



**L'accès à la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)
des personnes en situations d'illettrisme**

*Actes de la journée des Mardis des Professionnels
du 25 Novembre 2005
à la Cité des Métiers (Marseille)*

Journée organisée par
Le Centre Ressources Illettrisme de la région PACA

Animée par Dominique OLLIVIER et Christiane BARNEAUD (Trans'versales)

L'accès des personnes en situations d'illettrisme à la VAE

le vendredi 25 novembre 2005 à la Cité des Métiers

4-10 Rue des Consuls 13002 Marseille

Journée animée par

Dominique OLLIVIER et Christiane BARNEAUD, Trans'versales

9h30 Accueil

9h45 Ouverture de la journée par Joëlle ARNODO, C.R.I.-Région PACA

10h Hugues LENOIR, Université Paris X

La validation des acquis de l'expérience des personnes en situation d'illettrisme : données de cadrage

10h30 *Table ronde n°1 L'information*

Jean-François COTTAVOZ, Formation Info PACA

Régis GUILLEMETTE, Espace Compétences

Lisette FRECCERO, Agefos-pme

Aline BOMBA, Uniformation

Françoise GAUTIER-ETIE, CNFPT

11h30 Débat avec les participants

12h-14h Pause déjeuner

14h *Table ronde n°2 L'accompagnement*

Pierre BEHAR, Association Provençale d'Aide aux Familles

& Michèle BARRACO, Pôle « formations sociales » La Cadenelle

Fettoum BOUAZA, CPE & Mme DALMON, CAT La Valbarelle

Pierre CHAMPEIX, Pain et Partage

Hidier NAIM, APAD & Gisèle BELLIERE, SIGMA Formation

Pierre ROCHE, Céreq

15h00 Débat avec les participants

15h30-15h45 Pause

15h45 *Table ronde n°3 Les modalités de validation*

Colette ROUSSEAU, CFPPA de Carpentras

Daniel HUBY et Jean-Serge FENSCH, FAFSEA

M. BARBAGLI, Dispositif académique de validation

Stanislawa BENTABET, DR AFPA

Olivier LIAROUTZOS, Observatoire régional des métiers

16h45-17h Débat et conclusion

Ouverture de la Journée

Joëlle ARNODO, directrice du Centre Ressources Illettrisme de la région PACA

Bonjour à tous et merci de votre présence. En ouverture de cette rencontre je voudrais vous présenter la façon dont s'est construite cette journée au Centre Ressources Illettrisme, quels en sont les enjeux pour nous et comment les données nationales et régionales vont s'articuler tout au long de nos échanges.

Nous avons commencé à nous préoccuper de validation des acquis en 2002, avec la création d'un groupe de travail sur les compétences spécifiques des formateurs en formation de base et sur le développement de la VAE pour les formateurs. Ce groupe a permis deux ans plus tard le montage, en partenariat avec l'Université d'Avignon, de modules de lutte contre l'illettrisme intégrés à la licence professionnelle « Formateurs d'adultes ».

Si je fais le parallèle avec l'accès des apprenants de faible niveau à la VAE, c'est que sur le versant formateur comme sur le versant apprenant, l'enjeu est le même, à savoir faire reconnaître des connaissances et des compétences acquises par l'expérience. La différence est toutefois de taille du point de vue du niveau de diplôme visé, puisque pour les formateurs nous sommes passés directement à un niveau III alors que ce niveau est bien inférieur chez les personnes en difficulté, du point de vue également des emplois occupés et des représentations de la formation, de l'accès à la certification.

Il est courant et vous le savez en tant qu'acteurs de terrain, de décrire les personnes en situation d'illettrisme en creux par rapport à des insuffisances, à des manques, à des difficultés. Or ces dernières ne manquent pas dans les démarches de VAE, y compris pour les personnes qui maîtrisent les savoirs de base. Elles concernent l'accès à l'information, la compréhension de la démarche, l'implication dans la durée, la formalisation, le travail d'explicitation. On se représente donc a priori l'engagement dans une démarche de VAE pour des personnes ayant des difficultés en communication orale et écrite comme un parcours du combattant que représente a priori.

S'il est vrai que des obstacles existent, des témoignages aujourd'hui nous montreront que des personnes de faible niveau ou en situation d'illettrisme se sont lancées dans cette démarche. Des initiatives sont soutenues par des OPCA et des dirigeants d'entreprises, une information de premier niveau s'organise, illettrisme et VAE ne sont pas nécessairement incompatibles.

L'intérêt du Centre ressources illettrisme de la région PACA pour ce sujet est aussi lié à un groupe de travail national animé par Hugues LENOIR dans le cadre du Forum International des Pratiques de l'Agence Nationale de Lutte contre l'Illettrisme (ANLCI) organisé à Lyon en avril 2005. Ce groupe a réalisé un rapport à partir d'expériences, de témoignages. Il a produit des recommandations, et Hugues LENOIR introduira nos échanges par la restitution de ce travail et les nouvelles possibilités offertes par la loi de modernisation sociale. Il interviendra aussi tout au long de la journée en tant qu'expert sur cette question et conclura notre rencontre.

Avec Dominique OLIVIER, Christiane BARNAUD que je vous présente à ma droite, nous avons organisé également la journée en essayant de réfléchir aux questionnements qui se posent tout au long des étapes d'une démarche de VAE sous forme de trois tables rondes :

- l'information : comment faciliter l'accès, faire connaître les relais et les outils d'information ;
- l'accompagnement : quel accompagnement spécifique faut-il proposer à des personnes en situation d'illettrisme, comment les soutenir ;
- les modalités de validation : quels liens faire entre savoirs professionnels, savoirs de base, compétences et certifications ;

Est-ce que d'autres modalités que l'écrit pour les personnes en difficulté dans ce domaine sont envisageables, voire souhaitables ? Faut-il adapter la démarche VAE à ce type de public, à ses difficultés ou au contraire élever le niveau de ces personnes, et faire en sorte qu'elles soient en capacité de formaliser leurs expériences ?

Nous aborderons ces questions et y réfléchirons tout au long de cette journée. L'objectif pour nous est de vous informer sur la démarche, de permettre aux acteurs de terrain d'intégrer cette possibilité dans leur pratique avec des publics de bas niveaux, d'en saisir les enjeux mais aussi les dérives possibles - Hugues LENOIR nous en parlera tout à l'heure.

Le but est aussi pour nous de faire se croiser différents réseaux de professionnels et vous êtes nombreux aujourd'hui à être issus de ces différents réseaux, d'aborder la question sous plusieurs éclairages et témoignages - ceux des acteurs de l'insertion, de la formation, des OPCA, des entreprises, des services valideurs -, mais aussi d'engager des collaborations et des travaux à la suite de cette rencontre.

Je vous souhaite une bonne journée et passe la parole à Hugues LENOIR.

Bonjour. Je vais introduire cette journée marseillaise sur la Validation des Acquis de l'Expérience. Vous avez vécu des expériences sociales riches en mouvements ces derniers temps, je vais essayer, moi, de voir comment l'expérience de personnes réputées en situation d'illettrisme pourrait dans un certain nombre de cas être valorisée et reconnue par l'ensemble de la société. Avec la question que soulevait Joëlle ARNODO, c'est vrai qu'on a eu trop tendance ces dernières années à avoir une description en creux des adultes en situation d'illettrisme parce qu'ils n'avaient pas, parce qu'ils ne savaient pas, parce qu'ils ne connaissaient pas ou ne pouvaient pas faire. Depuis quelques années et particulièrement depuis la mise en place de l'Agence Nationale de Lutte Contre l'Illettrisme la définition a été d'une certaine manière retournée, puisqu'il est considéré aujourd'hui que ces adultes-là, bien qu'ayant quelques difficultés ou des difficultés prononcées en matière d'usage de l'écrit, d'usage de la lecture voire du calcul sont riches de compétences et de potentialité. Je pense que ce retournement de posture des observateurs des adultes en situation d'illettrisme est extrêmement important.

Au-delà de cela et pour introduire le propos de la journée, je souhaiterais rappeler que la Validation des Acquis de l'Expérience, pour ce public-là mais pour beaucoup d'autres, ne se limite pas simplement à un processus, une loi et des procédures. C'est sans doute important mais ces processus, ces lois et ces procédures sont au service d'un certain nombre d'enjeux. Je crois d'abord qu'on ne peut pas déconnecter la question de la Validation des Acquis de l'Expérience de la place que les sociétés dites développées veulent tenir aujourd'hui et demain dans le monde. L'idée c'est de dire, plus les gens seront cultivés, compétents et qualifiés plus les pays dits développés pourront continuer à élaborer un certain nombre de processus, à découvrir un certain nombre de systèmes pour que ce rang dans les sociétés du Nord puisse être maintenu. En gros on va avoir des laboratoires d'idées ici, donc pour produire des idées il faut des gens qui ont été longuement formés et compétents et des laboratoires de production qu'on peut, jusqu'à des jours prochains au moins, délocaliser extrêmement loin. Donc il y a un enjeu national et international en termes de montée en compétences et en savoirs de l'ensemble des populations du Nord. Et je crois que la Validation de l'Acquis de l'Expérience s'inscrit pour une part dans cette logique-là. Peut-être moins pour les adultes en situation d'illettrisme que pour d'autres, mais il y a cet enjeu-là.

Deuxième enjeu qu'il me faut souligner avant d'aller plus loin, c'est la question d'enjeu individuel. C'est vrai que dans nos sociétés, et on en a vu un certain nombre d'exemples un petit peu chauds ces dernières semaines, un certain nombre de personnes, quelle qu'ait été leur activité, est en manque de reconnaissance. Et la Validation des Acquis de l'Expérience est peut-être d'une certaine manière une modalité de retrouver de la dignité dans notre société. Aussi bien de la dignité par rapport à ses activités sociales que de la dignité par rapport à ses activités professionnelles. Puisque là aussi il faut souligner que la loi de 2002 a réouvert la loi de 92 en sortant la question de la Validation des Acquis de l'Expérience de ce carcan du professionnel qu'était la VAP. Ce qui nous permettrait sans doute, et là on a trop tendance à l'oublier, à essayer de travailler avec les adultes en situation d'illettrisme aussi bien sur leurs acquis au travail - et on verra peut-être dans la journée que ça peut poser un certain nombre de

problèmes – qu’à partir de leurs acquis sociaux. Puisque si ces gens ont des compétences acquises dans le monde du travail, ils ont sans doute des compétences sociales qu’on pourrait éventuellement valoriser et mettre en lien avec des compétences ou des savoirs requis par telle ou telle certification. Je pense que pour ces publics-là en particulier, on nommait trop souvent cette dimension de la compétence sociale, voire de la qualification sociale telle que la nommait Bertrand SWARTZ en son temps.

Enjeu individuel extrêmement important et des enjeux aussi tout à fait importants du point de vue des organisations. Françoise GAUTIER en parlera peut-être tout à l’heure, le CNFPT et la fonction publique territoriale commencent à réfléchir à la question de la Validation des Acquis. D’autres endroits y réfléchissent pour des raisons d’organisation. Au CNFPT ce serait à la fois pour valoriser des personnels de niveau 5, mais aussi parce que du fait de l’érosion démographique un certain nombre de personnes vont partir et qu’il va bien falloir remplacer un certain nombre des partants. Une façon de les remplacer peut être de relancer l’ascenseur social dont on parle beaucoup et qui visiblement est un peu grippé ces dernières années. La Validation des Acquis est un mode de reconnaissance de la compétence, avec une certification à la clé, laquelle peut permettre de prendre des responsabilités ou de vivre une promotion au travail ou ailleurs qui n’est pas négligeable.

Autre élément important autour de la Validation des Acquis de l’Expérience, c’est par exemple ce que mène aujourd’hui le FAF Propreté. Dans ce secteur-là de nombreuses personnes sont en situation d’illettrisme, soit même en situation d’analphabétisme, des métiers qui se complexifient, des compétences qui sont localement maîtrisées sur le terrain et que la profession a repéré dans le cadre d’un certain nombre de référentiels, et aujourd’hui cette branche qui est une branche très importante du point de vue du nombre d’emploi, il y a plusieurs entreprises de plus 40 000 salariés dans la propreté. Même si on a l’impression que ce sont des petites unités, c’est beaucoup plus important qu’on ne l’imagine. Et bien, dans ce secteur-là aussi, pour l’organisation du travail à venir, question de qualité, question de sécurité au travail pour les agents, question de sécurité des usagers que nous sommes de locaux qui sont nettoyés plus ou moins de manière industrielle, la profession essaie de tirer le maximum de ses personnels vers des certifications. En l’occurrence des CQP, seul choix de la branche, ça pourrait être des titres de l’AFPA ou de l’Education Nationale.

Donc, enjeux macro- économiques et macro- sociaux dans cette espèce de répartition de travail pas toujours égalitaire entre le Nord et le Sud, enjeu pour les individus d’être enfin reconnus pour ce qu’ils sont et pas simplement en creux mais dans d’autres dimensions, enjeu pour les organisations du travail. Donc on voit bien qu’au travers de la VAE c’est une question de société qui se pose et pas simplement une loi à caractère humaniste et des pratiques et des procédures quelquefois un peu lourdes pour certains individus engagés dans ce type d’affaire.

Deuxième élément que je tenais à souligner, c’est la question de la place de l’écrit ou non dans ce type de procédure. La place de l’écrit, vous le savez, pose pour les publics dont nous parlons aujourd’hui une question tout à fait fondamentale. Le risque que nous avons repéré dans le groupe de travail qu’évoquait Joëlle ARNODO tout à l’heure c’est qu’autour des logiques de VAE et de certification, la VAE pourrait d’une certaine manière se retourner contre un certain nombre de personnes. C’est pourquoi nous avons osé à Lyon parler de « VAE machine à exclure ». Je m’explique. Il y a un certain nombre de personnes qui, dans le cadre de leur acquisition de compétences sur le terrain et par le terrain devraient pouvoir

tenir des emplois qualifiés. Les procédures aujourd'hui de VAE ne leur permettent pas toujours d'obtenir la certification visée. Mais il y a de plus en plus de secteurs d'activités qui exigent, pour que l'activité soit conduite, que la personne ait la certification en lien, soit de la convention collective, soit de l'accord de branche, soit des exigences industrielles. Ce qui fait que ces gens qui aujourd'hui ont les compétences, donc sont qualifiés au regard des employeurs, pourraient se retrouver demain dans l'impossibilité d'obtenir une certification même par la VAE, puisque du point de vue des processus qu'engage la VAE, et je pense qu'on en rediscutera très largement dans la journée, ces gens n'arrivent pas ou n'arriveront pas à rentrer dans ces processus. Alors même si on peut penser que la VAE peut s'adapter - je ne sais pas, je n'ai aucun chiffre réel - à 70 ou 80% des gens, il nous resterait un noyau incompressible de 20% de personnes qui ne pourraient pas rentrer dans le processus et qui pourraient de ce fait être ou vivre de nouvelles situations d'exclusion. Donc là encore, oui à la certification pour tous, oui à la reconnaissance de la certification dans le cadre de conventions collectives ou d'accords d'entreprises, mais attention que ce processus VAE - certification qui a tendance à devenir quasi obligatoire ne soit pas encore une nouvelle raison de ne pas reconnaître, voire d'exclure un certain nombre d'acteurs hexagonaux.

Autre question qui se pose dans le cadre de cette place de l'écriture : est-ce que sous prétexte de certification, sans éventuel recours à l'écrit tel que nous le propose le dispositif de l'AFPA - je pense que l'on reviendra aussi sur les deux modalités si vous le souhaitez tout à l'heure - est-ce qu'on peut faire sous prétexte de certification l'économie des apprentissages fondamentaux quant à l'usage de l'écriture, de la lecture, du calcul et puis des capacités à se déplacer. On pourrait penser que dans certains secteurs ce qui importe c'est la certification, on certifie au regard de la compétence et on ne fait pas l'effort de la formation de base. Sachant que si la formation de base a sans doute des utilités dans le monde professionnel, c'est aussi un des outils, si ce n'est de l'émancipation au moins de certaines formes de citoyenneté. Notre société requiert aujourd'hui de plus en plus d'usages et des usages de plus en plus fréquents de la lecture, de l'écriture et éventuellement du déplacement qui est aussi une forme de liberté. Donc là encore, doit-on faire ou non l'économie de la formation ?

Les dispositifs que j'ai pu observer jusqu'à présent, peut-être d'une certaine manière exemplaires, ont tous choisi ou presque de ne pas faire l'économie des formations de base pour ce type de public, au-delà ou à côté de la VAE, pensant que les adaptations aux situations de travail dans trois, quatre, cinq ou dix ans, nécessiteront toutes des usages plus ou moins lourds des savoirs d'écriture ou des savoirs de lecture, avec là encore autour du dispositif VAE pour ces publics-là plusieurs postures. Une posture qui serait de l'ordre la préparation. En gros, nous allons nous diriger vers des VAE pour les publics en situation d'illettrisme. Nous estimons, en les connaissant, qu'ils ne sont pas en mesure de rentrer dans les procédures actuelles et particulièrement dans les procédures d'un certain nombre de ministères du type éducation nationale, santé ou autre. Donc en amont on va préparer ces personnes, à la fois à la réacquisition de certains savoirs de base et se mettre un petit peu dans une espèce de logique préparatoire à la rencontre de ce dossier, à la mise en mot de la compétence et à la formulation de ces compétences dans le cadre des documents que vous connaissez. Donc il y a une première posture c'est de dire, oui à la VAE pour ces personnes en situation d'illettrisme, oui, elles ont des compétences et ces compétences méritent reconnaissance et certification. Mais avant de lancer les personnes dans des processus de ce type peut-être qu'en amont il faut faire un travail de type formatif. Puisque dans cette posture-

là un certain nombre d'acteurs considèrent – et sans doute à juste titre – que la Validation des Acquis de l'Expérience doit être une démarche de la réussite. C'est-à-dire qu'il n'est pas question pour ces personnes de remettre des adultes en situation d'illettrisme, qui ont souvent un rapport à l'école que vous connaissez - je ne veux pas le qualifier parce que...- ça serait tout à fait dommage de les remettre dans une logique qui pourrait les reconduire à un échec. Echec qui renverrait à des échecs antérieurs et qui obèrerait, peut-être pas de manière définitive mais de manière forte encore, toute reprise d'apprentissage ultérieur. Donc il y a un enjeu très fort pour nous acteurs de la VAE pour les publics en situation d'illettrisme, c'est de dire, c'est une logique de la réussite. Et ne pas réussir avec eux c'est non seulement les remettre en situation des échecs antérieurs mais aussi obérer toute reprise de formation ultérieure. Quand vous avez donné une fois, que vous avez donné une deuxième fois et qu'on vous dit il faudra peut-être donner une troisième, vos motivations peuvent être un petit peu décroissantes, sauf pour quelques-uns.

