

# Appui à la DREETS Auvergne-Rhône-Alpes

Mutualisation et capitalisation  
des pratiques autour des projets collectifs de VAE  
pour les salariés des SIAE

## Rapport final

*Le parcours d'Insertion par l'Activité Economique ayant vocation à constituer un tremplin vers l'emploi, proposer une démarche de VAE est à la fois une modalité d'accès à la certification et un outil RH structurant au service des Structures d'Insertion par l'Activité Economique. De plus, la VAE facilite la sortie vers l'emploi en rendant visibles les compétences des salariés issus de l'IAE auprès des autres employeurs du territoire.*

# Table des matières

<b>Rappel de la demande .....</b>	<b>3</b>
Eléments de contexte.....	4
Objectifs et résultats attendus .....	6
Modalités de réalisation .....	6
<b>Méthodologie .....</b>	<b>7</b>
Définition du territoire d'analyse .....	8
Liste des acteurs institutionnels rencontrés : .....	8
Liste des SIAE rencontrées : .....	9
Liste des salarié(e)s rencontré(e)s : .....	9
Présentation de la démarche méthodologique et des outils.....	9
<b>Synthèse et pistes d'action.....</b>	<b>11</b>
Le regard du consultant .....	12
Les axes de travail .....	14
<b>Données et analyse qualitative .....</b>	<b>20</b>
Parole des institutionnels.....	21
La prise en charge du projet .....	21
L'accompagnement dans les démarches .....	23
Le financement .....	25
Paroles des Structures d'insertion par l'activité économique .....	30
La perception de la VAE.....	30
Les modalités de prise en charge .....	32
<b>ANNEXES .....</b>	<b>34</b>

# Rappel de la demande

# Rappel de la demande

## Éléments de contexte

### *La Validation des Acquis par l'Expérience.*

La loi de « Modernisation sociale », du 17 janvier 2002, a permis de nombreuses évolutions dans les champs de la santé, de la solidarité, de la sécurité sociale et du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. La création du dispositif de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), s'inscrit dans la volonté de favoriser les mobilités et transitions professionnelles.

Toute personne, quels que soient son âge, son statut et son niveau de formation, justifiant d'un an d'expérience (soit au moins 1607 heures, l'expérience demandée était de 3 ans avant la réforme de 2017), peut prétendre à la VAE, afin d'obtenir en totalité ou partiellement une certification, un diplôme, un titre professionnel, une qualification professionnelle, inscrit au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP).

La procédure de VAE comprend deux étapes : une étape de recevabilité de la demande suivie d'une validation effective par un jury et une étape de certification réalisée par un organisme certificateur (qui peut être soit l'autorité administrative qui délivre la certification, soit l'établissement ou l'organisme certificateur).

Le candidat à la VAE peut recevoir une aide gratuite pour constituer son dossier et bénéficiaire d'une assistance à l'orientation et à la recherche de financements pour la prise en charge d'une formation complémentaire. Depuis 2017, les certifications totales ou partielles sont désormais acquises à vie et non plus pour une durée de 5 ans.

Cet outil permet de mettre en place une stratégie individuelle de reconnaissance du parcours professionnel et personnel des personnes. Il peut également être utilisé dans une logique collective, pour répondre aux enjeux de développement des compétences dans une entreprise.

La VAE permet également aux individus d'entrer dans un mouvement réflexif sur leurs propres expériences professionnelles et personnelles, dans une logique d'élargissement des points de vue. Le parcours peut alors être coconstruit avec un conseiller lors de l'accompagnement.

### *Les Structures d'Insertion par l'Activité Economique.*

L'Insertion par l'Activité Economique (IAE) permet aux publics les plus éloignés de l'emploi, en raison de difficultés socio-professionnelles particulières (âge, état de santé, précarité, bas niveau de qualification, les jeunes sans diplôme, etc.) de bénéficier d'un accompagnement facilitant leur insertion sociale et professionnelle.

« L'insertion par l'activité économique (IAE) permet à des personnes sans emploi, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières, de bénéficier de contrats de travail en vue de faciliter leur insertion sociale et professionnelle. Elle met en œuvre des modalités spécifiques d'accueil et d'accompagnement. » Article L.322-4-16-1 du code du travail

L'objectif de l'IAE est de développer l'expérience des salariés, leur autonomie et leurs compétences professionnelles, de mettre en œuvre des actions sociales, de formation et d'accompagnement vers l'emploi, ainsi que d'accéder à un emploi hors IAE. Le passage par une structure d'insertion par l'activité économique (SIAE) permet donc de sécuriser des habitudes professionnelles, de la confiance en soi et de se former à un métier. La finalité du parcours au sein d'une SIAE est d'accéder à un emploi durable en milieu ordinaire.

#### Plusieurs typologies de SIAE existent :

- AI : Association intermédiaire,
- EI : Entreprise d'insertion,
- ETTI : Entreprise de travail temporaire d'insertion,
- ACI : Ateliers et chantiers d'insertion.

Par le biais de contrats de travail spécifiques et/ou de formations, pour une durée limitée dans le temps, ces structures agissent comme un tremplin vers le retour à l'emploi.

La récente réforme du 21 septembre 2021 portant sur le parcours en SIAE a établi le PASS IAE. Le PASS IAE est un passeport propre au candidat, délivré lors de son premier jour de travail en structure d'insertion. Il pourra être utilisé pour une durée de 24 mois par le candidat et ce dans plusieurs structures. Ce PASS IAE permet aux acteurs impliqués d'avoir une trace des parcours entrepris par l'individu. Pour la personne, le PASS permet de sécuriser le parcours lors des éventuels changements de structure. Cela peut permettre également aux candidats de pouvoir « mettre en pause » leurs parcours si nécessaire.

### *La VAE en SIAE.*

Les salariés de l'IAE, candidats à la VAE, bénéficient d'un accompagnement renforcé tout au long du parcours. Cet accompagnement proposé par plusieurs référents (pouvant être internes et externes à la structure) a pour vocation de faciliter l'accès à la VAE pour ce public spécifique. Ainsi, plusieurs étapes façonnent cet appui pour les services qui en ont la charge. La première étape consiste à informer les candidats sur la démarche et les acteurs en place. Ils reçoivent alors toutes les informations utiles (sessions d'informations-conseils) généralement organisées de manière collective au sein des SIAE par un organisme extérieur. La seconde étape (pour les candidats désirant poursuivre) consiste à identifier la certification

en rapport avec l'expérience professionnelle à valoriser et à l'orienter vers celle-ci. Le référent VAE accompagnera alors les candidats dans la construction des demandes de recevabilité auprès des organismes certificateurs. La troisième étape se focalise sur la préparation des candidats à l'épreuve de validation en expliquant et en formalisant les activités exercées décrites dans le référentiel de la certification visée. Il sera alors demandé de définir ces activités par écrit et potentiellement de les démontrer dans le cadre d'une situation de travail reconstituée. Le candidat peut ici bénéficier d'une formation complémentaire si l'expérience et les techniques professionnelles liées au métier ne sont pas suffisantes. Enfin, la dernière étape de cet accompagnement consiste en la préparation des candidats au passage devant le jury final.

Dans le cadre de l'insertion par l'activité, la VAE peut donc tout naturellement être mobilisée par les structures comme outil de gestion RH permettant d'améliorer les sorties. Les compétences des salariés sont alors valorisées et plus visibles pour les employeurs du territoire.

La région Auvergne-Rhône-Alpes a particulièrement investi la VAE appliqué aux SIAE au travers de projets collectifs de VAE dans plusieurs départements. Ces projets ont pour vocation à s'étendre sur tout le territoire national.

**Face à ce constat, la DREETS AURA a décidé d'engager une action de mutualisation et de capitalisation des pratiques autour des projets collectifs de VAE pour les salariés des SIAE. Cet état des lieux a pour objectif d'identifier les leviers, les freins et les enjeux en place dans la mobilisation de cet outil dans l'insertion par l'activité.**

**Pour cela, il a été demandé à l'AFPA de réaliser une analyse croisée des projets réalisés en région dans le cadre de ses Missions Nationales de Service Public.**

**Cette étude a pour objectif :**

- ◆ **D'analyser les projets collectifs de VAE pour l'IAE** ayant eu lieu depuis 4 ans en région AURA, tant pour les leviers que les freins à identifier.
- ◆ **D'alimenter les outils de communication** (interne et externe) en cours de développement à destination des professionnels encadrants des SIAE et de leurs salariés.
- ◆ De **rendre visible ces actions sur leur territoire** de réalisation (régional et départemental).
- ◆ De **faire un focus particulier sur les parcours des salariés ayant des expériences en lien avec les métiers du « care » et de l'aide à domicile**. Ce focus contribuera à alimenter le plan d'action régional DREETS AURA sur l'EDEC grand âge et autonomie et la campagne « métiers du care » et le processus de rapprochement des SIAE avec les autres employeurs de même domaine.

## **Objectifs et résultats attendus**

Cette analyse à destination de la DREETS AURA, des partenaires territoriaux (la DDETS, la Région, le Conseil Régional et Départemental, le Pôle Emploi, les OPCO...) et des SIAE, pourra être mobilisée pour rendre compte des leviers et des points de vigilance liés à la prise en charge de cet accompagnement adapté et renforcé d'un public éloigné de l'emploi, sur la région Auvergne-Rhône-Alpes.

### *Objectifs visés :*

- ◆ Réaliser un état des lieux des pratiques de VAE collective à destination des salariés en IAE en AURA afin de recueillir un maximum d'informations sur la mise en œuvre des projets réalisés ou en cours.
- ◆ Identifier les enjeux, les freins et les leviers au travers des divers projets de VAE collective ayant eu lieu en SIAE, en tenant compte du niveau d'implication des différents acteurs et de leur place dans la mise en œuvre du dispositif.
- ◆ Mettre en lumière et proposer un plan d'action sur les process d'accompagnement des salariés et sur les outils et moyens mobilisables.

### *Livrables attendus de ces résultats :*

- ◆ Une présentation de restitution communicante des résultats pour diffusion et présentation aux acteurs impliqués, présents à l'occasion de l'évènement des 20 ans de la VAE.
- ◆ Un rapport final présentant une synthèse des informations recueillies.

## **Modalités de réalisation**

Cette action s'est appuyée sur plusieurs étapes complémentaires :

### **Etape 1 – Recueil d'informations des projets :**

- ⇒ Lancement et cadrage de la mission
- ⇒ Veille documentaire des projets
- ⇒ Identification des acteurs à rencontrer
- ⇒ Construction des outils de recueil des données

### **Etape 2 – Réalisation d'une enquête qualitative :**

- ⇒ Auprès des institutions qui ont gravité autour des projets de VAE collectives en SIAE et identification des structures à interroger
- ⇒ Auprès des SIAE et identification des salariés à interroger
- ⇒ Auprès de salariés

### **Etape 3 – Traitement des données obtenues :**

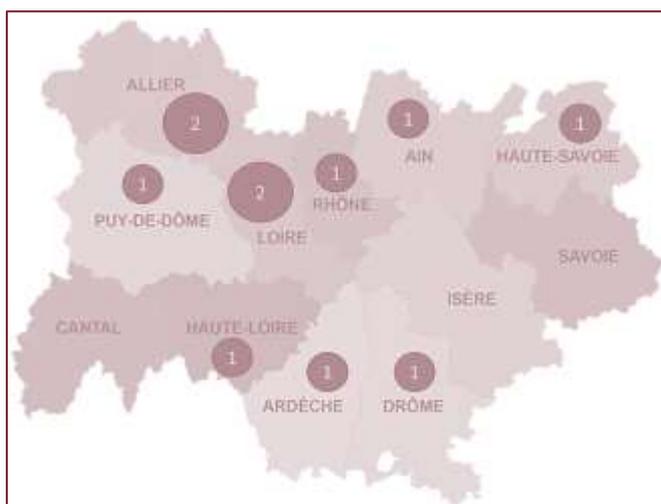
- ⇒ Analyse thématique des différents entretiens
- ⇒ Mise en forme des résultats par thèmes
- ⇒ Élaboration des livrables

# Méthodologie

# Méthodologie

## Définition du territoire d'analyse

L'analyse s'est portée sur les projets collectifs de VAE de la région Auvergne Rhône Alpes. Ces projets s'inscrivent sur les départements suivants.



## Liste des acteurs institutionnels rencontrés :

Structures	Fonctions
<b>DREETS</b>	Chargée de projets, Département Compétences et Qualifications Chargée de mission, Service inclusion politique de la ville Chargée de mission insertion par l'activité économique
<b>DDETS</b>	DDETS 03 : Délégué à l'Accompagnement des Reversions Professionnelles ; Chargé de mission inclusion. Responsable IAE DDETS 07 : Adjoint à la responsable du service inclusion DDETS 26 : Chargée de Développement de l'Emploi et des Territoires DDETS 42 : Inspectrice du Travail et de la Formation Professionnelle Chargée de projet, Service mutation économique DDETS 43 : Chargée de mission Développement des compétences, Pôle Entreprises et Emploi DDETS 63 : Responsable Pôle insertion professionnelle entreprises DDETS 74 : Inspecteur mutation économique ; Chargé de mission Insertion par l'activité économique - PECS/ES
<b>Conseil Régional</b>	Chargé de mission Unité accompagnement vers l'emploi. Service orientation et animation régionale. Direction de la formation et de l'orientation (DFOR) Chargée de mission « Insertion par l'Activité Economique »
<b>Pôle Emploi Direction Régionale</b>	Référente VAE et IAE
<b>OPCO</b>	OPCO EP : délégué départemental Uniformation : conseillère
<b>Porteurs de Projet</b>	AURA AI & Fédération des EI : Chargée de mission Emploi Solidaire : Directrice Emploi Solidaire MN TIPS : Responsable Société TIPS et Consultante VAE CIDFF 74 : Conseillère en insertion sociale et professionnelle et Coordinatrice du secteur sur le 74
<b>Organismes en charge de l'accompagnement renforcé &amp; Organismes de formation</b>	CIDFF 07 : Directrice CIDFF / MIFE de l'Ardèche CIDFF 26 : Directrice CIDFF AFPA 03 : Formatrice en accompagnement de parcours. Référente VAE Allier – Référente jury Allier. Formatrice Déclic

	<p>AFPA 26 : Référente VAE – VAE PEC – RSFP. Référente de jurys professionnels</p> <p>AFPA 42 : Référente VAE</p> <p>AFPA 43 : Consultante Recrutement RH. Formatrice et Conseillère en évolution professionnelle</p>
<b>Autres</b>	<p>Expérience sans Frontière : conseillère formations</p> <p>Transition Pro : Chargée de mission VAE AURA et Développeur territorial</p>

### Liste des SIAE rencontrées :

<b>Nom de la structure</b>	<b>Fonction</b>
<b>Laser Emploi Auvergne (63 et 03)</b>	<p>Directeur de la structure</p> <p>Conseiller en Insertion Professionnel (CIP) et responsable de l'agence</p>
<b>Tremplin (07)</b>	CIP
<b>DIACONAT (26)</b>	CIP
<b>AIRE (26)</b>	CIP
<b>Tremplin (42)</b>	CIP
<b>Action et Entraide en Brivadois (43)</b>	Responsable de la structure et CIP
<b>Bazar sans Frontière (74)</b>	CIP

### Liste des salarié(e)s rencontré(e)s :

<b>Nom de la structure</b>	<b>Titre / diplôme / certification visé</b>
<i>Laser Emploi (03) - REVA</i>	ADVF : Assistant de vie aux familles
<i>Laser Emploi (03 et 63)</i>	ADVF
<i>AEB (43)</i>	ADVF

### Présentation de la démarche méthodologique et des outils

La démarche méthodologique s'appuie à la fois sur :

- ♦ L'analyse de données existantes pour établir une cartographie quantitative des projets existants de VAE collective à destination des SIAE.
- ♦ Une enquête qualitative auprès de divers acteurs afin d'appréhender et identifier les enjeux ainsi que les leviers du dispositif en termes de pratiques,

financements et dans la mise en œuvre du projet dans sa globalité.

