

## Quelles pratiques pour développer la formation de base dans les services publics, les entreprises et faciliter l'accès à la validation des acquis de l'expérience ?

### La validation des acquis de l'expérience des personnes en situation d'illettrisme

[Groupe national](#)

#### Résumé :

Le groupe de travail, composé de membres issus de la sphère privée et de la sphère publique, après étude et analyse de différentes modalités de VAE et d'accompagnement (Ministère du travail, E.N., etc.) s'est interrogé sur la possibilité d'accès des adultes en situations d'illettrismes à une VAE par le moyen de ces dispositifs. La possibilité, voire la nécessité, de reconnaître et de certifier les compétences acquises apparaissent consensuelles mais la mise en œuvre s'avère complexe et problématique.

Ainsi, les modalités de validation propres à chaque certificateur ont été analysées et elles ont permis d'élaborer un questionnement large et cohérent. En particulier, celui de l'information et de la motivation des publics en situations d'illettrisme à l'égard de la VAE, celui de la place, du rôle et de la forme de l'écrit dans le processus de validation, celui de la nature et de la forme des accompagnements liés à une professionnalisation des acteurs de la VAE...

Le groupe a travaillé ensuite à repérer les freins ou les leviers individuels ou institutionnels favorisant l'accès de ce public aux différentes modalités de validation comme la durée du processus et le travail personnel ou la difficulté de construire des parcours de validation/formation en matière de frein ou la mise en place de politique volontariste en matière de levier.

A l'issue de ce travail collectif, le groupe a produit des recommandations visant à faciliter l'usage de la VAE aux adultes en situations d'illettrisme en veillant toutefois en le maintenir dans le processus de droit commun. Ces préconisations seront présentées en atelier.

Le groupe de travail était constitué d'une forte représentation d'OPCA directement concernés par la validation des acquis de l'expérience des salariés de premier niveau de qualification de leurs adhérents, de représentants de certains CARLI, de valideurs et de quelques autres acteurs concernés par le thème.

Une telle composition souligne l'intérêt par le monde professionnel pour cette opportunité offerte par la loi de 2002. En conséquence, le groupe de travail a conduit des débats riches débouchant sur un ensemble de recommandations.

Une première journée a été consacrée à organiser le travail et à engager les premières réflexions/observations. En bref, l'occasion d'une confrontation des représentations et des pratiques et celle d'un premier questionnement collectif.

Après avoir fait le constat que les publics de niveau infra V étaient souvent éloignés des dispositifs de VAE et que ces dispositifs n'étaient pas toujours adaptés à ce public.

Afin de construire notre questionnement nous avons étudié divers dispositifs : AFPA (Lyon), Uniformation (Centre), DAVA (Orléans), Danone, CQP : particulier employeur, CQP : Forcemat...

Les principales questions en débat furent :

- La VAE et a fortiori la certification constituent-elles un levier pour l'apprentissage et l'activité professionnelle, une occasion de relance et de dynamisation des personnes et des processus d'apprentissage ?
- Quels enjeux pour ces personnes et les entreprises où elles travaillent ?
- Comment faire évoluer les procédures de VAE existantes pour les rendre plus accessibles au public en situations d'illettrisme ?
- Comment organiser l'accompagnement de ces publics et quelle place éventuelle la formation doit-elle prendre et quand (amont, aval, en cours de VAE) et à partir de quels supports ?
- Quels sont les déclencheurs institutionnels de la VAE (ex : travail à domicile et DEVAS, qualité...)
- Quelles spécificités d'accès (absence de droit) et de reconnaissance des compétences par la VAE dans les fonctions publiques ?
- La VAE peut-elle (doit-elle) devenir un outil de gestion des ressources humaines dans le cadre d'une GPEC ?
- Place et opportunité d'intégrer le CFG comme une étape dans une VAE ?
- Comment penser la VAE, non pas comme une fin mais comme une étape dans un parcours d'apprentissage et de qualification ?
- Quelle prise en charge de l'accompagnement pour les demandeurs d'emploi et dans quelle durée ?
- Comment informer les entreprises et les individus sur le droit à la VAE, en d'autres termes comment faire émerger la demande ?
- Quels profils et quelle formation pour les accompagnateurs d'adultes en situations d'illettrisme ?