Deuxième type d'observations que nous avons pu faire dans ces processus de mise en place de Validation des Acquis pour des publics adultes en situation d'illettrisme, c'est durant l'accompagnement lui-même, renforcer cet accompagnement avec des modules soit qui relèvent de la formation, soit qui relèvent d'autre nature, de manière, là encore, à donner le plus de chance possible aux personnes candidates à une certification d'y parvenir. Et là on a vu tout un travail autour d'une discussion sur la compétence, comment elle émerge, comment on l'écrit, comment on la détermine, comment on la met en lien avec les certifications enviées. Donc il y a tout un travail là, à l'intérieur même de l'accompagnement VAE, renforcé du même coup, qui permet d'aller vers cette réussite que j'évoquais il y a un instant.

Troisième type de posture. Les gens s'engagent, là encore avec précaution, dans des logiques de VAE. Puisque vous savez sans doute – quand je parle de logiques de précaution c'est qu'il faut aussi bien comprendre si nous le faisons nous même, que quand on engage des personnes sur ces processus-là, ce sont des processus qui ont beaucoup d'amplitude. Entre le moment où je décide de m'engager dans une logique VAE, la première rencontre au point relais conseil, les rencontres avec les accompagnateurs, le travail personnel qu'il y a à accomplir, le moment où le jury va enfin se réunir et statuer, il peut y avoir plusieurs mois. C'est-à-dire que c'est un parcours, certains disent du combattant, je n'en suis pas sûr, mais initiatique probablement. Il y a de la temporalité et les accompagnateurs pour tout public, et peut-être plus encore pour ce public-là, doivent gérer cette temporalité. C'est-à-dire qu'on s'engage sur quelque chose qui est tout à fait intéressant du point de vue des raccourcis formatifs que cela va permettre : moins de temps pour se former, mais moins de temps pour se former n'implique pas qu'il n'y ait pas du temps entre le moment de la décision et le moment de la certification. Là aussi il y a tout un travail pédagogique, j'ose le dire, autour de cette dimension-là.

VAE donc avec précaution, et donc ce que nous avons pu constater, il y a des expériences je crois sur Montpellier autour des personnels de la restauration collective en particulier où le processus VAE est engagé, la certification est quelquefois obtenue à 100% et pourquoi pas des remises à niveau ultérieures à cette certification. Toujours la même chose, ne pas abandonner le terrain des apprentissages fondamentaux, et pour ceux ou celles qui n'obtiennent que des certifications partielles des mises en place de modules complémentaires préparant à l'obtention des certifications manquantes. Donc, les acteurs aujourd'hui, au moins pour ceux que je connais, n'ont pas, paradoxalement et tant mieux, abandonné le terrain de la

formation aux savoirs de base, même s'ils s'engagent par ailleurs, eux et les agents concernés dans des logiques de Validation des Acquis de l'Expérience. Et cela me paraît tout à fait fondamental aujourd'hui.

Autre élément sur lequel j'aimerais que nous discutions aujourd'hui, c'est la place de l'écrit dans la production de la preuve. Je crois que la place de l'écrit est quand même très ethnocentrée, si j'ose dire. Lorsqu'on réfléchit à ces questions sur la place de l'écriture, on ne peut pas accepter que la seule manifestation du savoir et de la compétence soit une manifestation écrite ou que la seule manifestation du savoir soit la manifestation écrite. Quelques exemples : un personnage que vous connaissez, je crois assez bien, Socrate. On ne sait rien de l'écriture de cet homme. On peut même faire l'hypothèse pourquoi pas, un peu osée j'en conviens, qu'il n'a jamais écrit un traître mot. Et pourtant ce personnage a passé à travers les siècles comme quelqu'un qui était non seulement en capacité de penser mais en capacité de produire du savoir philosophique dans son espace de réflexion qu'était la Grèce antique. Les sociétés premières, si chères à notre président de la république, on ne peut pas accepter l'idée que les sociétés premières ou celles qui restent en l'état à peu près aujourd'hui soient des sociétés sans savoir. Ce qui prouve bien que le savoir de ces populations a pris d'autres formes et que la transmission de ce savoir ne s'est pas nécessairement organisée autour de la production écrite. Donc si les sociétés premières ont des savoirs, comment faire pour capitaliser ces savoirs au même titre qu'on pourrait capitaliser et certifier les adultes en situation d'illettrisme ?

Dernier élément plus contemporain et très voisin c'est, apparemment dans les universités italiennes que je ne connais pas bien, et là c'est Françoise VAQUET qui nous dit ça dans un livre dont le titre est tout à fait significatif, « Parler comme un livre ». Donc si on parle comme un livre on n'est sans doute pas loin de la production de savoirs. Et Françoise VAQUET autour d'une histoire de la place du discours des intellectuels du Moyen-âge à nos jours, nous montre que les intellectuels se sont autorisés à produire du savoir et de la connaissance au travers du discours oral autant que du discours écrit, et que leur reconnaissance passait autant par l'oral que par l'écrit, et qu'en Italie aujourd'hui, l'Italie contemporaine, dans les épreuves des universités italiennes il n'y a pas un moment de certification qui ne contienne pas une dimension orale. Contrairement à notre certification hexagonale où il y a toujours une certification écrite. Ce qui ne veut pas dire que les italiens n'écrivent pas, ce n'est pas ce que je suis en train de dire. Mais la place de l'oral est plus valorisée qu'elle ne l'est ici. Alors qu'en France aujourd'hui on peut avoir le baccalauréat sans jamais avoir parlé, c'est-à-dire il n'y a pas d'oral. C'est aussi des places relatives. Je pense que par rapport à ça, la société de l'écrit hexagonal dans laquelle nous sommes doit se réinterroger profondément sur la place de son écriture et le fait que l'écriture soit l'un des outils - certain diraient sélection, moi quelquefois - des positionnements sociaux. Si on ne requestionne pas la place de l'écriture, on ne requestionne pas la question des positionnement sociaux. En fait la loi de 2002 sur la Validation des Acquis, je vous le rappelle a été pensée par le Cabinet de Nicole PERI, d'abord et avant tout pour tous ceux et toutes celles qui n'avaient pas des certifications niveau 5. Donc cette loi est pensée plutôt pour ces publics-là. Il s'avère que ces publics-là sont en difficulté plus grande encore que d'autres face à la loi. Il y a une espèce de difficulté sur laquelle il faudrait avancer. Ce qui m'amène à dire que nous

devrions collectivement réfléchir - et là aussi c'était un petit peu ce que le groupe de travail de l'an dernier a produit comme réflexion - à d'autres modes de certification.

On avait fait quelques hypothèses, on pourrait les mettre si vous le souhaitez tout à l'heure en débat, avec d'abord une autre reconnaissance de l'oral. Quitte à travailler les modalités orales d'exposition de la connaissance ou de la compétence. Il n'est pas question, enfin il n'était pas question pour nous de dire, on va se satisfaire d'un oral brut. Quelqu'un qui me dit ce qu'il fait. C'est peut-être un oral qu'il faut travailler et à partir, je ne sais pas, certains évoquaient une méthodologie tout à fait intéressante qui est l'entretien d'explicitation par exemple, qu'avait mis au point VERMERSCH il y a quelques années. A partir d'une première expression orale, retravailler cette expression orale, voir en quoi elle renvoie bien à des compétences, voir en quoi les compétences ont été construites au fur et à mesure de l'expérience et en quoi ces compétences permettent à la fois de l'autonomie dans l'activité de travail et se réfère bien à un diplôme de nature professionnelle. Donc, c'est donner à l'oral une forme et une place qu'il n'a pas aujourd'hui. On n'est pas sur de l'oralité immédiate et spontanée, mais sur une oralité reconstruite qui serait acceptable par un jury. Après, certains de mes collègues disent « oui mais l'intérêt de l'écrit c'est la preuve », puisqu'on est supposé conserver les épreuves écrites pendant x années pour nos archives au cas où. Je crois qu'on peut entendre ce genre de chose, qu'il y ait nécessité d'une trace, traçabilité diraient certains, au niveau sonore une cassette même de mauvaise qualité aujourd'hui doit avoir trente ans d'espérance de vie. Donc preuve certes, mais au lieu de collecter de la preuve écrite collectons de la preuve audio, ça ne pose pas de problème majeur d'un point de vue technique, si ça ne peut en poser d'un point de vue légal. Reste à changer la loi ce qui n'est pas une affaire, nos députés sont là pour ça.

Autre élément, et là vous allez voir que certains s'autorisent à utiliser ce genre de choses, ce sont des productions d'ordre audiovisuel. Pourquoi alors, il y a des problèmes de coûts. Pourquoi ne pas aller sur son lieu de travail dans un lieu de travail du même type, filmer ce que fait tel ou tel collègue ou une personne qui a la même qualification, le même emploi, et puis à partir de là montrer qu'on maîtrise totalement son activité parce qu'on a fait une réalisation de type filmique qu'on peut éventuellement commenter.

Là encore, un certain nombre de nos ethnologues ou anthropologues, les plus savants, ont réussi à avoir des diplômes tout à fait honorables, voire au-delà, à partir de productions filmiques. Si on autorise nos ethnologues à obtenir des diplômes de troisième cycle à partir de productions largement audiovisuelles, pourquoi n'accepterions-nous pas qu'un adulte en situation d'illettrisme dans un emploi de niveau 5 puisse, au travers d'une production de cette nature, montrer que non seulement il tient sa place, qu'il a compris son emploi et qu'il peut faire preuve d'un certain nombre d'éléments liés aux exigences de la certification ? Là encore il faut se dégager de cette écriture héritée de la vieille Sorbonne et des vieilles pratiques des clercs d'autrefois pour d'autres modes d'expression de la connaissance.

Au-delà de cela il y a quelque chose de très ancien dans les milieux ouvriers. On ne va peut-être pas appeler ça des chefs d'œuvres, et encore pourquoi pas, pour les adultes de niveau 5, mais dans la tradition du compagnonnage le fait de produire un objet dans un certain nombre de règles du métier, laissait penser à vos pairs que vous possédiez l'ensemble des règles de métiers, des savoirs de métiers afférents. Peut-être qu'à partir d'objets réalisés on pourrait - là

encore, il faut que les jurys soient effectivement composés de professionnels experts - voir à travers une microréalisation que l'ensemble des compétences requises pour le métier ont bien été mobilisées dans la création de cet objet ou de cette grande œuvre.

Autres choses sur lesquelles il nous a semblé nécessaire de travailler et on n'a pas beaucoup avancé, j'en conviens, ce sont des questions de schématisations. Un certain nombre d'entre nous, d'entre vous, sont peut-être plus en mesure de nous démontrer par le schéma ou le dessin quelles sont les capacités, les compétences, les connaissances qu'il mobilise, plutôt que de mettre ses connaissances, ses compétences en mots. Certains schématisent fort bien. Quand vous lisez un certain nombre de revues techniques, il n'y a pas beaucoup de discours écrit et il y a davantage de schématisations de toutes sortes, généralement dans lesquelles je ne me retrouve pas trop moi, mais qui permettent à ceux qui savent de comprendre de quoi il retourne. Et peut-être que pour certains métiers, certains emplois, certaines formes d'intelligence, le recours à la schématisation pourrait devenir un élément de preuve en matière de connaissance ou de compétence pour tel ou tel jury. Là encore des réflexions qui nous semblent importantes.

Et puis, dernière piste sur laquelle nous étions à Lyon, c'est l'écrit sous la dictée avec quelqu'un qu'on a appelé le tiers scripteur. Un peu comme un écrivain public en quelque sorte mais spécialisé dans la Validation des Acquis de l'Expérience. Là encore on travaille l'oral. C'est-à-dire qu'on va faire le travail de formalisation exigé par la Validation des Acquis de l'Expérience que j'évoquais tout à l'heure. Et à partir de cette oralisation travaillée, demander à un tiers scripteur et un tiers neutre de réutiliser les mots employés par celui ou celle qui cherche la certification et de les coucher sur le papier. Là encore, ce n'est pas aberrant même d'un point de vue académique. On a une règle à l'université, peut-être dans le secondaire mais je la connais moins bien, qu'on appelle le tiers temps. Quand on a un étudiant ou une étudiante qui est en situation de handicap, on accepte qu'il y ait quelqu'un qui en gros lui tienne le porte-plume ou le micro-ordinateur. Si on l'accepte – il n'est pas question de faire un lien pour moi entre les deux situations, illettrisme et personne en situation de handicap. Au demeurant, il y a des conditions particulières qui peuvent être acceptées par l'académie pour peu qu'elles soient un minima contrôlées. C'est-à-dire que ceux qui sont les tiers scripteurs à l'université sont des gens qui sont d'un point de vue déontologique connus. On s'imagine bien qu'ils ne vont pas faire le boulot à la place de l'étudiant. Et je pense que là encore, pourquoi on ne s'autoriserait pas, au moins dans un premier temps, avant que le langage et l'écriture soient maîtrisés, à trouver des dispositifs de ce point de vue là. Et je ne pense pas que de tels dispositifs adaptés à cette population-là ou à toutes les populations, parce que je disais tout à l'heure « la schématisation ». Peut-être qu'un certain nombre de techniciens supérieurs ou d'ingénieurs préféreraient avoir à schématiser leurs savoirs d'ingénieur plutôt que de devoir les écrire dans une langue très académique.

Au CNAM il y a très longtemps – très longtemps... – avait été mis en place un dispositif d'accompagnement pour ceux qui étaient en fin de cycle C. Et on s'était aperçu, Bernardine RIVOIRE pourra en témoigner si elle a eu vent de ça quand elle y était, qu'un certain nombre de techniciens qui étaient en passe de devenir ingénieurs du point de vue des connaissances scientifiques avaient de très, très grosses difficultés à réaliser leur mémoire final. Donc l'équipe qui était autour de Marcel Laine à l'époque avait mis en place un dispositif d'aide à la fois à la production d'écrits en général et du mémoire final en particulier, voire même, pour

ces publics-là, des dispositifs pour leur permettre de prendre la parole plus aisément, sans doute en situation professionnelle mais aussi et surtout au moment de la soutenance de leur mémoire.

Donc cette difficulté d'écriture ou d'oralisation « formalisée – conceptualisée », n'est pas qu'une difficulté liée à un niveau 5 ou inférieur à 5. Donc peut-être en regardant les pratiques dans d'autres milieux, en regardant les difficultés d'autres types de personnes quelquefois très qualifiées, on pourrait faire évoluer le dispositif. Puisque, à notre sens, et là aussi je crois que c'était une des recommandations les plus importantes, à mon sens, de la réflexion de ce groupe de travail autour de l'ANLCI, c'était de dire, autant il faut faire évoluer les dispositifs, autant il faut que les dispositifs restent des dispositifs de droit commun, au sens où il n'est pas question de créer le ghetto des modalités et des pratiques de Validation des Acquis de l'Expérience pour tel ou tel type de public. C'est-à-dire permettre selon les profils, selon l'expérience, selon les qualités ou les difficultés, de trouver la bonne modalité d'exposition de ses savoirs et de ses compétences en fonction d'une certification. Peut-être qu' Aline BOMBA vous en parlera tout à l'heure, il y a un certain nombre de lieux, soit Uniformation soit même UNIFAF où il y a des processus, pas forcément pour ces publics-là d'ailleurs, qui sont des processus dérogatoires en matière de Validation des Acquis de l'Expérience, en termes d'accompagnement, donc des durées plus importantes, pour faciliter l'accès à la certification de tel ou tel public. Sachant que ces publics sont quelquefois des publics de niveau 3 mais pas forcément des publics de niveau 5.

Pour conclure, et peut-être qu'on pourra y revenir durant la journée, on a émis un certain nombre de recommandations à l'issue de ce groupe de travail national. La première, ce qui sans doute est quelque chose d'un petit peu difficile, concerne l'information et la sensibilisation des acteurs à la Validation des Acquis de l'Expérience. Vous savez que nous avons une loi depuis 1971 en France sur la formation, on en a une nouvelle depuis 2004. Quand on fait des sondages d'opinions, des radiotrottoirs rapides, qui sait dans le secteur privé qu'il a droit à un congé individuel de formation ? Qui sait qu'il a le droit, depuis quelques temps maintenant, à un don de 20 heures ? peut-être pas dans nos milieux, parce qu'on a un peu privilégié ces questions-là. Mais la VAE c'est la même chose. Donc informer sur la question de la VAE et surtout informer en faisant comprendre qu'elle est accessible à tous les niveaux de formation. Là il y a un travail de conviction et d'information qui nous semblait absolument important en direction des acteurs qui visent une certification mais éventuellement information de tous les relais, que ce soit les Missions Locales, les ANPE, les Ressources Humaines ou je ne sais trop quoi sur cette question-là. Cela nous paraissait tout à fait important.

Deuxième recommandation : préparer en amont la VAE, c'est-à-dire ne pas engager les personnes dans la VAE comme si c'était un processus naturel, alors qu'il y a tout un travail de préparation comme nous l'entendions.

L'autre élément, c'était tout un travail autour de la constitution du dossier et de la recevabilité du dossier. Là aussi il y a des novlangues, la novlangue c'est ce dont parle Georges ORWELL dans « 1984 », ou d'autres parlent de la technolangue, quand on parle des fonctionnaires européens en particulier. Il y a des choses qui sont recevables par les jurys à condition qu'elles soient mises dans les mots ou dans les cases ou dans les structures attendues par celui-ci. Donc il faut se conformer à l'exigence du jury et ce n'est pas évident que vous

puissiez vous conformer à l'exigence d'un jury si vous ne connaissez pas soit votre métier d'étudiant, soit votre métier de validé. Là il y a vraiment un travail, et ça, à mon sens, les accompagnateurs sont extrêmement précieux de ce côté-là. C'est permettre cette, peut-être pas traduction mais cette transition du langage de la personne vers la mise en mots et en forme tel qu'attendu par le jury. On sait qu'en matière d'évaluation sommative, quand vous avez bien compris la consigne vous avez beaucoup plus de chance de la réussir que quand vous ne l'avez pas compris.

