

La Lettre de **IMF**

BIMESTRIEL
DÉCEMBRE 2005

NUMÉRO 12

JOURNAL D'INFORMATION DE L'INSTITUT MEDITERRANÉEN DE FORMATION ET RECHERCHE EN TRAVAIL SOCIAL

■ Quand la validation des acquis se mêle de l'accès aux métiers du travail social

ACTUALITÉ IMF

p2

- Pérenniser l'action menée avec les pays du Maghreb
- L'IMF se dote d'une charte

EN QUESTION

La Validation des acquis de l'expérience, dispositif de portée universelle

p3-4

Donner toute sa place à la formation dans le dispositif de VAE
Un entretien avec Bernard Donnadieu

La VAE, une loi humaniste dont on n'a pas mesuré l'impact
Un entretien avec Michel Vial

p5

L'accompagnement : des enjeux complexes
L'option méthodologique de l'IMF

p6

La VAE, étape personnelle et professionnelle décisive
Le témoignage des premiers professionnels inscrits dans le dispositif de soutien de branche

p7

Deux témoignages

INITIATIVES PARTENAIRES

p8

Le PÔLE 13 : objectif retour à l'emploi
Un entretien avec Martine Pinet-Colin

Des voies très diverses permettent aujourd'hui d'accéder aux diplômes en travail social : la formation initiale ou continue, le contrat d'apprentissage, les nouveaux contrats de professionnalisation, la validation des acquis de l'expérience.

Dans le même temps, l'architecture des diplômes se modifie profondément, les métiers se structurent en référentiels, le terrain devient autant de sites qualifiants où, indépendamment de leur statut (stagiaire, apprenti, faisant fonction, diplômé...), les agents peuvent y repérer tout ou partie des domaines de compétences attendus pour les qualifications qu'ils souhaitent obtenir.

Nous ne perdons pas de vue qu'ici, comme ailleurs, l'accession au "titre" permet de consolider l'accès à l'emploi et d'obtenir un niveau de rémunération correspondant au statut. La diversité des voies d'accès à la qualification multiplie les possibles mais laisse à l'acteur le choix des couleurs et des chemins à emprunter pour réaliser l'accomplissement recherché.

C'est dire aussi que, dans un monde où l'accès au marché du travail n'est pas tous les jours chose facile, multiplier les expériences à coucher sur un CV ne suffit plus. Il faut, aussi, acquérir les compétences qui permettent de les faire valoir. La nouveauté est que ces expériences peuvent se valoriser de différentes manières et non plus par le seul concours ou examen de fin d'études.

Avec la validation des acquis de l'expérience, nous assistons, certainement, à de profondes mutations qui ne s'arrêteront pas à l'explosion du monopole de l'accès aux qualifications que détiennent jusqu'à ce jour les institutions de formation au sens large du terme. Les lois du marché et de la concurrence y aidant, les plus pessimistes y voient déjà l'ouverture de la grande braderie des diplômes ; les grincheux y opposeront que ceux-là ne font que défendre leur pré-carré et les plus malins, qui le plus souvent, ne sont que les mieux fournis, sont déjà dans les starting-blocks.

Nous pensons qu'il faut prendre le temps. Le temps d'échanger, de comprendre, d'entendre les arguments et les fondements, de s'enrichir des connaissances et des expériences mises en œuvre. C'est l'objet de ce premier volet que propose La Lettre, aujourd'hui, sur les enjeux et les perspectives ouverts par la validation des acquis de l'expérience pour l'accès aux métiers du travail social.

François Lapena

Pérenniser et conforter l'action menée en Algérie, en Tunisie, au Maroc

Des actions pédagogiques et outils pour conforter les stages des étudiants de l'IMF :

Des actions pédagogiques et outils pour conforter les stages des étudiants de l'IMF :

Un programme innovant de formation de formateurs référents dans trois pays du Maghreb, du 15 au 18 novembre 2005

La formation de personnes ressources dans les pays accueillant les étudiants de l'IMF en stage, en particulier l'Algérie, le Maroc, la Tunisie, répond à une priorité de l'IMF : conforter ce programme

d'action engagé depuis quatre ans par une ingénierie de formation adaptée aux conditions spécifiques d'accueil d'étudiants au sein des structures partenaires. Ces formateurs référents interviendront en interface entre les tuteurs de ces structures et la responsable des stages pour l'IMF, Catherine Louviot.

Le groupe de 17 étudiants ASS et ES actuellement en stage, ainsi que les 9 apprentis ES devant les rejoindre en décembre bénéficieront de ces nouvelles compétences.

Un manuel des stages à l'étranger

Ce document offre dorénavant aux étudiants les repères précis et complets nécessaires à leur départ ; comme chaque année, les étudiants ASS et ES de l'IMF partent en stage au Maghreb.

Cours de langues : des cours de langue d'arabe moderne et d'anglais sont proposés aux étudiants à Marseille et à Montfavet La Verdrière (Unité de Vaucluse).

Une formation y sera proposée à un groupe de 10 salariés du Conseil général de Vaucluse

En Tunisie, expertise en vue de la création d'une formation d'auxiliaire de vie sociale.

Christine Lorenzi-Coll (responsable de centre d'activité) et Muriel Lion (res-

pensable de projets) ont réalisé durant l'automne le diagnostic préalable à la création d'une formation projetée en partenariat avec l'association ASAD.