- ♦ Une première étape d'analyse du travail visant à élaborer un état des lieux de ces pratiques.

Plusieurs supports ont été développés pour recueillir les informations issues du terrain, adaptés à l'interlocuteur. Afin de garantir les modalités de recueil,

des grilles d'entretien ont été construites en accord avec le commanditaire.

En fonction des types d'interlocuteurs (acteurs de la DDETS, Conseil Régional, porteurs de projets, OPCO, structures d'insertion, salariés...) et/ou de leur spécialité (accompagnement, financement, prise en charge de l'action, sensibilisation...), une sélection des thématiques à aborder a été réalisée.

*8 types d'acteurs distincts ont ainsi été rencontrés*

Ainsi 8 grilles d'entretien ont été construites, dédiées à chacun de ces grands types d'interlocuteurs :

#### **Des acteurs de la DDETS du territoire AURA**

- ◆ Les généralités quanti/quali des projets
- ◆ Les spécificités liées aux pratiques et modalités de prise en charge de la démarche
- ◆ Les modalités de communication
- ◆ Les retours terrain
- ◆ Les difficultés vécues ainsi que les avantages
- ◆ Les collaborations institutionnelles mises en place

#### **Des porteurs de projets**

- ◆ Les pratiques et modalités de prises en charge
- ◆ Les modalités de communication
- ◆ Les difficultés vécues ainsi que les avantages
- ◆ Les collaborations institutionnelles mises en place

#### **Des financeurs, co-financeurs impliqués dans les projets**

- ◆ Prise en charge dans le cadre du PIC IAE
- ◆ Gestion et valorisation financière de la démarche VAE
- ◆ Fonctionnement des partenariats institutionnels
- ◆ Les difficultés vécues ainsi que les avantages

#### **Des acteurs du Conseil Régional**

- ◆ Le rôle du Conseil Régional
- ◆ Le financement

- ◆ Le rôle du CDIAE

#### **Des acteurs spécialistes de l'accompagnement renforcé à la VAE**

- ◆ Spécificités autour du projet
- ◆ Les difficultés vécues ainsi que les avantages
- ◆ Les collaborations institutionnelles mises en place
- ◆ Les perceptions du dispositif de la VAE

#### **Des responsables de SIAE**

- ◆ Spécificités autour du projet
- ◆ Les difficultés vécues ainsi que les avantages
- ◆ Les collaborations institutionnelles mises en place
- ◆ Les perceptions du dispositif de la VAE

#### **Des conseillers en insertion professionnelle des SIAE**

- ◆ La perception du dispositif VAE
- ◆ Les difficultés vécues ainsi que les avantages
- ◆ Les modalités de prise en charge
- ◆ Les collaborations institutionnelles mises en place
- ◆ Le prise de contact avec les salariés

#### **Des salariés des SIAE ayant réalisés une VAE**

- ◆ Les éléments situationnels actuels
- ◆ L'entrée sur le dispositif et les représentations liées
- ◆ Le vécu du parcours VAE et son accompagnement
- ◆ Les difficultés vécues ainsi que les avantages
- ◆ La vision après VAE

*L'ensemble de ces grilles est consultable en Annexes.*

Les interlocuteurs institutionnels ont été contactés en appui de la liste de contacts transmis par la DREETS AURA. La prise de contact avec les différents acteurs s'est faite ultérieurement, au cours des entretiens, par recommandation des acteurs interrogés.

# Synthèse et pistes d'action

## Le regard du consultant

*Cette action menée à l'initiative de la DREETS AURA, s'est principalement appuyée sur la parole des acteurs du territoire.*

*Ainsi, des entretiens avec des acteurs institutionnels du territoire (DREETS, DDETS, Conseil Régional, OPCO, Pôle Emploi, AFPA, CIDFF, Porteurs de projet), des structures d'insertion par l'activité économique et des salariées en IAE ayant réalisé un parcours VAE, ont permis d'identifier les éléments marquants des projets développés sur la région.*

*Nous tenons à ce titre à remercier l'ensemble de ces acteurs pour le temps qu'ils nous ont consacré, la transparence et la qualité des échanges réalisés autour de cette démarche de VAE au sein des SIAE.*

Pour rappel, les conditions et le contexte de cette étude portaient sur la capitalisation des projets en cours ou clôturés de la Région Auvergne-Rhône-Alpes. Ainsi, les pratiques et les éléments mis en évidence peuvent être mobilisés pour insuffler de nouveaux projets (les particularités territoriales et les partenariats en place rendraient bien souvent la simple duplication d'un département à un autre impossible). De plus, certains de ces projets explorés n'étaient pas finalisés ou n'avaient pas encore réuni suffisamment de candidats pour être lancé.

Cette capitalisation des pratiques pourrait donc être poursuivie et améliorée afin de rendre compte plus complètement des bénéfices et des difficultés ressentis au niveau territorial.

**L'analyse du contenu des entretiens réalisés met en avant une certaine concordance entre les différents acteurs et certains points marquants ont pu être identifiés.**

### Une collaboration incontournable

**L'ensemble des personnes rencontrées souligne l'importance de partenariats forts sur leur territoire.**

Il apparaît que les acteurs mobilisés dans le cadre de ces projets collectifs doivent en effet entretenir d'étroites relations avec les différents protagonistes qui y gravitent afin de maintenir et de garantir un déroulement optimisé.

Pour cela, l'importance de la communication et du passage de l'information auprès de chacun des acteurs est nécessaire afin de mobiliser plus largement sur un territoire donné. Il semble important de rappeler l'une des principales difficultés vécues : le diagnostic des candidats. En effet, il est constaté que le nombre potentiel des candidats pouvant s'inscrire dans cette démarche est relativement faible. Ainsi, la mise en place régulière de sessions d'informations collectives à destination des salariés de l'IAE est incontournable afin

de rendre compte et de renseigner sur les étapes de cette démarche. Les candidats, les encadrants et les responsables des structures seront également informés des possibilités d'accompagnements mobilisées tout au long des parcours. Ce « pluri-accompagnement » est également un élément primordial dans le bon déroulement des démarches (tant sur le suivi des salariés que pour le développement des compétences), ainsi que dans le partage de la charge de travail pour les acteurs de l'accompagnement.

### Un temps nécessaire au cadrage

Il apparaît, lors des différents échanges auprès des acteurs de ces projets collectifs, que le cadrage du rôle de chacun reste un élément décisif dans le bon déroulement de l'action. En effet, il est nécessaire en amont du lancement des projets de définir les interventions de chacun lors de leurs mobilisations afin que tous soient pleinement impliqués dans leur rôle (financeur(s), accompagnement à la rédaction, formateur...). Lorsque chaque acteur peut définir et cadrer sa propre intervention, il est à noter que le traitement des démarches et l'accompagnement des candidats s'en trouve facilité.

### Le manque de ressources humaines spécialisées

Cette collaboration institutionnelle ainsi que le cadrage en amont du projet doivent permettre de pallier l'aspect parfois chronophage des démarches à lancer, elles-mêmes parfois accentuées par un manque de ressources humaines formées spécifiquement aux démarches à sécuriser, consécutives à la VAE et à son accompagnement. En effet, il apparaît souvent que cette particularité puisse impacter directement les candidats à la VAE dans leurs parcours (pouvant être prolongé avec des rendez-vous plus espacés et un éventuel turnover au sein des structures accompagnatrices pouvant engendrer un passage de l'information non optimal entre les référents).

L'inscription de la VAE dans une logique de construction de parcours, compte tenu de la situation du public visé, est non seulement importante mais bien souvent indispensable pour que les individus puissent avoir accès à la certification. Pour un public éloigné de l'emploi, porteur d'expériences et de compétences, formuler une demande de VAE n'est pas spontané. Une organisation harmonieuse des différents niveaux d'acteurs impliqués s'avère donc nécessaire pour une meilleure réussite du projet. Les projets collectifs de VAE en SIAE ayant eu lieu au cours de ces quatre dernières années dans la Région témoignent de la volonté des Services Publics de l'Emploi de favoriser les mobilités et transitions professionnelles pour tous. La VAE, levier pour agir sur l'employabilité et la qualification, devient un outil RH au service des SIAE et permet de faciliter et sécuriser les sorties des salariés en milieu non protégé.

Il apparaît ainsi que la mise en place de tels projets au niveau départemental peut s'accompagner de plusieurs éléments facilitants afin d'éviter l'émergence des difficultés déjà identifiées :

- 1. Les relations entre tous les acteurs des structures et institutions en lien avec l'emploi et la formation,**
- 2. La nécessité d'un accompagnement renforcé par un organisme spécialisé,**
- 3. L'importance de la mobilisation et de la collaboration,**
- 4. Une temporalité optimisée et l'efficacité des moyens mis en place pour le financement,**

Par cet éclairage, il semble donc important d'appréhender ce travail de capitalisation en mobilisant les niveaux de lecture et de compréhension de ce dispositif de tous les protagonistes. Cette méthode permettra effectivement de confronter notre vision globale à la réalité de l'activité de chaque acteur pour en saisir toutes les particularités et dresser un processus opérationnel précis (et définir toutes les étapes à suivre : de l'initiative territoriale jusqu'à la finalité du projet). Dans l'attente de ce « schéma-type » de réalisation d'un projet collectif de VAE en SIAE, il est important que les acteurs soient identifiés et qu'une réelle dynamique partenariale s'instaure pour que ce dispositif puisse être mobilisé de manière plus régulière par les SIAE.

Certains acteurs rencontrés ont pu remettre en question l'utilisation de la VAE en SIAE. En effet, elle ne serait pas un sujet en tant que tel pour les institutionnels dans une logique de retour sur investissement. Une remise en question de la mobilisation du dispositif au regard du temps et de l'énergie que cela demande, accentuée par le fait qu'aucun moyen de capitalisation n'existe à ce jour pour spécifier la typologie des publics (de l'insertion par exemple) dans la mobilisation de la VAE. Pourtant, la VAE semble réellement bénéfique lorsqu'on interroge les salariés de ces structures :

*« J'ai pu apprendre par la pratique et par la théorie [...]. Dorénavant, on connaît les « bonnes pratiques », on ne fera plus les mêmes erreurs. De plus, on peut à présent postuler plus facilement parce que l'expérience est notée, rendue visible par ce diplôme et on est davantage reconnu ».*<sup>1</sup>

Il serait encourageant pour les futurs territoires souhaitant s'orienter sur de tels projets collectifs de créer un outil de communication afin de valoriser ces projets au niveau national. Il pourrait donc être pertinent et efficace de créer un support sur la base de pictogrammes par exemple, qui se focaliserait sur certains points forts (tels que les réseaux entre les acteurs, l'accompagnement renforcé, une collaboration efficace et une optimisation des moyens mobilisés). La VAE est effectivement un réel outil performant dans le rendu compte des compétences acquises et permet aux candidats de prendre confiance en eux par le biais de la verbalisation du parcours professionnel et personnel :

*« La VAE m'a permis de développer ma confiance en identifiant un diplôme sur mon expérience ».*<sup>2</sup>

En effet, le dispositif de VAE demande aux candidats un travail de verbalisation avant même d'écrire et de donner une chronologie à leurs compétences. La façon de les présenter permet de construire et de développer une meilleure confiance en soi. De plus, cela permet aux personnes d'enclencher une meilleure appropriation de leur parcours et de sécuriser potentiellement leurs argumentaires professionnels pour les éventuels recrutements à venir. Cette valorisation de parcours et de compétences auprès des recruteurs sera d'autant plus pertinente que ce travail de verbalisation aura pu être sécurisé au préalable durant la VAE.

### **Les axes de travail**

Un certain nombre de points de convergence a pu être repéré à travers l'analyse des différentes données issues des échanges avec les acteurs du territoire (institutionnels, acteurs de la VAE et SIAE).

L'analyse croisée de ces données a permis de dégager 4 axes de travail issus de la mutualisation et la capitalisation des pratiques de VAE à destination des structures et des salariés des SIAE de la région depuis ces 4 dernières années. Ainsi, il apparaît que communiquer, sécuriser les partenariats, anticiper les financements et privilégier les actions collectives soient les principaux enseignements de ces échanges. Dans ce cadre, ces axes de travail représentent des pistes de réflexion à explorer pour engager la poursuite de ces projets.

<sup>1</sup> Parole issue de l'entretien 29 : salariée

<sup>2</sup> Parole issue de l'entretien n°29 : salariée

## Développer la VAE au sein des SIAE



### Axe 1 : Développer les modalités de communication « sur » et « autour » de l'outil VAE

- Améliorer et renforcer la communication entre les acteurs dans le cadre de projet de VAE
- Favoriser l'accès à un support de communication multi canal
- Installer les conditions d'un système de relations partenariales
- Assurer en partenariat le suivi technique, pédagogique et financier

### Axe 2 : Sécuriser et entretenir les partenariats

- Consolider les liens entre les acteurs du territoire
- Identifier et développer la/les spécificité(s) de chacun

### Axe 3 : Penser l'ingénierie financière en amont de toute démarche

- Anticiper le financement nécessaire et les solutions de financement
- Tenir informés les SIAE des financements possibles de manière régulière et mise à jour

### Axe 4 : Optimiser les modalités de réalisation des projets collectifs de VAE

- Encourager à la création de groupes inter-SIAE
- Identifier les acteurs et les actions à réaliser dans le cadre des projets collectifs de VAE
- Établir un référent VAE dans chaque organisation
- Valoriser le pluri-suivi des parcours et projets de VAE