Renforcer l'accompagnement, je vous l'ai dit tout à l'heure, en veillant à ce que ce soit dans un processus de droit commun. Et puis là aussi, difficulté majeure, c'est en cas de certification partielle. Pour modifier l'offre de formation, il faut de la modularisation, il faut qu'il y ait éventuellement du suivi, de l'accompagnement formatif, du tutorat, pour permettre à ceux et à celle qui n'ont pas obtenu leur certification la première fois de l'obtenir dans les cinq ans. C'est-à-dire, ce n'est pas abandonner les gens avec 70% d'un CAP ou 42% d'un DEAVS. Qu'est-ce qu'on fait après ? Et l'offre de formation aujourd'hui n'est peut-être pas toujours très adaptée à ce type de réponse.

Et puis, autre affaire, c'est professionnaliser les acteurs, c'est-à-dire aussi bien ceux qui font l'information sur la VAE que les accompagnateurs, je ne dis pas qu'accompagnateur soit un métier mais seulement une fonction qui a un pivot dans cette affaire-là. Donc professionnaliser les acteurs sur ces questions.

Et puis dernière recommandation que nous avons, c'est un travail en partenariat. Travail en partenariat ce sont les collectivités territoriales, ce sont les OPCA, les employeurs en direct, éventuellement les travailleurs sociaux, voire même les éducateurs d'éducation populaire qui peuvent être un relais tout à fait important puisqu'elles rencontrent beaucoup de public dans ces situations-là et dire que ça existe et renvoyer vers les points relais conseils qui eux-mêmes renverront vers les certificateurs ultérieurement. Donc il y a tout un travail collectif, une responsabilité sociale et collective autour de cette question de Validation des Acquis de l'Expérience des adultes en situation d'illettrisme.

Dominique OLLIVIER, Trans'versales

Merci beaucoup. Concernant les exposés des intervenants, ils ont souhaités tous qu'ils soient assez courts pour vous laisser assez d'espace pour apporter vos propres expériences ou questionnement, ou éclairage sur cette question-là. Cette première table ronde vise à faire le point sur les enjeux spécifiques à cette étape bien importante de la démarche VAE qui est celle de l'information. Comment l'information parvient-elle aux personnes en situation d'illettrisme ? Quel rôle jouent les acteurs chargés de l'information sur la VAE pour toucher ces personnes de manière spécifique ? Est-ce qu'ils ont imaginé des modalités adaptées, suscité des relais étapes formation comme le disait à l'instant Hugues LENOIR ? Comment les OPCA, comment les centres de formation comme celui de la fonction publique territoriale par exemple peuvent contribuer à la sensibilisation des entreprises, des associations ou des collectivités locales pour informer et susciter un engagement quand c'est nécessaire, utile et adapté dans la VAE pour les personnes en situation d'illettrisme ?

Nous allons demander à Régis GUILLEMETTE de commencer s'il veut bien. Merci

Régis GUILLEMETTE, GIP Espace Compétences

Bonjour à tous. Mon intervention aujourd'hui se situe dans le cadre de ma mission de coordination de ce qu'on appelle la Cellule Régionale Interservices. Depuis 2002 le ministère du travail a souhaité structurer une offre de service concernant l'amont du projet de validation et ce qui renvoie à toutes les problématiques d'information, de conseil et de ressources pour que les acteurs et pour que le public, les usagers puissent s'emparer de ce projet de validation. Cela se traduit concrètement sur le terrain par la mise en place des points relais conseils et aussi sur la mise en place d'outils de communication, puisque cette Cellule Régionale Interservices est co-animée avec Formation-info CARIF sur la partie information, et Jean-François vous parlera plus en détail tout à l'heure du portail, des outils et de la politique d'information pour le public. Ça se traduit par de la professionnalisation des acteurs, on en a parlé, mais des acteurs qui interviennent sur le champ de l'information, de l'orientation et de l'accueil. Cela se traduit aussi par le conseil et l'appui technique au décideur, qu'il soit commande publique ou décideur dans les entreprises DRH, organismes de formation ou autres qui souhaitent mettre en oeuvre une démarche de VAE dans le cadre d'une politique de gestion de ressources humaines.

Voilà un petit peu le cadre de mon intervention. Je souhaiterais intervenir sur la mise en oeuvre territoriale aujourd'hui, comment ça fonctionne et le bilan que l'on en fait depuis 2003. Les enjeux, les stratégies sont maintenant clairement identifiés. Pourquoi on s'engage dans une démarche de VAE aujourd'hui, quels sont les enjeux sociaux, les stratégies sociales au regard de cette démarche. Et puis une réflexion aujourd'hui sur la difficulté, on en a parlé, la difficulté de cette démarche de VAE. C'est difficile, c'est peu lisible, c'est complexe, il y a beaucoup d'acteurs, beaucoup d'opérateurs, comment je peux m'y retrouver dans ce « maquis » de la certification par la Validation d'Acquis de l'Expérience. En vous donnant un exemple, je dirais que l'on mène aujourd'hui une réflexion dans le cadre d'un CQP dans le secteur de l'hôtellerie – restauration par rapport à la VAE et comment on a essayé de réfléchir

sur une méthodologie d'accompagnement, une pédagogie d'accompagnement pour permettre à des employés d'étages de pouvoir valider leur expérience par CQP.

Aujourd'hui, en région PACA, il y a vingt points relais-conseils qui sont répertoriés sur l'ensemble du territoire régional. Vingt points relais-conseils qui ont une double mission aujourd'hui. Une mission d'information généraliste à l'ensemble des publics. On est vraiment sur l'accueil du tout public, quel que soit son statut, quel que soit son niveau. On est bien d'accord, on n'est pas sur des centres spécialisés. Cela n'a pas été le choix de la région de faire des points relais-conseils spécialisés par typologie publique, par typologie problématique. Ce sont des structures relais généralistes qui accueillent tous les publics, qui organisent toutes les trois semaines des réunions d'information collectives et qui mettent à disposition du public une information conseil adaptée, individualisée au regard du projet. Et là on voit bien qu'on rentre bien dans une problématique au regard de la VAE.

La VAE aujourd'hui est construite sur deux niveaux d'intervention : un niveau qui correspond en amont du projet de validation c'est le projet personnel et professionnel de la personne, et le projet de validation qui lui est la structure, valideur, certificateur, où l'obligation de moyens est la réussite à la certification. Alors que dans le cadre du projet personnel et professionnel le conseiller aussi va s'attacher à réfléchir sur ce projet, sur ce parcours professionnel et vérifier si la VAE est réellement l'outil aujourd'hui prioritaire dans son projet ou est-ce qu'il n'y a pas d'autres orientations ou de possibilités alternatives qui lui permettront d'accéder à la qualification par d'autres moyens. Donc on est bien sur le champ du projet.

Mais il me semble que pour les personnes aujourd'hui en situation d'illettrisme l'organisation qui est mise en place n'est pas appropriée pour ce public. C'est-à-dire que si on veut aujourd'hui que cette VAE soit accessible au plus grand nombre, notamment à ce type de public, il faut créer une nouvelle étape. Puisque aujourd'hui on a effectivement, Hugues LENOIR l'a évoqué, la difficulté aujourd'hui face à l'écrit, face au dossier, la peur du dossier, la peur effectivement de s'engager dans cette démarche, cela suppose de réfléchir sur quel accompagnement complémentaire on va proposer pour aider la personne à s'approprier un minima de connaissances, je dirais de fondamentaux pour lui permettre à un moment donné d'arriver. Puisqu'on a l'impression aujourd'hui que la difficulté de la VAE c'est vraiment d'arriver à écrire, à formaliser par écrit son réel et la réalité de son expérience. D'où l'obligation de créer quelque chose avant même le projet de validation. Donc on complexifie d'autant plus le dispositif puisqu'on rajoute une étape. Parce que le point relais-conseil n'a pas cette mission. Le point relais-conseil a une mission certes des deux choix, de travailler sur le projet personnel ou professionnel de la personne, de vérifier si elle peut engager une démarche de VAE. On est vraiment dans une étude de faisabilité, mais en aucun cas on ne va dire à la personne c'est ce bac professionnel qu'il faut faire, c'est ce CAP qu'il faut faire. Non. On vous donne effectivement des pistes, c'est une aide à la décision, c'est une aide au choix, à vous de faire cette démarche complémentaire auprès du valideur qui vérifiera la recevabilité de la demande. Le pouvoir du conseil est une étape mais aujourd'hui ce n'est pas une étape suffisante puisqu'il a effectivement une démarche individualisée. On essaie à un moment donné de vérifier si l'information généraliste a bien été intégrée. Et on s'aperçoit qu'il y a beaucoup de personnes qui n'avaient pas forcément compris. Entre l'idée généreuse de départ qui était de dire, « transformer mon expérience en diplôme ça à l'air facile », « Oui, j'ai plein d'années d'expérience, je les ai ». Mais lorsqu'on voit un petit peu la difficulté et les

contraintes que pose cette loi notamment au regard de la certification visée, là cela pose question parce qu'on n'a pas forcément l'expérience qui colle avec la certification visée. Donc, on essaie par une information individualisée de retravailler ce projet et ensuite au regard d'un conseil de mettre en place des stratégies qui peuvent aller soit vers une poursuite du projet de VAE, soit vers des orientations alternatives du style bilan de compétence, action de formation, action sociale ou autres solution.

C'est la proposition du point relais-conseil. Quelques chiffres malgré tout, aujourd'hui on peut considérer qu'en région Provence-Alpes-Côte d'Azur en 2004, 15 000 personnes, c'est un chiffre global qui correspond à des retours autant sur les certificateurs que sur les dispositifs ANPE, que sur les points relais-conseil, 15 000 personnes aujourd'hui, en 2004, ont participé à une réunion d'information collective en région PACA. Donc on fait l'effort d'aller dans une structure organisée pour avoir de l'information. Sur ces 15 000 personnes, 5000 ont engagé une démarche d'accompagnement, 2 600 se sont présentées devant un jury. On voit effectivement qu'il y a une déperdition. Et au niveau des points relais-conseil on l'a remarqué. Puisque 47% des candidats qui viennent rencontrer un conseiller en VAE quittent le dispositif après le conseil en VAE.

Les explications « pourquoi je quitte le dispositif » : Le CEREQ a fait une étude là-dessus, il a commencé à rendre son étude. Il pose trois cadres, donc trois logiques. La première logique c'est ce qu'il appelle « l'ajournement », les gens diffèrent leur projet. « Je ne me sens pas forcément prêt. J'ai vu qu'il y avait des contraintes économiques, matérielles, de temps ». On s'aperçoit aujourd'hui, pour mémoire, qu'un projet de validation, entre la première étape de la formation et le passage devant un jury c'est neuf mois. Même si on tend à raccourcir les délais. C'est-à-dire que neuf mois posent la question après de la motivation, des stratégies, est-ce que ça vaut le coût de s'engager dans une démarche de VAE ou d'autres actions. Donc ajournement, ça ne veut pas dire qu'on quitte notre idée de faire une VAE mais pour l'instant on ne se sent pas prêt.

Deuxième logique, déplacement, c'est-à-dire qu'on est parti sur une VAE et on se retrouve en formation ou en bilan de compétence ou en autres structures d'accueil, d'orientation ou d'accompagnement.

Et puis troisième logique désengagement, là c'est aussi quelque chose d'important. On a tous une maison-école dans la tête et revenir dans cette maison-école et en même temps demander de faire un écrit c'est difficile. C'est une façon de dire, « je me désengage, je n'avais pas compris ça. Pour moi la VAE ce n'était pas ça. Je n'ai pas envie de réécrire quelque chose et on me demande de le faire. »

Il y a les problèmes économiques, toujours d'actualité parce qu'il n'y a pas égalité d'accès à la VAE.

Voilà un peu les logiques aujourd'hui complétées par des chiffres régionaux. On avait dit à un moment donné la VAE, outil de promotion sociale, outil de reconnaissance sociale, etc. Effectivement ça reste encore quelque chose d'important mais ce n'est pas majoritairement aujourd'hui la priorité, ce qu'on ressent dans les candidatures. Si je donne un chiffre aujourd'hui sur l'ensemble des personnes qui s'engagent dans une démarche de VAE à 56% on a un public salarié. Mais lorsque je fais un zoom sur ces 56% de salariés, je m'aperçois qu'il y a énormément de contrats à durée déterminée, intérimaires, etc. Et quand je les additionne avec des demandeurs d'emploi j'arrive à plus de 57% de personnes qui se

retrouvent dans des précarités professionnelles. Et ça c'est aussi un élément important puisque les stratégies, les enjeux vers la VAE, pour moi, ce n'est pas forcément une reconnaissance sociale, c'est un maintien dans l'emploi, une mobilisation pour avoir ce signal, ce diplôme, ce parchemin qui me permettra à un moment donné d'intégrer un emploi. C'est me permettre une réorientation professionnelle, etc. Donc on voit bien aujourd'hui que l'enjeu de la VAE va au-delà de ce qu'on a pu imaginer au départ comme le vecteur et outil de gestion et de promotion sociale.

Il y a aussi une chose qui a été relevée tout à l'heure, c'est vrai que les demandeurs sont des demandeurs à forte proportion de niveaux 4 et 5. Sauf qu'aujourd'hui le nombre de VAE validées ce sont des diplômes de niveaux 2 et 3, d'après l'étude du CEREQ. Est-ce qu'il y a autant d'inégalités d'accès à la VAE qu'il y a d'inégalités d'accès à la formation ? On s'aperçoit que oui malgré tout et qu'effectivement le projet de départ qui était de permettre aux personnes sans qualifications ou sans certification de pouvoir accéder à la certification n'est pas forcément le pari gagné aujourd'hui. Et là on s'aperçoit que les personnes qui s'engagent dans une démarche de VAE ont déjà une certification ou ont déjà une partie de la certification et elles valident par voie d'expérience le module ou la compétence manquante. C'est un petit peu aujourd'hui la réalité du dispositif.

On voit bien aujourd'hui que malgré cette idée généreuse, on arrive à trois années de bilan, je ne voudrais pas être pessimiste mais je crois que c'est la réalité, aujourd'hui on arrive peut-être à une deuxième génération de la VAE puisque nos opérateurs, qu'ils soient certificateurs, qu'ils soient organisme d'orientation essaient de réfléchir sur de nouvelles modalités d'interventions. Le fait de conjuguer aussi cette VAE avec le répertoire national de certification suppose, pour ces organismes certificateurs, de réfléchir à leur certification. Donc de reformater leur certification, de réfléchir aussi à comment valider, évaluer le réel de l'expérience professionnelle. Que veut dire ce réel de l'expérience professionnelle ?

On voit bien qu'il y a une nouvelle génération aussi d'opérateurs en tant que certificateurs qui essaient de réfléchir sur de nouvelles pédagogies d'accompagnement. Alors c'est vrai que même au niveau du monde de l'éducation nationale on est passé d'un gros livret assez conséquent où il y avait pratiquement 90 pages à un livret un peu plus réduit mais il fait encore quand même 50 pages. Mais on voit bien qu'il y a une réflexion qui est menée aussi pour essayer de réfléchir, d'amener le candidat à mieux appréhender cet outil et ces outils d'accompagnement.

On doit réfléchir sur l'ensemble de l'économie générale du dispositif, donc deux ans d'architecture, parce qu'on l'a évoqué, l'information, le conseil d'accompagnement ne suffisent pas aujourd'hui puisqu'en moyenne 7 candidat sur 10, donc tous valideurs confondus en région PACA, ont une évaluation partielle. Ce qui veut dire que c'est à nous de réfléchir sur quelle offre post VAE, et est-ce qu'effectivement, ce que Hugues LENOIR disait tout à l'heure, est-ce qu'il y a une offre de formation adaptée, individualisée, est-ce qu'il y a des actions complémentaires dans l'entreprise qui sont effectivement initiées, etc. Donc on a à réfléchir sur l'après jury et sur l'ensemble du dispositif.

Il me semble que l'on doit réfléchir aussi sur cette définition du réel et sur quoi aujourd'hui on se base pour accompagner, pour essayer de faire formaliser ce réel, cette fameuse expérience dans sa totalité. Ce n'est pas seulement l'expérience professionnelle. Et comment faire en sorte que tous ces apprentissages informels puissent aussi être valeur ajoutée dans un parcours

de VAE et dans la traduction de mon savoir, des mes savoirs être, etc. En quoi mes observations me permettent aujourd'hui d'avoir effectivement compétence et d'avoir effectivement des stratégies d'intervention qui me permettent de faire la même chose que si j'avais acquis une connaissance parfois en formation initiale ou continue.

Donc on a vraiment une nouvelle génération qui pointe. On a quand même tous, acteurs, opérateurs à s'asseoir autour d'une table pour essayer de réfléchir sur quelles sont nos modalités, autant les financeurs que les pédagogues de cette démarche.

Je voudrais finir sur une expérience que je mène avec la branche du secteur hôtellerie et restauration, notamment sur la mise en place des CQP de la branche. Aujourd'hui on a essayé de réfléchir en particulier sur le CQP employé d'étage – femme de chambre, comment on peut aider les personnes à décrire leur activité. Je peux vous assurer que, on a fait des expérimentations – enfin expérimentation, excusez-moi du terme – mais on a effectivement mis en situation les personnes, on a essayé de réfléchir avant de monter un dossier d'accompagnement définitif, sur quoi on pouvait assister. Et c'est vrai que la démarche a rejoint un petit peu ce que Hugues LENOIR disait en fin d'intervention. On ne demande pas à la personne d'écrire. On a essayé de réfléchir sur un guide d'entretien suffisamment parlant pour la personne pour qu'elle puisse s'exprimer, en essayant de mettre en face de cette personne informateur de la spécialité mais aussi ce qu'on a appelé nous « un naïf ». C'est quelqu'un qui n'était pas du secteur, qui ne connaissait pas forcément le métier, qui était là aussi pour aider la personne à raconter son histoire de vie. Et dans son histoire de vie, dans son histoire quotidienne, essayer de lui faire décrire des choses, des codes. Une anecdote, lorsqu'une femme de chambre rentre dans un hôtel il y a un code, la première qui rentre sait qu'elle fait les sanitaires dans la chambre, l'autre fait tout le nettoyage, etc. Elles communiquent par code, par convention...Il était intéressant de vérifier comment elles arrivaient malgré tout à exercer leur profession et comment elles mobilisaient des compétences, des savoirs et des savoir être. On a essayé de travailler là-dessus, on a mené cette expérience, et c'est vrai qu'au départ le public était un petit peu en difficulté, « Qu'est-ce que vous me demandez ? Pourquoi vous demandez ça ? Vous savez vous que je... » On a essayé de réfléchir, et à la question, comment on va évaluer, comment on va permettre à cette personne d'avoir son CQP. Ce n'est pas la personne qui écrit, ce sont le « naïf » et le formateur qui essaient de traduire sur papier ce qu'elle a pu évoquer par l'oral. Donc cela se passe sur un, voire deux rendez-vous de deux heures à peu près, et ça permet à la personne de s'exprimer, aux membres de la commission de l'écrire et au jury à un moment de vérifier par ce déclaratif s'il y a CQP ou pas CQP.