En Algérie, une action de formation à Bir Khadem

Un diagnostic sur la situation d'un centre de jeunes filles fut réalisé en 2004 par Yves Masse de la MECS l'Abri à Marseille et Véronique Durand, formatrice à l'IMF à la demande de Mme Ladjel du ministère de la Solidarité nationale algérien. François Lapena, directeur de l'IMF, s'est rendu en Algérie en octobre dernier afin de consolider ce partenariat avec le soutien de l'Ambassade de France en Algérie.

Handicap International : formation d'éducateurs

Un partenariat entre Handicap International et l'IMF est envisagé afin de développer une formation d'éducateur et de soutenir l'insertion professionnelle.

Au Maroc

Un partenariat avec l'Entraide nationale

Un vaste programme s'étendant à tout le territoire marocain est actuellement à l'étude à l'initiative de cet organisme d'Etat, de conseil et de contrôle en relation étroite avec les services culturels de l'ambassade de France au Maroc. Son but : former des agents de développement local permettant le transfert de compétences de l'Entraide nationale vers les structures. La première phase exploratoire se déroulera avant la fin de l'année.

L'IMF inscrit son action dans les programmes européens

Charte universitaire ERASMUS : l'IMF vient de déposer une demande d'agrément à la Charte Universitaire ERASMUS devant permettre aux étudiants de formation initiale ASS et ES de poursuivre une partie de leur formation dans une école européenne.

LEONARDO : 10 étudiants Moniteurs éducateurs de l'IMF se rendront à Arlon en Belgique pour une période de stage au printemps 2006 au sein de structures traitant du handicap : une action coordonnée par Geneviève Reguieg, responsable de centre d'activités à l'IMF, Lisbeth Peling, formatrice étant chargée du programme pédagogique.

DAPHNE, "Errance des mineurs en situation irrégulière" : l'édition de l'étude comparative réalisée sur ce sujet en mai 2004 en partenariat entre l'IMF et plusieurs universités européennes est en préparation ; la coordination en est assurée par Catherine Louviot, formatrice à l'IMF.

L'IMF se dote d'une charte

Le 2 mars dernier, l'association soutenant, développant et gérant les activités de l'Institut méditerranéen de formation et de recherche en travail social, publiait la charte dont elle a voulu se doter, déclinée en trois grands volets : ses principes et ses valeurs, les démarches professionnelles, les pratiques institutionnelles. La Lettre de l'IMF en publie un extrait :

"L'association de l'IMF agit et milite pour faire de la formation et l'accès à la qualification un droit public ouvert à tout citoyen (...). Elle porte une haute considération à la dignité des personnes en favorisant toutes initiatives, innovations et alternatives permettant de rendre la formation et la qualification accessibles, notamment, à celles et ceux qui en sont les plus éloignés (...). et, en particulier, les jeunes et plus largement tout demandeur d'emploi et de formation".



© Martine Lagrange

apprentis ES devant les rejoindre en décembre bénéficieront de ces nouvelles compétences.

Un manuel des stages à l'étranger

Ce document offre dorénavant aux étudiants les repères précis et complets nécessaires à leur départ ; comme chaque année, les étudiants ASS et ES de l'IMF partent en stage au Maghreb.

Cours de langues : des cours de langue d'arabe moderne et d'anglais sont proposés aux étudiants à Marseille et à Montfavet La Verdrière (Unité de Vaucluse).

Une formation y sera proposée à un groupe de 10 salariés du Conseil général de Vaucluse

En Tunisie, expertise en vue de la création d'une formation d'auxiliaire de vie sociale.

Christine Lorenzi-Coll (responsable de centre d'activité) et Muriel Lion (res-

L'IMF-Avignon Vaucluse

Actualité de l'unité de formation

Le 22 novembre dernier, l'IMF proposait une journée de réflexion et d'échanges aux cadres et personnels des structures et associations intervenant dans les domaines socioculturel et territorial du département de Vaucluse.

Trois grands sujets étaient proposés :

- réfléchir et échanger sur l'accès aux formations en travail social,
- à partir de l'écoute des besoins des participants, élaborer des propositions pour les jeunes gens employés dans les structures participantes, quel que soit leur niveau de formation, en partant de leurs expériences,
- penser et proposer des pré-formations ou d'autres dispositions pour aller vers les qualifications.

Unité de formation d'Avignon

641, chemin de la Verdrière
84140 Montfavet
tel : 04 32 40 41 80

La validation des acquis de l'expérience dispositif de portée universelle

Notre première grande approche de la validation des acquis de l'expérience fut, sans nul doute, projetée dans la mise en place du dispositif de soutien de branche (DSB), dispositif visant en premier lieu à permettre l'accès à la qualification d'éducateur spécialisé les "faisant-fonction", et "comprimant" dans un temps (finalement) relativement court, la démarche individuelle du demandeur, l'intervention de l'employeur, l'accompagnement à la présentation au jury d'éventuels supports et soutiens de formation.

Le dispositif de soutien de branche, s'appuyant sur les solutions ouvertes par la VAE, répondait (et continue de répondre) aux attentes des partenaires du secteur professionnel. On peut avancer qu'il rend compte d'une utilisation efficace des acquis de la loi sur la VAE, notamment, pour l'obtention du diplôme d'éducateur spécialisé.