Suite à ce questionnement, il a été convenu dans un premier temps de faire le tour des pratiques et des dispositifs de VAE existant afin de mieux en percevoir les limites et les adaptations nécessaires pour les publics en situations d'illettrisme.

Dans un second temps de nous interroger sur :

- les motivations des personnes et des entreprises pour s'engager dans une démarche de VAE,
- l'appui aux accompagnateurs,
- les freins, les leviers et les pistes de développement de la VAE,
- la formalisation de préconisations collectives.

Des présentations de dispositifs de VAE sont nées de nouvelles questions ?

- Quelle nature et quelle forme doit-on donner à la preuve, en d'autres termes quelle place de l'écrit dans la VAE ?
- Place et valeur de l'oral dans la manifestation de la preuve ?
- Extension, limite (et danger) de la démarche de validation des titres en situation de travail réelle ou reconstituée ?

- Comment intégrer la VAE dans un projet personnel et professionnel ?
- Quelle composition et quelle formation pour les jurys face à une nouvelle forme d'évaluation ?
- Comment adapter la démarche de VAE à des niveaux infra V éloignés de l'écrit et de ses formes académiques ?
- Quels outils mobiliser, adapter ou à créer (entretien d'explicitation par exemple),
- Doit-on organiser des remises à niveau ou des pré-qualifications en amont de la VAE afin d'y préparer les candidats ?
- Comment gérer l'amplitude temporelle entre l'entrée dans une démarche de VAE et l'accès au titre ou au diplôme ?
- Quelle reconnaissance par les entreprises et dans les conventions collectives de ces validations et de l'engagement personnel qu'elles supposent ?
- Quelle ingénierie autour de la validation (Bilan, VAE, accompagnement, formation amont/aval, suite du parcours formatifs...).
- Quel partenariat entre les certificateurs, les OPCA, et les organismes de formation ?
- Comment organiser un premier accueil-information efficace et motivant pour les candidats à une VAE ?
- Comment adapter le dossier/support de VAE aux publics en situations d'illettrisme ?
- Comment préparer les candidats à l'entretien avec le jury ?
- Doit-on préconiser un accompagnement spécifique (forme, durée, prise en charge) pour ces publics en garantissant la valeur des diplômes et l'égalité de traitement (discrimination positive) ?
- Quelle mobilisation des APP et des AFB dans l'accompagnement ?

On le voit les questions sont nombreuses et les réponses encore largement à construire.

Lors de notre quatrième journée, nous avons tenté de faire émerger les freins et leviers de la VAE et de dégager quelques pistes de développement.

Les freins :

- Informations du public en situations d'illettrisme (salariés, DE...),
- Informations des entreprises et du service public de l'emploi,
- Démarches différentes selon les certificateurs,
- Parcours difficile : PRC, choix du diplôme ou titre, organisme certificateur, prise en charge, dossier, accompagnement, jury, poursuite du cursus,
- Durée du processus et travail personnel,
- Relation des entreprises et des OPCA avec les certificateurs,
- Lien entre la VAE, la qualification et la rémunération,
- Financement d'un accompagnement spécifique par les entreprises et/ou les OPCA,
- Rôle et place de l'écriture dans certains dispositifs,
- Accompagnement insuffisant et à renforcer,
- Formations des informateurs,

- Engagement personnel (psychologique et social) de la personne.