## Axe 1 : Développer les modalités de communication « sur » et « autour » de l'outil VAE

PRÉCONISATIONS	MISE EN OPÉRATIONALITÉ
<p><b>Améliorer et renforcer la communication entre les acteurs dans le cadre de projet de VAE</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ <b>Faire appel aux têtes de réseaux</b>, interlocuteurs privilégiés des SIAE.</li> <li>◆ <b>Construire un groupe de travail dédié dans tous projets VAE en SIAE.</b> Mettre en place un groupe de travail par projet réunissant tous les acteurs (institutionnels, VAE et SIAE) pouvant se réunir au démarrage et en cours de projet afin de favoriser la continuité dans les projets.</li> <li>◆ <b>Informier l'ensemble des acteurs de l'insertion sur les aspects collectifs, formatifs et sur l'accompagnement renforcé</b>, à mettre en place dans les parcours VAE, afin de garantir la transmission des bonnes informations aux candidats (faire évoluer les représentations datées et parfois négatives de l'outil d'accès à la certification qu'est la VAE).</li> </ul>
<p><b>Favoriser l'accès à un support de communication multi canal</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ <b>Donner de la visibilité à l'outil de la VAE à travers la diffusion de supports de communication</b>, vidéo, flyers, transmis aux acteurs du territoire, présentant les différentes modalités d'accompagnement VAE, de formation complémentaire, de financement, ainsi que les différentes étapes qui constituent le parcours VAE et les limites que l'on peut retrouver (temporelle, budgétaire...). Ce(s) support(s) devra(ont) également être mis à disposition des salariés (de manière adaptée), afin d'unifier le discours et les informations transmises dans chaque SIAE. <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ Actualiser les supports</li> <li>⇒ Homogénéifier la qualité des informations fournies</li> </ul> </li> <li>◆ <b>Donner la parole à d'anciens salariés SIAE ayant</b> réalisé une VAE (et à leur encadrant) prêts à témoigner sur leurs parcours et leurs quotidiens professionnels avant, pendant, après VAE (par vidéo par exemple), lors de sessions d'information collective afin de créer une appétence (et un effet miroir).</li> </ul>
<p><b>Installer les conditions d'un système de relations partenariales</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ <b>Identifier un interlocuteur unique, référent VAE et référent SIAE</b>, au sein de chaque structure SIAE et de chaque organisme VAE, afin de fluidifier la prise de contact entre les différents acteurs institutionnels ainsi qu'avec les structures de l'IAE.</li> <li>◆ <b>Créer une synergie avec une programmation des actions nécessaires et un pilotage</b> entre les différents acteurs susceptibles d'intervenir dans les parcours VAE des candidats, afin d'anticiper les divers aléas (turnover, manque de RH, absentéisme...) que peuvent vivre les organismes et les structures.</li> </ul>
<p><b>Assurer en partenariat le suivi technique, pédagogique et financier des parcours de VAE</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ <b>Utiliser un dossier commun, répertoriant les informations utiles et nécessaires</b> afin de limiter la perte de relai, de continuité des informations et du suivi candidat lorsqu'un acteur est absent. Cela permettrait d'apporter davantage de fluidité lors des éventuels changements d'acteur.</li> <li>◆ <b>Anticiper les coûts financiers nécessaire en amont.</b> Les acteurs du terrain (structures SIAE et organismes VAE) doivent être tenu informés des financements possibles de manière régulière et actualisée, afin d'avoir une vision globale des actions possibles dans le cadre d'un parcours ou d'un projet collectif de VAE</li> </ul>

## Axe 2 : Sécuriser et entretenir les partenariats

PRÉCONISATIONS	MISE EN OPÉRATIONNALITÉ
<p><b>Consolider les liens entre les acteurs du territoire</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>♦ <b>Mettre en place des groupes de travail, réunissant tous les acteurs nécessaires à un parcours ou un projet collectif de VAE</b>, autour de la question de la visibilité de cet outil et des besoins face aux demandes du territoire. <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ Identifier les axes de progression.</li> </ul> </li> <li>♦ <b>Impulser des journées de sensibilisation sur les projets collectifs</b> de VAE à destination des SIAE (intégrée dans une présentation plus large de l'IAE) et de façon générale à l'ensemble des acteurs gravitant autour des projets du territoire.</li> <li>♦ <b>Se rapprocher des Fédérations et Collectifs des SIAE</b> pour construire les projets collectifs de VAE.</li> </ul>
<p><b>Identifier et développer la/les spécificité(s) de chacun</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>♦ <b>Porter une attention particulière au domaine d'intervention de chaque acteur dans le cadre des projets collectifs, afin d'ajuster les informations transmises et à transmettre selon les besoins.</b> Pour cela, il serait intéressant de revoir les activités et périmètres d'intervention de chacun pour davantage présenter et préciser leurs spécificités et envisager un meilleur ancrage de cette communication. Une attention particulière doit être portée sur la qualité de l'argumentaire à développer qui variera en fonction des objectifs interlocuteurs. <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ <b>Pour le Service Public de l'Emploi (SPE)</b> : l'entrée par la VAE permet de nouer un dialogue positif avec les SIAE sur leurs activités et leurs ressources en termes de compétences sur un territoire. La VAE ouvre la possibilité d'une lecture des parcours individuels et collectifs au regard de la cartographie des activités et emplois sur un territoire donné, par le biais des référentiels de certification.</li> <li>⇒ <b>Pour les SIAE</b> : l'argumentaire doit tenir compte des leviers et des freins déjà identifiés et complété directement par les protagonistes de ces projets départementaux. La VAE peut faire progresser le taux de sorties facilitées et sécurisées des salariés des structures d'insertion, accompagner le développement des compétences et contribuer à les rendre visibles aux employeurs du territoire, constituer un nouvel outil RH à la main des Conseillers en Insertion Professionnelle, ... Mobiliser les acteurs sur ces thématiques ne relève pas de l'injonction, mais plutôt d'intérêts réciproques mis en avant. Par conséquent, la VAE peut être abordée par les SIAE comme un outil RH ou d'identification des compétences.</li> <li>⇒ <b>Pour les candidats à la VAE</b> : il semble qu'ils s'approprient mieux les informations sur la VAE et la certification lorsque celles-ci sont relayées par un encadrant de leur SIAE ou un acteur VAE de proximité (CIDFF, Afpa...). La nécessité que les encadrants maîtrisent le sujet reste une condition non négligeable à l'appropriation des informations par les candidats. Il serait également possible d'imaginer que des binômes (constitués d'un encadrant technique et d'un formateur/accompagnateur extérieur à la structure) se mettent en place, afin d'être plus efficace dans le « diagnostic VAE » des candidats potentiels.</li> </ul> </li> </ul>

### Axe 3 : Penser l'ingénierie financière en amont de toute démarche

PRÉCONISATIONS	MISE EN OPÉRATIONNALITÉ
<p><b>Anticiper le financement nécessaire et les solutions de financement</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ <b>Répertorier les différents acteurs du financement mobilisables</b> (qui, comment, pourquoi), l'objectif sera d'apporter une vision globale aux interlocuteurs en charge de la recherche de financement et de simplifier leurs démarches. Cela pourrait prendre la forme d'une cartographie des acteurs du financement au niveau régional et par département par exemple.</li> <li>◆ <b>Désigner un acteur, par exemple le porteur de projet, qui aura la charge d'identifier et d'être en relation avec le(s) acteur(s) du financement</b> avant le lancement du projet. Cet acteur en particulier devra être en pleine maîtrise des conditions de mise en place des modalités du financement de la VAE pour ce public IAE en étant destinataire le cas échéant d'une action de formation/professionnalisation dédiée.</li> <li>◆ <b>Mettre en place des temps d'information collectifs</b> pour délimiter/expliciter/informer sur le processus de financement des démarches de VAE à destination de l'ensemble du spectre des acteurs impliqués. Ces temps d'information pourraient être coconstruits par les acteurs du financement VAE afin d'englober l'ensemble des modalités propres à leurs quotidiens d'intervention.</li> </ul>
<p><b>Tenir informées les SIAE des financements possibles de manière régulière et mise à jour</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ <b>Anticiper la gestion des « cofinancement » au niveau régional, grâce à une enveloppe budgétaire</b> sécurisant les parcours de VAE et donc les cofinancements pour les SIAE ou les salariés. Il semble qu'une enquête pourrait être intéressante à mener auprès des SIAE du territoire afin de provisionner une enveloppe mobilisable au niveau régional et sécuriser les projets VAE des structures pour leurs salariés.</li> <li>◆ <b>Coconstruire un kit de déploiement, reprenant les informations « utiles » pour les référents VAE au sein des SIAE.</b> Aux vues des principales difficultés vécues par les acteurs sur cette question du financement, il semble que les SIAE ont une vision parcellaire de ces circuits de financement de la VAE.</li> </ul>

## Axe 4 : Optimiser les modalités de réalisation des projets collectifs de VAE

PRÉCONISATIONS	MISE EN OPÉRATIONNALITÉ
<p><b>Encourager à la création de groupes inter-SIAE</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ <b>Investir le porteur de projet</b> collectif de VAE et les réseaux de l'IAE de cette mission de création de groupe inter SIAE : <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ Repérer les structures SIAE exerçant une même activité ou un même domaine d'activités et proposer de participer à des temps d'échange et d'information sur la VAE.</li> <li>⇒ Cibler les publics/salariés en appui des structures SIAE</li> </ul> </li> <li>◆ <b>Rédiger une charte interne à chaque SIAE</b>, visant une politique tournée vers la gestion des compétences. Ces politiques RH, propres à la VAE et inscrites par écrit, permettront de faciliter l'accès au dispositif au niveau des démarches, de la recherche de cofinancement... <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ Réunir les acteurs d'un même secteur d'activité ou un interlocuteur de chaque organisation (institutions, SIAE...) afin d'élaborer cette charte et de la rendre équitable face à l'expertise de chacun.</li> <li>⇒ Contractualiser les liens entre instances publiques et le niveau opérationnel afin d'impliquer les acteurs et de sécuriser l'écriture de ce document.</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>Identifier les actions à réaliser et par quels acteurs dans le cadre des projets de VAE pour les SIAE</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ <b>Identifier les activités liées à la mise en place de la VAE (ingénierie des parcours de certification / VAE)</b>. Cela pourrait se matérialiser par une procédure écrite et partagée, une charte d'intervention reprenant les grandes étapes de mobilisation des acteurs internes dans le cadre de projet et parcours de VAE.</li> <li>◆ <b>Identifier une personne référente VAE en charge d'appuyer les démarches inhérentes à la VAE</b>, pouvant représenter selon la taille de la structure IAE et le nombre de salariés un temps variable à intégrer dans le fonctionnement de la structure.</li> </ul>
<p><b>Etablir un référent VAE dans chaque organisation et introduire la notion de suivi des compétences dans les actions possibles de suivi des salariés SIAE</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ <b>Analyser les pratiques des professionnels des SIAE en vue d'une intégration de la notion de suivi des compétences</b> (dont les parcours de VAE) dans les fiches de poste au sein des SIAE (dont celle du référent VAE pour la SIAE si ce poste existe déjà).</li> <li>◆ <b>Identifier un interlocuteur stable permettra une circulation des informations plus rapide et moins descendante</b>, dans une dynamique davantage collaborative.</li> <li>◆ <b>Organiser des temps collectifs</b> de travail, réunissant ces interlocuteurs de « proximité » et créer ces partenariats solides.</li> </ul>
<p><b>Valoriser le « pluri-suivi des parcours et projets de VAE »</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ <b>Attribuer un « rôle/activité/mission » à chacun des acteurs</b> pour permettre de définir le périmètre des interventions et de répartir la charge de travail : <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ <b>La SIAE</b> : attribuer un référent « VAE » à chaque candidat au sein de la structure (encadrant technique ou CIP). Il aura à charge d'organiser le planning du salarié (pour que le temps d'accompagnement VAE ait lieu pendant les heures de travail par exemple) et de veiller au degré de motivation et d'assiduité du candidat tout au long de la démarche de VAE.</li> <li>⇒ <b>L'organisme en charge de l'accompagnement VAE</b> : attribuer également un référent VAE pour chaque candidat. Il aura la charge d'aider la personne à la rédaction des dossiers de recevabilité, de validation et pour le passage en jury. Il s'agit d'un accompagnement qui amène le candidat à passer d'une culture de l'oral et du "geste professionnel" à une analyse écrite de ses activités.</li> <li>⇒ <b>L'organisme en charge de la formation complémentaire si besoin</b> : action complémentaire à l'accompagnement VAE selon les</li> </ul> </li> </ul>

---

besoins des candidats. Il s'agira de former les candidats sur une partie des compétences attendues pour la certification visée. Cela pourrait se faire grâce à un « diagnostic » précis des candidats au moment de la faisabilité/recevabilité de la démarche VAE.

- ◆ **Accompagner le salarié dans un collectif.** Les apports du collectif, dans la construction de son propre parcours ont plusieurs avantages pour le candidat. Le partage d'expériences, d'informations ou des récits de vie à l'échelle individuelle permettent de visualiser ses compétences par le biais du regard des autres candidats.
-

# Données et analyse qualitative

## Données qualitatives issues des entretiens

Notons en préambule que la période durant laquelle la plupart des projets observés ont démarré a été fortement perturbée par la pandémie du Covid-19. Il est à noter que cette situation, bien qu'exceptionnelle, semble avoir touché plusieurs territoires et mis en difficulté le démarrage des projets. Pour autant, cet impact ne sera pas analysé de façon détaillée, l'objectif principal de ces travaux étant la capitalisation des pratiques des acteurs qui gravitent autour de la VAE à destination des salariés de l'IAE.

### Parole des institutionnels

#### La prise en charge du projet

##### ➤ Cadrage et définition des rôles

Il apparaît que la charge de travail afférente à la mobilisation des acteurs peut devenir problématique si ceux-ci ne sont pas impliqués dans la démarche. C'est pourquoi la définition du rôle de chacun va être importante. Dès le début de l'action, il semble important de définir un interlocuteur dans chaque institution et de lui attribuer une mission précise (« qui fait quoi »). Cela permet une meilleure cohésion et réussite du projet et assure également un partage de la charge de travail dans le parcours VAE (financement, organisme de formation, organisme en charge de l'accompagnement renforcé, porteur de projet, institution départementale du travail...). La définition du rôle de chacun dans ce type de projet collectif, où les sphères d'intervention respectives deviennent parfois poreuses, servira de repère pour les partenaires, ainsi qu'une base de connaissances nécessaires au développement d'actions communes.

Il convient alors d'identifier le rôle pilote d'un acteur, garant de la cohérence des multiples initiatives prises par les différents acteurs en matière d'orientation, d'information et d'appui à la construction de l'architecture du parcours, en incluant au besoin une formation complémentaire. Le porteur de projet joue un rôle incontournable dans la mobilisation des acteurs de terrain pour en faire un groupe de travail cohérent. Il agit également dans la régulation de l'action, ce qui permet d'apporter une qualité de réponse et de maintenir un haut degré d'engagement des partenaires.

*« C'est le collectif Emploi Solidaire qui permet le partage d'informations entre les différents interlocuteurs du projet et il pilote également toute la partie recherche de financement des parcours de formation en lien avec la VAE »<sup>3</sup>*

Son niveau d'investissement auprès des SIAE semble donc très important à prendre en considération dès le démarrage du projet. Sa légitimité induit son rôle d'interlocuteur principal et de proximité pour les SIAE

ainsi que pour les acteurs institutionnels. Son action de mobilisation des structures d'insertion sera facilitée s'il est considéré comme légitime auprès de ces mêmes acteurs.

*« Le CIDFF est aujourd'hui reconnu pour son accompagnement et son expertise en lien avec les SIAE »<sup>4</sup>*

Il est important dans ce cadre de définition du porteur de projet d'optimiser les choix d'interlocuteur en termes de ressources, de réseau déjà mis en place...). L'objectif étant de faire naître l'action collective nécessaire et aboutir à un résultat mutuellement bénéfique. Dans l'ensemble, les actions qui ont abouti sont liées à un investissement important de la part du porteur de projet. De plus, les « têtes de réseaux » peuvent agir directement sur l'ingénierie de projet VAE et la mise en réseaux des acteurs.

##### ➤ Partenariats et collaborations institutionnelles

Il existe une pluralité de modes de coordination entre les acteurs territoriaux :

- Les instances de concertation entre certificateurs publics,
- Le CREFOP (Comité Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles
- Les concertations informelles au sein des structures pilotées par le Conseil régional en matière d'information-conseil,
- Les Comités Techniques d'Animation (CTA, instance opérationnelle d'animation et de pilotage), etc.

Des partenariats forts sont donc nécessaires entre les acteurs et les organismes qui constituent les projets collectifs de VAE. La collaboration « multi-institutionnelle » en tant que « ligne de base » pour soutenir les formes émergentes d'organisation, implique de faire naître et de faire fructifier de tels arrangements, pour une prise en charge de meilleure qualité par les acteurs du terrain. Ainsi, il est important de s'interroger sur les conditions nécessaires pour que le partenariat institutionnalisé ne s'impose pas mais qu'il soit partagé, dans une forme de recherche de l'intérêt général, de solidarité et de continuité. Notamment face aux enjeux sous-tendus par la mise en œuvre de tels projets départementaux, regroupant des institutions et des professionnels ayant des compétences et des statuts divers.