En ce sens, notre implication a pu momentanément brouiller notre propre compréhension de la portée universelle de la mise en œuvre de la validation des acquis.

C'est, en quelque sorte, ce débat que nous ouvrons dans ce premier volet. Il sera suivi d'autant de numéros que nécessaire pour donner la parole, le plus largement possible, à tous ceux qui souhaitent contribuer à notre réflexion commune.

Un entretien avec Bernard Donnadieu, maître de conférence à l'université de Provence, département des sciences de l'éducation

Donner toute sa place à la formation dans le dispositif de VAE

Une bonne chose sur le principe". Mais au-delà ? "Sans remettre en cause la richesse indéniable de l'expérience acquise, l'obtention d'un diplôme universitaire peut-il faire l'économie d'une capacité à développer une argumentation conceptuelle venant étayer la démarche ?"

Bernard Donnadieu pose ainsi la question des rôles respectifs de la VAE, dans son approche actuelle la plus répandue, et de la formation : "l'investissement associatif ou le fait d'avoir élevé trois enfants sont des actions ayant une réelle portée sociale, dont la richesse et la qualité ne sont pas contestables". Or, poursuit-il, "jusqu'où peut-on aller dans la reconnaissance de l'expérience de vie lorsque l'enjeu est celui de l'obtention d'un diplôme universitaire ?".

Ne pas exclure les outils théoriques

L'exposé d'une expérience, même très innovante, ne peut ainsi, selon notre interlocuteur, être exonéré de "la capacité à développer un regard critique et à conceptualiser sur sa pratique, en prenant appui

sur des outils théoriques pour en témoigner". Une activité syndicale, ou tout autre activité susceptible d'être prise en compte par la VAE, doit ainsi pouvoir être évaluée par le biais de "critères repérables".

Un risque : les jurys peuvent être tentés de ne baser leur évaluation que sur l'exposé des seuls faits, voire sur la qualité formelle du document présenté. Dans cette hypothèse, le "travail élaboratif" est alors exclu du processus conduisant au diplôme.

C'est bien, souligne Bernard Donnadieu, cet équilibre fondamental entre pratique et conceptualisation qui est généré par les formations en alternance.

L'accompagnement : une formation à part entière ou une simple mise en forme ?

En conséquence, quelle peut être la fonction de démarches d'accompagnement, préparant à l'entretien avec le jury, proposée à certains candidats à la VAE ? L'opinion de Bernard Donnadieu est

claire : *“Un accompagnement réel équivaut à faire du préceptorat. Il se substitue donc à une formation”. “Si l'on se contente de travailler sur la production formelle d'un dossier, comme c'est le plus souvent le cas, la démarche se fait au dépend de l'intelligence des faits et des expériences, pourtant indispensables”.*

L'incomparable valeur du temps consacré à la formation

Notre interlocuteur insiste ainsi sur l'une des vertus de la formation, qu'il juge fondamentale. *“Le temps de la formation est de l'ordre du passage, de la transition et de l'initiation. La formation a le temps, la VAE est, le plus souvent, pressée d'avoir”.*

L'absence de durée dans la VAE fait dire à Bernard Donnadiu que ce dispositif reste *“une démarche incomplète par rapport à un cursus de formation, auquel, pourtant elle se substitue pour conduire au diplôme”.*

La richesse incomparable du détour

En conclusion, c'est sur la richesse des détours que notre interlocuteur insiste : *“l'université a un rôle à jouer dans les métiers de l'humain ; ce rôle ne peut cependant se limiter aux gestes du métier mais doit s'attarder sur d'autres terrains, ceux d'un contexte plus large”.* L'université forme des professionnels de l'éducation dont la mission consistera à accompagner des équipes pédagogiques, à leur proposer des axes de travail, des repères. *“Les détours par des formes culturelles éloignées de la pratique professionnelle elle-même s'avèrent donc indispensables”.*

Entre autres formes de détours, les ateliers d'écriture prévus dans le cadre du Master Accompagnement et Conseil en Education constituent un “retour” vers l'écriture littéraire et poétique dont l'importance peut paraître très relative pour l'exercice professionnel mais qui est essentiel à la “personne professionnelle”.

**Un entretien avec Michel Vial, maître de conférence,
habilité à diriger des recherches, université de Provence**

La VAE : une loi humaniste dont on n'a pas mesuré l'impact

Les enjeux et la portée de la VAE sont posés d'emblée par Michel Vial : *“C'est une mesure humaniste comme on n'en a pas connue depuis longtemps, une révolution dont on n'a pas encore su mesurer l'impact”.*

En effet, malgré les bonnes volontés et avec les contraintes imposées par les différents dispositifs techniques auxquels il est difficile d'échapper, les confusions sont fréquentes, l'esprit de la loi est, pour notre interlocuteur, méconnu et à peine effleuré. Ainsi, le temps est-il venu de faire un bilan sérieux : *“il ne s'agit pas d'être trop sévère, les erreurs qui ont pu être faites n'ont pas été volontaires”.* Il est, par contre, aujourd'hui nécessaire *“d'évaluer les modalités d'application du dispositif et que l'ensemble des acteurs concernés mutualisent leurs expertises respectives”.*

L'Europe, qui *“pour une fois a tiré la sonnette d'alarme avant les pays”* peut être à cet égard un interlocuteur et un partenaire à part entière.

