

>> Formation

>> L'AUTEUR
GIPSALe Gipsa précise **les modalités de la VAE**

Le Gipsa* précise les modalités de la validation des acquis de l'expérience pour les auxiliaires vétérinaires. Le vétérinaire employeur est en effet concerné. Il doit notamment compléter la demande de prise en charge de l'OPCA PL. Son soutien moral et professionnel est une aide pour le salarié.

Votre salarié a entrepris une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE). Répondant à une demande de la branche professionnelle, le Gipsa* informe les confrères sur ce dispositif.

Mon salarié a-t-il le droit de valider ses acquis ?

Votre salarié a le droit de présenter une VAE** dès qu'il a cumulé 3 ans équivalent temps complet d'expérience professionnelle et/ou personnelle, consécutifs ou non, en réalisant les activités en lien avec la certification demandée (auxiliaire vétérinaire qualifié ou auxiliaire spécialisé vétérinaire).

En quoi suis-je concerné en tant qu'employeur ?

Votre salarié vous sollicitera pour compléter la demande de prise en charge de l'OPCA PL. En effet, la branche professionnelle finance les frais occasionnés par la VAE mais uniquement si cette démarche est menée jusqu'au bout. Toute démarche interrompue ne fait l'objet d'aucune prise en charge. C'est pourquoi le Gipsa demande à votre salarié un chèque de caution pour les frais de dossier et d'accompagnement engagés, qui est restitué une fois le dossier présenté en jury.

L'OPCA PL prend en charge les trois jours de congé VAE prévus par la loi pour un dossier mené à son terme (voir prise en charge OPCA) et les frais de déplacement forfaitisés liés à la journée de regroupement (consulter l'OPCA). Les remboursements OPCA se feront après la délibération du dossier.

Ai-je le droit d'intervenir sur le choix de la certification demandée ?

Votre salarié se positionne sur la certification de son choix sans que vous puissiez intervenir car il s'agit d'une démarche personnelle. Le Gipsa n'a pas, lui non plus, vocation à décider ou imposer un choix au candidat, il a exclusivement un rôle d'information et de conseil en invitant le candidat :

- à **consulter** les référentiels métiers correspondant aux deux échelons afin de vérifier qu'il réalise bien toutes les activités attendues ;
- à **s'interroger** sur son niveau de compétences et d'autonomie en lien avec la certification demandée.

Le Gipsa ne fait compléter aucun questionnaire et ne porte aucune appréciation. Il prévient que le choix doit être mûrement réfléchi afin que le candidat aille vers la réussite. Suite à une autoanalyse de son poste et de ses capacités, votre salarié fait la demande écrite de VAE en précisant la certification qu'il souhaite présenter.

En quoi consiste la VAE ?

Si son dossier est recevable, après son entretien de motivation et après s'être positionné sur une certification, votre sala-

rié entre dans le dispositif VAE, qui comporte plusieurs phases :

- **La rédaction** accompagnée du dossier VAE, soit manuscrite sur support papier, soit sur CD informatique, soit sur une plateforme Internet (asvae.net). Le candidat doit renseigner des informations personnelles, le ou les contextes de travail et ses expériences en lien avec la certification demandée. Des questions ciblées l'aident à structurer son dossier.

L'accompagnement comprend un regroupement « présentiel » d'une journée, un accompagnement personnalisé pendant la production du dossier et une préparation à l'entretien téléphonique avec le jury.

«L'OPCA PL prend en charge les trois jours de congé VAE prévus par la loi pour un dossier mené à son terme et les frais de déplacement forfaitisés liés à la journée de regroupement.»

L'objectif de l'accompagnement est d'apporter une aide méthodologique à la constitution du dossier, de faire réfléchir le candidat à l'ensemble des compétences qu'il a développées et exercées, de maintenir sa motivation et de lui permettre de finir son dossier dans un temps raisonnable.

L'accompagnateur doit interpellier le candidat uniquement sur la forme, non sur le fond. C'est pourquoi il n'est généralement pas issu du secteur vétérinaire. Son objectif est d'amener votre salarié à formaliser un dossier représentatif de sa propre expérience, de ses activités et de ses connaissances, mais surtout pas de corriger ou de compléter son dossier.

