ; Le financement d'un tel dispositif d'accompagnement de la démarche de VAE, place ce dispositif de fait dans le cadre de la formation professionnelle. Du coup ce « *dispositif mixte de professionnalisation et de validation* » se met en place après la signature d'une convention maillant l'employeur, le salarié, l'OPCA financeur. Si la VAE reste de l'ordre d'une démarche personnelle, ici un salarié ne peut pas suivre un tel dispositif sans l'accord de l'employeur. On est ici, du côté de la formation professionnelle. Peut-être est t-on ici du côté d'une vision techniciste du métier retraduit en compétences à signaler, pour favoriser la fluidité de la circulation des compétences ?

Si cette question de la différence de traitement est majeure, il reste que d'un point de vue économique c'est en labellisant un centre de formation par région comme « pôle ressource DSB VAE-ES », que la branche professionnelle a fait entrer en force la VAE dans les écoles du travail social, et c'est sur ces pôles ressources financés par un dispositif lourd qu'il est devenu aussi possible de proposer des accompagnements dans le cadre du congé de VAE pour les autres candidats, voire pour nous à Angers hors cadre et sans financement au début pour les chercheurs d'emploi.

La copie de la Région et des Assedic, et l'implication d'un territoire

Ce dispositif crée une inégalité d'accès à l'accompagnement dans la VAE remarqué par Jacques CHERITEL¹² dans les ASH du 8 octobre 2004 « *Je n'aurai pas les mêmes solutions à proposer à tous les candidats éligibles, notamment aux demandeurs d'emploi, ce qui me pose problème d'un point de vue déontologique.* ». En Pays de la Loire, la Région a fait de la VAE un projet politique important. L'implication de la Région aux côtés de L'ASSEDIC (puis du pôle emploi) permet de rééquilibrer les disparités, avec la création d'un dispositif expérimental admettant la prise en charge du coût pédagogique de l'accompagnement et d'une partie des frais (transport duplication des dossiers...) et si besoin de 70 heures de formation avant la présentation devant le jury et en cas de validation partielle, 140 heures de formation financée pour un parcours individualisé permettant d'aller chercher la certification dans son entier par des formation et épreuves d'examen. C'est un engagement fort au près du candidat qui ne s'arrête pas si celui-ci au cours de sa démarche de VAE retrouve un emploi. Peut-être cette forme d'accompagnement, plus proche des besoins et des réalités de la personne, met-elle en jeu un soutien à la personne davantage engagé vers une question sociale ?

Entre intérêt individuel et intérêt collectif

La VAE est à l'articulation entre les démarches de développement personnel (quête de reconnaissance, quête d'identité professionnelle, ou moyen d'action dans une tactique individuelle vis-à-vis d'une carrière professionnelle) et les implications des employeurs dans les politiques de formation professionnelle et de gestion des salariés. Il semble intéressant de voir le dispositif de soutien aux chercheurs d'emplois dans un projet politique comme un

¹² Jacques CHERITEL dans les ASH du 8-10-2004, à l'époque coordonnateur académique de la VAE et délégué à la formation continue à l'académie de Créteil

patrick 23/11/y 19:50

Commentaire [1]: Démopédie

dispositif d'éducation permanente, et de le différencier d'un dispositif de soutien des salariés d'une branche qui ressemble dans ses objectifs à un outil de gestion des ressources humaines à l'échelle du territoire national, et où l'importance des réalisations individuelles est secondaires par rapports aux flux globaux de certifications et aux besoins de ce secteurs...

Emploi en tension et départ en retraite

« Le dispositif de la VAE (...) est apparu comme un moyen de répondre en partie à la pénurie de professionnels qualifiés à laquelle est confronté le secteur social et médico-social, pénurie qui si elle est encore limitée devrait s'aggraver dans les années à venir, du fait de l'accroissement des besoins et de l'accélération des départs en retraites ¹³ »

L'emploi dans le secteur social au moment de la mise en place de la VAE sur le titre d'éducateur spécialisé, se caractérise par différents problèmes relatés dans un numéro spécial sur la VAE des Actualité Sociales Hebdomadaires¹⁴ :

Le schéma national des formations sociales pour 2001-2005 soulevait le risque d'une véritable pénurie de main d'œuvres diplômées, risque qui était déjà remarqué pour la période entre 1994 et 1998 durant laquelle le Conseil Economique et Social cité par les ASH dénombrait un déficit de 37% d'assistant de services sociaux et de 25% d'éducateurs spécialisés. Le secteur serait en plus *« confronté à d'importantes difficultés de recrutement, le secteur sanitaire et social se caractérisant par des carrières relativement courtes et par de fortes rotations d'effectifs pour des emplois sensibles »*. Le journal continue sur cette lancée en citant Didier Tronche qui soulignait que *« d'ici 2010, un tiers des éducateurs spécialisés, 28% des assistants de service social, 31% des infirmiers diplômés d'Etat et plus de 30% des puéricultrices dans le domaine de la petite enfance, allaient prendre leur retraite, ce qui signifiait s'il fallait augmenter la capacité de formation du dispositif en place d'au moins 20% sur l'ensemble du territoire ¹⁵ (national) »*