Sur ce plan, Michel Vial fait tout particulièrement référence au programme Leonardo auquel il participe, devant fournir un dispositif de formation des personnels amenés à intervenir dans le cadre de dispositifs VAE, à un niveau Bac + 3, et qui sera destiné à conduire les “accompagnateurs” vers un diplôme spécifique.

La confusion entre “accompagnement” et “formation” : un malentendu initial qui conditionne tout le processus de VAE

Notre interlocuteur insiste sur la phase d'accompagnement, primordiale, d'entrée dans le cheminement personnel qui va conduire le candidat vers un jury : *“Le processus d'accompagnement est une prise de conscience de*

l'expérience personnelle et professionnelle de la personne”. Confondre cette étape majeure du processus de VAE avec une formation représentative, pour Michel Vial, *“une déviance de la loi”.* En effet, complète-t-il, c'est bien *“l'expérience de la personne qui est en jeu et non celle du milieu ; le candidat est là pour verbaliser une expérience qui est énigmatique et doit le rester... L'accompagnement a quelque chose à voir avec l'auto-évaluation et a des effets d'apprentissage”.*

C'est ainsi, poursuit-il, que *“l'accompagnateur doit toujours adopter une posture de retrait ; il ne peut être dans la lumière”,* concluant : *“être formateur ne garantit pas que l'on puisse jouer d'une posture d'accompagnateur ; les formateurs ne devraient intervenir qu'à la suite de la VAE, dans le cadre des formations – à la carte – qui s'avèreront nécessaires pour obtenir la totalité d'un diplôme”.*

VAP ou VAE ? Le rôle clé des jurys

Alors que la VAP (Validation des Acquis Professionnels) n'a pas disparu de l'arsenal légal disponible, Michel Vial constate qu'une approche courante de la VAE l'inscrit pourtant, de fait, dans une logique de VAP. Il interroge : *“comment respecter l'esprit de la VAE en prenant comme référence la grille des contenus d'un diplôme ? Comment dire à un candidat : ce que tu sais faire a une valeur, mais à condition que tu saches l'exprimer en fonction de savoirs attendus ?”*

Le rôle des jurys, leurs attentes, les critères d'évaluation mobilisés sont alors fondamentaux pour que *“la traduction des “acquis de l'expérience” ne soit pas formatée en fonction du produit final attendu”.* Michel Vial complète : *“la VAE ne doit pas se substituer à un concours interne ; les savoirs de l'expérience ne sont jamais des savoirs académiques mais des savoirs de remplacement. La tendance des jurys à établir des équivalences est insupportable car les candidats vont se placer eux-mêmes dans la traduction et renoncer à la verbalisation de leur expérience”.*

C'est la preuve de l'opérationnalité de ces savoirs d'ex-



périence qui devient alors déterminante : *"tout repose sur la preuve que le candidat peut apporter sur les savoirs ayant remplacé les savoirs académiques : le travail du jury, c'est de s'assurer que le candidat a fait du bon boulot"*.

La difficulté à établir la preuve n'est pourtant pas sous-estimée par notre interlocuteur : *"on ne sait pas encore faire. L'évaluation de l'expérience est un jeu : on joue avec des critères, et parfois on fait semblant"*.

Quels objectifs propres à la VAE ?

Rappelant ainsi que la VAE diffère d'un dispositif d'évaluation formative, Michel Vial rappelle : *"l'accompagnateur n'est pas là uniquement pour conduire à la réussite. La VAE est une occasion pour la personne de réfléchir à ce qu'elle sait faire, l'idée que l'on puisse obtenir le diplôme entier étant exceptionnelle jusqu'à ce qu'on rencontre un candidat convaincant"*. Parmi les candidats au master "Evaluation, formation d'intervenants, consultants, experts ou coach" dirigé Michel Vial, un seul candidat a obtenu l'intégralité du diplôme à ce jour : *"il a fait la preuve qu'avec des savoirs autres on pouvait assurer les mêmes prestations que s'il avait suivi la formation. La VAE ne peut pas remplacer la formation comme ça. Mais il se trouve que certains ont déve-*

loppé des compétences telles qu'on en reste pantois. Ce sont de bonnes surprises. D'ailleurs, ceux-là peuvent apprendre par eux-mêmes les savoirs académiques."

Des données nouvelles à prendre en compte par les candidats et leur environnement

Rappelant qu'à l'université, soutenir un dossier de candidature ne se fait pas en moins d'un an, Michel Vial met l'accent sur le temps qui est nécessaire au changement de posture : *"un remaniement de l'image de soi ne peut être fait en accéléré"*. Entre autres exemples, la difficulté réelle rencontrée par les "faisant fonction" revenant dans le même service après un travail de VAE. *"Sans une intervention qualifiée et pertinente des directions et des responsables des ressources humaines, il y a risque d'une véritable souffrance des personnels"*.

Confirmant la richesse potentielle incontestable des dispositifs inventés ici et là, Michel Vial attend ainsi des acteurs responsables de la mise en œuvre et du développement de la VAE qu'ils s'attachent, maintenant, à l'évaluation des compétences nécessaires en terme d'accompagnement mais aussi pour être membres du jury : *"rien là-dedans n'est naturel, ça s'apprend"*.