Alors c'est une décision de la branche de simplifier, de rendre lisible et de faire en sorte de ne pas engager une démarche lourde, etc., dans le cadre de ce CQP. C'est une initiative, une démarche branche.

J'en ai fini avec mon propos. On peut répondre aux questions.

Animatrice

Est-ce que quelqu'un veut poser une question ? Monsieur...

Jean-Serge FENSCH, membre de la délégation régionale du FAFSEA Languedoc-Roussillon

J'avais juste une question par rapport à cette expérience dans la branche de l'hôtellerie-restauration, savoir s'il avait été envisagé des prestations d'accompagnement VAE en

collectif. Parce que nous, on a essayé dans la branche agricole, c'est-à-dire mixer à la fois un accompagnement individuel sous certains aspects et une animation collective pour la préparation au jury.

Régis GUILLEMETTE

Effectivement les CQP n'étaient pas accessibles par voie de VAE dans un premier temps puisqu'ils n'étaient pas encore inscrits au répertoire. Donc on est dans le cas d'une expérimentation. C'est vrai qu'il a été évoqué à un moment donné des modalités d'intervention en fonction des flux qui seront identifiés, mais bien plus tard. On s'aperçoit malgré tout, malgré l'intérêt de la branche, malgré la communication de la branche à mettre en place ce type d'accompagnement et d'ouvrir ces CQP à la voie de VAE, qu'il y a très peu de candidats. Donc on n'est pas dans des flux très importants pour engager cette réflexion. Mais je sais, par ailleurs, pour travailler avec l'ensemble des réseaux des partenaires, des valideurs de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur, qu'ils se posent des questions là-dessus et que certains mettent en place des accompagnements collectifs. Ils essaient de structurer leur accompagnement pour qu'il y ait des phases qui puissent se faire en collectif. Pour leur dire l'intérêt de partager effectivement avec l'autre nos inquiétudes mais en même temps nos richesses. Je ne vais pas copier ce que l'autre a dit, je vais pas le réécrire c'est, « Ah oui, il a pensé à ça, je n'y avais pas pensé, effectivement je vais y réfléchir ». Et je crois que c'est un atout important.

Animatrice

Juste un mot pour dire qu'on abordera cette question cet après-midi, dans la table ronde « L'accompagnement » où justement ce sera une des questions qui sera abordée au travers des expériences présentées. Mais c'est vrai qu'on voit d'emblée, à travers ce qu'a dit Régis GUILLEMETTE sur la question, qu'on ne peut pas se poser la question de l'information sans se poser en même temps celle de l'aval, comment ça se passe par rapport à un projet personnel et professionnel, et puis celle de l'amont, c'est-à-dire, qu'est-ce qu'on va faire, vers quoi on conduit les gens. Ce n'est pas vraiment étonnant que ça soit simultanément, tout ça va ensemble. On a traité bien sûr par étape mais on voit bien à quel point c'est artificiel et que tout ça amène à se réinterroger sur l'information au travers de l'amont et de l'aval de la VAE.

Régis GUILLEMETTE

C'est vrai qu'on a structuré une réponse par étape, parce qu'aujourd'hui ça paraissait plus facile, les opérateurs étaient présents, chacun avait ses procédures etc. On a l'impression qu'on est encore dans un système de (pensement ?) et pas de globalité. Et je pense qu'on a à réfléchir aujourd'hui sur une offre de service globale. Et je crois, peut-être que l'erreur qu'on a faite c'est de trop vouloir entrer par l'entrée certification, et que la VAE c'est aussi autre chose, on le voit bien. Parce que ça mobilise chez les personnes d'autres choses que la certification, que le diplôme, même si in fine ils veulent avoir le diplôme : le fait de réfléchir, de structurer une réponse, d'essayer de se renvoyer sur nos propres pratiques et puis prendre des risques. Parce que c'est prendre des risques par rapport à son environnement social et personnel et professionnel. C'est-à-dire, « est-ce que je suis capable de prendre le risque que quelqu'un me dise que je ne suis pas compétent à un moment donné ? ». Parce que, quand je suis en formation initiale ou continue, si j'échoue à un diplôme ou à l'examen final, je

trouverai forcément les bons arguments pour dire j'ai échoué. Là je suis maçon depuis quelques années, reconnu par mes pairs, etc. et on vient me dire à un moment donné que « non, parce que vous n'avez pas forcément le niveau d'enseignement général suffisant vous n'êtes pas maçon, vous n'avez pas votre CAP maçon », je peux vous dire que ça peut faire très mal à la suite d'un entretien.

Donc je crois qu'on a réfléchi réellement sur un dispositif global.

Animatrice

On va donner la parole à Monsieur COTTAVOZ pour compléter sur le dispositif régional d'information.

Jean-François COTTAVOZ, Formation Info PACA

Bonjour. Comme l'a dit Régis, Formation-Info le CARIF est la deuxième structure qui pilote et qui anime la cellule régionale inter service. Notre cœur de métier reste la formation et l'animation du dispositif de formation professionnelle évidemment, mais nous sommes donc la structure chargée de l'information en termes de VAE. Juste avant de vous expliquer concrètement comment on le fait, quelques réflexions en vrac sur l'information générale et puis suite à l'exposé de Hugues LENOIR auquel on ne peut évidemment qu'adhérer. Notamment, par exemple, sur la place que doit prendre le plan oral ou le plan du schéma dans la démarche. Cela paraît tomber sous le sens, ça paraît même simple. Vous l'avez dit, le député a modifié la loi, mais c'est une véritable révolution que vous suggérez. C'est une véritable révolution parce que la VAP dans un premier temps et la VAE en elle-même étaient déjà des révolutions. Pour arriver à faire admettre à un certain nombre de corporations que les diplômes pouvaient s'acquérir ailleurs que dans les écoles ce n'était déjà pas évident. Par l'écrit ça n'a pas été facile. Alors maintenant arriver à leur faire admettre par oral... Les idées on est tous d'accord, mais ça risque de prendre plus de temps qu'une simple modification de loi.

Sur l'information je ne suis pas totalement d'accord avec vous sur le fait de la méconnaissance du dispositif, du fait que la VAE existe. Je crois qu'il y a eu une information qui a été plus globale, plus complète que celle sur le CIF, par exemple, ou sur le DIF. Cela dit, on se heurte pour tous ces dispositifs à toujours une même difficulté, c'est faire pénétrer l'information dans les PME. Et ça, on monte on descend, on a du mal, d'autant plus qu'il n'existe aucune structure jusqu'à aujourd'hui qui puisse renseigner un salarié sur ses droits en termes de formation ou de VAE. Théoriquement, bien entendu l'ANPE peut le faire, mais elle a suffisamment à faire de son côté avec les demandeurs d'emploi... à part les OPCA, c'est tout nouveau, c'est la loi 2004 qui leur a donné ce rôle de conseil aux salariés, parce que jusqu'avant ça n'était que les entreprises, on est bien d'accord. Donc c'est tout nouveau, ça se met place. Ce n'est pas encore totalement bien su dans les milieux professionnels et puis les OPCA mettent en place leur dispositif. Mais jusqu'alors on n'avait rien. Donc évidemment pour informer les salariés c'était un peu plus compliqué.

Sur l'information sur la VAE, à mon sens, comme l'a dit Régis, il faut quand même avoir un œil critique (on est entre nous donc ça ne sortira pas de la salle tout ce que je vais dire). Mais je crois qu'on a un peu trop insisté sur la notion de droit individuel. C'est vrai que la VAE est un droit individuel, mais on va s'apercevoir dans un certain nombre de cas et notamment sur

la validation partielle que là on atteint les limites si on n'a pas derrière l'entreprise ou l'employeur qui est associé dans un certain nombre de cas. Il y a des cas où ça peut se mener tout seul, ça ne pose aucun problème. Mais quand vous avez mené un processus de validation totalement discrètement, dans l'anonymat total et qu'à l'arrivée on vous demande parce que vous avez une validation partielle d'écrire de nouvelles expériences, il va bien falloir demander au patron à ce moment-là de vous changer légèrement d'activité, de poste et tout. Et le fait d'avoir fait tout ça en cachette va forcément être perçu souvent bizarrement, « pourquoi il s'est caché, pourquoi il ne m'en a pas parlé ? » Sur la formation, attention aussi à cette notion de droit individuel, parce qu'on entend souvent en permanence c'est vrai que c'est un droit, tout le monde peut faire une VAE mais chaque cas est particulier.

Et pour terminer sur la validation partielle, vous avez posé la question, Régis aussi, est-ce qu'il existe une offre individualisée de formation adaptée. Si je suis honnête je réponds non, aujourd'hui non. Régis pourrait en témoigner, c'est un de mes dadas, ça fait un petit moment que je dis « attention sur la base de VAE on va former des générations de déçus, parce qu'on va avoir des gens qui vont rester avec un morceau de diplôme et qui ne vont pas savoir comment faire ». Ou parce que l'entreprise ne pourra pas ou ne voudra pas leur permettre d'avoir une autre expérience, ou parce que l'offre de formation n'existera pas, il ne la trouvera pas ou il n'aura pas la liberté professionnelle pour être formé. Alors attention à cela. Et c'est en ce sens-là, je rejoins la politique d'action, que je trouve que la communication a été suffisamment massive à ce niveau-là, parce que la VAE nécessite forcément une montée en régime progressive du dispositif. Déjà par exemple on a vingt points relais-conseil en région, qui ne peuvent pas accueillir non plus des milliers de personnes qui arriveraient par vague comme ça pour se renseigner. Et puis tout le dispositif autour, que ce soit l'offre de formation, ou autre... n'est pas forcément prêt pour une arrivée massive. Nous, on revient de Paris où il y avait les réunions des cellules régionales inter service de toutes les régions, on n'est pas forcément rassurés. Parce que le discours des valideurs et des ministères aujourd'hui, ils ont tous le même mot à la bouche, c'est l'industrialisation. Il faut multiplier par trois, par quatre le nombre de validés. On n'en a pas entendu un qui nous a dit pourquoi. Honnêtement. Je veux bien qu'on fasse du caritatif mais bon... Si on ne nous dit pas pourquoi, pourquoi on multiplie par trois et pas par dix ?

La VAE c'est un droit individuel, OK, mais c'est un outil aussi dans un parcours professionnel. A un moment, c'est la VAE qui est le bon outil pour que la personne avance dans son projet et le bon relais-conseil. Régis l'a dit, le conseiller n'a pas simplement la mission d'indiquer quelques pistes de certification, il a aussi pour mission de dire « non, à notre avis, la VAE n'est pas forcément le bon outil à utiliser aujourd'hui dans votre parcours ».

Donc sur la politique d'information en région on n'a pas voulu faire de politique publicitaire grand public. On aurait pu passer des encadrés dans les journaux. On est resté sur une information qui transite quand même essentiellement par les relais professionnels, donc essentiellement toutes les personnes qui sont en face de nous aujourd'hui. Donc on a par exemple sorti des plaquettes, qui présentent très synthétiquement, très schématiquement, un parcours de VAE avec les adresses des points relais-conseil qui sont disponibles pour toutes les structures professionnelles, vous en voulez cinquante, vous en voulez cent, vous nous passez un coup de fil à Formation-info et elles sont disponibles. Mais aujourd'hui la

distribution ne s'est faite que dans des relais, que dans des structures d'accueil où les gens peuvent les trouver. On n'a pas fait une diffusion d'un million d'exemplaires dans toute la région.

De la même manière, on a un portail qui s'appelle « vae-paca.org », le paradoxe c'est, évidemment le grand public qui a des renseignements, mais au départ ce n'est pas un si grand public. C'est-à-dire qu'on n'est pas parti de l'idée de dire, sur ce site les gens sauront tout. Ce n'est pas un vingt-et-unième point relais-conseil. Donc il y a un dispositif qui existe, le réseau des points relais-conseil animé, mis en place et professionnalisé par Régis qui a fait un travail formidable et on veut qu'il garde sa place. C'est-à-dire qu'il y a quand même un entretien individuel, ce n'est pas sur Internet qu'on va pouvoir déterminer quel diplôme on veut. Cela veut dire qu'on est parti sur une information, je dirais, pour le grand public minimaliste. C'est en gros, « j'ai entendu des VAE comme ça, qu'est-ce que c'est ? » Donc déjà les conditions minimum, l'expérience, tout ça. A partir de là, si la personne pense que ça va correspondre à sa situation professionnelle, à son projet, le point relais-conseil est censé prendre le relais.

Donc il y a une information quand même pour le grand public et puis il y a une partie qu'on appelle « professionnel » où le dispositif est un peu plus expliqué, plus en détail quand même, et puis on a rajouté une rubrique qui est notre originalité, il n'y a pas beaucoup de sites qui l'ont fait, on a créé ce qu'on appelait « l'actualité des valideurs. » En partant du principe que si on veut faire un site sur la VAE qui explique ce qu'est le dispositif, on va être quoi, le cent cinquantième, le huit cent soixante douzième, ce n'est pas la peine. Qu'est-ce qu'on peut rendre comme service supplémentaire à quelqu'un qui travaille dans la formation, dans l'orientation ou dans les ressources humaines et qui veut utiliser la VAE ? C'est d'éviter de se faire un parcours du combattant pour savoir un petit peu tout ce qui se passe dans la VAE. Ça veut dire que si aujourd'hui vous voulez savoir les modalités pour un diplôme ou si un diplôme est accessible par la VAE, avant il y avait une solution, c'était de faire le site « Ministère des sports, de la culture, l'emploi... Il y va tous les valideurs qui existent. Donc on essaie de mettre leur actualité sur le site, quelquefois c'est très bref avec un renvoi vers leur propre site si vous voulez en savoir plus. Ça a mis un peu de temps à démarrer mais ça fonctionne bien maintenant. Donc sachez que dans le cadre de vos missions ce sont les informations qui viennent sur les différents secteurs. Mais il y a également une partie qui est là pour le grand public, une information collective mise en place par les valideurs ou par d'autres organismes. Donc ça permet d'avoir assez rapidement le paysage de la VAE. On est en train de réfléchir à essayer de compléter ça, peut-être par une lettre de la VAE qui permette au gens qui n'ont pas forcément le temps non plus, une fois par mois ou à une période qui est assez déterminée d'avoir rapidement l'essentiel.

Voilà un petit peu comment on a travaillé avec ce portail, avec ces plaquettes. Et puis on va essayer évidemment, quand même pour répondre à votre souci Monsieur LENOIR, de développer l'information en partenariat, on a ces deux gros chantiers avec les CE, et puis on est en train de prendre contact d'une manière plus globale au niveau Formation-info mais avec un volet VAE évidemment, avec tous les OPCA. Nous avons écrit à tous les OPCA régionaux qu'on rencontre peu à peu. Evidemment il y aura un volet VAE qui permettra d'essayer d'informer.

Après, je n'ai pas grand-chose à rajouter par rapport à ce qu'à dit Régis, c'est vrai que le dispositif aujourd'hui n'est pas forcément bien adapté aux personnes en situation d'illettrisme.

Et c'est d'autant plus vrai qu'il faut bien se rendre compte qu'on s'aperçoit sur les parcours de VAE que la rédaction, la constitution du dossier sont quelque chose de très lourd. C'est pour ça qu'on ne peut qu'adhérer à votre proposition sur l'oral. Et donc aujourd'hui, et c'est peut-être là le point important et je vais participer à la table ronde, l'accompagnement est pour moi, probablement plus que l'information, l'enjeu de la VAE pour les personnes en situation d'illettrisme. Il y aura un accompagnement nécessaire pour toute personne qui veut faire un parcours de VAE, parce que ce n'est pas simple, ça demande beaucoup d'investissement personnel. Et pour les personnes en situation d'illettrisme, c'est à ce niveau-là que ça va se jouer, avec évidemment tout ce que ça soulève derrière comme questions, notamment les questions financières. Puisque l'accompagnement n'est pas gratuit et loin de là très souvent. Donc il va bien falloir un jour pour permettre aux personnes qui sont en situation d'illettrisme de voir comment on peut résoudre le problème. Ce ne sont pas les seuls qui auront des difficultés sur à niveau-là mais ce sera encore plus crucial à leur niveau je pense.

Animatrice

Avant de passer la parole à Lisette FRECCERO, repartir de ce que vient d'indiquer Monsieur COTTAVOZ. C'est vrai qu'on est dans une région avec un tissu économique constitué pour une grande part de PME. Comment l'Agefos-pme précisément peut-elle jouer ce rôle de relais en direction des entreprises pour qu'elles-mêmes à leur tour puissent informer et éventuellement accompagner dans leur parcours VAE les salariés de leurs entreprises ?

Lisette FRECCERO, AGEFOS-PME PACA

Lisette FRECCERO Agefos-pme, Provence-Alpes-Côte d'Azur. On peut parler et faire un petit historique rapide de l'engagement d'Agefos-pme qui est l'OPCA interpro le plus important sur le territoire français. Un petit historique pour voir depuis quand Agefos-pme s'est engagé dans la lutte contre l'illettrisme. Cela date, comme pour beaucoup de partenaires présents aujourd'hui, de 2002. Puisqu'un accord-cadre national a été signé entre Agefos-pme au niveau national et l'Agence Nationale de Lutte Contre l'Illettrisme. Et cet accord-cadre national s'est décliné en région. Il existe aujourd'hui, à ma connaissance, une quinzaine de régions qui ont signé cet accord. En Provence-Alpes-Côte d'Azur l'accord Agefos-pme – Préfecture de région a été signé en février 2004. Donc ça date de cette époque-là.