#### Les leviers

- Implication politique et financière des branches, du FSE, de l'Etat (EDDF), etc.,
- Réseau collaboratif des OPCA,
- Articuler la VAE au DIF, au plan, à la période de professionnalisation, au CIF dans le cadre d'un parcours de qualification,
- Relations étroites et coopération avec les certificateurs,
- Accompagnement des candidats et formation d'appui (APP, AFB),
- Développement du chéquier validation pour les DE (Ile de France, Bretagne),
- Améliorer l'information sur la VAE,
- Utiliser la VAE comme outil de RH (GPEC, démographie des emplois)
- Sensibiliser les hiérarchies intermédiaires,
- Informer et former les jurys,
- Articuler la VAE en lien le développement local (bassin d'emploi),
- S'adapter aux nouvelles exigences réglementaires (certification, qualité) : VAE, outil de régulation professionnelle,
- Pour les DE, faire de la VAE un outil d'accompagnement dans l'emploi,
- Prise en compte dans les concours de la fonction publique de la VAE.

Nous avons aussi dégagé quelques recommandations/préconisations :

- Adapter les procédures au public en situations d'illettrisme (temps, durée, prise en charge) sans l'exclure du droit commun (utilisation d'un tiers scripteur),
- Sensibiliser les entreprises et ses hiérarchies y compris de proximité,
- Travailler sur des préconisations des jurys dépassant les savoirs de base,
- Réfléchir aux modes de reconnaissance sociale de la VAE dans les entreprises pour ce public,
- Veiller à offrir des suites de parcours formatif

Réunion du 8 mars 2005

## **1<sup>ère</sup> diapo : Problématique**

Tout le groupe considère qu'il est possible d'utiliser la VAE avec les publics en situations d'illettrisme et de les conduire à la certification et à la qualification (partielles)

Mais il s'agit d'en faire un outil de "plus value" dans la lutte contre l'illettrisme. Il y a en effet un risque que cette possibilité devienne une nouvelle machine à exclure (dossier, place de l'écriture et de la lecture, nature de l'expérience, certification obligatoire pour tout type d'emploi...)

Il convient donc d'améliorer l'accès à la VAE et d'interroger les pratiques pour ce public voire d'améliorer significativement l'accompagnement

La VAE comme un nouvel outil de régulation sociale et professionnelle n'a-t-elle pas plus de chance de fonctionner que sur le seul droit individuel ?

C'est-à-dire articulée à des politiques de l'emploi (branches, entreprises, territoires)

Néanmoins, il semble essentiel de conserver le dispositif de droit commun pour ces publics mais en l'améliorant

## **2<sup>e</sup> diapo : Sensibiliser et motiver vers la certification**

- les utilisateurs : candidats à la VAE
- les prescripteurs : OPCA, entreprises, territoires...
- les décideurs : individu, chef d'entreprise, intermédiaire de l'emploi (ANPE, PAIO, PRC, CCI, etc.)
- les certificateurs : ministères, branches...

Et d'autres acteurs : élus, partenaires sociaux...

## **3<sup>e</sup> diapo : Préparer en amont l'accès à la VAE (condition de réussite 1)**

- accueillir les candidats et clarifier la demande
- valoriser l'expérience
- faire émerger et verbaliser les compétences et les savoirs
- aider à lever les freins psychologiques et sociaux (s'autoriser à)
- définir une stratégie de VAE (avant, pendant, après) avec le candidat

D'où l'importance de l'accueil assuré par les PRC, les RH, OPCA, Associations, ANPE, PAIO

(à doter de moyens ad hoc)

#### **4<sup>e</sup> diapo : Recevabilité de la demande (condition de réussite 2)**

- Difficulté liée aux 3 ans d'expérience en lien avec une certification :
  - . expérience déclarée et prouvée (travail au noir, etc.)
  - . expérience domestique
  - . expérience parcellaire et parcours erratique.
    - pré-requis (lecture, écriture...)
    - en cas de non recevabilité : définir des alternatives (logique de la réussite)
    - explicitation du motif du refus