L'accompagnement :

répondre aux enjeux complexes du projet professionnel et de la démarche propres à chaque individu

La VAE est avant tout une démarche personnelle. C'est pourtant d'une symbiose étroite entre les motivations intimes et individuelles et le besoin d'évolution professionnelle que naît la décision de l'engager. Entre le souhait de voir un statut nouveau venir confirmer, auprès de ses pairs comme des plus proches, la pertinence professionnelle de savoir-faire acquis au long des années et l'intention de faire une pose réfléchie pour construire autre chose sur des bases renouvelées, la frontière est ténue.

L'accompagnement spécifique prévu par le dispositif de branche (DSB) pour les professionnels du travail social souhaitant obtenir le diplôme d'éducateur spécialisé ne peut rester en marge de ces enjeux. L'option méthodologique adoptée par l'IMF souhaite les prendre en compte.

Muriel Lion, formatrice, chargée de mission VAE à l'IMF, mesure la complexité d'un exercice, inédit à ce jour, consistant à instaurer un équilibre qui ne peut qu'être fragile entre des objectifs susceptibles, au final, de s'avérer contradictoires : *"dès la phase de diagnostic d'orientation, nous adoptons une approche associant deux expertises complémentaires, un formateur de la filière ES*

et un spécialiste de l'évaluation". La phase d'accompagnement confirme une méthode voulant "privilégier la richesse de chaque expérience individuelle" tout en ne perdant pas de vue l'objectif de préparation du diplôme : *"les dossiers ne doivent pas être clonés les uns sur les autres, le référentiel métier ne peut pas être la seule clé d'entrée"*. L'équipe est, à cet égard, riche de l'expérience développée dans le cadre de la VAE conduisant au DEAVS qu'elle a conduite récemment.

Ainsi, Muriel Lion apporte-t-elle sa compétence de formatrice en alternance avec celle de Karine Barbedienne, sociologue, spécialiste des sciences de l'éducation et des techniques d'organisation.

La nature de l'accompagnement : "on suggère, on fournit des repères, ils disposent"

L'accompagnement est ainsi conçu pour apporter le support nécessaire à une démarche qui devra associer compréhension et action pour construire, progressivement, une approche reflétant l'itinéraire et les compétences propres à chacun. Prendre appui sur la dynamique du groupe professionnel constitué autour d'un objectif commun, le groupe des candidats rassemble des itinéraires et expériences professionnels très variés et tous originaux. Le

collectif créé pour un temps devient ainsi un lieu d'échange, de confrontation contribuant au travail de formulation et d'analyse de chaque participant. *"L'apport du groupe est très positif ; il contribue à modifier les représentations des participants sur d'autres cadres d'exercice des métiers, offre des références et repères nouveaux ; les candidats sont portés par la relation de confiance qui s'instaure... mais nous devons veiller"*, souligne Muriel Lion *"à ce que des règles déontologiques strictes soient respectées lors des interventions."*

Repérer les connaissances acquises en travaillant

Se décentrer, prendre de la distance et de la hauteur en se détachant, pour un temps, des pratiques professionnelles apparemment familières, adopter une position d'acteur à part entière, faire alterner approches pratiques et théoriques, sont autant d'étapes de travail proposées. Il s'agit que le dossier élaboré mette en valeur l'expression propre à chaque candidat, en réponse aux attendus du métier, mais sans toutefois hiérarchiser entre les compétences liées aux quatre fonctions. *"Si le diplôme est bien l'objectif, la démarche ne peut faire abstraction de l'avant et de l'après"* conclut Muriel Lion et Karine Barbedienne

Informations sur le DSB
▶ www.promofaf.fr

La VAE, étape personnelle et professionnelle décisive

Le tout premier groupe de candidats au diplôme d'éducateur spécialisé ayant suivi le programme d'accompagnement proposé par l'IMF était invité à une rencontre quelques semaines après l'épreuve. Certains avaient obtenu leur diplôme, d'autres une partie seulement des quatre fonctions requises, mais tous exprimaient une opinion identique : cette expérience serait une "étape décisive de leur vie professionnelle et personnelle, à la hauteur de l'investissement nécessité".

Le point de vue exprimé par chacun montra ainsi qu'une démarche VAE va bien au-delà de l'entretien avec le jury et se poursuit bien après ce moment clé. Les enjeux, complexes, concernant, de fait, tout le contexte professionnel des candidats, "l'avant et l'après".

Les questions ouvertes illustrent, s'il en était besoin, que la VAE n'est pas un dispositif en plus mais que les enjeux de sa mise en œuvre traversent bien tout le secteur du travail social.

Le dispositif de VAE : une démarche encore méconnue des équipes, des directions, de ceux qui ont suivi "la voie normale"

La décision dut être prise rapidement pour les candidats à la VAE à qui la possibilité de bénéficier du Dispositif de Soutien de Branche était proposée ; quelques jours à peine pour prendre une décision et engager un processus qui, dans certains cas, prenait de court les directions et les équipes pour qui la VAE reste encore méconnue, autant dans ses modalités formelles que dans ses enjeux. La surprise fut également grande pour les collègues ayant obtenu leur diplôme d'Educateur Spécialisé dans le cadre du dispositif de droit commun, "en empruntant une voie beaucoup longue."