Emploi et qualifications

« Tout en conservant l'esprit de la formation tout au long de la vie, l'objectif de la branche est, dans un premier temps de résorber le nombre de faisant fonction ¹⁶ »

Le Conseil Economique et Social, cité par les ASH¹⁷, recensait dans les établissements pour personnes âgées : 52% du personnel, et dans le secteur de l'aide à domicile : 33% du personnel, ne possédant pas de qualification, et pour le secteur de la petite enfance 77% du personnel seraient qualifiés à niveau V ou IV.

D'où on peut interroger dans la même colonne du journal ASH, une certaine ironie des propos cités d'un directeur de syndicat d'employeurs craignant qu'à vouloir résoudre le

¹³ ASH n°2376 8-10- 04, p 15, 1^{ère} colonne.

¹⁴ « VAE et travail social » supplément au n°2398 des ASH du 11 mars 2005

¹⁵ p9, 2^e colonne dans « VAE et travail social » supplément au n°2398 des ASH du 11 mars 2005

¹⁶ ASH n°2376 8-10- 04, p31, 2^eme colonne

¹⁷ p9, 2^e colonne dans « VAE et travail social » supplément au n°2398 des ASH du 11 mars 2005

problème des qualifications par la VAE, on tire vers le bas la formation. Quand le CNAM en 2007 dans son évaluation du dispositif VAE-ES de la branche part du constat que 20% des candidats sont des Aides médico-psychologiques et 8% des animateurs ; ce qui vu sous un certain angle démontrerait que se sont les employeurs qui ont fait le choix de la sous qualification puisque ce sont des personnes qui ont pu recevoir un avis de recevabilité faisant la preuve d'activités en lien avec le diplôme visé - comme l'exige la loi -, puis au-delà du travail prescrit, par le travail réel développer les compétences attendues dans les référentiels - et les démontrer dans leur dossier de demande de VAE -, c'est que les postes d'éducateurs spécialisés ou les missions dévolues normalement à des éducateurs spécialisés sont largement remplis par des personnels sous qualifiés...

Il faudra alors pouvoir mesurer combien de candidats ayant obtenu le diplôme ont pu bénéficier d'un reclassement négocié avec l'employeur, tout en regardant si cette promotion n'est pas survenue avant le projet de VAE qui dans ce cas ne serait que la recherche par le candidat d'un diplôme - moyen de consolider son emploi, en atteignant le potentiel qu'un employeur lui a préalablement reconnu dans les faits. Et qui par la VAE éviterait alors les coûts conséquents de la formation.

Dans l'autre sens une hypothèse de travail pourrait ainsi se formuler : Les reclassements promotions / mobilités internes faisant suite à l'obtention du diplôme pourrait être considérés comme une prise en compte des compétences construites par le salarié et la valorisation de ce dernier dans une gestion des compétences de l'entreprise.

A quoi il faudrait distinguer toutes démarches de VAE faisant suite à une évolution préalable dans les postes de l'entreprise où là, la VAE serait une recherche d'adéquation entre le poste occupé et la certification témoignant d'un niveau de compétence ou de formation. La VAE serait alors une recherche de certification à bas coût de formation pour l'employeur.

C'est une question importante, qui survient dans un ensemble de mouvements marqués entre autre par la GPEC qui pour se nourrir aura besoin d'une fluidité des compétences, et qui survient quand se prépare des renégociations des conventions collectives. Dans les stratégies d'employeurs et de branche, la VAE peut être un outil tactique pour la personne de signalement de ses compétences nécessaires quand le mouvement d'ensemble de la société est porté sur la sécurisation des emplois et non plus sur la promotion des carrières.

Mais derrière cela il reste que la personne engage un processus aussi pour elle-même, cherchant ailleurs que dans l'emploi où elle reconnue pour ce qu'elle fait, un lieu qui lui permette de viser une reconnaissance pour ce qu'elle est.

Dans le travail social (secteur qui a su embaucher sans « qualif », et former en continue au long de la carrière) comme ailleurs la VAE réinvente du rite de passage, pour des individus en permanente construction identitaire d'individus toujours en quête de finitude, dans un mouvement global de formation tout au long de la vie... Peut-être est-ce là sa principale vocation...