Cette nécessité de communication et d'échange des informations sur l'avancée des parcours et sur les difficultés vécues par les acteurs impliqués semble faciliter la continuité et donc l'accompagnement du public. Cette pratique leur permet d'effectuer des ajustements selon les besoins rencontrés.

<sup>3</sup> Parole issue de l'entretien n°3 : DDETS

<sup>4</sup> Parole issue de l'entretien n°10 : porteur de projet

« Les CIP et les directions ne sont pas suffisamment sensibilisés, renseignés sur la VAE et donc il y a une non-prise en compte du dispositif comme une possibilité pour une sortie sécurisée de l'IAE »<sup>5</sup>

En effet, lors des entretiens est évoqué, en des termes variés, le manque de liens entre les principaux acteurs de l'accompagnement.

« La communication et la réactivité de ces acteurs pourraient être améliorées, il est nécessaire de relancer plusieurs fois, pas d'interlocuteurs stables [...] Des temps d'échange ont eu lieu au cours du projet, mais peut-être pas assez régulièrement »<sup>6</sup>

Ainsi, il semble nécessaire que le niveau politique des acteurs institutionnels identifie le travail effectué par le niveau opérationnel de cette même catégorie d'acteurs. Le facteur d'efficacité est d'autant plus probant lorsque des moyens propres sont attribués sur des actions et des outils dans le but de faciliter et d'aider les opérationnels. Ceci permet d'améliorer l'efficacité des structures de proximité et de donner du sens à toute initiative. Un bon fonctionnement ici permet de dégager un cadre d'action commun.

#### ➤ **Peu de transposabilité de l'action d'un territoire à un autre**

Les territoires pour lesquels des liens forts se sont développés (entre acteurs territoriaux, bassin d'emploi de la SIAE, etc.) pourraient bénéficier à priori de plus de partage d'expérience. Cependant, ceux-ci se distinguent souvent par des particularités fortes et les transposabilités des projets à l'identique ne sont souvent pas envisageables.

« La difficulté de transposabilité d'un département à l'autre, du fait de la répartition des différents secteurs, des bassins d'emploi et de l'organisation même d'un territoire qui est différente »<sup>7</sup>

Il est important de se concentrer sur la qualité des partenariats en place avant toute chose. Certaines difficultés territoriales (subventions, manque de personnel ou de candidats, absence de centre de certification, indisponibilité de la formation sur le territoire...) peuvent rendre les parcours VAE compliqués à mettre en place. Un état des lieux des partenariats est donc indispensable avant d'envisager la transposabilité d'une action d'un territoire à l'autre. Il semble ainsi plus pertinent de s'en inspirer plutôt que de les dupliquer.

<sup>5</sup> Parole issue de l'entretien n°2 : DDETS

<sup>6</sup> Parole issue de l'entretien n°11 : porteur de projet

#### ➤ **Une communication incontournable**

Tous les territoires ont identifié l'importance de la communication dans la mobilisation des différents niveaux d'acteurs impliqués ainsi que des candidats. Ainsi, il apparaît que cet outil soit plus utilisé lorsque tous les acteurs participent à rendre visible l'existence de la VAE. En effet, malgré l'ancienneté de ce dispositif, il apparaît que les acteurs de l'IAE ne la maîtrisent pas toujours. Il semble donc stratégique d'accompagner davantage les CIP dans leurs connaissances du dispositif pour garantir plus de prescriptions à destination des salariés. Ainsi, les nombreuses réunions d'informations collectives, les interventions structure par structure et les sensibilisations des responsables et CIP ont permis de faire progresser les connaissances et représentations autour de ce dispositif.

Ce morcellement de l'information a donc plus largement un impact sur la mobilisation et l'attractivité du dispositif. La création d'une synergie entre les protagonistes de la situation sociale que constitue le processus de VAE est donc nécessaire. De plus, une programmation et un pilotage entre ces différents acteurs intervenant à des étapes différentes dans les parcours des salariés est également important. Cette situation constituant un objet d'un travail de « service » au sein des transactions d'information, d'orientation, de conseil, d'accompagnement, objet d'un travail évaluatif et certificatif pour les jurys, enfin objet d'une activité inédite pour les candidats confrontés à une succession de situations sociales nouvelles instaurées par le parcours de VAE. Il est donc nécessaire de valoriser ces sessions d'informations collectives autant à destination des SIAE que des salariés.

Ainsi, dans une logique de territorialisation, la construction d'actions collectives repose sur une dimension partenariale. Elle permet une meilleure connaissance des problèmes et une meilleure efficacité en identifiant les solutions les mieux adaptées au niveau local. Ces solutions peuvent ainsi être négociées et contractualisées.

Par ailleurs, un grand nombre de dispositifs est à la disposition des SIAE (notamment la mobilisation des PMSMP, AFEST, RSFP...). Ainsi, il semble que la VAE n'apparait pas comme étant l'outil le plus adéquat. De plus, il est important de prendre en compte la construction de la démarche VAE et le moment le plus opportun dans le parcours du salarié en IAE, pour envisager ce dispositif et le rendre performant. L'intérêt d'informer et de sensibiliser les professionnels encadrants sera donc de mobiliser un plus large public.

Toute la complexité pour les structures d'insertion réside également dans la connaissance des certifications.

« Connaître précisément la liste de l'ensemble des certifications visées par les bénéficiaires n'est pas simple »<sup>8</sup>

<sup>7</sup> Parole issue de l'entretien n°9 : porteur de projet

<sup>8</sup> Parole issue de l'entretien n°8 : DDETS

Par ailleurs, il semble que les informations ne circulent pas assez entre les acteurs. Un manque de formalité concernant la globalité de l'accompagnement se fait ressentir au niveau institutionnel (effectif de personnes informées, reçues, accompagnées, sur quel titre, les freins rencontrés...). Les modalités de synthèse et de reporting sont à affiner. Ainsi, il serait nécessaire de favoriser l'émergence d'un suivi régulier. L'organisation de temps d'échange plus formalisés regroupant tous les interlocuteurs impliqués dans la démarche collective permettrait de mettre en lumière de manière plus représentative les données qualitatives et quantitatives ainsi que les enjeux perçus et vécus.

### ➤ Le PASS IAE

Depuis le 1<sup>er</sup> décembre 2021, conformément à la loi du 14 décembre 2020, le PASS IAE s'applique à l'ensemble des personnes en insertion. Celui-ci a une durée de validité de deux ans et peut être prolongé dans certains cas.

Ce PASS IAE, accessible sur la plateforme de l'inclusion, semble d'une part faciliter la prise en charge des professionnels (la notion de référence de parcours mise en place dans le cadre du Service Public de l'Insertion et de l'Emploi (SPIE), simplifie le recours à la VAE en SIAE) et d'autre part, fluidifier les démarches. Cependant, cela pourrait générer davantage d'investissements financiers qu'un contact direct avec un centre de certification. Enfin, plusieurs éléments semblent restreindre ces acteurs dans les démarches VAE car depuis la mise en place de la plateforme, les SIAE accueillent un public dont les moyens pour suivre une formation sont réduits. Les structures doivent donc s'adapter et concilier les propositions en formation avec le public qui leur est orienté.

Par ailleurs, la VAE semble difficilement mobilisable pour une personne éloignée de l'emploi, ne cumulant pas l'expérience nécessaire (1607 heures) ou pour qui le parcours est à construire dans sa totalité (acquérir l'expérience nécessaire, accéder à la formation selon les besoins, réaliser les dossiers de certification). Le PASS IAE, d'une validité de 24 mois, ne semble pas suffisant en termes de temporalité afin de mettre en place les démarches nécessaires de VAE, notamment lorsque les candidats manquent d'expérience, malgré la possibilité de prolongation.

## L'accompagnement dans les démarches

### ➤ Pluri-accompagnement et nécessité de continuité

Le partenariat des différents acteurs en charge de l'accompagnement des candidats à la VAE prend tout son sens, notamment lorsqu'il s'agit d'un public issu de l'IAE.

*« Ces partenariats vont permettre d'étayer cet accompagnement. Le travail en lien avec les directeurs des SIAE, les CIP, les encadrants techniques est le premier vecteur de cet accompagnement car le projet est co-élaboré. C'est un travail massif et important car s'il n'y a pas ce travail de lien entre les acteurs, le salarié ne sera pas dans les meilleures conditions pour effectuer sa VAE »<sup>9</sup>*

Cet accompagnement pluridisciplinaire peut être défini comme un outil à l'élaboration d'une vision à 360° du parcours du candidat. L'individu va ainsi pouvoir prendre appui sur les différents éléments apportés par chacun et construire son propre récit de vie. Le fait qu'il y ait plusieurs interlocuteurs, chacun en charge d'une partie spécifique du parcours VAE, permet de « nourrir » la personne des différents échanges.

Pour les professionnels de l'accompagnement, cela permet également d'avoir une vision plus complète. Le CIP a en charge la motivation et l'implication de la personne tout au long du parcours. C'est aussi le premier interlocuteur pour le candidat puisqu'il est présent dans la structure, il perçoit ainsi les évolutions et les progrès techniques de la personne. L'organisme en charge de l'accompagnement renforcé (qui accompagne au développement du récit professionnel) se focalise sur l'élaboration des différents livrets en aidant la personne à la rédaction et à la mise en réflexion des expériences. L'organisme en charge de la formation propose quant à lui une pédagogie adaptée à l'apprentissage des gestes professionnels. Ainsi, la charge de travail est répartie.

*« Le pluri-accompagnement permet de simplifier le parcours de la personne, puisque chacun a une mission spécifique qui construit le parcours VAE. [...] La répartition des tâches permet la répartition de la charge de travail pour les professionnels de l'accompagnement »<sup>10</sup>*

Le fait que les acteurs de l'accompagnement se coordonnent suppose de considérer les individus dans leur globalité et non dans une approche segmentée. La coordination consiste en un ajustement des actions et une mise en cohérence des professionnels et des dispositifs.

La coopération est également nécessaire lorsque l'accompagnement de la personne est complexe et les besoins multiples. La disponibilité et la mobilité des acteurs de l'accompagnement sera donc un atout dans le bon déroulement et dans la prise en charge des démarches VAE. Cette flexibilité offre également une marge de manœuvre nécessaire aux professionnels.

La notion de continuité va alors être importante dans cet accompagnement pluriel. En effet, tous les acteurs s'accordent à dire qu'il existe une nécessité de

<sup>9</sup> Parole issue de l'entretien n°20 : accompagnement renforcé et OF

<sup>10</sup> Parole issue de l'entretien n°11 : porteur de projet

continuité dans les parcours, sous tendu par un partage et une communication entre tous.

Les organismes et les institutions vivent nécessairement certains aléas, notamment concernant leurs effectifs (absentéisme, turnover, manque de RH sensibles à la VAE...), ce qui impacte la continuité et donc la qualité de l'accompagnement des candidats.

*« Chaque absence du référent, certificateur, agent, etc., peut impacter la temporalité du parcours VAE du salarié et donc sa motivation à aller jusqu'au bout »<sup>11</sup>*

L'objectif pour ces institutions sera de faire face à cette difficulté. Certaines élaborent des techniques de capitalisation des informations et de suivi des dossiers afin de simplifier les démarches pour le successeur. C'est également en cela que la communication et la collaboration inter-institutionnelle va être importante, afin de pallier le dysfonctionnement temporaire, mis au profit du collectif. Sans une organisation harmonieuse d'acteurs appartenant à des réseaux différents, on risque de multiplier les abandons en cours de parcours.

#### ➤ **Communiquer pour mobiliser**

La connaissance du dispositif est souvent le facteur déclencheur de la démarche. L'information déclenche l'appétence à la VAE, c'est-à-dire que les individus n'auraient pas nécessairement de désir d'acquiescer un diplôme avant de prendre connaissance de l'existence du dispositif. C'est pourquoi, cette première étape d'information-conseil et d'orientation concentre des enjeux sociaux, véhiculés par la connaissance de la VAE. Par ailleurs, lorsque les personnes sont engagées dans un parcours, avec des questionnements précis en termes d'élargissement des débouchés professionnels, d'accès à un emploi plus stable ou mieux rémunéré, leur mobilisation sur ce dispositif est d'autant plus importante. L'outil de la VAE permet également de renforcer la confiance en soi.

*« La VAE a permis d'apporter une meilleure confiance en soi en mettant un diplôme sur cette expérience »<sup>12</sup>*

Concernant les représentations des salariés sur l'outil, là aussi la communication est importante. Cela permet en particulier de leur faire prendre conscience qu'un parcours peut se définir par la pratique et l'expérience acquise.

Tous ces éléments permettent de renforcer l'engagement des salariés dans leur parcours.

#### ➤ **Partenariats et entretien de ces liens**

Certaines étapes demandent une organisation particulière qui implique une proximité entre les acteurs. Cette proximité permet à l'individu de se préparer dans les meilleures conditions et de se sentir en confiance dans les démarches entreprises. Par exemple, des sessions de certification peuvent être organisées dans un autre département ou une autre région, nécessitant une collaboration entre les différents centres.

*« Certains titres ont été validés dans d'autres départements, ce qui a nécessité une préparation et donc une mise en relation entre les autres centres AfpA »<sup>13</sup>*

L'objectif sera alors de sécuriser un environnement propice pour les candidats de l'IAE. Au vu du profil du public concerné, souvent fragile et rencontrant certaines difficultés, la communication entre les acteurs permet de créer une continuité dans l'accompagnement.

C'est donc dans cette même logique qu'il est nécessaire que les acteurs du territoire aient créé de réels partenariats avant que ne débute l'action (où chacun connaît le domaine d'activité de l'autre, son niveau d'intervention et d'implication dans les démarches de VAE...). Cette fine connaissance permettra un lancement du projet plus rapide, et de meilleure qualité, basé sur un travail en réseau où chacun peut apporter son expertise (en optimisant les charges de travail de chaque acteur). Ce besoin de partenariats solides s'explique aussi par la nécessité de simplification et de fluidification des démarches qui jalonnent le parcours VAE. En effet, en identifiant en amont un interlocuteur spécifique dans chaque organisation, cela permet de faire travailler le réseau sur un mode collaboratif. Il est donc question d'une émergence organisationnelle afin d'engager et d'impliquer les acteurs.

Pour créer de tels partenariats, il est essentiel de connaître les acteurs du territoire ; celle-ci permettant l'émergence d'une synergie entre les institutions. Elle facilite également pour les acteurs la construction des objectifs communs et l'articulation des moyens financiers, matériels et humains. Ainsi, la résolution des problématiques sera facilitée.

Il apparaît donc primordial en dépit du temps qu'il sera nécessaire de déployer, de réaliser un état des lieux de ces partenariats et/ou d'en créer de nouveaux avant la mise en place de projets collectifs.

#### ➤ **Intégrer le salarié à un collectif : une plus-value personnelle**

Pour les candidats à la VAE, salariés des SIAE, l'organisation de l'accompagnement par des temps

<sup>11</sup> Parole issue de l'entretien n°10 : porteur de projet

<sup>12</sup> Parole issue de l'entretien n°29 : salarié

<sup>13</sup> Parole issue de l'entretien n°20 : accompagnement renforcé et OF

collectifs permet une dynamique différente et donne aux candidats une motivation supplémentaire.