Pour les candidats : le résultat d'une réflexion mûrie longuement

Le choix de faire évoluer son parcours professionnel, de voir reconnues les responsabilités assumées pour les "faisant fonction" notamment, n'est pourtant pas le fruit du hasard pour ceux qui le font.

Par contre, l'investissement "considérable" qu'allait nécessiter la démarche de Validation des Acquis de l'Expérience fut fortement sous-estimé par ces premiers candidats : la charge de travail nécessaire, les conséquences profondes de la démarche engagée sur le plan personnel et familial, les transformations du regard porté sur son propre métier et, plus largement, sur l'environnement professionnel, avaient été très largement sous-estimés : "Tout le reste est passé au second plan".

Le retour au sein de la communauté professionnelle : des repères à reconstruire, des perceptions à remodeler

Le retour des premiers nouveaux diplômés ES dans le cadre du dispositif de VAE au sein de leurs équipes professionnelles n'est pas neutre.

Ceux qui ont obtenu le diplôme ne sont, de fait, plus les Moniteurs Educateurs qu'ils étaient. Que le diplôme obtenu s'accompagne d'une modification de contrat ou non, ils sont dotés d'un statut nouveau : une nouvelle carte du groupe professionnel se dessine, n'ayant pas forcément été anticipée ou prise en compte par l'ensemble de ses membres, en particulier des nouveaux pairs plus anciennement diplômés par les voies traditionnelles. Les perceptions établies, ayant progressivement contribué à dessiner l'identité du groupe, sont modifiées. Les repères structurant les relations professionnelles au sein de l'équipe sont, soudainement, déplacés.

Il est cependant souligné que cette situation est propre aux métiers du travail social intervenant au sein d'un collectif : d'autres métiers, tels que celui d'auxiliaires de vie sociale, dont l'exercice est plus individuel, sont moins sensibles à cet aspect de la VAE.

Tout aussi complexe, voire davantage, est le retour de ceux qui n'ont pas encore obtenu leur diplôme, qu'ils souhaitent ou non poursuivre la démarche. Un faisceau d'événements fait que "les choses ne peuvent plus être comme avant", dans un contexte professionnel qui, lui, n'a pas bougé : la soudaineté - apparente - de leur initiative ayant, dans la plupart des cas, pris de court collègues et hiérarchie, le désir affirmé devant la communauté professionnelle de prendre d'autres responsabilités et de voir ses compétences reconnues, les interrogations sur les suites éventuelles, les modifications de point de vue sur les pratiques professionnelles

**Validation
des Acquis
de l'Expérience**



**Le dispositif de soutien
pour les candidats
à la VAE-Educateur
Spécialisé**



Organisme paritaire collecteur agréé • Branche sanitaire, sociale et médico-sociale • Secteur privé à but non lucratif

résultant de la préparation de la VAE, l'impact de la démarche sur chaque candidat.

Une nouvelle donne pour les professionnels déjà diplômés

Au-delà de la question, non négligeable, de l'évolution des perceptions des professionnels les uns par rapport aux autres, l'apparition de la VAE dans le champ du travail social crée une nouvelle donne dans d'autres domaines. La durée d'obtention du diplôme en est un. La VAE autorise en effet le passage du métier d'AMP ou de ME à celui d'ES dans des délais considérablement raccourcis, si le diplôme est obtenu dès la première présentation au jury. L'étroite relation communément admise entre l'obtention du statut d'Éducateur Spécialisé (notamment) et le temps nécessaire pour y parvenir est ainsi bousculée.

La perception des métiers du travail social profondément modifiée : "on a compris que le métier d'ES n'est pas que la relation à l'autre"

Par ailleurs, le travail d'élaboration du dossier qui a été mené, les échanges approfondis avec d'autres professionnels qu'il a occasionné ont ouvert des pistes de réflexion sur les pratiques professionnelles propres au travail social, ont fourni aux candidats

des outils méthodologiques dont ils souhaitent faire usage, ont montré l'intérêt d'un vecteur tel que l'écrit dans de nombreuses situations, etc.

Une confrontation, parfois difficile, avec les plus anciens diplômés ne peut être évitée : *"Ce nouveau regard porté sur nos pratiques dérange, car on montre que le métier a évolué, la VAE est accusée de nous avoir formatés"*.

Quelles suites ?

Polyvalents, les ES peuvent aller travailler partout ; la question est alors posée : dire ou bien passer sous silence que le diplôme fut obtenu dans le cadre de la VAE. L'un des participants le fit, sans problème et s'apprête à prendre un nouvel emploi d'ES.

Les nouveaux diplômés peuvent aussi souhaiter rester dans la même structure, interrogeant alors les directions comme les représentants du personnels sur les conditions de reconnaissance de leur qualification et de revalorisations des salaires.

Il apparaît, ainsi, que l'accès au diplôme d'Éducateur Spécialisé dans le cadre de la VAE pour des professionnels en poste sur d'autres métiers du travail social, ne peut, quel qu'en soit le résultat, s'exonérer du contexte plus large d'exercice des métiers du travail social.