#### **5<sup>e</sup> diapo : Accompagnement de la VAE (cadre légal) (condition de réussite 3)**

- faire s'approprier le dossier par le candidat
- faire se distancier le candidat (conceptualisation)
- faire verbaliser les compétences et les savoirs mobilisés
- adapter le niveau de performance écrite au niveau de la certification visée
- démultiplier les supports possibles de restitution de l'expérience (objet, vidéo, transcription...)
- préparer au jury

#### **6<sup>e</sup> diapo : Accompagner en aval (condition de réussite 4)**

En cas de certification partielle

- formaliser clairement les préconisations
- expliquer les conséquences de la délibération
- adapter l'offre de formation
- assurer le suivi de la prescription
- trouver les financements en fonction des individus
- organiser le lien entre le référent (suivi) et le jury
- adapter les processus d'inscriptions et les procédures administratives

#### **7<sup>e</sup> diapo : Professionnaliser les acteurs**

- les informateurs : situations d'illettrisme et VAE
- les accompagnateurs : cahier des charges adapté et mise en réseau
- les membres de jury : exiger un niveau de performance en lien avec les attendus de la certification
- les référents (suivi post jury) : suivre les prescriptions
- les formateurs : intégrer la VAE dans l'ingénierie de formation
- les entreprises : intégrer la VAE dans la logique RH

## **8<sup>e</sup> diapo : Travailler en partenariat**

(à construire)

## **9<sup>e</sup> diapo : Préconisation et mise en perspective**

- veiller à la qualité de l'information et de l'accueil
- adapter les procédures au public en situations d'illettrisme (temps, durée, prise en charge) sans l'exclure du droit commun
- intégrer tous les types d'expérience
- sensibiliser les entreprises et ses hiérarchies y compris de proximité
- favoriser l'accès à la VAE des demandeurs d'emplois (financement)
- travailler sur des préconisations des jurys dépassant les savoirs de base et le retour en formation
- assurer une offre de formation et un suivi
- veiller à offrir des suites de parcours formatif mixte (alternance)
- réfléchir aux modes de reconnaissance sociale de la VAE dans les entreprises
- privilégier l'accès à la qualification

## **Conclusion : faire de la VAE un outil de lutte contre l'illettrisme**

Ont participé à ce travail national :

Khaled ABICHOU, ICI et LA, Evry Ile de France  
Nadir BENSMAIL, DGEFP  
Jean-Louis BLANC, UNSA Education  
Aline BOMBA, Uniformation  
Pierre-Emmanuel BORE, BPS, Labège, Midi-Pyrénées  
Jocelyne BOURNAT, DR ADECCO, Meun/Loire Centre  
Danielle COLOMBEL, chargée de mission régionale illettrisme Haute-Normandie  
Nathalie DELORME, AGEFOS PME  
Frédéric DESSAGNES, AGEFOS PME Rhône-Alpes, Antenne Ardèche,  
Laurent DURAIN, GREF BRETAGNE, Rennes, Bretagne  
Pierrette ECHARD, HABITAT Formation  
Sylvain EXERTIER, HABITAT Formation  
Guy FAUCONNET, OPCAREG Rhône-Alpes  
Françoise GAUTIER ETIE, CNFPT  
François GRAUVOGEL, FORCEMAT  
Laurence KOPELMAN, Groupe Danone  
Dominique LECONTE, LU France  
Philippe LOUVEAU, Chantier Ecole  
Thérèse MAJCHRZAK, Centre AFPA, Rillieux La Pape Rhône-Alpes  
Frédéric MICLO, CNFPT  
Jean-Charles MONNET, DR AFPA, Rhône-Alpes  
Jean-Christophe RALEMA, chargé de mission régional illettrisme Centre  
Nathalie RAMASSAMY, DAVA, Orléans Centre  
Maria Dolorès RODAS, DGEFP  
Josiane TESSIER, CEREQ  
Elisabeth TOLLU-ESSAUTIER, FORMA HP

Expert : Hugues LENOIR Enseignant chercheur à l'Université Paris X  
Réfèrent : Hervé FERNANDEZ Secrétaire Général Anlci