Les objectifs de cet accord visent la mise en œuvre de connaissances communes sur les différents outils, les différents objectifs des partenaires qui luttent contre l'illettrisme, bien entendu la sensibilisation, l'information et la formation des conseillers Agefos-pme, puisque c'est par là qu'il fallait commencer, au sein de notre structure, et pour cela on s'est appuyé sur le CRI, le Centre de Ressources Illettrisme de la Région PACA. Et puis après, passer au concret en sensibilisant et en informant les entreprises sur cette problématique et promouvoir et faciliter la mise en place de parcours de formation de remise à niveau.

Ce projet a démarré par une expérimentation sur le pays d'Arles. On s'est appuyé sur un territoire où la problématique était reconnue, avérée, puisque ce territoire faisait remonter 20% de la population active en situation d'illettrisme sur certains cantons. Donc on a démarré par là et on a essayé de recenser les besoins sur ce territoire. Et là on s'est rendu compte de chiffres étonnants. Et on a bien rencontré les entreprises du territoire adhérentes à Agefos-pme. Certains conseillers, puisqu'on parle de l'information et de la communication autour de cette problématique, se sont rendus compte à quel point la remise à niveau des savoirs de base

n'était pas du tout quelque chose qui allait de soi dans l'entreprise. La remise à niveau des savoirs de base était laissée à la formation initiale et on avait du mal à prendre ça en compte dans la formation professionnelle continue.

Une fois qu'on a recensé les besoins sur le territoire d'Arles mais aussi sur tous les différents territoires de la région PACA, on s'est rendu compte de besoins extrêmement importants sur ce thème et pas forcément là où on les attendait. C'est-à-dire qu'il y avait des entreprises qui avouaient, parce qu'au départ on était bien dans cette logique-là, avoir des salariés en situation d'illettrisme. Donc, tous secteurs d'activité confondus, toutes tailles d'entreprise et tous territoires, il a bien fallu se rendre à l'évidence qu'il y avait des besoins sur ce domaine-là.

Pour vous donner quelques chiffres, en 2003, 63 salariés formés dans 10 entreprises ; en 2004 on est passé à 103 salariés formés avec 21 entreprise et en 2005 , c'est-à-dire aujourd'hui, on a 75 salariés inscrits sur des parcours de remise à niveau.

Le dispositif qu'on propose à nos entreprises est de 120 heures de formation en moyenne, découpées en modules de 40 heures renouvelables. On va voir après que ça pose un certain nombre de problèmes. La particularité aussi de cette action qui est une action collective qu'on propose à nos entreprises adhérentes, c'est qu'elle est prise en charge à 100% aussi bien au niveau des coûts pédagogiques que des salaires, grâce à un co-financement de l'Etat, du dispositif IRILL. L'Etat, c'est le dispositif EDDF, il y a aussi un dispositif IRILL, bien entendu des fonds de l'Europe, du FSE et des fonds Agefos-pme. Donc une prise en charge à 100%.

Là je parle bien entendu du thème de la remise à niveau pour les salariés en situation d'illettrisme. Une fois qu'on a recensé les besoins dans leur entreprise, tout reste à faire. Parce qu'on se rend compte que depuis qu'on a démarré sur cette action, on a rencontré des entreprises en 2002 et 2003 qui nous ont déclaré avoir des salariés qui avaient des besoins en remise à niveau et pour certaines de ces entreprises ça n'a pas été suivi d'effet. Et en 2005 on a inscrit les salariés d'une entreprise rencontrée en 2002. Tout ça pour vous dire que ce sont des actions qui s'inscrivent dans le temps, qu'il faut trouver les bons arguments. Parce que même quand dans l'entreprise les salariés ont été identifiés, ce qui n'est pas toujours le cas, quand il y a une volonté de l'entreprise d'aller vers ces salariés-là, qu'ils ont été identifiés, il y a un problème de communication. Le chef d'entreprise qu'on rencontre ou le responsable du personnel nous dit « Comment je vais m'y prendre pour parler à mes salariés de cette problématique-là. » Il est vrai que certains secteurs d'activité comme les centres d'aide par le travail, les associations d'insertion, les associations d'aide à domicile, les maisons de retraite qui font partie du champ Agefos-pme, on se rend compte que sur ces secteurs-là c'est beaucoup plus facile. Parce que la maîtrise des savoirs de base est indispensable au niveau de la législation. Quand on parle des ANP, par exemple, c'est indispensable. Donc on a, effectivement, des secteurs où c'est visible tout de suite. Si les salariés n'ont pas ces compétences-là on ne va pas pouvoir avancer. Donc là, les parcours de formation s'inscrivent facilement. Pour d'autres entreprises il faut y revenir, le conseiller doit avoir dans son cartable une batterie d'arguments impressionnants, et même malgré ça quelquefois pour des raisons de temps, très souvent de temps, mettre en place des plannings. Par exemple, 120 heures de formation pour un salarié, il y en a très souvent plusieurs dans l'entreprise, ça demande un

investissement considérable de l'entreprise et ce n'est pas toujours suivi d'effet. Donc un gros travail.

Depuis tout à l'heure, les différents intervenants ont parlé de révolution. C'est vrai que prendre en compte cette problématique dans l'entreprise c'était une petite révolution, et au sein d'Agefos-pme et au sein de nos entreprises adhérentes. On a à faire aujourd'hui à nouveau une autre révolution culturelle qui est la réforme de la formation professionnelle continue, avec tout un tas de dispositifs nouveaux qu'il faut expliquer à nos entreprises. La VAE, puisqu'on parle d'illettrisme et de VAE, la VAE on se rend compte aussi que malgré un travail de terrain de chacun de nos conseillers chaque fois qu'ils se trouvent dans une entreprise, travail d'information sur ce dispositif de la VAE, il y a très peu d'entreprises qui s'engagent à inscrire leurs salariés. Donc je crois qu'aujourd'hui il est extrêmement important qu'il y ait une articulation entre la formation remise à niveau, la VAE, mais aussi profiter de la réforme de la formation professionnelle continue avec le DIF, la période de professionnalisation et puis tout ce qui se fait dans les entreprises aujourd'hui notamment la gestion prévisionnelle des compétences des employés. Donc il faut absolument essayer d'articuler tous ces dispositifs, méthodes – outils, et essayer de faire en sorte qu'il y ait un maximum de parcours qui se mettent en place.

Pour la VAE, j'ai des chiffres très précis pour reprendre ce que disait Monsieur COTTAVOZ. On vient de rendre publique une étude sur l'arrondissement de Briançon qui fait partie de la région PACA, au niveau de la pérennisation et de la qualification de l'emploi saisonnier. Et quand on a demandé aux entreprises rencontrées et aux salariés rencontrés, « Connaissez-vous le dispositif de la VAE ? » et aux entreprises et aux salariés saisonniers, on a eu entre 10 et 15 % de réponses « Oui ». C'est-à-dire 10 à 15% d'entreprises et de salariés qui nous ont répondu « On en a entendu parler mais on ne sait pas ce que c'est. » Et sur ces 10 et 15% de réponses, 25% des entreprises et salariés rencontrés, ce qui est étonnant c'est que la réponse des salariés et la réponse des entreprises allaient dans le même sens, c'est que 25% des salariés disaient que peut-être ça pourrait les intéresser. Donc on se rend compte quand on pose cette question, nous à notre niveau d'OPCA et de facilitateurs de la formation et formation professionnelle continue, la mise en place de tout ce dispositif, on a encore énormément de travail à faire. Et d'ailleurs, par rapport à ça, on a aussi un projet d'information en direction des PME – TPE des entreprises des Bouches-du-Rhône qui vont se mettre en place dès le mois de janvier autour de la VAE et des différents dispositifs qui s'articulent dans la loi de la réforme de la formation professionnelle. C'est-à-dire DIF, VAE, période de professionnalisation, contrat de professionnalisation.

Je pourrais encore en dire beaucoup, je ne sais pas si... Si vous avez des questions... Donc j'arrête.

Intervenante

Je voulais savoir si ces modules de remise à niveau se font sur le temps de travail .

Lisette FRECCERO

Pour le moment, puisque le DIF est encore fort méconnu de nos entreprises, que là aussi il y a un énorme travail de formation à faire, ces actions de formation ont lieu pendant le temps de travail. Et ce que je disais tout à l'heure, grâce à un co-financement de cette action de formation par l'Etat, par l'intermédiaire d'un EDDF qui veut dire Engagement De

Développement de la Formation, le dispositif IRILL, les fonds du FSE et des fonds d'Agefos-pme, ces actions de formation sont prises en charge à 100%, c'est-à-dire le coût pédagogique et les salaires des salariés qui suivent la formation.

Animatrice

J'aimerais passer la parole à Aline BOMBA. En effet, peut-être encore trop peu d'entreprises s'engagent mais quelques-unes le font quand même. On verra cet après-midi .

Je passe la parole à Aline BOMBA pour parler de l'état des réflexions d'Unifformation et éventuellement des actions qui ont été montées avec des entreprises et des salariés

Aline BOMBA, UNIFORMATION

Bonjour, je suis Aline BOMBA, chargée de mission pour cette opération illettrisme au niveau national et au niveau région c'est Cathy DESOUTER qui est dans la salle, qui est une autre déléguée régionale en région PACA. Elle pourra peut-être intervenir à la fin de mon intervention pour vous exposer les financements et aussi les exemples d'actions de formation qu'on mène en région PACA, notamment sur la ville de Marseille.

Quelques mots sur Unifformation. C'est l'OPCA de l'économie sociale. Nous avons 38 000 adhérents qui regroupent à peu près 700 000 salariés, et parmi nos secteurs nous avons le médico-social, tout ce qui est associations sociales, les FJT, les mutuelles, les coopératives, je vais sans doute en oublier, les missions locales aussi, les aides à domicile évidemment, les maisons de retraite qui sont très, très nombreuses chez nous et qui sont les plus grands demandeurs de formation aux savoirs de base.

L'opération de lutte contre l'illettrisme ne date pas d'aujourd'hui à Unifformation. C'est une opération qui a débuté en 99 par une enquête auprès de tous nos adhérents. Compte tenu du niveau des salariés de nos adhérents, on supposait que le potentiel devait être important puisque nous avons énormément de niveau 5. Comme souvent dans les enquêtes, les employeurs sont très intéressés et enthousiastes. Et une fois qu'on veut mettre les actions en œuvre il n'y a plus personne. Donc, nous avons signé une convention nationale avec le ministère de l'emploi en 2001 et nous avons débuté plutôt par une sensibilisation, ce qui n'était pas vraiment notre objectif au départ. On voulait financer des actions de formation et on a misé sur la sensibilisation qui s'est traduite par des réunions régionales auprès de nos adhérents, par des actions qu'on appelle chez nous des actions d'intérêt collectives. C'est-à-dire destinées aux employeurs sur l'appréhension de l'illettrisme, parce qu'on s'aperçoit que les employeurs ne savent pas trop ce que c'est la notion d'illettrisme, ils mettent un peu n'importe quoi derrière. Les sensibiliser sur les enjeux et puis ensuite aussi leur donner quelques outils sur la communication auprès de leurs salariés. Parce qu'on sent bien qu'il y a une gêne de leur part à introduire cette problématique avec leurs salariés. On a mis aussi en place un guide méthodologique auprès de nos employeurs qui les aide à communiquer, et aussi à choisir les organismes de formation. Parce que là aussi il y a eu un travail avec les organismes de formation pour que les contenus de formations soient construits autour d'un projet professionnel et d'un projet d'entreprise. Non pas uniquement sur des savoirs de base mais en alternance souvent avec des savoirs techniques.

C'est à partir de 2002 qu'on a commencé à avoir des actions de formation. Et les premières actions de formation concernaient des CAT, (Centres d'Aide par le Travail). Nous attendons

les aides à domicile, les maisons de retraite, parce que suite aux enquêtes on savait que là il y avait de gros besoins, nous avons eu les CAT et les structures d'insertion. Donc nous avons commencé à travailler avec ces structures. Petit à petit les aides à domicile sont arrivées il y a à peu près deux ans, en 2003, avec cette problématique de la VAE. Elles se sont rendues compte, notamment par l'obligation d'avoir un personnel qualifié, notamment par rapport au DEAVS, Diplôme d'Etat d'Auxiliaire de Vie Sociale, qu'il y avait nécessité de qualifier leurs salariés parce qu'il y avait de plus en plus de besoins à ce niveau-là, et c'est au niveau souvent des pré-requis. Cela se fait de deux façons, soit l'employeur est conscient et vient vers nous en disant, j'ai du personnel à qualifier et je sais que ces personnes sont en difficulté devant un montage de dossier VAE et je ne sais pas comment faire, donc je souhaiterais trouver des solutions avec vous ; soit on a aussi le cas où c'est l'organisme de formation qui prépare au DEAVS, on a eu un cas en Ile-de-France, où cet organisme de formation s'est associé avec un autre organisme de formation spécialisé en savoirs de base pour monter un parcours de formation et amener ces personnes vers le DEAVS par le biais de la VAE.

Donc aujourd'hui, en fin 2005, nous avons déjà plusieurs sessions de formation, notamment en région PACA ça marche très bien, on est à la deuxième session. On va commencer une troisième session même une quatrième. En général quand on a un employeur qui s'engage on a eu du mal effectivement comme disait l'Agefos à le faire adhérer. Mais une fois qu'il est engagé, c'est bon, on l'a pour deux, trois ans. Et le problème c'est le financement après.

On a des résultats très intéressants. Des salariées qui évidemment ont repris confiance en elles, qui appréhendent leur métier différemment aussi. Elles ont eu des moments d'échange aussi avec d'autres personnes de leur métier et elles se rendent compte que finalement ce n'est pas qu'elles ne savaient pas travailler mais parfois elles se sont rendues compte qu'elles faisaient mal les choses. Et puis il y a eu un travail bien sûr de formalisation pour le dossier VAE avec les organismes de formation. C'est le côté salarié.

Côté employeur, là aussi on constate, je parle au niveau national, ce n'est pas le cas pour tout le monde, mais de plus en plus, même pour le secteur d'aide à domicile qui est un secteur très demandeur de formation, de plus en plus intègrent ces actions de formation dans leur plan de formation et prennent en partie les frais dans leur plan de formation. C'est vrai qu'on a commencé au début avec des montages financiers multiples. On a des cas dans certaines régions avec des EDDF, d'autres régions avec des FSE, avec des conseils régionaux, avec tout ou partie de la prise en charge du coût pédagogique, Uniformation apporte le complément. Et de plus en plus nous avons pour les employeurs qui se sont déjà engagés une prise en charge de l'entreprise. Je trouve ça quand même très encourageant, parce qu'ils le mettent dans leur priorité de plan de formation, ils prennent en compte aussi les formations des bas niveaux de qualification parce qu'ils se sont rendus compte qu'il y avait un retour d'investissement.

C'est vrai que maintenant tous nos projets se concentrent beaucoup sur le secteur de l'aide à domicile. Petit à petit nous avons des maisons de retraite mais c'est essentiellement en PACA. On voudrait que les autres régions aussi s'engagent là-dessus. Et puis d'autres secteurs arrivent, les FJT, les Foyers Jeunes Travailleurs. On voit qu'il y a un phénomène de contagion, entre parenthèses. On essaie de communiquer sur les avantages et de plus en plus d'employeurs nous téléphonent maintenant pour pouvoir monter des projets pour un grand groupe de salariés. On n'est pas sur une ou deux personnes, on est sur des groupes de dix,

vingt, trente, voire parfois cinquante salariés quand on est dans des grosses structures d'aide à domicile.

L'essentiel aussi c'est le travail avec les organismes de formation. C'est vrai qu'au début nous étions confrontés à des organismes de formation qui n'avaient pas trop l'habitude de travailler avec des entreprises, et donc qui avaient des démarches de parcours plutôt calqués sur les demandeurs d'emploi. Maintenant de plus en plus les organismes de formation construisent leurs programmes en phase avec le projet de l'entreprise. Et là aussi on voit que tout le monde est satisfait, aussi bien l'employeur que le salarié.

Je voulais aussi vous donner quelques informations parce qu'à Uniformation nous menons aussi des petites études sur la VAE. Nous finançons depuis 2003 des congés VAE, et là je suis en train de dépouiller un questionnaire. On s'est rendu compte que, quand même, l'information passe par l'employeur. 80% - ce sont des chiffres Uniformation - 80% de l'information a été donnée par l'employeur. Parce qu'on demande aux salariés comment ils ont été informés. Ces personnes ont eu leur diplôme à 80% et parmi les 80%, 30% l'ont eu partiellement. C'est un chiffre très encourageant. Il faut savoir aussi qu'au niveau de l'accompagnement, ils l'estiment bien sûr nécessaire et parfois très insuffisant. Pour cela Uniformation finance jusqu'à 70 heures sur l'accompagnement. C'est vrai, le budget est consacré à ces 70 heures, les premières années n'étaient pas consommées entièrement. Et là, maintenant, depuis deux ans, l'enveloppe consacrée à cette aide financière est largement utilisée, voire complètement utilisée.

Je ne sais pas si, Cathy, tu voulais rajouter quelque chose sur les expériences PACA. Je préfère laisser Cathy qui connaît mieux les projets.

Cathy DESOUTER, UNIFORMATION PACA

On parlait du congé VAE, mais à Uniformation on essaie de sensibiliser directement les employeurs dans le cadre de leur plan de formation. Comme ça n'a pas très bien fonctionné au niveau de l'information quand on a essayé de les sensibiliser sur l'illettrisme et l'accès à la VAE pour ces personnels-là, on s'est dit « on va prendre le taureau par les cornes ». Il y a des employeurs qui ont besoin de qualifier leur personnel dans un secteur spécifique, c'est l'aide à domicile. Parce que dans l'aide à domicile on a affaire à des femmes entre 40 et 50 ans qui reprennent une activité professionnelle et qui soit n'ont pas été à l'école soit ont oublié tous leurs acquis, tous leurs savoirs de base en terme d'écriture, de lecture, de calcul mais aussi de repérage dans le temps et dans l'espace. Les employeurs ont 85% de personnel non qualifié dans ce secteur. Alors qu'est-ce qu'ils font ? Ils envoient directement leurs salariés dans un cursus de VAE. Et ils vont s'occuper spécifiquement des personnes qui peuvent rentrer directement dans la VAE. On ne peut pas prendre en main toutes ces personnes qui ont des problèmes d'illettrisme parce qu'on a déjà beaucoup à faire à côté en terme de qualification directe. Donc, on a organisé plusieurs sessions dans toute la région PACA, des sessions de formation de 200 heures, 200 heures de formation modulables à raison d'une journée par semaine. On l'a proposée gratuitement aux employeurs. Coût pédagogique, rémunération évidemment, puisque dans ces secteurs-là quand on envoie quelqu'un en formation il faut forcément le remplacer puisque la personne âgée il faut bien qu'il y ait quelqu'un pour aller lui faire ses courses, lui faire son ménage. Donc on remplace la salariée en formation et on finance aussi les repas et les déplacements.