Deux témoignages

La très récente expérience vécue par notre interlocutrice lui laisse un sentiment mitigé : la satisfaction d'avoir acquis des outils méthodologiques dorénavant disponibles dans sa pratique professionnelle grâce à la phase d'accompagnement se mêle à la déception, très grande, de n'avoir obtenu que deux des fonctions sur les quatre requises pour obtenir le diplôme d'éducateur spécialisé.

La phase d'accompagnement est ainsi perçue comme une étape à part entière, dans laquelle la réflexion personnelle, inscrite dans l'esprit de la VAE, et les régulations plus "professionnelles" directement liées au métier d'éducateur spécialisé envisagé, étroitement mêlées, répondaient à une véritable attente : *"L'accompagnement m'a permis de faire le point, de voir où j'en étais, de mettre en œuvre des compétences que je ne connaissais pas, de comprendre comment je les ai développées... J'ai attrapé des outils méthodologiques que j'utilise maintenant, indépendamment des résultats de la démarche VAE... J'aborde différemment certains de mes actes professionnels : ainsi en est-il des bilans de résidents ; je ne m'attarde plus sur certaines choses, en fait superflues, pour aller à l'essentiel"*.

La présentation devant le jury, les résultats :

"je voudrais comprendre"

Par contre, c'est le sentiment d'un décalage entre les questions posées et ce qui est réellement développé dans la pratique professionnelle qui s'exprime. *"Ce n'étaient pas mes compétences réelles qui étaient en jeu... Je voudrais comprendre pourquoi, les raisons du résultat"*. Notre interlocutrice ne "fait pas fonction" mais dispose d'une grande liberté de travail lui permettant d'avoir développé une expérience que *"le jury n'a pas considéré à sa juste valeur"*. La suite ? *"La VAE est une démarche très lourde. Poursuivre demande réflexion"*

"Le point positif de la VAE : elle m'a permis de remettre à plat ma pratique professionnelle après vingt ans d'exercice, de voir mon travail différemment"

Cela concerne autant la poursuite éventuelle d'une VAE conduisant au diplôme d'ES, qu'une autre orientation professionnelle. En tout état de cause, le regard porté sur son activité professionnelle a changé.

"J'ai approfondi ma démarche et ça n'a pas payé"

Une seule fonction manque et le diplôme n'est pas accordé. L'amertume et la déception de notre second interlocuteur se mêlent à l'incompréhension sur ce qu'attend réellement le jury, sur les critères pris en compte : *"Je m'occupe de jeunes adolescents, de jeunes errants dont je connais toutes les situations, sur le terrain, contrairement aux membres du jury qui sont très éloignés de la réalité. Ce métier, il faut l'avoir vécu"*.

"Il faut affiner la méthode"

Le décalage entre l'investissement très important nécessaire par la phase d'accompagnement, la préparation du livret et le déroulement de la présentation devant le jury où il *"souhaitait pouvoir parler de sa pratique"* est grand.

Notre interlocutrice conclut : *"même si j'avais eu le diplôme, je pense qu'il y a une analyse à faire sur les procédures en place : il faut un jury comprenant davantage de professionnels de terrain, connaissant - d'expérience - les compétences qui y sont mobilisées"*.

Cf. autres informations
▶ www.imf.asso.fr

Le précédent numéro de la Lettre de l'IMF présentait les grands enjeux du DEAVS, nouveau diplôme d'Etat de niveau V qualifiant dorénavant les "auxiliaires de vie sociale". L'obtention de ce diplôme peut être l'une des voies du retour à l'emploi pour certaines personnes en situation de précarité professionnelle. Le financement des formations conduisant ces candidats aux épreuves du DEAVS* est l'une des initiatives du Conseil général des Bouches-du-Rhône.

QUELQUES CHIFFRES POUR L'ANNÉE 2004 :

- 3 349 personnes furent accompagnées
- 1 525 personnes ont quitté le programme
- 640 personnes ont trouvé un emploi durable
- La durée moyenne des parcours : 14 mois

1. Le PÔLE 13 s'inscrit dans le cadre du Programme Départemental d'Insertion (PDI)
2. RMI : Revenu Minimum d'Insertion, API : Allocation Parent Isolé
3. Marseille Centre, Marseille Nord-Allauch-Plan de Cuques, Marseille Nord Littoral, Marseille Sud, Marseille Nord-Ouest, Marseille Est Garlaban Aubagne, St-Rémy de Provence
4. in interview du directeur du PÔLE 13, document institutionnel de présentation de l'association.

Thème central du prochain numéro :
Favoriser l'accès à la qualification
De nouveaux moyens à dynamiser

Le PÔLE 13
Programme d'Orientation Local vers l'Emploi des Bouches-du-Rhône, présidé par Jean Victor Cordonnier et dirigé par Charles Parnis

Objectif : le retour à l'emploi

Un entretien avec Martine Pinet-Colin, promoteur emploi de la filière sanitaire et sociale du PÔLE 13



Véritable bras armé du Conseil général, cette association de gestion concentre depuis 1988¹ le travail de son équipe pluridisciplinaire sur une mission centrale : concevoir et mettre en œuvre toutes les actions nécessaires au retour à l'emploi des bénéficiaires du RMI et de l'API². La méthode adoptée consiste à créer une dynamique entre les grands facteurs moteurs du retour à l'emploi : prendre en compte, individuellement, la situation de chaque personne aidée, connaître les besoins des acteurs économiques, développer une réflexion prospective et innovante sur l'évolution des métiers des filières créatrices d'emploi, travailler au plus près des terrains, impulser les actions de formation jugées nécessaires. "Une réactivité permanente à l'attente respective des employeurs et des demandeurs d'emploi, un réseau partenarial entretenu en permanence avec les employeurs potentiels et les institutions – Région, Etat, programmes européens" permettent ainsi à l'équipe du PÔLE 13 de "privilégier une approche qualitative et de favoriser la promotion sociale et personnelle des gens vers les diplômes et/ou vers l'emploi". Depuis 1998, le programme a ainsi permis à plus de la moitié des participants de retrouver en CDI ou en CDD, un emploi durable de plus de six mois.