*« Le groupe devient un appui, un soutien pour chacun. Même si tous ne visaient pas le même titre, la référente VAE a observé beaucoup d'entraide et de solidarité entre les candidats. Par ailleurs, le groupe de travail permet de créer des liens, plus ou moins fort, entre les personnes. Le collectif a été un levier qui a beaucoup joué sur la mobilisation et la motivation de ce public »<sup>14</sup>*

Le collectif est source d'échange, d'entraide et permet d'éviter les impressions d'isolement.

*« On pouvait quand même se soutenir, se dire qu'on allait y arriver, qu'il ne fallait pas paniquer ce genre de choses »<sup>15</sup>*

Le groupe devient un support et apparaît comme ayant une fonction sociale de stabilité, une ressource, un soutien. Les échanges avec ses « paires » permettent de créer un espace réflexif sur sa propre pratique et ses compétences professionnelles, ce dont peut avoir besoin le candidat pour mener à bien sa démarche de VAE. Le groupe apporte une plus-value au niveau individuel car il implique des situations d'entraide, que ce soit au niveau réflexif ou motivationnel. Par ailleurs, des temps individuels sont également proposés afin d'apporter aux candidats l'accompagnement le plus complet possible.

L'apport d'une telle démarche, à la fois collective et individuelle, favorise la prise de conscience sur ses propres connaissances, en les explicitant.

#### ➤ **La VAE, outil chronophage : le manque de ressources humaines**

Les référents VAE se voient attribuer des charges de travail souvent très lourdes. Un constat est posé par les acteurs d'un manque de ressources humaines, notamment sur l'accompagnement renforcé des salariés dans la construction de leurs dossiers VAE. Il semble donc que ce déficit puisse participer aux difficultés administratives souvent citées. En effet, toutes les étapes qui jalonnent le parcours VAE (recevabilité, dossier de certification, jury) sont autant de freins potentiels lorsque les salariés en IAE ne sont pas accompagnés et soutenus de façon optimale et continue.

Il est à noter qu'au travers l'analyse du travail des formateurs-accompagnateurs, les enjeux apparaissent contradictoires : d'une part, respecter les objectifs politiques d'une certification et d'autre part, construire une procédure en prenant en compte les particularités du candidat et de son parcours. Le rôle de l'accompagnateur est de guider les candidats jusqu'à la présentation devant un jury, ce qui demande souvent une expertise très large.

<sup>14</sup> Parole issue de l'entretien n°18 : accompagnement renforcé et OF

L'aspect chronophage des démarches et de l'accompagnement pour tous les acteurs qui gravitent autour de la VAE, semble générer quelques complications à la bonne mise en place de ce dispositif. En effet, l'outil est décrit comme chronophage par les structures d'insertion, les porteurs de projet ainsi que par les salariés. Le sourcing et l'orientation des candidats, moments incontournables de la démarche, sont complexes, et une temporalité longue des parcours et un manque de ressources humaines disponibles accentuent bien souvent cela. Cela rend les démarches « énergivores » pour les professionnels. L'outil se voit donc bien souvent mobilisé en seconde intention.

#### ➤ **Disparité moyens / résultats**

Il a souvent été évoqué que l'investissement des acteurs dans la mise en place et le suivi des parcours était conséquent au regard des résultats quantitatifs. Le nombre de candidats se présentant devant le jury et validant leur certification pouvant apparaître limité.

*« La VAE n'est pas un dispositif courant et n'est pas évoqué par les SIAE comme étant un outil performant par rapport aux autres dispositifs mis à leur disposition [...] certifier une dizaine de personnes, pour un effectif entre 2 500 et 3 000 travailleurs mensuels en SIAE, l'investissement collectif semble plus conséquent que le vivier d'individus qui vont jusqu'au terme de leur parcours VAE »<sup>16</sup>*

Plusieurs éléments ont pu être évoqués dans ce sens :

- Les moyens et le temps nécessaire afin de construire les parcours VAE,
- La recherche de financement,
- La mise en place du plateau de certification,
- Les démarches annexes si le plateau ne se trouve pas dans la même région,
- L'énergie et le temps nécessaire à l'accompagnement...

Cependant, les acteurs s'accordent à constater parfois des résultats en deçà des attentes et des énergies engagées. Ainsi, un déséquilibre est souvent perçu entre la charge de travail et le nombre de candidats positionnés sur le dispositif. Finalement, cette impression semble laisser place à la satisfaction lors de la validation (partielle ou totale) des candidats.

#### Le financement

##### ➤ **Anticipation de la demande**

Le fait que les acteurs financeurs soient clairement identifiés en amont permet d'anticiper certaines difficultés (coûts annexes non prévisibles par exemple). Lorsque le financement n'est pas sécurisé en amont de la convention, la charge de travail peut être conséquente pour la structure en charge de cette

<sup>15</sup> Parole issue de l'entretien n°29 : salariée

<sup>16</sup> Parole issue de l'entretien n°2 : DDETS

partie (OPCO – opérateurs de compétences, ou tout autre organisme). Cette charge peut alors impacter la mobilisation des acteurs sur le dispositif.

Dans cette démarche de recherche de financement, il est nécessaire de pouvoir répartir les tâches sur l'ensemble des acteurs mobilisés. L'OPCO peut se charger par exemple de sécuriser les démarches propres au financement. Les SIAE peuvent de leur côté identifier les personnes volontaires pour réaliser la démarche de certification par le biais de la VAE (un accompagnement spécifique du CIP peut ainsi être mis en place tout au long du parcours). Concernant l'accompagnement renforcé il est important que celui-ci puisse être anticipé pour que son action soit comptabilisée dans le budget de financement.

A ce titre, les acteurs observent que celui-ci est rarement attribué de manière collective, il s'agit plutôt de prises en charge individuelles.

L'identification des financeurs en amont n'est parfois pas suffisante pour sécuriser l'action. En effet, le nombre de candidats est difficilement prévisible et des coûts annexes peuvent se présenter. Les structures et les salariés peuvent être impactés, soit en finançant eux-mêmes la démarche, soit en devant abandonner leur parcours VAE si les coûts sont trop conséquents.

*« Il est possible qu'un reste à charge soit imputé à la structure, plus ou moins important en fonction des différents partenaires et acteurs de ce financement. De plus, il est possible d'attendre 3 à 4 mois pour connaître les capacités des enveloppes financières de l'année en cours de l'OPCO et les délais de remboursement sont parfois longs et nécessitent des avances de trésorerie, ce que les SIAE ne sont pas toutes en capacité de faire »<sup>17</sup>*

Le financement prescrit peut donc être différent du financement réel car les parcours VAE impliquent parfois des ajustements en cours. Une certaine imprévisibilité est à prendre en compte (nombre de candidats ; coûts annexes de déplacements ou de restauration ; réformes au sein des institutions ; statut du candidat, etc.). Il semble donc important que les organismes de financement, tels que les OPCO, puissent accompagner les structures pour trouver les fonds nécessaires. Les collectifs tels qu'Emploi Solidaire, AURA AI, la Fédération des EI, etc. font le relai sur le terrain pour sourcer les personnes et les structures prêtes à s'engager dans les démarches de VAE.

*« Tous les mois, l'OPCO met en relation les partenaires territoriaux de la région AURA lors de comités techniques, sur le plan mutualisé de l'insertion. Il apporte des solutions et des pistes sont discutées. Lorsqu'un financeur est intéressé par un projet, l'OPCO va déposer un dossier, dans lequel est mentionné l'effectif à former, la temporalité, le budget nécessaire et son utilité. Lorsque tout est*

<sup>17</sup> Parole issue de l'entretien n°22 : SIAE

<sup>18</sup> Parole issue de l'entretien n°14 : OPCO

*accepté, les éléments sont retranscrits dans une convention qui comprend des objectifs et des moyens. Ainsi, son rôle va surtout être de vérifier si le besoin est réel pour mettre en place l'action. »<sup>18</sup>*

### ➤ Critères de financement

De nombreux acteurs peuvent intervenir dans le financement des parcours VAE. Chaque protagoniste dispose de lignes budgétaires différentes (telle que PIC IAE par exemple).

Les acteurs du financement soulèvent la question du manque de visibilité sur les projets collectifs de VAE. Il semble qu'un manque d'informations voire de partage, complexifie leur action. D'une part, il semble que ces organismes ne communiquent pas suffisamment sur ce dispositif auprès des structures ainsi que sur leur capacité à être mobilisé. Cependant cela entraîne une seconde problématique en lien avec les ressources humaines nécessaires pour l'encadrement de ces projets.

*« Ce ne sont pas les SIAE qui seront à l'initiative de ce genre de projet tel que la VAE collective, et qui iront se renseigner sur le site de France Compétences. Il est donc important de mettre en place des sessions de sensibilisation, il faut leur présenter l'action et les accompagner. Ce volet communication auprès des SIAE semble être important et il faudrait mener de manière spécifique et personnalisée ces sessions d'informations pour chaque structure, une sensibilisation sur-mesure. »<sup>19</sup>*

D'autre part, il semble difficile pour certains de ces acteurs d'accéder aux informations concernant ces initiatives territoriales. Ainsi, une valorisation du dispositif VAE pourrait être pertinente pour devenir un réel levier.

*« Pour pallier cette difficulté, il serait intéressant de pouvoir cartographier ces projets afin d'avoir une vision globale, qui permettrait de « rebondir » sur certains sujets et ouvrir le champ des possibles en termes de solutions. »<sup>20</sup>*

De plus, les marges de manœuvre de ces interlocuteurs sont réduites et soumises à des règles bien spécifiques, ce qui limite leur champ d'intervention. Selon la typologie de la structure d'insertion, le candidat aura un statut salarié ou stagiaire, l'organisme de financement ne sera donc pas le même.

Par exemple, les AI sont majoritairement toutes associées au même OPCO ce qui simplifie les procédures. Cependant pour les EI, l'organisme est différent selon le secteur d'activité de l'entreprise. Si des difficultés apparaissent, alors le porteur de projet intervient et cherche d'autres possibilités (auprès

<sup>19</sup> Parole issue de l'entretien n°16 : Conseil Régional

<sup>20</sup> Parole issue de l'entretien n°17 : Pôle Emploi

d'autres OPCO ou auprès de la région par exemple). Par ailleurs, pour les entreprises de plus de 50 salariés, il n'y a pas de prise en charge ni de financement de la part des OPCO. Pour les entreprises de moins de 50 salariés un forfait VAE s'applique, délivré par les OPCO.

Dans le cadre de ces projets collectifs de VAE en SIAE, le financement via le PIC IAE n'a pas été possible car il ne prend pas en charge l'accompagnement renforcé.

*« L'accompagnement renforcé, qui intervient comme « un fil rouge » tout au long du parcours afin d'aider dans la construction des livrables, celui-ci n'est pas pris en compte dans le financement PIC IAE. »<sup>21</sup>*

Ces financements publics sont soumis à un taux maximum d'encadrement. Celui-ci est fixé à 26€ de l'heure et ne peut être dépassé. Cependant, ce budget ne correspond pas aux tarifs indexés à un accompagnement VAE, tout du moins pour un accompagnement individuel. Par ailleurs, la DGEFP demande de plafonner cette prise en charge, que ce soit pour de la formation ou de la VAE. Ainsi, un reste à charge pour la SIAE peut parfois se présenter.

Par ailleurs, la multiplicité des outils et des pratiques permettant de valider ou de faire monter en compétences les personnes issues de l'IAE, semble complexifier la mise en place du dispositif.

Une disparité entre les moyens et les résultats est également perçue par les acteurs du financement.

*« Les réunions et les mobilisations prennent du temps et de l'énergie avec les acteurs, pour trop peu de finalité. Pour qu'il y ait de nouveau des financements il faut que la démarche de VAE, pour ce public IAE, soit plus « rentable ». Généralement pas plus de 6 ou 7 personnes issues de l'IAE vont sur de la VAE. »<sup>22</sup>*

Il est donc important que le budget soit construit et prenne en compte toutes les parties de l'accompagnement dès la demande car en cours de projet, la sollicitation d'une ligne budgétaire supplémentaire peut se présenter. La question de l'anticipation est donc essentielle.

<sup>21</sup> Parole issue de l'entretien n°14 : OPCO

<sup>22</sup> Parole issue de l'entretien n°16 : Conseil Régional

## Synthèse de la parole issue des rencontres avec les acteurs institutionnels

### LEVIERS



- ◆ **La prise en charge du projet :**
  - ⇒ La nécessité de **cadrer et de définir le rôle de chacun** dans le cadre de projets collectifs afin de délimiter l'intervention individuelle.
  - ⇒ Les **partenariats et les collaborations institutionnelles** comme leviers au bon déroulement de ces projets.
  - ⇒ Le **PASS IAE permet de fluidifier et simplifier les démarches** pour la SIAE. Il permet également d'inclure la notion de référence de parcours.
- ◆ **L'accompagnement dans les démarches :**
  - ⇒ Les bénéfiques du « **pluri-accompagnement** » en termes de **continuité** et de partage de la charge de travail pour les professionnels.
  - ⇒ La **communication comme outil à la mobilisation** des SIAE et des candidats. Cette communication semble devoir répondre à un souci d'actualisation des connaissances portant sur l'outil pour être réellement performante.
  - ⇒ Le nécessité de **créer des partenariats** entre interlocuteurs de l'accompagnement afin d'obtenir une vision à 360° du parcours candidat et l'importance **d'entretenir ces liens** pour une remobilisation future.
  - ⇒ **L'intégration du salarié à un collectif de travail offre une plus-value personnelle** dans l'élaboration d'une réflexion personnelle.
- ◆ **Le financement :**
  - ⇒ **L'anticipation de la demande de financement** pour permettre un traitement plus rapide et sécurisé, ainsi qu'une répartition de la charge de travail.
  - ⇒ Le cadre du financement sous

### POINTS DE VIGILANCE



- ◆ **La prise en charge du projet :**
  - ⇒ La **complexité de transposabilité de l'action d'un territoire à un autre** sous-entendu par les partenariats existants ou à construire.
  - ⇒ Le **besoin de communiquer** afin de créer des liens, informer et sensibiliser plus largement les publics et les acteurs qui gravitent autour des projets.
  - ⇒ Le **PASS IAE impose aux SIAE un public toujours plus éloigné de l'emploi** et la **temporalité restreinte à 2 ans** semble complexifier le positionnement en VAE.
- ◆ **L'accompagnement dans les démarches :**
  - ⇒ **L'aspect chronophage des démarches** pour les porteurs de projets, les acteurs en charge de l'accompagnement renforcé et le salarié, particulièrement marqué et accentué par le **manque de ressources humaines** dans l'accompagnement à la VAE d'un public fragilisé.
  - ⇒ Une **disparité vécue entre les moyens déployés et les résultats obtenus** en termes d'effectifs.
- ◆ **Le financement :**
  - ⇒ La **charge de travail liée aux démarches de financement et le peu de flexibilité perçue**, limite le champ d'intervention des organismes.
  - ⇒ Le **manque de valorisation de l'outil de la VAE à l'échelle du financement** peut expliquer qu'il ne soit pas réellement un levier à son recours par les professionnels de l'accompagnement en SIAE. Il semble que le **manque de visibilité** de ces acteurs sur les initiatives territoriales impacte leur mobilisation.