On a organisé pour le moment trois sessions, c'est ce que disait Aline BOMBA tout à l'heure. On va organiser une quatrième sur Nice prochainement. Il y en a eu deux à Marseille, une à Istres, une à Gap, à chaque fois pour quinze personnes. La carotte au bout c'est de dire à ces employeurs, « on va former vos salariées pour qu'ensuite elles puissent rentrer dans une démarche VAE ». Et là, on parlera d'accompagnement à ce moment-là. Parce que l'accompagnement ça ne suffit pas. On a beau dire qu'on finance 70 heures pour des personnes qui ont des difficultés, enfin là on finance les 70 heures pour les personnes qui visent un niveau 5, ça ne suffit pas pour des personnes qui sont en difficulté d'illettrisme. Il faut pouvoir prendre ça en main dès le départ.

Pour les appâter aussi ce qu'on a fait c'est qu'on a parlé du métier de l'aide à domicile. On ne va pas envoyer les gens sur les bancs de l'école comme ça. On va leur dire, « on va vous parler d'hygiène, d'ergonomie, de communication avec la personne âgée » et à travers ça on va les amener à l'écriture et à la lecture. On va, par exemple, parler d'une recette de cuisine. Comment cuisiner, comment faire un gâteau, le gâteau au chocolat... comment je vais peser les ingrédients. Et là on va entrer dans l'apprentissage du calcul. Donc je voulais parler de cette expérience parce qu'elle est très, très importante pour nous et on a vraiment eu à faire à des femmes qui se sont transformées.

Les organismes de formation qu'on a choisi c'était Sygma formation et le Greta. Les organismes de formation sont passés par un apprentissage spécifique, puisqu'ils ont même emmené les femmes dans les musées, ils leur ont aussi appris à monter une pièce de théâtre. Donc on est parti de choses très différentes, on n'est pas du tout sur les bancs de l'école. Et ça marche. On avait des femmes qui étaient renfermées en début de formation et qui à la fin prenaient la parole, qui sentaient bien qu'elles avaient des choses à dire, qu'elles avaient un vrai métier en main et qu'elles voulaient le faire reconnaître. Et aujourd'hui, elles sont toutes rentrées dans une démarche VAE. Si on peut peut-être donner la parole à Sygma formation qui est présent aujourd'hui, puisque Sygma formation poursuit aussi la démarche par la voie de la VAE, est-ce que ça fonctionne ?

Animatrice

Je propose de faire une intervention très courte puisqu'on y reviendra longuement cet après-midi.

Sygma Formation

Juste pour dire qu'effectivement sur les 15 personnes, 12 ont fait un accompagnement VAE derrière la formation et qu'elles ont donc déposé leur dossier, qu'elles sont passées devant un jury mais malheureusement je n'ai pas pu avoir la réponse pour aujourd'hui.

Animatrice

On va passer la parole à Françoise GAUTIER-ETIE pour qu'elle nous parle du rôle du CNFPT, notamment dans la sensibilisation des collectivités locales qui sont dans la région aussi des employeurs majeurs.

Françoise GAUTIER-ETIE, CNFPT

Moi, ça peut être très rapide puisque comme vous le savez, il n'y a pas d'illettrés dans les collectivités dans la mesure où ils sont tous lauréats d'un concours et donc ils maîtrisent tous

les compétences de base. C'est ce que j'entends régulièrement, « dans la fonction publique territoriale vous n'avez pas de problèmes avec le personnel illettré. » Alors moi je vous invite très rapidement pour ne pas vous priver ni de l'apéritif ni du dessert et pour qu'il y ait d'autres questions, je vous invite d'abord à me suivre pour qu'on plante le décor en deux, trois minutes, de ce que recouvre la fonction publique territoriale et des enjeux tels qu'ils sont affichés par les élus et par le CNFPT, de ce que ça représente pour les collectivités et le CNFPT. Et je vous invite en deux minutes, parce que nous aurons peut-être l'occasion d'en débattre cet après-midi, je vous invite aussi à passer derrière l'envers du décor pour voir ce qu'est la réalité de la VAE dans les collectivités et comment le CNFPT se positionne par rapport à ce problème.

Donc je vais essayer de parler très vite pour que vous n'entendiez rien du tout et vous allez retrouver des questions qui ont été abordées par les autres intervenants.

Bref rappel, la fonction publique territoriale, plus de 60 000 collectivités qui sont communes, départements, régions, structures, établissements publics inter collectivités et qui emploient plus 1 700 000 agents. Or, ces agents exercent plus de 270 métiers et certaines collectivités, des très petites collectivités, n'emploient qu'une personne qui est quelquefois d'ailleurs à mi-temps alors que d'autres très grosses collectivités, des communautés urbaines, emploient plus de 2 000 même 3 000 agents. Ce qui est important aussi c'est que la fonction publique territoriale est régie par le statut qui détermine à la fois l'accès aux emplois et l'évolution de carrière. Donc le statut organise les emplois dans huit grandes filières administratives, techniques, culturelles, sécurité. Et dans les huit filières vous avez une vingtaine de cadres d'emploi avec une hiérarchie, un niveau de responsabilité qui est identifié et qui correspond aux catégories A, B, C. Bien sûr on parle dans les catégories A de catégories A et A+ pour les directeurs, pour les cadres supérieurs et qui ont des fortes responsabilités, un excellent niveau de diplômes. Mais pour les catégories B on parle aussi de B et B+, pour les catégories C on n'entend pas beaucoup parler de C+ et on a, au contraire, dans la réalité beaucoup de C-. Ce qu'il faut retenir aussi c'est que sur 1 700 000 agents, il y en a 1 300 000 qui sont groupés dans la catégorie C. Ce qui ne veut pas dire qu'ils sont tous sur des postes d'exécution et qu'ils sont tous de niveau infra 5. Cela veut dire qu'au contraire dans la catégorie C on va trouver des personnes qui n'ont pas passé le concours et qui ont été recrutées directement et qui représentent d'ailleurs 47% des effectifs des fonctionnaires territoriaux. Et vous allez avoir des agents qui sont en catégorie C mais qui sont diplômés et pour qui le passage en catégorie C est un tremplin vers d'autres catégories.

Donc, grâce au recrutement direct nous avons quand même presque la moitié des agents de catégorie C qui ont pu, et parmi eux un grand nombre d'agents qui sont de niveau 5, infra 5 et dont beaucoup sont en situation d'illettrisme, néanmoins qui ont pu trouver leur place dans les services et qui ont pu développer, voire prouver, leurs compétences. Toutefois, ce qu'il faut ajouter c'est que lorsque les agents qui sont recrutés, par concours de catégorie C, les agents qui ont réussi le concours sont obligés de suivre une formation qu'on appelle initiale, qui est une formation d'adaptation à l'emploi, d'intégration dans l'environnement territorial. Et cette formation n'est pas obligatoire pour les agents de catégorie C. Donc, en réalité, un certain nombre d'agents sont en situation d'illettrisme, mais nous ne le savons pas puisqu'ils ne sont pas passés par les mailles du filet des concours, ils n'auront peut-être pas ou difficilement accès aux autres grades, à une évolution de carrière, parce que vous savez que c'est le

concours qui va déterminer aussi l'évolution, une fois titulaire c'est le concours qui va être déterminant. Et donc, le CNFPT propose des remises à niveau pour les agents qui n'ont pas le niveau requis pour préparer et entrer dans les cycles de préparation aux concours. Mais nous laissons malheureusement un grand nombre d'agents sur le bord du chemin, parce que d'une part ils ne font pas la démarche pour évoluer, et lorsqu'ils réussissent la démarche ils n'ont pas les niveaux requis pour même entrer en remise à niveau. Le CNFPT a mis en place dans quelques délégations des dispositifs inter-collectivités de formation aux compétences de base pour les agents qui sont trop éloignés de la remise à niveau.

Le CNFPT, lui, est un établissement public paritaire et déconcentré. Nous avons 28 délégations régionales qui assurent deux types de missions, des missions liées à l'emploi, organisation des concours, régulation de l'emploi par la bourse de l'emploi et observatoire, c'est-à-dire veille sur l'évolution des métiers, des emplois et études prospectives qui s'avèrent aujourd'hui tout à fait nécessaires avec 40% des agents qui d'ici 2012 vont partir à la retraite. Nous sommes financés par une cotisation versée par les collectivités qui est 1% de la masse salariale. Mais le CNFPT consacre, hélas, une part très, très importante à l'organisation des concours, à la préparation aux concours, à ses missions obligatoires et à la formation qui est la formation qu'on appelle initiale.

Donc ce qui nous intéresse aujourd'hui ce sont les agents des catégories C qui n'ont pas de formation obligatoire, qui bénéficient quand même de la formation continue, qui peuvent suivre des formations continues et qui pour certains tentent de passer des concours et d'évoluer. Et, vous allez voir que certains y arrivent, quand ils passent par le sas des dispositifs de formation de base, comme celui qui est mis en région PACA, la collègue qui est présente et qui est vraiment l'artisan de cette formation à la délégation PACA pourrait vous donner aussi des résultats obtenus pour des agents qui ont suivi ces formations et qui ont réussi ensuite à progresser.

Dans ce contexte-là, ce sont les données objectives.

D'un autre point de vue on ne peut pas dire que la fonction publique territoriale n'est pas un milieu qui est favorable à la VAE. Bien au contraire. Il y a un an nous avons signé un accord-cadre avec l'Agence Nationale de Lutte Contre l'Illettrisme pour promouvoir des actions de lutte contre l'illettrisme, et à cette occasion le président ROSSINO avait rappelé ce qu'il avait présenté et ce qui avait été admis par le conseil d'administration. Les collectivités territoriales ont une responsabilité dans la lutte contre l'illettrisme à double titre. Comme employeurs, puisqu'il y a un nombre important d'agents qui sont en situation d'illettrisme, et aussi comme acteurs de politique publique, politique de l'emploi, politique d'insertion, politique culturelle, politique éducative, et en même temps une responsabilité dans la mesure où les services de la collectivité accueillent des publics qui sont illettrés et que les agents d'accueil ne savent pas toujours identifier. Ce qui créait des malentendus et l'accès au service devient plus difficile pour ces publics-là. Il avait rappelé aussi que le CNFPT avait le devoir d'organiser le droit individuel à la carrière de tous les agents et surtout de ceux qu'on avait laissés sur le bord du chemin pendant si longtemps.

Ce qu'il disait c'est que la VAE et (l'AREP ?) doivent devenir des moyens d'intégration et de promotion de tous les agents. Donc là il y a un affichage qui est un affichage politique de la part du président du CNFPT, et sa position a été soutenue par le conseil d'administration. Mais ce qu'il affirmait ici, c'est que pour le CNFPT l'enjeu de la VAE c'était un enjeu de

justice sociale, d'accès à un droit, auquel on pourrait ajouter pour les collectivités un enjeu économique et de gestion des ressources humaines. Parce qu'on le rappelait tout à l'heure, effectivement il va falloir remplacer un grand nombre de salariés qui partent à la retraite, mais les collectivités aussi sont étranglées et n'ont pas forcément les moyens de recruter au même niveau des agents pour remplacer ceux qui partent à la retraite. Et on peut espérer que dans le souci de faire des économies, on fasse monter en compétence des agents qui sont déjà en poste, dont un grand nombre d'agents de catégorie C, et qu'on favorise l'accès à l'emploi territorial à des agents à qui on pourrait proposer un accompagnement s'ils n'ont pas un très haut niveau de recrutement. Il ne faut pas oublier aussi que les collectivités vont subir l'impact de l'intégration des personnels d'état qui étaient des techniciens dans les lycées, dont on sait qu'un nombre sont de niveau 5 ou infra 5 et certains en situation d'illettrisme, et vont subir l'impact aussi de la mise en place du plan de cohésion sociale, et si le pacte fonctionne on aura là des jeunes sans qualification qui pourront intégrer la fonction publique territoriale.

Deuxième donnée à prendre en compte, il y a neuf jours le Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale qui examine les projets de loi relatifs à la fonction publique a adopté le projet de loi de réforme de la fonction publique territoriale, qui va être soumis très prochainement au parlement, et parmi les 41 amendements soutenus, retenus par le gouvernement, on retrouve l'élargissement de la formation professionnelle qui inclut la lutte contre l'illettrisme pour les collectivités, la transposition dans la fonction publique de l'accord interprofessionnel sur la formation tout au long de la vie, ce qui n'était pas le cas jusqu'à présent. Et dans les évolutions qui peuvent avoir une incidence sur le développement de la VAE et la lutte contre l'illettrisme on retrouve la mise en place d'une formation obligatoire qui est appelée, formation d'intégration de tous les agents qui intègrent la fonction publique territoriale et qui ne serait plus la formation initiale mais qui serait formation d'intégration y compris pour les agents de catégorie C. Et là on aurait peut-être l'occasion, mais c'est aux collectivités et au CNFPT de saisir l'opportunité, on aurait peut-être l'occasion de repérer des agents qui sont situation d'illettrisme, en difficulté. Et enfin, une des dernières recommandations souhaitait que soient pris en compte par les CAP des éléments de l'appréciation annuelle et du livret de formation de l'agent.

Donc on le voit bien, là on a un terrain qui est favorable à la fois à la lutte contre l'illettrisme et à la VAE. Et on a une volonté politique affichée.

Je vous emmène très, très rapidement maintenant derrière l'envers du décor. L'envers du décor c'est qu'aujourd'hui les agents n'ont pas de droit au congé pour engager une démarche de VAE. Il n'y a pas de financement spécifique pour l'accompagnement dans la VAE. Et donc, s'il n'y a pas une contrainte externe qui oblige la DRH à proposer une VAE, à informer, ce dispositif n'est pas très, très développé dans les collectivités. Il est très peu développé. Et la question qui est posée pour les aides à domicile qui sont salariées des conseils généraux ou des CCAS, les aides à domicile doivent avoir obtenu le DEAVS, mais dans les collectivités elles ont un statut, par exemple, d'agent d'entretien qui les en dispense. Elles peuvent très bien évoluer dans la filière sans avoir le diplôme. Donc on a là des difficultés qui sont liées à la réglementation, au statut, mais il y a des difficultés qui sont aussi d'ordre de la représentation, de la culture territoriale.

Et là je vais simplement vous donner trois petits chiffres. Fin 2004 et 2005, nous avons fait une enquête auprès de collectivités de la région PACA, de la région des pays de Loire, à qui

nous avons envoyé un questionnaire pour savoir comment elles appréhendaient le phénomène de l'illettrisme, est-ce qu'elles faisaient des actions et qu'est-ce qu'elles attendaient, quels étaient leurs besoins dans ce domaine-là. Nous avons aussi complété l'envoi des questionnaires par des entretiens, il y a eu 98 entretiens menés avec des acteurs territoriaux qui menaient des actions. Il faut quand même savoir que 60% des collectivités qui ont répondu nous ont dit qu'elles n'avaient identifié aucun agent ni aucun usager en situation d'illettrisme. Que parmi les collectivités, les 40% qui ont repéré des agents ou des usagers, 19% ont mis en place des actions et parmi celles qui ont mis en place des actions il y a 81% des collectivités qui ne veulent pas que leur nom figure dans un répertoire ou dans un guide d'expériences qui serait lié à l'illettrisme. Donc on a là la manifestation d'un rejet, on ne sait pas si c'est un déni du phénomène ... mais c'est une réalité à prendre en compte. C'est-à-dire que la difficulté est structurelle, réglementaire, financière, mais elle est aussi de l'ordre de la culture et des représentations, et c'est pourquoi les actions de formation de base ne se sont pas développées d'une manière très importante dans les collectivités.

Toutefois les entretiens et les actions du CNFPT montrent que des actions de formations de base sont proposées aux agents dans des grosses collectivités. Des petites collectivités peuvent bénéficier de dispositifs et c'est le cas quand il y a des dispositifs inter-collectivités comme en PACA. Que dans le cadre de ces formations de base qui sont des cycles assez lourds et qui sont financées par les collectivités, dans le cadre de la formation continue, il existe un module qu'on appelle quelquefois « module d'orientation » mais il y a tout un travail qui est fait dans le cadre de la formation pour analyser l'activité, pour relancer, redynamiser les personnes, réenclencher les capacités d'apprentissage, et dans ce cadre-là on arrive à motiver, à mobiliser et à contribuer probablement à une entrée plus tardive dans une démarche de VAE. Mais toutes les formations de base comportent ce module qui est intitulé quelquefois « module d'orientation, de prise de confiance, de redynamisation » et qui travaille à regarder, remettre en valeur les acquis des personnes, les formaliser et travailler d'une manière collective.

Il existe aussi des actions qui ont enclenché aussi une démarche de VAE lorsqu'il y a eu des projets de service et je pense à des projets de service par exemple lors de la restructuration d'un service des sports dans lequel on affecte des agents d'entretiens qui sont presque tous illettrés. (20 agents d'entretien qui arrivent dans le service des sports et qui sont en situation d'illettrisme). Et c'est en travaillant pendant un an sur les compétences requises, sur les activités, la réorganisation du service et les compétences requises, les compétences collectives du service, que les 20 agents d'entretien ont accepté, à partir de là, d'entrer dans une formation de base et 10% sont entrés après dans une démarche de VAE.

Que fait le CNFPT qui peut contribuer ou qui contribue déjà, vous avez un petit papier que le collègue avait préparé et qui vous dit quelle est la place du CNFPT. Le CNFPT très modestement n'est pas un organisme certificateur. Nous avons des cycles professionnels, dont un cycle pour les gardiens d'immeubles dont on sait qu'un certain nombre sont en situation d'illettrisme, et nous avons fait la démarche pour être organisme certificateur dans ces cycles professionnels. Nous proposons quelques dispositifs de formation de base, et lorsqu'il y a une demande d'une collectivité, nous faisons un accompagnement des collectivités mais en travaillant avec les DRH ou avec les responsables de formation pour informer et pour collectivement essayer de voir quels sont les problèmes posés par l'entrée à la VAE des personnels en difficulté.