à l'action des promoteurs emploi filière. Le PÔLE 13 veut ainsi "être capable de proposer à des gens qui connaissent des difficultés particulières d'accès à l'emploi une palette large et diversifiée d'outils d'insertion"⁴. C'est une démarche volontaire qui conduit les personnes appartenant au dispositif RMI à entrer dans le PÔLE 13, sur proposition de prescripteurs publics tels que la DGAS, l'ANPE, les CCAS, et bien entendu les lieux d'accueil RMI.

"La filière sanitaire et sociale est appréhendée dans le sens très large de l'économie sociale et solidaire"
Martine Pinet-Colin rappelle qu'il s'agit d'une "filiale très riche et porteuse, génératrice d'emplois dans les trois décennies à venir, montrant une forte exigence de professionnalisation".

Les chiffres de l'année 2004 illustrent les besoins du secteur : 441 entreprises et employeurs partenaires du PÔLE 13 en 2004 appartenait à cette filière "qui crée le plus de nouveaux métiers et de besoins en nouvelles compétences, à très court terme". L'action de Martine Pinet-Colin est donc confrontée à la nécessité d'effectuer un rapprochement difficile : offrir une réponse adaptée aux besoins très importants en ressources humaines du secteur alors que la réponse en personnels qualifiés est très faible. Il s'agit de "diriger les bénéficiaires vers la formation la plus adaptée, de mettre en œuvre une véritable démarche qualifiante pour les bénéficiaires du RMI". Les crédits engagés par le Conseil général permettent ainsi de former 500 à 600 personnes par an pour les métiers des secteurs sanitaire (aide-soignant), social (agent à domicile, assistante de vie, auxiliaire de vie sociale, animatrice (personnes âgées, technicienne aux interventions sociale et familiale) ainsi que pour des postes médico-sociaux (secrétaire médicale, ambulancier, cadres intermédiaires notamment). L'un des enjeux consiste à adapter en permanence des besoins exprimés à très court terme et le temps incompressible des formations.

Martine Pinet-Colin insiste sur un aspect fondamental de son action : "nous accompagnons toute création d'activité dans la filière susceptible de créer de l'emploi dédié au public bénéficiaire du RMI, tout en amenant une diversification de l'offre de service pour répondre à des besoins peu ou mal couverts". Un exemple : la création d'un service itinérant de garde de jour et de nuit destiné aux personnes âgées, évitant de mobiliser une garde de nuit en continu tout en aidant un nombre accru de personnes.

L'action croisée des experts des grandes filières professionnelles et des accompagnateurs à l'emploi vers la recherche d'une solution individuelle

Le PÔLE 13 opère un croisement permanent entre deux niveaux d'intervention : 63 accompagnateurs à l'emploi constitués en équipes sur des plates formes animées par 7 promoteurs emploi "territoriaux" interviennent au plan "horizontal". L'expertise "verticale" des promoteurs emploi "filiale" est consacrée aux 8 grandes filières génératrices d'emplois, nombreux et pourtant non satisfaits : sanitaire et social, hôtellerie et restauration, transports et logistique, bâtiments et travaux publics, commerce et grande distribution, sécurité, propreté, télémarketing.

"Chaque bénéficiaire du programme est considéré comme un cas unique"

L'accompagnement personnalisé instauré jusqu'au retour à l'emploi conduit chaque personne à établir son propre projet professionnel, à comprendre l'origine des difficultés rencontrées, à définir les moyens nécessitant d'être mobilisés (bilan, formation, etc.) avant qu'un contact avec les acteurs économiques susceptibles d'offrir "des offres utiles" soit créé grâce



INSTITUT MÉDITERRANÉEN
DE FORMATION ET RECHERCHE
EN TRAVAIL SOCIAL.

Lettre d'information bimestrielle de l'IMF
Directeur de la publication : François Lapena
Conception, coordination, rédaction : Martine Lagrange Consultant St-Rémy-de-Provence
Conception graphique et mise en pages : Géraldine Fohr
Documentation : Ouarda Viala
Administration : Michèle kopitin, Marie Galtier

Ont particulièrement collaboré à la rédaction de ce numéro : Muriel Lion, Karine Barbedienne, Barbara Patalas, Jean-François Taras, IMF
Dépôt légal janvier 2001
ISSN : 1629-3509
IMF - 16, rue Ferdinand Rey. BP 50054 13244 Marseille Cedex 1
Tél : 04 91 24 61 10
Fax : 04 91 47 52 15
Site internet : <http://www.imf.asso.fr>