- 
- ⇒ Les différents types de financement, le statut des candidats et les nouvelles réformes portant sur ce financement des parcours VAE (PIC IAE, taux d'encadrement...) compliquent l'accès.
  - ⇒ Une **disparité vécue entre les moyens déployés et les résultats obtenus** en termes de rentabilité et de temporalité au vu de la multiplicité des outils existants.
-

## Paroles des Structures d'insertion par l'activité économique

### La perception de la VAE

#### ➤ Difficulté de sourcing et d'orientation des candidats

Dans un premier temps, il est à constater que peu de candidats, salariés de l'IA, se positionnent sur ce dispositif. En effet, il est souvent évoqué l'exigence du dispositif en matière d'exploration, d'écriture et de temps nécessaire. Le manque d'expérience professionnelle dans le domaine visé peut également être avancé. Certains salariés primo-arrivants par exemple ne peuvent pas faire reconnaître l'expérience qu'ils ont acquise dans leur pays d'origine (le manque de justificatif peut bloquer la démarche de VAE). Ainsi, la prescription est difficile et la création d'un collectif compliqué.

*« L'organisation et l'orientation d'une personne sur telle ou telle formation a parfois pris du temps, et ce public IAE peut rencontrer des difficultés à l'écrit ainsi qu'à l'oral, malgré les actions mises en place de formation linguistique. La rédaction du rapport professionnel peut prendre du temps et décourager certains candidats »<sup>23</sup>*

Par ailleurs, les problématiques propres au public de l'IAE semblent restreindre également l'accès au dispositif.

*« Les CIP ont de plus en plus de mal à définir et à inscrire ce public IAE dans des projets professionnels »<sup>24</sup>*

Les salariés de l'IAE sont de plus en plus éloignés de l'emploi et le public de plus en plus volatil. L'accompagnement socio-professionnel des salariés semble donc s'orienter davantage vers la sphère sociale (santé mentale, addictions, mobilité...). Envisager un parcours professionnel par le biais de la VAE ne paraît donc pas aller de soi pour ces structures. De plus, le turnover du public est important (système d'entrées-sorties permanentes), et les individus ne restent jamais très longtemps dans la structure.

La charge de travail liée à ce « diagnostic » des candidats semble être une partie lourde à mener pour les SIAE, d'autant que les CIP ne sont pas forcément formés à cette démarche.

*« Le plus difficile fut le diagnostic des personnes en mesure de faire une VAE »<sup>25</sup>*

Des problématiques ont été identifiées du fait d'un mauvais positionnement sur le projet des candidats en termes de certification visée. Des réorientations en

cours de parcours ont été nécessaires pour quelques personnes. Ceci pose la question des liens entre emploi et certification. L'orientation du candidat vers une certification est délicate, car elle consiste à trouver des liens entre les activités réelles de travail et le panel des certifications existantes. C'est un point de tension pour les professionnels, les certifications étant bien souvent ancrées dans un spectre plus large que le seul périmètre de la structure.

Enfin, une difficulté d'accompagnement supplémentaire peut se présenter si la certification choisie par le salarié est différente de l'activité exercée par la structure d'insertion. En effet, les encadrants techniques peuvent être en difficulté face à la technicité du métier visé (le vocabulaire, les gestes professionnels...).

#### ➤ Faire preuve d'adaptation

Le terme de « souplesse » a souvent été utilisé par les acteurs rencontrés. Ceci semble donc démontrer toute l'importance pour ces professionnels de développer cette posture et d'adapter les pratiques, en particulier les acteurs en lien direct avec l'accompagnement des candidats. Pour le(s) accompagnateur(s), il s'agit de s'adapter aux candidats et aux diverses difficultés rencontrées (mobilité, barrière de la langue, compétences de bases et compétences numériques, etc.). Il s'agira également d'ajuster les modalités de prise en charge afin qu'elles soient individualisées (la temporalité du parcours pour coïncider au rythme d'élaboration du récit professionnel du salarié, réaliser les temps d'échange sur le lieu de travail en SIAE, etc.). Concernant les acteurs des structures d'insertion, les encadrants techniques se focaliseront plus précisément sur la technicité et une exigence supplémentaire sera demandée aux candidats à la VAE, l'objectif étant d'acquiescer un langage et une posture professionnels. Ici, les candidats trouvent un ancrage dans deux préoccupations : avoir une base de référence stable pour la formation et pouvoir réaliser les démarches de la VAE de façon flexible et autonome. Il a été démontré que le planning et l'organisation des temps d'accompagnement sur le temps de travail s'avéraient souvent facilitant pour le salarié.

Par ailleurs, les contrats de ces salariés, en lien avec le PASS IAE, peuvent potentiellement être prolongés dans le cadre d'une action de formation, dont la VAE fait partie. Cela permet ainsi de dégager des temps au profit de l'accompagnement sans que cela n'impacte la rentabilité de la structure. Cette ingénierie des parcours demande que la politique des SIAE soit orientée vers la formation, afin de simplifier la mise en place de modules de formation. Cela permettrait l'acquisition de compétences qui serviraient dans un

<sup>23</sup> Parole issue de l'entretien n°26 : SIAE

<sup>24</sup> Parole issue de l'entretien n°22 : SIAE

<sup>25</sup> Parole issue de l'entretien n°24 : SIAE

parcours VAE, sans forcément l'actionner. Cette « politique de formation » intégrée aux procédures « classiques » des SIAE demande une organisation interne de la structure.

*« Un poste a été créé afin de supporter l'ingénierie des parcours de formation et l'administratif que cela génère »<sup>26</sup>*

### ➤ Temporalité du parcours

Le temps va jouer un rôle important dans le bon déroulement du parcours VAE et dans le maintien des niveaux de motivation. Un parcours classique de VAE pour un salarié en SIAE dure en moyenne 18 mois. Ce temps peut être perçu trop long pour les candidats, lorsque les démarches se multiplient et ne s'enchaînent pas de façon optimale.

*« La durée du parcours a été longue, ce qui les a découragés. [...] La temporalité a pu être démotivante pour les candidats, en effet pour ce public, dès le début des démarches il faut que les rendez-vous, les ateliers, les rencontres, soient soutenus et réguliers. Il est nécessaire de trouver et obtenir une régularité pour ne pas démotiver les personnes et éviter les abandons. »<sup>27</sup>*

A l'inverse, certains candidats peuvent avoir l'impression de manquer des éléments (dans la formation par exemple) lorsque les étapes se succèdent trop rapidement.

*« C'est passé vite, on aurait pu faire un petit peu plus finalement, dans la formation. »<sup>28</sup>*

Concernant les SIAE, la question de la temporalité se pose régulièrement, notamment dans la mise en place et le lancement du projet. De plus, pour certains projets, des événements fortuits ont impacté le temps initialement prévu pour le lancement et ont ainsi eu des conséquences sur la motivation des candidats :

*« La mise en place des parcours a pris plus de temps que prévu, la structure a dû remotiver à plusieurs reprises les candidats et prolonger les PASS IAE. De même, entre le premier rendez-vous et le lancement de l'accompagnement, plusieurs mois se sont écoulés, ce qui a eu pour effet l'abandon du salarié »<sup>29</sup>*

Par ailleurs, avec l'instauration du PASS IAE qui restreint à 24 mois le passage d'une personne en SIAE, les délais sont parfois trop courts si le candidat n'a pas les 1607 heures d'expérience. La volonté étant

de valoriser les parcours IAE, la problématique de la temporalité se pose d'ores et déjà pour les responsables des structures.

### ➤ Charge de travail

La recherche de financement peut devenir une source de démotivation pour les SIAE et entraîner de multiples complications (coûts à la charge de la structure, les démarches sont très chronophages car non prévues...).

*« S'ils ne sont pas financés, les CIP ne le feront pas spontanément, il est donc important de pouvoir débloquer un financement spécifique »<sup>30</sup>*

Les parcours VAE ne sont pas entièrement pris en charge par les financeurs et il est possible qu'un reste à charge soit imputé à la structure, plus ou moins important en fonction des différents partenaires et acteurs de ce financement. De plus, les SIAE doivent parfois attendre plusieurs mois avant de connaître les capacités des enveloppes financières de l'OPCO pour l'année en cours. Par ailleurs, les délais de remboursement peuvent être longs et nécessiter des avances de trésorerie, ce que les SIAE ne sont pas toutes en capacité de faire. Ainsi, un écart peut apparaître entre le budget annoncé initialement et le réel des fonds déployés (celui-ci peut varier en fonction du salaire du candidat, des frais de transports, coûts de l'accompagnement renforcé...).

Par ailleurs, une véritable utilisation de la formation au cours des parcours VAE est notable et justifie également d'une prolongation du PASS IAE. Rares sont les parcours sans mise en place d'un ou plusieurs modules de formation. Cela permet de valoriser l'action VAE auprès des financeurs des SIAE. La formation peut alors permettre un prolongement du PASS IAE, initialement de 24 mois, celle-ci fait en effet partie des éléments pouvant justifier cet aménagement du parcours. Il semble nécessaire de faire évoluer les cultures de ces structures afin d'intégrer davantage la dimension formation dans la gestion des RH. Ainsi, il est important de sensibiliser les CIP et encadrants techniques sur les bénéfices de la formation/VAE pour ce type de public afin qu'une prise en charge adaptée soit déployée. Toute cette ingénierie constitue un travail relativement chronophage pour la structure (demande de temps, un accompagnement et un engagement fort...). En effet, la charge administrative et temporelle relative à l'architecture des parcours VAE et à l'accompagnement demande un investissement conséquent qui est souvent jugé lourd par les professionnels des structures d'insertion. Cela pourrait devenir un frein à la mobilisation des SIAE sur cet outil.

Cependant, la VAE permet aux SIAE d'avoir un outil de plus dans la gestion des compétences des salariés. Il

<sup>26</sup> Parole issue de l'entretien n°22 : SIAE

<sup>27</sup> Parole issue de l'entretien n°27 : SIAE

<sup>28</sup> Parole issue de l'entretien n°30 : salarié

<sup>29</sup> Parole issue de l'entretien n°25 : SIAE

<sup>30</sup> Parole issue de l'entretien n°14 : OPCO

permet également de sécuriser et faciliter l'accès à l'emploi durable.

### **Les modalités de prise en charge**

L'accompagnement à la VAE par les CIP correspond davantage à un soutien moral qu'à un support administratif (le pluri-accompagnement permet effectivement une répartition des tâches). L'enjeu pour les SIAE est d'apporter une aide motivationnelle au candidat tout au long de son parcours. L'accompagnement des CIP peut se définir comme étant un soutien de proximité pour le salarié, il suit les échanges avec les différents acteurs et veille à l'assiduité des candidats aux rendez-vous.

L'accompagnement « classique » et l'accompagnement à la VAE semble être réalisé sans grandes différences notables pour ces professionnels. Ainsi, tous deux sont considérés comme un suivi traitant du projet professionnel. Les salariés de la structure d'insertion viennent pour travailler ce projet

et le valider dans l'optique d'aller vers l'emploi durable. Ainsi, la certification et la formation sont des outils supplémentaires pour atteindre cet objectif, notamment dans certains domaines d'activité où une qualification est demandée. Il semble que pour les CIP rencontrés, ces deux accompagnements se complètent. Ainsi, aucune posture particulière n'a été mise en place dans cet accompagnement, ni aucun « mode opératoire » spécifique.

Cependant, cet outil n'est pas forcément adapté à tous les profils que l'on peut retrouver en insertion. Un vrai travail de préparation à la VAE semble nécessaire et permet un taux d'abandon moindre.

Enfin, accéder à une certification est perçu comme très valorisant par les candidats. En effet, ils expriment majoritairement être de nouveau confiants et rassurés de retourner sur le marché de l'emploi depuis l'obtention totale ou partielle d'un titre professionnel. La VAE permet de mettre en lumière les compétences professionnelles et de valoriser l'image de soi.

---

## Synthèse de la parole issue des rencontres avec les SIAE.

---

### LEVIERS



- ◆ **L'adaptabilité des acteurs au sein des structures de l'insertion** est une force dans la mobilisation de l'outil de la VAE car elle offre l'espace nécessaire au changement de pratique selon les besoins (planning, politique, pluri-accompagnement...).
- ◆ **La mobilisation des CIP** dans cet accompagnement multiple, permet de créer une vision globale du parcours du candidat. Elle implique donc une notion de partenariats entre les interlocuteurs de l'accompagnement.

### POINTS DE VIGILANCE



- ◆ Des **difficultés de recrutement et de diagnostic des candidats** à la VAE freinent son développement au sein des SIAE.
- ◆ La **charge de travail chronophage** constitue une des grandes difficultés pour les SIAE, accentuée par la temporalité plus ou moins longue des parcours.
- ◆ Des modalités des prises en charge hétérogènes.

# ANNEXES

**Annexe 1 :** Compte rendu d'entretien 29 : salarié SIAE Laser (03) – REVA

**Annexe 2 :** Compte rendu d'entretien 30 : salarié SIAE Laser (03)

**Annexe 3 :** Compte rendu d'entretien 31 : salarié SIAE action & entraide en Brivadois (43)

**Annexe 4 :** Les grilles d'entretien

## Entretien 29 : salarié SIAE Laser (03) – REVA

*Madame M., en poste au sein de Laser : employée de maison. Diplôme visé : ADVF.*

« Je travaillais déjà chez Laser quand j'ai eu l'occasion de commencer ma formation. Ce qui peut expliquer que je n'ai pas fait la formation en entier et que je n'ai réalisé réellement que l'accompagnement. J'ai passé le titre en entier mais j'ai dû m'appuyer sur mon expérience d'assistante maternelle de 17 ans (en plus des quelques mois passés au sein de l'association Amallis). La VAE s'est alors faite en parallèle. Dans ces conditions, j'ai eu l'opportunité d'être embauchée avant même d'avoir validé mon diplôme.

Avant cela, je ne connaissais pas du tout la VAE. J'ai pu faire une reconversion professionnelle et me diriger vers une activité que j'aime particulièrement : m'occuper de personnes âgées. J'avais déjà un peu d'expérience mais je voulais obtenir un diplôme pour valoriser mes acquis et mes expériences.

J'avais déjà eu l'occasion de suivre d'autres formations auparavant par l'intermédiaire de Laser et c'est sûrement pour cela qu'ils m'ont proposé de me lancer dans une démarche de validation de mes acquis.

J'ai été reçu en entretien après avoir participé à une réunion de présentation des principes de la VAE. Cette réunion a été ponctuée d'un retour d'expérience d'une personne qui avait déjà fait de son côté une VAE.

Aujourd'hui, je peux dire que le simple fait d'avoir de l'expérience dans le soin pour les particuliers m'a poussé à entrer dans cette démarche.

La représentation que je pouvais avoir de la VAE (le peu de connaissance de cas concrets) a beaucoup évolué durant le parcours. Au début, je pensais que ça allait être très long et que je n'étais pas sûr du tout d'obtenir la validation. Finalement, j'ai pu me rendre compte que les temps de formation sont beaucoup plus courts parce qu'on connaît déjà pas mal de choses. Je tiens d'ailleurs à remercier toute l'équipe qui m'a accompagnée et formée car ça a été très court pour eux et il a fallu pour eux s'adapter et nous apprendre un maximum de choses dans un temps court.

Au démarrage, je me suis rapidement dit que c'était une vraie chance pour moi malgré ma grande peur de ne pas obtenir ce diplôme. Avec un peu de recul, je pense que ça vient plus d'un manque de confiance en moi (comme la plupart des personnes que j'ai pu croiser dans cette démarche). La VAE m'a donc permis d'acquiescer cela en plus, un meilleur regard sur moi-même au travers de cette expérience. Concernant le collectif, j'ai eu la chance d'intégrer un très bon groupe et on s'est toutes bien entendues. On pouvait se soutenir, s'écouter et partager nos expériences. Cependant, cela n'a pas empêché de voir des comportements plus égoïstes au sein du groupe mais cela n'a pas vraiment perturbé mon projet.