Animatrice

La parole est à la salle. Qui souhaite apporter un éclairage ou poser une question à quelqu'un de la table ronde ? Ou si dans la table un participant souhaite en interroger un autre c'est possible aussi.

Fettoum BOUAZA

Fettoum BOUAZA, formatrice au CPE. Je voudrais poser une question à une des personnes. Il y a quelques années avec l'OSFOR a été organisée une session de remise à niveau pour des personnes, pour pouvoir accéder à la VAE. Ces personnes ne voyaient pas l'utilité d'accéder à la VAE parce que leur statut dans l'entreprise n'avait pas changé.

J'ai une autre question, en ce moment j'ai une personne qui est en remise à niveau, son employeur lui a dit d'aller en remise à niveau pour pouvoir accéder à la VAE. Et son employeur lui dit que ce n'est plus leur priorité. Donc il lui a fait une remise à niveau pour rien. Ma question, est-ce qu'elle peut accéder individuellement à la VAE sans passer par l'employeur? Où doit-elle s'adresser, à quelle personne ?

Jean-François COTTAVOZ

Oui, elle peut accéder. J'ai dit tout à l'heure que c'était un droit individuel, donc il ne fallait pas le prendre trop à la lettre. Mais évidemment, on peut très bien mener ce droit. Le plus simple si elle n'a pas d'idée au départ, si elle sait déjà quel diplôme elle veut faire, si elle était déterminée d'entrée, elle va voir le valideur, donc on verra si elle a un dossier recevable. Si elle a besoin d'une assistance, il y a des points relais-conseil qui sont là pour ça. Et donc la personne l'aidera à déterminer si ça peut correspondre sinon elle va voir le valideur.

Et concernant la première remarque que vous faisiez sur l'intérêt, oui, c'est pour ça je vous dis qu'on s'étonnait un petit peu de l'industrialisation. Il faut qu'il y ait une motivation à la VAE, elles sont variées, disait Régis, ça dépend comment on rentre. Il y a simplement la reconnaissance sociale, c'est-à-dire que voilà, on a un diplôme, parce que ça fait plaisir, parce qu'on était souvent en situation d'échec scolaire avant. Il y a aussi quelque part une reconnaissance en entreprise. C'est-à-dire qu'on occupe le même poste que des personnes qui ont le diplôme et on va l'avoir, et là il n'y a pas forcément de l'avancement, et puis évidemment il y a toute une partie des gens qui font de la VAE parce qu'ils espèrent une augmentation derrière, ils espèrent un meilleur poste, c'est clair que c'est une démarche dans leur carrière, d'avancement dans leur carrière. Quelquefois il y a des déceptions parce que comme l'entreprise n'était pas au courant ça ne se concrétise pas. Mais il y a aussi des employeurs qui ont réagi, je dirais sainement en voyant la démarche de la personne, et après la machine s'est embrayée. Et puis il y a encore les autres personnes qui vont faire cela parce qu'il y a une autre formation à faire derrière chaque fois, il y a des pré-requis à avoir, il y a des diplômes nécessaires à avoir. Mais cela dit, si une personne ne voit dans toutes ces motivations aucune qui l'intéresse pour aller faire de la VAE, elle n'ira pas faire de la VAE. Ce n'est pas obligatoire encore, c'est un droit individuel mais pas obligatoire encore, heureusement. Mais sur le côté individuel, pour la deuxième personne elle peut voir un valideur ou un point relais-conseil où elle pourra avoir des conseils selon l'état d'avancement où elle était par rapport à son parcours et elle va engager sa démarche tout à fait légitimement et on ne pourra pas l'empêcher de la mener.

Une intervenante

C'est la première fois que j'entends parler de la gêne des employeurs soit pour aborder les salariés qu'ils ont identifiés en difficulté, soit apparemment même pour dire qu'ils ont mis en place des formations ou des remises à niveau. En même temps je suis étonnée et en même temps je pense qu'il y a plusieurs raisons. Est-ce que vous pouvez dire lesquelles ?.

Animatrice

Françoise GAUTIER-ETIE a déjà apporté des éléments de réponse.

Françoise GAUTIER-ETIE

Oui, c'est une de nos grosses préoccupations, essayer de comprendre. D'une part, moi j'ai vu des élus chez qui admettre qu'on a des salariés en situation d'illettrisme renvoie l'image d'un mauvais recruteur ou de quelqu'un qui met en péril la qualité des services rendus aux usagers. Y compris à la direction des ressources humaines, les directeurs de ressources humaines me disent, on ne fait pas d'action systématique, on n'essaie pas encore de faire de repérages à des agents qui seraient en grande difficulté, parce que s'ils suivent une formation, comme l'a dit Aline, on va les voir se redresser, ils auront de nouvelles exigences et on n'aura pas d'emploi correspondant à leur proposer.

Et puis pour les chefs de service il y avait une autre raison qui freine un petit peu la reconnaissance du phénomène. Les chefs de service me disent, on a un équilibre aujourd'hui dans l'équipe, ça tourne, on ne va pas le compromettre en révélant ce que les agents cachent. Quand vous accumulez toutes ces résistances vous comprenez pourquoi il n'y a pas forcément d'action qui soit mise en branle.

Aline BOMBA

A Uniformation on a même eu un cas récemment, des actions de savoirs de base ont été mises en place actuellement en préparation d'un plan social. Quand je suis allée au bilan pédagogique j'ai découvert ces personnes qui étaient en formation, qui m'apprenaient qu'elles étaient dans le cadre d'un plan social. Donc c'est vraiment une situation grave . Il y avait la RH et les responsables de service qui prenaient conscience que finalement ces personnes pouvaient suivre des formations et qu'une fois qu'elles avaient suivi ces formations elles étaient capables de s'adapter à d'autres tâches. Donc voilà, c'est pour vous dire aussi qu'il y a quand même encore dans l'esprit des personnes pas mal d'a priori.

Frédérique KERMORGANT, Délégation régionale PACA CNFPT

Je voudrais juste apporter une petite précision concernant les employeurs territoriaux. Effectivement Françoise GAUTIER-ETIE nous a dit que la plupart d'entre eux répugnaient à parler d'illettrisme à l'intérieur de leur collectivité. On peut tout de même noter que les formations « Acquisition de savoirs fondamentaux » au CNFPT PACA ont débuté en 1993, que 900 personnes ont été formées dans ce cadre-là et que 100 collectivités territoriales ont adhéré au mouvement (cf. ouvrage collectif en annexe).

Ce qui gêne les employeurs territoriaux, c'est d'employer le terme « illettrisme ». C'est pourquoi on préfère parler « d'acquisition des savoirs fondamentaux » que de « lutte contre l'illettrisme ».

Corinne ESPEU

Bonjour, Corinne ESPEU chargée du projet en Mission Locale. J'aimerais savoir si quelqu'un pourrait répondre à une question très pragmatique. A savoir, lorsqu'un diplôme n'est pas reconnu en France parce qu'acquis à l'étranger, ni sur une équivalence ni sur une reconnaissance de diplôme, est-ce qu'on peut se retourner vers la VAE ?

Jean-François COTTAVOZ

Je vais vous répondre en partie. Le diplôme non, l'expérience acquise à l'étranger oui. Puisqu'on a eu un cas d'un plongeur qui avait travaillé notamment très longtemps en Israël, et qui a pu faire valider une grande partie de son expérience dans le cadre de son travail là-bas. Donc le travail, oui, il avait réussi à le faire valider, même à l'étranger. J'espère que Régis ne va pas me contredire, mais normalement il est possible de faire valider du travail réalisé à l'étranger à partir du moment où, toujours pareil, il y a la preuve, il y a l'expérience, donc il y a un témoignage. Les conditions sont exactement les mêmes. Donc, oui, la validation normalement du travail fait à l'étranger peut se faire sans souci. A moins qu'il y ait peut-être quelques diplômes sur lesquels ce n'est pas possible, mais dans l'esprit de la loi c'est possible.

Syigma Formation

Au niveau de l'enseignement supérieur c'est possible de faire examiner des diplômes acquis à l'étranger.

Franck DANTZER, Chargé de mission CRI-Région PACA

J'aurais une question pour Hugues LENOIR. En rebondissant sur la notion de codes qu'à décrits Régis GUILLEMETTE, et plus particulièrement sur celle des codes spécifiques métiers : à partir de cette place de l'écrit, comment une personne en situation d'illettrisme peut-elle repérer, décrire la maîtrise de ces codes qui, pour moi, caractérisent le style, le genre métier, et sont plus proches d'une réalité de maîtrise de l'activité que d'une description procédurale des tâches attendues. Et sur quel support d'externalisation de mémoire peut-elle s'appuyer (support d'externalisation de mémoire qui est aujourd'hui fondé sur l'écrit, la lettre) ? Quels seraient ces nouveaux supports qu'il faudrait penser et qui nous sont à tous indispensables à la production de savoirs, qui permettraient aux personnes en situations d'illettrisme de se projeter et d'explicitier leurs compétences ?

Hugues LENOIR

Tout un programme. Je pense que Régis GUILLEMETTE serait quand même plus à même de répondre sur l'expérimentation conduite dans le secteur hôtellerie – restauration. Moi ce qui m'importe dans cette affaire, ce que j'entends, c'est qu'il y a un code. Que le code, en règle générale dans les situations de travail, n'est pas un code écrit, c'est bien un code qui est soit verbal, soit non verbal même semble-t-il. A partir du moment où il y a manifestation de ce code, les compétences liées à ce code doivent être considérées par le jury comme acquises. Il semblerait, si j'ai bien entendu Régis GUILLEMETTE que ce sont, et ça me semble être une très bonne chose, moi je parlais de tiers scripteur, mais j'ai l'impression que les membres de la commission font un petit peu ce boulot là, les personnes énoncent le code ou démontrent le code par l'action, et à partir de ce moment-là la commission peut dire, la personne a manifesté

sa connaissance du code et de ses usages, tampon et le jury délibère. Mais voilà, je réponds peut-être un petit peu trop vite.

Quand à la production de savoir, ça pourrait se faire sans doute dans ce qu'on évoquait aussi avec le FAFSEA, autour de cette dimension collective du débat autour du code, de son utilisation, de son fonctionnement, de son histoire et de je ne sais trop quoi encore. Là il y a sans doute des choses qui peuvent se passer dans le cadre de ce qu'on appelle un peu savamment, ici ou là, le conflit sociocognitif. Puisque, pour ma part, je considère – je n'ai pas eu le temps de le développer dans la matinée – que la démarche de Validation des Acquis de l'Expérience a peut-être pour finalité la certification ou une part de certification, mais c'est aussi et de manière extrêmement importante un moment de formation voire d'autoformation. Et le retour sur soi, sur son expérience, la mise en mots ou la mise en lettres d'un certain nombre d'activités professionnelles ou sociales, j'insiste sur le social, permettent sans doute des processus cognitifs, d'œuvrer et de produire du savoir sur soi, sur son métier, ses expériences, le monde et ce qu'il gère.

Aline BOMBA

Pour compléter ce que vient de dire Hugues LENOIR, lors d'une enquête sur la VAE on pose des questions afin de connaître l'opinion des salariés sur la VAE, et ce qui ressort systématiquement c'est la reconnaissance. Ca doit être à 80%. Ce qui vient ensuite c'est la possibilité d'évoluer et puis l'encouragement de poursuivre d'autres formations professionnelles, notamment pour les niveaux 5 ou 4, ce qui n'est pas forcément une pratique courante pour ces niveaux. Je voulais ajouter qu'effectivement c'est un peu une espèce de tremplin pour ces personnes.

Emmanuelle (inaudible) d'AGEFOS

Est-ce que l'existence de diplômes comme ça qui sont basés sur de l'oral sans écrit, pour des personnes en difficulté ce n'est pas un moyen aussi, ou un risque, de dévaloriser ces diplômes avec pour conséquence des salaires correspondants aux diplômes acquis en VAE, qui ne sont pas sur l'écrit et, c'est encore un moyen de marquer les gens dans leur problème. Est-ce que ce n'est pas un risque ?

Animatrice

C'est une question à quelqu'un en particulier ?

Emmanuelle (inaudible) d'AGEFOS

Je parle par exemple des dispositifs AFPA qui sont des outils basés sur de l'oral avec un accompagnement très court et qui permettent aux gens d'avoir des titres « Assistants de vie » et d'être reconnus par, peut-être, le secteur. Mais en même temps est-ce que cela donne une vraie professionnalisation aux personnes, une vraie reconnaissance au niveau de leurs connaissances ? Ce sont des titres.

Animatrice

Hugues LENOIR va vous répondre et on va peut-être lui demander d'enchaîner peut-être sur une première synthèse de la matinée.

Hugues LENOIR

Des réponses là encore partielles. C'est vrai que ça pose la question de la valeur des diplômes et éventuellement de la démonétarisation de certains diplômes au regard de critères sociaux. J'évoquais une responsabilité collective ce matin, nous avons là aussi une responsabilité collective. La loi dit bien qu'un titre ou une certification qui ont été acquis par la validation a même valeur que ceux qui ont été acquis par la formation initiale ou par la formation continue. Quand on regarde la formation continue à l'AFPA, il y a un certain nombre de processus formatifs qui mobilisent extrêmement peu d'écrit pour l'obtention de certifications de niveau 5. Donc si ces certifications étaient extrêmement reconnues par le monde professionnel autrefois, même si on recourait très peu à l'écrit, pourquoi des certifications de niveau 5 acquises par la Validation des Acquis de l'Expérience sans recours à l'écrit n'auraient pas la même valeur ? C'est la première chose.

Deuxième chose, c'est une responsabilité sociale des citoyens que nous sommes. Puisque la loi a été votée en ce sens, c'est à nous d'une certaine manière à la faire respecter et particulièrement à tous ceux et à toutes celles qui sont dans les cellules RH. Si vous exigez un titre de telle ou telle nature pour tenir tel ou tel emploi, c'est à vous de veiller en tant que responsable des Ressources Humaines que le titre est acquis et que les compétences sont manifestes.

Ce qu'on exige au travers de la Validation des Acquis de l'Expérience, c'est que les gens soient en capacité d'œuvrer dans le monde du travail, éventuellement dans le monde social. On ne leur demande pas de savoir écrire. Et dans bien des cas, là encore je n'ai pas eu le temps de le développer ce matin, on va avoir des exigences en termes de productions écrites dans les dossiers de validation des acquis qui dépassent très largement la mobilisation de l'écriture ou de la lecture dans les situations de travail. On peut entendre que certains boulots nécessitent de lire quelque peu ou d'écrire quelque peu. OK, l'écriture peut devenir un élément déterminant dans la certification. Mais qu'au moins ce niveau d'exigence dans l'emploi ou dans la situation de vie et le niveau d'exigence dans la situation de certification soient de même nature. Et puis par ailleurs, il faut aussi se dire très franchement qu'un certain nombre de jeunes sortants de formation initiale de CAP ou de Bac pro ont très largement leur diplôme par des phénomènes de compensation. Et qu'on ne peut pas exiger des gens qui sont issus de la Validation des Acquis de l'Expérience de maîtriser mieux le français écrit, parlé, je ne sais trop quoi, qu'on ne l'exige de ceux qui sortent de la formation initiale et dont le diplôme serait reconnu sous prétexte qu'ils ont peut-être écrit en formation initiale.

Là je pense qu'il y a vraiment des positions d'ordre idéologique, au sens dogme du mot idéologique, à prendre et à tenir.

Sur ce que j'ai entendu ce matin, il y a trois, quatre points qui me paraissent, non pas faire consensus mais qui sont apparus plusieurs fois dans les propos. La première, et je crois que vous en serez d'accord, c'est que le dispositif actuel n'est pas adapté pour un certain nombre de personnes et en particulier pour les adultes en situation d'illettrisme. Il y a quelque chose qui serait de l'ordre de l'amont, comment les esprits et les corps se préparent à la Validation des Acquis de l'Expérience avant d'aller au point relais-conseil. C'est-à-dire, qu'est-ce qui va déclencher et préparer le projet de validation ? Et puis, toujours dans ce dispositif non adapté ou mal adapté, ce sont les suites du parcours en cas de validation partielle. C'est-à-dire, quelle est l'offre de formation ou quelles sont les capacités des entreprises à modifier des situations de travail dans le cadre de recommandations du jury qui dit « la formation ce n'est pas utile mais de nouvelles situations de travail seraient essentielles à la validation de vos

compétences ». Donc là il y a vraiment, encore, quelque chose qui est de l'ordre de la responsabilité collective.

Deuxième élément qui m'a paru redondant, qui est apparu plusieurs fois dans le propos c'est, la VAE toute seule n'a peut-être pas toute sa fonctionnalité. Soit il faut de la formation en amont soit en aval, on l'a dit, mais aussi intégrer cette logique de Validation des Acquis de l'Expérience dans quelque chose qui relève d'un parcours. Parcours vers la certification et la qualification, pourquoi pas, parcours dans des logiques de réapprentissage ou de dynamiques de cette nature et puis parcours articulé éventuellement avec un plan de promotion sociale autour du DIF, un contrat de professionnalisation ou une période de professionnalisation, quelque chose qui permettrait de mettre les individus acteurs de leur certification en perspective. Là aussi, difficulté de mettre en perspective des gens auxquels on a presque toujours interdit d'en avoir. Cela demande sans doute un travail de préparation, d'accompagnement. Vous savez qu'on nous demande de faire des projets une fois que le projet qui avait été fait pour nous ne s'est pas réalisé. C'est mon point de vue, j'y reviendrai.