- **La présentation** du dossier devant un jury : conformément à la loi, il est constitué de quatre membres : un vétérinaire employeur, un ASV salarié, deux experts formateurs. A la lecture du dossier, chaque membre du jury va rechercher toutes les activités en lien avec la certification demandée, ainsi que les éléments lui permettant d'apprécier les compétences du candidat.

C'est pourquoi le dossier doit être le plus complet possible. Le candidat doit donc avoir détaillé non seulement ses activités mais aussi la manière dont il les réalise (ce qu'il fait, comment et pourquoi). Les membres du jury peuvent, lors d'un entretien téléphonique avec le candidat, rechercher des éléments complémentaires ou demander des explications afin de mieux appréhender la compétence du salarié en lien obligatoirement avec les expériences décrites dans le dossier.

- **La validation** suite à la délibération du jury : elle peut être totale ou partielle. En cas de validation partielle, le jury pointe les compétences sur lesquelles il n'a pas pu se prononcer faute d'éléments suffisants et propose au salarié de compléter son expérience professionnelle. Le salarié a cinq ans pour apporter la preuve des compétences notées absentes ou insuffisantes au moment de la première délibération. Dès qu'il estime être prêt, il doit présenter un dossier complémentaire, abordant uniquement les domaines non validés, qui sera présenté lors d'un second jury.

Le second jury examine le dossier complémentaire et prend alors une décision définitive par rapport au dossier présenté : certification ou non du salarié.

En application de la loi, le salarié qui n'a pas obtenu la certification après un second jury a toujours la possibilité de faire une nouvelle demande de VAE (qui ne sera pas prise en charge par la branche professionnelle) ou de demander des équivalences d'unités de compétences et d'obtenir les unités manquantes en présentant les épreuves certificatives correspondantes.

Puis-je aider mon salarié ?

Le soutien de son employeur (ne serait-ce que moral) est une aide pour le salarié. Vous ne devez pas intervenir dans le dossier puisqu'il s'agit d'une production personnelle de votre salarié, qui s'est engagé à décrire son expérience professionnelle avec son propre langage (un dossier rédigé par une tierce personne est considéré comme une fraude). En revanche, vous pouvez lui apporter une aide concrète en lui proposant des actions de formations théoriques et pratiques, que vous assurez vous-même ou déléguez à un organisme de formation, dans les domaines qui vous semblent les moins maîtrisés.

Pourquoi ne puis-je pas porter une appréciation sur mon salarié ?

La loi l'interdit car votre jugement ne saurait être impartial.

Pourquoi mon salarié n'a-t-il obtenu qu'une validation partielle ?

Le jury ne peut certifier toutes les compétences de la certification demandée que s'il en a trouvé les preuves dans le dos-

sier. Si votre salarié n'a pas obtenu la validation totale, cela ne remet pas en cause sa compétence globale mais signifie plutôt qu'il ne réalise peut-être pas toutes les activités, qu'il a peut-être mal choisi la certification demandée, n'a pas abordé dans son dossier certaines activités, n'a pas apporté assez d'éléments concrets ou de détails permettant au jury d'apprécier sa compétence (à l'écrit et à l'oral) ou a manifesté une méconnaissance de certaines informations ou de certaines techniques ou a commis des erreurs en les détaillant.

Dans tous les cas, le salarié pourra dans les cinq ans apporter la preuve de ses nouvelles compétences acquises, quand il se sentira prêt, après avoir approfondi les activités concernées.

S'il le souhaite, il pourra compléter son expérience par une formation. Cette formation pourra être apportée par son employeur ou l'équipe avec laquelle il travaille, par une documentation personnelle ou par un organisme de formation.

Mon salarié peut-il ne jamais obtenir la certification choisie ?

Oui, s'il n'occupe pas un poste polyvalent ou si la certification demandée ne correspond pas à son activité (ASV demandé alors qu'il exerce le métier AVO).

Les résultats montrent que 70 % des candidats sont certifiés lors du premier jury. ■

**Gipsa : Groupement d'intérêt public formation en santé animale.*

*** Loi VAE du 24 mai 2000, publiée au Journal officiel du 18 janvier 2002.*

>> Encore plus d'infos !

Contactez le service certification du Gipsa : tél. : 04.42.93.72.49.



Pierre Laines

Le salarié se positionne sur la certification de son choix sans que le vétérinaire employeur puisse intervenir car il s'agit d'une démarche personnelle.