La première chose importante que j'ai pu noter c'est le lien qu'on nous a donné pour nous permettre de mieux nous expliquer sur nos motivations. Ensuite, les deux

professionnels qui nous ont aidés étaient très proches de nous pour vérifier régulièrement la bonne marche du travail et les retranscriptions détaillées de nos activités.

J'ai apprécié que les deux accompagnatrices se parlent beaucoup entre elles pour compléter au mieux leurs rôles. J'ai retrouvé dans cette démarche à la fois des temps collectifs et individuels. Une accompagnatrice s'occupait des temps de travail en collectif et l'autre nous recevait individuellement au fur et à mesure. Les temps de travail s'organisaient à peu près une fois par semaine. Comme je n'ai pas pu participer à l'ensemble des temps de travail proposés, j'ai compensé en travaillant chez moi et j'envoyais les résultats par mail. Nous avons eu le planning complet au début de la démarche ce qui nous a permis de nous organiser avec l'activité du service mais cela n'a pas toujours été facile.

Lors de cet accompagnement, j'ai eu l'occasion de rencontrer une autre personne de l'Afpa, venue pour aborder des choses plus pratiques comme le fonctionnement du matériel médicalisé par exemple.

Je peux dire à présent que j'ai très bien appris le métier et les 3 interlocuteurs AFPA se complétaient bien. J'ai quand même noté une limite concernant les temps pratiques, il aurait fallu quelques heures de pratique supplémentaires avec le matériel.

J'ai pu noter également que la temporalité n'était pas assez longue, la démarche s'est déroulée uniquement en 4 mois (dont 3 jours par mois de pratique seulement). Je pense qu'il aurait fallu deux ou trois jours de plus de pratique pour que je puisse me sentir plus à l'aise.

Les principales difficultés que j'ai pu ressentir concernaient les phases d'écriture parce que j'étais obligé de le faire chez moi et c'était donc décalé par rapport à l'action (c'était après le travail, j'étais obligé de travailler le soir).

L'avantage le plus important pour moi concerne l'apprentissage en majorité par la pratique (même si quelques notions théoriques ont été quand même nécessaires). Cela m'a permis de me rendre compte aussi des écarts entre mon expérience et la pratique développée durant le parcours. A présent, je sais que je peux postuler en valorisant mes expériences, tout est noté et reconnu.

Alors oui, bien sûr je recommande à mon entourage de suivre une VAE. Je leur dis simplement que c'est une fierté pour moi de savoir qu'on a été reconnu et validé par un diplôme. La plupart des gens qui n'ont pas eu l'occasion d'obtenir un diplôme se sentent souvent dénigrés alors qu'en fait on peut avoir un titre par l'expérience et avec ce titre on peut avancer. »

## Entretien 30 : salarié SIAE Laser (03)

*Madame T, aide à domicile dans la structure d'insertion. Diplôme visé : ADVF*

« Je suis actuellement en poste en tant qu'aide à domicile pour une association (j'étais déjà en poste pendant la formation, je n'ai donc pas eu à chercher un emploi dans la foulée).

Je tiens à préciser avant tout que la VAE ne m'a pas forcément aidé à trouver le poste sur lequel je suis actuellement, cela m'a plutôt servi à signer un CDI. Auparavant, j'étais en intérim et les démarches se sont faites avec mon agence de travail temporaire. A présent, je suis salariée de l'association, en CDI et je bénéficie d'un meilleur salaire.

Avant de me lancer dans ma VAE, je ne connaissais pas du tout la démarche. De mon côté, je ne suis pas du tout du milieu de l'aide à domicile, j'avais besoin de me professionnaliser et de faire reconnaître mes compétences. Voilà ce qui m'a poussé à faire cette VAE.

Avant de me lancer dans cette démarche, ça faisait un an et demi que je travaillais en SIAE et c'est mon agence de travail temporaire qui m'a proposé de démarrer un travail autour de la reconnaissance de mes expériences. La responsable de l'association m'a alors aiguillé vers la VAE précisément. L'association et l'agence intérim se sont organisées pour gérer les aspects financiers de ma formation (qui a été payée par l'agence intérim).

Un premier échange m'a permis de m'informer sur les conditions de démarrage (un certain nombre d'heures de travail intérim devaient être faites pour pouvoir prétendre au financement de cette action). J'ai ensuite appris que la formation se passerait sur un an et que je pourrai obtenir un diplôme à la fin.

J'ai été alors suivie par la structure OSENGO avec qui j'ai pu voir l'ensemble des points à valider et l'organisation qui allait se mettre en place. Enfin, j'ai été accompagnée dans la rédaction de mon document par ma formatrice et ça s'est très bien passé.

Avant de commencer, je ne pensais pas qu'on allait aborder autant de choses, nous avions quand même tous de la pratique. J'ai identifié que le moment le plus difficile pour moi concernait la rédaction du dossier professionnel, c'est ce que j'appréhendais le plus. C'est très difficile voire impossible de se libérer quand on travaille, surtout quand on travaille seule. Je devais gérer ces temps en dehors du travail et c'était compliqué. Heureusement que j'ai pu être accompagnée lors de ces moments par des rendez-vous individuels.

A présent, après cette VAE, je peux dire que j'ai toujours le même poste au sein de l'association, je fais toujours les mêmes tâches finalement mais ma situation a changé, je suis à présent salariée et mon salaire est plus élevé. j'ai très rapidement eu envie de me lancer dans cette VAE lorsqu'on me la présentée mais c'est bien parce que j'ai croisé ces personnes

expertes de la démarche que j'ai pensé que c'était possible pour moi.

Je peux dire que mon parcours VAE s'est bien passé dans l'ensemble, c'était bien organisé, la formatrice était vraiment présente. En plus, il y avait des bons échanges entre les participantes. Moi je suis très contente. Le collectif est très important car on peut discuter avec les autres et partager nos expériences dans d'autres structures et associations. On se rend compte qu'on a les mêmes problèmes, qu'on n'est pas seules.

Les difficultés qui ont pu être évoquées étaient souvent en lien avec les déplacements. Dans notre travail, nous avons beaucoup de kilomètres à faire. De plus, les bénéficiaires chez qui nous intervenons n'ont pas toujours le matériel adapté. Cela demande souvent de s'adapter en fonction du logement, des moyens, des personnes... nous avons évoqué en particulier des problèmes liés aux conditions de travail. Pour la VAE il n'y a pas de souci.

Il faut noter également que mon association s'est montrée arrangeante pour me libérer durant mes journées de formation. Cela a été très facilitant.

J'ai apprécié de pouvoir faire ma formation sur les temps de travail. Cela représentait une journée tous les 15 jours et cela était bien organisé.

Cette période est passée très vite et l'ensemble du groupe a considéré qu'on aurait pu faire un petit peu plus finalement. Ma VAE s'est passée pendant un an, ce qui est un temps à priori long mais nous aurions aimé davantage de temps d'échange. Je pense qu'il n'a pas manqué grand-chose finalement. J'appliquais tous les jours ce que je pouvais voir en théorie.

Les principales difficultés que j'ai pu ressentir ont concernés particulièrement la rédaction du dossier professionnel. Il n'y en a pas eu d'autres me concernant.

J'ai noté beaucoup d'avantages dans cette démarche, en particulier d'être entourée par un groupe. On peut parler des problématiques et se sentir moins seule face à cela. De plus, nous étions un petit groupe de 6, ce qui a facilité les rapprochements.

A présent, le fait d'avoir ce diplôme, tout simplement, ça change l'image de soi, c'est une certaine fierté quand même. Je recommande cela autour de moi depuis, j'en ai parlé à d'autres collègues. De plus, nous avons un travail où on peut se blesser, c'est donc important d'avoir les bons gestes pour mieux positionner son corps et adapter ses gestes. Enfin, je leur dis que c'est important d'avoir un diplôme parce que dans notre métier, on est très peu à en avoir un et cela influence les niveaux de rémunération. »

## Entretien 31 : salarié SIAE Action & entraide en Brivadois (43)

*Madame M, ADVF en poste dans l'association AEB*

Je suis salariée à AEB depuis 2019 et j'effectue des missions d'aide auprès de personnes et d'entretien des locaux.

Assez rapidement dans la structure, ma responsable m'a proposé de passer le diplôme d'ADVF, ce que j'ai accepté de faire. J'ai alors pu suivre une formation pendant six mois et cela n'a pas été facile d'allier le quotidien avec AEB pour réaliser les applications pratiques. Il a fallu expliquer le contexte aux personnes chez qui j'intervenais et certaines ne comprenaient pas ma démarche.

Je dois dire avant tout que je n'ai pas validé l'ensemble de ma formation. Je n'ai eu que deux modules sur les trois. J'ai réussi à valider les deux modules pour lesquels j'ai le plus d'expérience. J'ai obtenu le module de la petite enfance, c'est un milieu dans lequel j'ai travaillé mais j'ai échoué celui de l'aide à la personne. J'aurais pu le repasser plus tard mais je pense que l'expérience que j'ai pu acquérir sur le terrain et la possibilité de continuer à pouvoir appliquer les gestes sur le terrain me suffiront. J'ai déjà exercé des activités d'aide à la personne comme les toilettes par exemple et cela devrait me suffire.

Avant de me lancer dans ma démarche de validation, je ne connaissais pas du tout la VAE. C'est ma responsable et les intervenants du centre de formation dans lequel j'ai suivi ma formation, c'est à dire le GRETA de Val D'Allier de Brassac, qui m'ont expliqué les principes et les étapes à suivre.

J'ai choisi de suivre cette VAE pour tenter d'obtenir un diplôme car je n'étais pas diplômée et cela est encore possible à 55 ans ! Nous étions à faire une VAE au sein d'AEB, je n'étais pas toute seule et mes collègues étaient même plus âgés que moi !

Cette démarche m'a apporté un petit plus au niveau personnel car je travaille davantage maintenant et j'ai plus de propositions. J'avais eu l'occasion de travailler pour le Greta du Val d'Allier en faisant l'entretien dans leurs locaux à Brassac. Cependant, mon contrat s'est fini et ils n'ont pas pu le renouveler. Nous nous sommes recontactés récemment et ils m'ont proposé de reprendre un contrat, ce que j'ai accepté.

Avec le recul, je peux dire que je me suis impliquée dans la démarche car je voulais vraiment aller au bout et obtenir quelque chose. Cependant, j'avoue honnêtement que je ne pensais pas avoir obtenu les deux modules, j'étais très contente finalement parce que je me suis dit « finalement tu t'es bien débrouillée ! ». Mais j'ai beaucoup stressé durant cette période. Le jour J, ça s'est très bien passé avec le jury.

Je pense que j'ai réussi à rester motivé tout au long de ma VAE même si j'ai trouvé que le démarrage était très long. Tout le dossier à monter a été difficile, je n'en ai pas l'habitude.

Pour cela, nous avons été très bien accompagnés par la formatrice du GRETA. Dès qu'un problème se présentait, on le traitait immédiatement. La formatrice nous a également aidé pour la rédaction du dossier et nous a donné des explications pour chaque étape. N plus, nous étions 3 d'AEB à faire cette VAE, ce qui nous permettait de nous entraider entre nous.

J'ai beaucoup apprécié de faire cette VAE en collectif car il n'y avait pas que des personnes d'AEB, il y avait aussi d'autres personnes de structures différentes qui faisaient également de l'aide à la personne. Durant les pauses, nous pouvions discuter, nous entraider (en particulier pour la rédaction des dossiers et des résumés à faire sur nos interventions). De mon côté, je préférerais faire mes résumés le soir à tête reposée en me souvenant de ce qu'on avait pu se raconter.

L'accompagnement du Greta se faisait après les temps de travail et cela était parfois assez dur. Il fallait parfois enchaîner ces temps d'échange et de rédaction après une journée de missions et cela n'était pas toujours facile. Il a été évoqué par la structure d'essayer de caler ces temps de travail différemment.

La démarche a duré 6 mois et je trouve que cela n'est pas suffisant. En effet, on aurait toutes préféré avoir plus de pratique, s'essayer plus régulièrement à des manipulations et des techniques particulières (faire une toilette, manipuler un lit médicalisé, ...). On a eu l'occasion d'en parler et des mises en situation ont pu être organisées ensuite. Du matériel a alors été loué par le GRETA pour que nous puissions faire quelques manipulations.

Avec un peu de recul, je peux dire que tout a été très bien expliqué par les intervenants du GRETA. J'ai tout de même ressenti des difficultés en particulier par rapport à ma mobilité car je n'ai pas de permis de conduire.

Les bénéfices que je retiens de cette démarche résident dans l'obtention des deux modules. Ça m'a apporté un plus. Je n'étais pas diplômée et les félicitations de ma responsable et du Greta m'ont permis de valoriser mon investissement. Ça m'a beaucoup motivé pour la suite.

Alors, pour toutes ces raisons, oui bien sûr, je recommanderais à mon entourage de faire une VAE.

## Grille thématique d'entretien – "Institutionnels"

*Appui à la mutualisation et capitalisation des pratiques autour des projets collectifs de VAE pour les salariés des SIAE : Recueil des projets et leur mise en place au niveau départemental.*

**Nom de la structure :** Cliquez ici pour taper du texte.

**Nom et fonction de l'interlocuteur :** Cliquez ici pour taper du texte.

**Nom du Consultant :** Cliquez ici pour taper du texte.

**Date du RDV :** Cliquez ici pour entrer une date.

### Rappel des Objectifs :

- Recueillir un maximum d'informations sur la mise en œuvre du projet de VAE des salariés issus des SIAE.
- Identifier les enjeux, les freins et les leviers du projet.
- Identifier les structures IAE impliquées et leurs coordonnées (+ OPCO, référent Pôle Emploi ?).

### Thématique 1. Généralités autour du projet :

#### Questions à aborder

- ◆ Quel est le nom du projet sur votre territoire ?
- ◆ Quels étaient / sont les objectifs du projet ?
- ◆ Quels sont les interlocuteurs porteurs du projet et leurs coordonnées ?
- ◆ Quels métiers ont été visés ?
- ◆ Quels sont les partenaires territoriaux en place ?
- ◆ Qui sont les financeurs et le budget accordé au projet (+ le nombre d'années) ?
- ◆ Quel est le nombre de salariés ayant validés leur parcours VAE ?
- ◆ Quel est le nombre total de salariés inscrit dans la démarche ?
- ◆ Avez-vous un bilan quantitatif à la suite de ce projet ?

#### Cadre réservé à la restitution des échanges

### Thématique 2. Spécificités : les pratiques et les modalités du projet

#### Questions à aborder

- ◆ Par quelle initiative a été déclenchée le projet (demande institutionnelle, budget...) ?
- ◆ Quelles ont été les modalités de communication mises en place sur votre territoire, à destination des SIAE ?
- ◆ Avez-vous eu des retours du terrain : bénéfiques en termes d'emploi, retour des structures ?
- ◆ Avez-vous rencontré des difficultés lors du projet ? Si oui, lesquelles ?

#### Cadre réservé à la restitution des échanges

### **Thématique 3. Poursuites :**

#### **Questions à aborder**

- ◆ Pouvez-vous nous communiquer les coordonnées de la ou des SIAE impliquées ?
- ◆ Également celles du directeur de la structure ? Est-ce la même personne qui était directeur de la structure au moment du projet ?
- ◆ Quels sont les partenaires, autres que ceux déjà cités, qui gravitent autour du projet (OPCO, Pôle Emploi...)?
- ◆ Selon vous, est-il pertinent de questionner ces acteurs ? Pourquoi ?

#### **Cadre réservé à la restitution des échanges**

#### **Autres commentaires :**

## Grille d'entretien – "Porteur de Projet"

*Appui à la mutualisation et capitalisation des pratiques autour des projets collectifs de VAE pour les salariés des SIAE : Recueil des projets et leur mise en place au niveau départemental.*

**Nom de la structure :** Cliquez ici pour taper du texte.

**Nom et fonction de l'interlocuteur :** Cliquez ici pour taper du texte.

**Nom du Consultant :** Cliquez ici pour taper du texte.

**Date du RDV :** Cliquez ici pour entrer une date.

### Rappel des Objectifs :

- Recueillir un maximum d'informations sur la mise en œuvre du projet de VAE des salariés issus des SIAE.
- Identifier les enjeux, les freins et les leviers du projet.
- Identifier les structures IAE impliquées et leurs coordonnées (+ OPCO, référent Pôle Emploi ?).

### Les pratiques et les modalités du projet :

#### Questions à aborder

- ◆ Par quelle initiative a été déclenchée le projet (demande institutionnelle, budget...) ?
- ◆ Quels sont les différences entre les trois projets que vous soutenez sur ces différents territoires ?
- ◆ Quels sont les avantages et les inconvénients, de manière globale, à gérer les projets de trois départements ?
- ◆ Quelles ont été les modalités de communication mises en place sur votre territoire, à destination des SIAE ?
- ◆ Comment le partenariat avec les différents acteurs (institutions, structures...) se passe-t-il ?
- ◆ Avez-vous eu des retours du terrain : bénéfiques en termes d'emploi, retour des structures ?
- ◆ Avez-vous rencontré des difficultés lors du projet ? Si oui, lesquelles ?

#### Cadre réservé à la restitution des échanges

#### Autres commentaires :

## Grille thématique d'entretien – "OPCO"

*Appui à la mutualisation et capitalisation des pratiques autour des projets collectifs de VAE pour les salariés des SIAE : Recueil des projets et leur mise en place au niveau départemental.*

**Nom de la structure :** Cliquez ici pour taper du texte.

**Nom et fonction de l'interlocuteur :** Cliquez ici pour taper du texte.

**Nom du Consultant :** Cliquez ici pour taper du texte.

**Date du RDV :** Cliquez ici pour entrer une date.

### Rappel des Objectifs :

- Recueillir un maximum d'informations sur le niveau d'implication de l'acteur dans le projet VAE en SIAE
- Identifier les enjeux, les freins et les leviers du financement du/des projet(s)

### Thématique 1. Prise en charge, gestion financière de la démarche VAE :

#### Questions à aborder

- ◆ Comment en êtes-vous acteurs selon vous ?
- ◆ En tant que professionnel du financement des actions de formation, quelles sont les étapes de la prise en charge de ce dispositif ?
- ◆ Existe-t-il une valorisation de la démarche VAE ?
- ◆ Qu'est-ce qui relève du PIC IAE ? Ou de la structure elle-même ?
- ◆ Avez-vous rencontré des difficultés ? Si oui, lesquelles ?

#### Cadre réservé à la restitution des échanges

### Thématique 2. Partenariats institutionnels :

#### Questions à aborder

- ◆ Comment fonctionne le partenariat avec les autres structures institutionnelles ? (Comité de suivi ?)
- ◆ Avez-vous eu des retours du terrain : bénéfiques pour les structures ? Salariés ? Partenariat ?
- ◆ Avez-vous des retours précis à faire à un/des partenaires ? (Points réguliers, points quanti, échange avec les partenaires ? Vision de l'avenir ?)

#### Cadre réservé à la restitution des échanges

#### Autres commentaires :

## Grille d'entretien – "Conseil Régional" & "Pôle Emploi"

*Appui à la mutualisation et capitalisation des pratiques autour des projets collectifs de VAE pour les salariés des SIAE : Recueil des projets et leur mise en place au niveau départemental.*

**Nom de la structure :** Cliquez ici pour taper du texte.

**Nom et fonction de l'interlocuteur :** Cliquez ici pour taper du texte.

**Nom du Consultant :** Cliquez ici pour taper du texte.

**Date du RDV :** Cliquez ici pour entrer une date.

### Rappel des Objectifs :

- Recueillir un maximum d'informations sur le niveau d'implication de l'acteur dans le projet VAE en SIAE
- Identifier les enjeux, les freins et les leviers du financement du/des projet(s)

### Questions à aborder

- ◆ Quel est votre rôle dans les projets VAE en SIAE sur le territoire ?
- ◆ Comment gérez-vous la partie financement de ces projets ? (co-financement, budget anticipé, relations avec les OPCO...)
- ◆ Siégez-vous dans les CDIAE ? Quel rôle ont les CDIAE ?
- ◆ Faites-vous partie d'un comité de résultat ?

### Cadre réservé à la restitution des échanges

### Autres commentaires :

# Grille thématique d'entretien – "organismes en charge de l'accompagnement renforcé"

*Appui à la mutualisation et capitalisation des pratiques autour des projets collectifs de VAE pour les salariés des SIAE : Recueil des projets et leur mise en place au niveau départemental.*

**Nom de la structure :** Cliquez ici pour taper du texte.

**Nom et fonction de l'interlocuteur :** Cliquez ici pour taper du texte.

**Nom du Consultant :** Cliquez ici pour taper du texte.

**Date du RDV :** Cliquez ici pour entrer une date.

## Rappel des Objectifs :

- Recueillir un maximum d'informations sur l'accompagnement renforcé de la VAE et sa certification
- Identifier les enjeux, les freins et les leviers du projet

## Thématique 1. Spécificités autour du projet :

### Questions à aborder

- ◆ Comment l'AFPA a-t-elle été mobilisée ? (Par quel acteur, accord de signé, avec qui)
- ◆ Comment la collaboration avec les acteurs qui gravitent autour de la VAE en SIAE se passe-t-elle ?
- ◆ Quand il y a un accompagnateur supplémentaire pour le salarié, est-ce que cela complexifie l'accompagnement ? Est-ce que chacun trouve sa place ? (Bénéfices, inconvénients)

### Cadre réservé à la restitution des échanges

## Thématique 2. Retours sur le dispositif :

### Questions à aborder

- ◆ Comment percevez-vous la démarche VAE ? (Temporalité, qualités, ressources...)
- ◆ Est-ce que la VAE est pertinente pour ce public IAE, selon vous ?
- ◆ Avez-vous eu des retours du terrain ? (Structures, salariés...)
- ◆ Avez-vous rencontré des difficultés lors du projet ? Si oui, lesquelles ?

### Cadre réservé à la restitution des échanges

### Autres commentaires :

## Grille thématique d'entretien – "CIP des SIAE"

*Appui à la mutualisation et capitalisation des pratiques autour des projets collectifs de VAE pour les salariés des SIAE : Recueil des projets et leur mise en place au niveau départemental.*

**Nom de la structure :** Cliquez ici pour taper du texte.

**Nom et fonction de l'interlocuteur :** Cliquez ici pour taper du texte.

**Nom du Consultant :** Cliquez ici pour taper du texte.

**Date du RDV :** Cliquez ici pour entrer une date.

### Rappel des Objectifs :

- Recueillir un maximum d'informations sur la mise en œuvre du projet de VAE des salariés au sein des SIAE
- Identifier les enjeux, les freins et les leviers du projet
- Identifier les salariés impliqués et la modalité de prise de contact

### Thématique 1. Perception de la VAE :

#### Questions à aborder

- ◆ Comment percevez-vous la démarche VAE ? (Temporalité, qualités, ressources...)
- ◆ Est-ce que la VAE est pertinente pour votre public, selon vous ?
- ◆ Est-ce que la VAE est un véritable outil RH pour une sortie sécurisée vers l'emploi ordinaire ? Comment la VAE peut être un outil supplémentaire pour le CIP dans sa mission d'assistance et d'accompagnement du salarié ?
- ◆ Avez-vous rencontré des difficultés lors du projet ? Si oui, lesquelles ?

#### Cadre réservé à la restitution des échanges

### Thématique 2. Modalités de prise en charge :

#### Questions à aborder

- ◆ Quel appui le CIP met en place dans le cadre d'une démarche VAE ? Est-il différent que celui apporté dans sa mission auprès des salariés ?
- ◆ Quelles sont les qualités à mettre en œuvre ? Y a-t-il un changement de posture quand vous êtes dans la démarche VAE ?
- ◆ Quand il y a un accompagnement supplémentaire pour le salarié (CIDFF, AFPA...), est-ce que cela complexifie l'accompagnement ? Chacun trouve sa place ? (Bénéfices, inconvénients)

#### Cadre réservé à la restitution des échanges

#### Autres commentaires :

# Grille thématique d'entretien – "responsable des SIAE"

*Appui à la mutualisation et capitalisation des pratiques autour des projets collectifs de VAE pour les salariés des SIAE : Recueil des projets et leur mise en place au niveau départemental.*

**Nom de la structure :** Cliquez ici pour taper du texte.

**Nom et fonction de l'interlocuteur :** Cliquez ici pour taper du texte.

**Nom du Consultant :** Cliquez ici pour taper du texte.

**Date du RDV :** Cliquez ici pour entrer une date.

## Rappel des Objectifs :

- Recueillir un maximum d'informations sur la mise en œuvre du projet de VAE des salariés au sein des SIAE
- Identifier les enjeux, les freins et les leviers du projet
- Identifier les salariés impliqués et la modalité de prise de contact

## Thématique 1. Spécificités du projet :

### Questions à aborder

- ◆ Comment s'est déroulé le projet ? (Temporalité, outils, acteurs rencontrés, abandons...)
- ◆ Comment avez-vous communiqué en interne sur le dispositif VAE ? Qui s'en est chargé ?
- ◆ Quels sont les objectifs quanti / quali demandés par la DDETS, le porteur de projet, l'OPCO ? (Moyens, résultats)
- ◆ Comment valorisez-vous l'action VAE auprès des financeurs publics ?

### Cadre réservé à la restitution des échanges

## Thématique 2. Perception de la VAE :

### Questions à aborder

- ◆ Est-ce que la VAE est pertinente pour votre public, selon vous ?
- ◆ Est-ce que la VAE est un véritable outil RH pour une sortie sécurisée vers l'emploi ordinaire ? Pourquoi ?
- ◆ Quels ont été les leviers mobilisables et les freins identifiés ?

### Cadre réservé à la restitution des échanges

### **Thématique 3. Modalités de prise en charge de la démarche :**

#### **Questions à aborder**

- ◆ Comment les encadrants techniques perçoivent la démarche VAE, selon vous ?
- ◆ Quel est le lien entre l'accompagnement VAE et l'accompagnement « classique » en SIAE ? (Les outils, la démarche)
- ◆ Comment questionner les salariés sur leur parcours et la place de la VAE dans leurs choix professionnels ? (Prise de contact, entretiens présentiels, individuel/collectif...)

#### **Cadre réservé à la restitution des échanges**

#### **Autres commentaires :**

## Grille thématique d'entretien – "salarié.e.s"

*Appui à la mutualisation et capitalisation des pratiques autour des projets collectifs de VAE pour les salariés des SIAE : Recueil des projets et leur mise en place au niveau départemental.*

**Nom de la structure :** Cliquez ici pour taper du texte.

**Nom et fonction de l'interlocuteur :** Cliquez ici pour taper du texte.

**Nom du Consultant :** Cliquez ici pour taper du texte.

**Date du RDV :** Cliquez ici pour entrer une date.

### Rappel des Objectifs :

- Recueillir le retour d'expérience du parcours VAE
- Identifier les enjeux, les freins et les leviers

### Thématique 1. Fiche signalétique :

#### Questions à aborder

- ◆ Age ?
- ◆ Quel était votre poste dans la SIAE ?
- ◆ Quel diplôme avez-vous visé ?
- ◆ Quel est votre nouveau travail (s'il y en a un) ?
- ◆ Combien de temps avez-vous été DE ? En recherche d'emploi avant l'arrivée en SIAE ?

#### Cadre réservé à la restitution des échanges

### Thématique 2. L'entrée sur le dispositif et les représentations :

#### Questions à aborder

- ◆ Est-ce que vous aviez connaissance de la VAE avant ?
- ◆ Pourquoi avez-vous choisi de faire une VAE ?
- ◆ Depuis combien de temps étiez-vous dans la SIAE avant d'entamer le parcours VAE ?
- ◆ Est-ce qu'on est venu vous chercher ? Volontaire ?
- ◆ Comment imaginiez-vous la VAE avant et maintenant ?
- ◆ Comment avez-vous appréhendé la VAE (vous avez eu envie, c'est une chance, compliqué ?)

#### Cadre réservé à la restitution des échanges

### **Thématique 3. Le parcours et l'accompagnement :**

#### **Questions à aborder**

- ◆ Comment s'est passé votre parcours VAE ?
- ◆ Comment avez-vous été suivi ? (qui a fait quoi)
- ◆ Est-ce qu'il y a eu assez d'interlocuteur, trop ? Comment avez-vous ressenti cet accompagnement (suffisant, insuffisant) ?
- ◆ Est-ce que pour vous le temps était suffisant, trop long ?
- ◆ Les étapes étaient assez bien expliquées ?
- ◆ Quelles ont été vos difficultés ? Les avantages de cette VAE ?

#### **Cadre réservé à la restitution des échanges**

### **Thématique 4. Le après VAE :**

#### **Questions à aborder**

- ◆ Est-ce que vous avez obtenu votre titre ? (si non ou partiel pourquoi ?)
- ◆ Avez-vous retrouvé du travail sur le marché de l'emploi "classique" ? Si non, pourquoi ? Quels sont les freins ?
- ◆ Est-ce que vous recommanderiez ce parcours à votre entourage, ou quelqu'un d'autre ? Si non, pourquoi ? Quels sont les freins ?

#### **Cadre réservé à la restitution des échanges**

#### **Autres commentaires :**

**Cette démarche d'appui a été réalisée par l'AFPA  
dans le cadre de ses missions nationales de service public  
à la demande de la Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi,  
du Travail et des Solidarités (DREETS) d'Auvergne-Rhône-Alpes.**

**Interlocuteurs :**

**DREETS Auvergne-Rhône-Alpes**

**Isabelle JOURDAN-CAMPIGLI**

Chargée de projets, Département Compétences et Qualifications  
Service « Branches et compétences »  
[Isabelle.jourdan-campigli@dreets.gouv.fr](mailto:Isabelle.jourdan-campigli@dreets.gouv.fr)

**AFPA**

**Andréa GRILLI**

Consultante en transitions professionnelles  
Direction de l'Ingénierie et Innovation  
[andrea.grilli@externe.afpa.fr](mailto:andrea.grilli@externe.afpa.fr)  
06.26.40.66.55

**Anna THIRIOT**

Consultante en transitions professionnelles  
Direction de l'Ingénierie et Innovation  
[anna.thiriot@afpa.fr](mailto:anna.thiriot@afpa.fr)  
06.20.49.60.48

**Yoann MARSZALEK**

Chargé de mission  
Direction de la prospective  
Direction de l'Ingénierie et Innovation  
[yoann.marszalek@afpa.fr](mailto:yoann.marszalek@afpa.fr)  
07.60.53.66.89