Troisième point qui est un point semble-t-il central, c'est la difficulté pour les acteurs que nous sommes de convaincre les structures employeurs, qu'elles soient fonction publique ou qu'elles soient entreprises privées, de s'engager non seulement dans des processus de remise à niveau mais éventuellement dans des processus de remise à niveau articulés à une validation des acquis de l'expérience, avec la question centrale aussi bien en termes de motivation qu'en termes de capacité d'apprendre, c'est la reconnaissance. Parce les phénomènes de reconnaissance pour soi, et c'est vrai qu'il est peut-être bien de savoir qu'on n'est pas, comme on lit dans la fonction publique territoriale, un bras cassé mais qu'on a des compétences, qu'on sait faire des choses et qu'on a été qualifié pour le travail. Au demeurant, la reconnaissance pour soi ce n'est pas toujours suffisant. Quand il y a une reconnaissance sociale de l'ordre d'une poursuite d'étude possible, parce qu'il y avait un diplôme antérieur éventuellement à acquérir ou parce que vous allez changer de position dans le travail, ça a sans doute aussi des effets tout à fait importants sur les personnes. Les gens qui vont obtenir des validations d'acquis dits de l'expérience et qui n'auront pas de reconnaissance sociale, cela risque à terme de créer une génération de, comment vous dites, une génération de frustrés ou de déçus de la Validation des Acquis de l'Expérience avec la mauvaise image que ça pourrait donner au processus en disant, ce n'est pas la peine d'y aller, je me suis ennuyé sur des dossiers épouvantables, j'ai été accompagné par des gens qui m'ont posé des tas de questions auxquelles je n'avais pas envie de répondre, et en plus ça ne sert à rien. Donc là encore de l'ordre de la responsabilité.

Et dernier point qui est un point là encore tout à fait important, pour que le dispositif fonctionne c'est la question des financements. On a vu dans nos dispositifs expérimentaux Uniformation ou Agefos-pme – mais Promofaf également– tant que les dispositifs sont expérimentaux ça peut à peu près fonctionner, dès que les expérimentations vont cesser, que va devenir la lutte contre l'illettrisme d'une part et la validation des acquis de ces personnes d'autre part ? Avec des financements en amonts, des financements pendant le dispositif pour peu que ces accompagnements soient renforcés et des financements en aval s'il y a des suites de formation. C'est, quel accès à la formation, quel DIF, quel CIF possible, quelle aide publique pour les demandeurs d'emploi quand à leur Validation des Acquis de l'Expérience.

Public qu'on n'a pas évoqué aujourd'hui. Quand vous êtes demandeur d'emploi dans le cadre d'un PAR, vous n'avez pas le droit à une Validation des Acquis de l'Expérience sauf à vous débrouiller tout seul, à aller au PRC, éventuellement savoir que la Région peut éventuellement vous y aider, des choses comme ça. Et là aussi, je pense que le législateur devrait, lui qui a poussé à la loi, encore que ce n'était pas tout à fait les mêmes, j'en conviens, devrait peut-être se dire, la VAE au-delà du flicage systématique des chômeurs dans les ANPE, la VAE pourrait être un outil tout à fait intéressant de remobilisation à la fois dans le cadre d'une certification et d'un retour à l'emploi.

Animatrice

Merci Hugues LENOIR, merci à tous les participants de la table ronde. Rendez-vous à 14h00.

Pause déjeuner

Interventions de l'après-midi

Animatrice

Je vais introduire la table ronde de cette après-midi. Ce matin on disait qu'il y avait encore peu d'avancées, peu d'expériences, mais il y en a quand même. La preuve c'est que là on ne va avoir que des acteurs d'expérience d'accès à la VAE pour des publics de petits niveaux de qualification ou en situation d'illettrisme. Nous avons trois « couples », constitués d'un employeur et d'un organisme accompagnateur. Celui de la PAF avec la Cadenelle, celui de l'APAD avec Sygma, celui du CAT la Valbarelle avec le CPE et pour Pain et Partage l'accompagnateur n'est pas là mais l'employeur est là et pourra nous faire part de son expérience également. Et puis, Pierre ROCHE sociologue, chercheur au CEREQ, fera part de son point de vue sur la place de l'écrit dans la démarche VAE.

Je vais tout de suite passer la parole à Pierre BEHAR et Michèle BARRACO qui ont choisi d'intervenir dans cet ordre-là . Donc, l'employeur d'abord et puis Michèle BARRACO complètera ensuite la description de cette expérience et les questions qu'elle pose.

Pierre BEHAR

Bonjour à tous et à toutes. Je suis Pierre BEHAR, je suis le directeur de l'association provençale d'aide familiale qui est une association implantée sur Marseille plus particulièrement et qui intervient dans l'intervention à domicile au sens large du terme. Nous intervenons auprès de publics fragilisés soit par l'âge, soit par la situation sociale, soit par le déficit moteur, mental, sensoriel, etc.

On a mis en place il y a plusieurs années une démarche de VAE, de Validation des Acquis de l'Expérience, en direction de nos salariés aides à domicile. C'est une démarche que l'on a voulue volontaire, parce qu'on avait le sentiment qu'il y avait une nécessité pour les salariés de notre association soit d'acquérir un certain nombre de compétences complémentaires, soit de valider les compétences existantes et de parvenir ainsi à améliorer leur niveau de rémunération, puisque dans notre secteur, avec les conventions collectives qui sont aujourd'hui applicables à tout le monde, ces salariés voyaient leur salaire augmenter de 25%. Ce n'était pas complètement neutre.

Nous avons mis en place une dizaine, à peu près, de VAE et nous avons choisi de travailler avec la Cadenelle. On nous a présenté comme un couple, je dirais que nous sommes un couple ancien, puisque pour ce qui est de l'APAF ça fait plus de cinquante ans que l'association existe, la Cadenelle un petit moins – non, à peu près peu autant. Tout petits déjà nous étions ensemble, du moins Cadenelle et APAF, donc c'était naturel de travailler avec la Cadenelle pour la mise en place de cette VAE. On a choisi et on a incité un certain nombre de nos salariés à rentrer dans cette démarche VAE en mettant en place également un accompagnement en interne, au-delà de l'accompagnement fait par la Cadenelle, pour réaliser cette démarche de VAE. On a été content parce que 70% des salariés qui faisaient la VAE ont obtenu la totalité du diplôme, le reste avait un à trois modules à repasser.

Pour les salariés c'était quelque chose d'extraordinaire, de très bon, de très fort, de très valorisant également, pour l'association c'était également une bonne chose parce que ça permettait d'améliorer, de donner un dynamisme à l'ensemble de l'association. Il y a une limite, je ne sais pas si c'est maintenant qu'il faut en parler ou après, une limite ou un

handicap extrêmement fort. Notre association est financée au travers de subventions des collectivités territoriales et ces collectivités territoriales se sont masquées d'un geste extrêmement prude et pudique les yeux en refusant de revaloriser ces subventions, entraînant de grandes difficultés financières pour l'association. Donc aujourd'hui j'ai une position par rapport à la VAE un tout petit peu différente, même si je crois effectivement tout à fait à l'intérêt de cette VAE et on pourra également parler plus tard de qui peut s'inscrire dans cette démarche de la VAE. Je vais peut-être passer la parole à ma conjointe juste à cette table.

Michèle BARRACO

Bonjour, Michèle BARRACO, je suis responsable des formations travail social à l'institut supérieur Marseille Cadenelle. A ce titre nous avons des formations d'auxiliaires de vie sociale et nous sommes entrés à la demande effectivement de Monsieur BEHAR dans la démarche de la VAE à son début. Nous avons donc accompagné ces salariés avec, je ne sais pas si vous connaissez le livret 2 que doit remplir un salarié dans l'accompagnement de la VAE. C'est un livret qui fait presque 60 pages, qui parle de compétences, qui parle de capacités, et la personne qui fait cette démarche doit remplir ce livret seule. C'est elle qui doit lire, qui doit écrire et qui doit remplir le livret. Donc nous avons beaucoup réfléchi sur la pédagogie à utiliser par rapport à cette démarche de VAE, et nous avons été confrontés à une première difficulté. Cette difficulté était de faire verbaliser à une personne toutes ses expériences y compris celles qui n'étaient pas du domaine de l'exercice professionnel. Il faut donc arriver à mettre en place une action collective où chacun va se réapproprier son expérience et où l'expérience professionnelle faite dans le cadre d'une fonction, l'exercice d'une profession, n'est pas l'unique expérience. Les personnes sont habituées à parler, à décrire un métier, mais c'est assez compliqué de les faire aller plus loin dans une démarche positive.

La deuxième difficulté par rapport à ce public fragilisé et sur l'écrit particulièrement, a été de les faire écrire, donc de passer de la réflexion, de la verbalisation à l'écrit. « Comment écrire, mais qu'est-ce que je dois écrire, mais ce que j'écris ne veut rien dire, de toute façon ce n'est pas ça qui me permettra d'avoir un métier ou tout au moins qu'on me reconnaisse comme étant diplômé ». Là aussi il faut accompagner, il faut rassurer, il faut laisser du temps. Laisser du temps, ça c'est important, laisser mûrir et laisser du temps. Ça a été notre deuxième difficulté.

La troisième difficulté n'était pas liée aux groupes que nous avons en formation mais était liée au moment de la Validation des Acquis de l'Expérience. Alors là sur le diplôme d'auxiliaire de vie sociale, les jurys sont constitués d'un professionnel, d'un formateur et d'un employeur en général, et souvent les jurys ont tendance à évaluer à partir de, on va dire, de savoirs, mais cette personne n'a pas eu des cours, je vais citer quelque chose de très concret, en auxiliaire de vie sociale c'est l'ergonomie. Un auxiliaire de vie sociale doit manipuler beaucoup de personnes dans des situations différentes. Et dans la formation il y a un module qui s'appelle « Ergonomie », qui fait 28 heures ou 30 heures. Bien souvent ce module « Ergonomie » n'est pas validé systématiquement avec, peut-être, derrière l'idée qu'une personne qui n'a pas eu d'accompagnement et de cours sur l'ergonomie peut très bien ne pas faire le bon geste. Alors c'est difficile quand on est en situation d'évaluateur dans la VAE d'essayer de dire, attention, des compétences ont pu être acquises même si on n'a pas eu les cours, même s'il n'y a pas eu les savoirs.

C'est un petit peu la réflexion globale que je voulais donner. Je ne sais pas si vous voulez que je rajoute quelque chose par rapport à ce qu'on s'était dit.

Animatrice

Est-ce que quelqu'un dans la salle voudrait demander des précisions sur cette expérience ou est-ce que vous souhaitez qu'on passe à la suivante et peut-être globaliser les questions ? Apparemment c'est ce qu'on va faire.

Michèle BARRACO

Je voudrais rajouter une chose que j'ai oubliée. Cet accompagnement de VAE, ce qui était important c'était de le faire en lien avec l'employeur. Et ce qu'on avait fait avec l'APAF et Monsieur BEHAR, à savoir qu'il y avait une personne référente dans la structure employeur, nous a permis d'être en lien en permanence pour pouvoir créer une dynamique. Et il est très important que l'employeur soit partie prenante de cette action de formation.

Animatrice

Merci. Si Hélène DALMON qui représente le CAT de la Valbarelle veut bien prendre la parole, éventuellement en précisant comment ce lien s'est fait entre l'entreprise et l'organisme d'accompagnement, pour faire la transition.

Hélène DALMON

Bonjour, Hélène DALMON, psychomotricienne au CAT Valbarelle. Je vais vous présenter d'abord l'établissement, après je laisserai la parole à Madame BOUAZA du CPE qui est venue faire la formation sur les acquis de base. Au Centre d'Aide par le Travail, la finalité est d'offrir un travail avec des conditions aménagées à des personnes handicapées, reconnues par la COTOREP, handicapées durablement ou momentanément. Outre l'offre de travail il y a aussi l'offre de soutien social. Ce peut être des activités de formation comme le CPE, pour ce qui me concerne des activités de psychomotricité ou des activités de formation en interne. Le CAT Valbarelle est spécialisé dans les travaux du bâtiment à l'origine, créé en 84, et depuis nous avons des activités de conditionnement. Ce qui se passe c'est que nous voyons chaque travailleur handicapé une fois dans l'année et nous lui faisons évaluer ses objectifs pour l'année suivante et ce qui s'est passé l'année précédente, à la fois au niveau social et au niveau professionnel. Et ce qu'ils nous verbalisaient eux, c'était ce qu'ils considéraient, eux, comme un handicap c'était leur problème en lecture – écriture. C'est en ce sens que la formation proposée par l'Agefos et le CPE nous a intéressés.

Fettoum BOUAZA

Fettoum BOUAZA formatrice au CPE. Le lien qui a été fait c'est par l'Agefos-pme et l'action s'intitule « Maîtrise des savoirs de base en lecture, écriture et calcul ». Cette formation a démarré en avril 2005, le parcours est de 120 heures et le public CAT est très fragile. Il se compose de douze travailleurs reconnus TH, ils sont tous motivés et ils ont envie d'apprendre. Pour la plupart, c'est eux qui ont fait la demande, comme le disait Hélène, d'être en formation.

Pourquoi ce public est-il fragile ? Parce qu'ils ont été très peu scolarisés. Ils sont passés par des classes spécialisées et le retard scolaire est lié à des raisons médicales, psychologiques, des déficiences intellectuelles et donc les niveaux sont très hétérogènes.

Le premier niveau, ils sont quatre, maîtrisent à peine l'alphabet, arrivent à lire quelques syllabes ou mots simples. Les quatre autres lisent couramment et au niveau de l'écrit ils sont dans l'incapacité de produire un écrit, ils recopient. Ils ont le mécanisme de l'écriture mais ils recopient. Les autres relèvent de l'illettrisme ou niveau 6. Pour ceux qui relèvent de l'illettrisme niveau 6, la validation des acquis est possible à moyen ou long terme. Pour les autres, c'est la question qu'on se pose, comment valider un savoir-faire. Parce que quand on leur demande de parler de leur activité, ils citent les différentes étapes, ils savent très bien ce qu'ils font mais on ne pourra pas leur demander de l'écrire. En calcul, ils ne maîtrisaient rien, même pas les quatre opérations. On a à peine commencé l'addition et ils se régalaient à faire des additions avec retenues, des soustractions. On commence à peine.

Les progrès sont constatés par rapport à la prise de conscience de leurs capacités, « Je suis capable d'arriver et je peux arriver » et par l'accroissement de l'autonomie. Pourquoi je dis l'accroissement de l'autonomie dans l'apprentissage, parce qu'on les voit arriver avec le journal gratuit, ils essaient de le lire, ils essaient d'aller chercher l'information. Ils veulent arriver et ils veulent arriver par tous les moyens. Le matin ils arrivent avant l'heure, ils sont installés dans la salle et ils travaillent en autonomie, le temps que j'arrive, les cours démarrent à 8h30, ils sont là à 8h00 et ils travaillent.

Les difficultés, c'est vrai qu'elles sont dues à la mémorisation. La progression est lente. On est obligé de revenir en arrière, sur des séances précédentes, parce qu'il y a un travail à faire sur la mémorisation et surtout la concentration. Ils n'arrivent pas à se concentrer sur un travail intellectuel. Il y en a un qui a des migraines, à chaque fin de cours il a des migraines. Il essaie de venir et ça date, d'après ce que j'ai compris, depuis sa plus jeune enfance.

Il y a parfois aussi des tensions entre eux, qu'il faut réguler ... Moi j'aurais aimé qu'ils viennent au CPE, le CPE c'est le Centre Populaire d'Enseignement qui est situé dans le 15^{ème}, j'aurais voulu qu'ils soient plus mobiles et se déplacent. Mais c'est un peu difficile de les faire se déplacer de leur centre. Et comme ils sont toute la journée ensemble, je pense que ces tensions se créent par rapport à ça.

La question que je me pose, est-ce que 120 heures même 200 heures sont suffisantes pour ce public pour rattraper tout ce retard. C'est la question. Quels moyens va mettre l'employeur pour que ces personnes puissent accéder à la VAE ? Ils en ont envie, parce que je leur ai parlé de la VAE mais bon, est-ce que c'est faisable ? Est-ce qu'il y a des moyens financiers pour qu'ils arrivent à accéder à la VAE ?

Je disais aussi, la prise de conscience de leurs capacités est très importante. Parce qu'avant ils se disaient qu'ils étaient incapables. Ils avaient honte de dire qu'ils ne savaient ni lire, ni écrire. Maintenant ils en parlent dans leur famille, avec leurs neveux. Ils me disent, « j'ai travaillé avec mon neveu, j'ai travaillé avec... » etc. Et la complexité de leur situation personnelle, c'est vrai, met un frein aussi à la progression. On n'est pas là pour transmettre un savoir mais prendre l'ensemble, l'ensemble de la personne avec ses difficultés .

Animatrice

Est-ce qu'à l'origine de ce projet la VAE était centrale ? Est-ce qu'elle était la seule suite de parcours possible à l'issue de cette formation ou pas ? Et à quel moment elle a été présentée et comment aux personnes qui étaient dans cette formation ?

Fettoum BOUAZA

Au départ on ne parlait pas de VAE pour ce public. Et c'est à mi-parcours que ça a été mis en marche avec la responsable du service. On s'est dit, pourquoi pas pour certain ? Mais moi je suis sceptique par rapport au niveau. Est-ce qu'on ne les amène pas vers un échec aussi ?

Ce matin on parlait au niveau de l'oral de mise en situation. Je suis tout à fait d'accord . Parce qu'ils connaissent leur métier. A l'oral je les fais parler sur leur activité et les différentes étapes, et ils me décrivent bien les différentes étapes de leur activité.

Animatrice

L'idée de validation on l'abordera de manière encore plus précise dans la table ronde qui suit. Auparavant on va demander à Pierre CHAMPEIX de faire part de son expérience.

Pierre CHAMPEIX

J'ai l'impression que je vais être une fois de plus un petit peu en décalage. J'en ai l'habitude. Je pense que je ne me suis pas trompé de salle. Je me suis peut-être trompé de date parce qu'il semblerait que le 29 décembre on parle de VAE et d'insertion. Bon, aujourd'hui je parle de VAE et d'illettrisme. On parle beaucoup d'illettrisme, c'est vrai qu'il y a plein de gens lettrés dans la salle. Parce que quand on parle de l'illettrisme c'est qu'il y a des gens lettrés, comme quand on parle d'insertion des exclus, c'est toujours des inclus qui en parlent. C'est un phénomène, bon.

Je vais quand même présenter notre expérience. Je ne vais pas rentrer dans les questions techniques, c'est-à-dire financement, formation, etc., parce que c'est un peu compliqué. Mais j'aimerais bien revenir quand même sur l'esprit de la VAE, Validation des Acquis de l'Expérience. Ce sont des mots, il y a quand même du sens derrière.

Je présente la structure. Pain et Partage est une petite association humanitaire à l'origine, qui est une association entreprenante dans le domaine de l'insertion par l'activité. Donc qui produit du pain de manière solidaire pour les associations, notamment sur Marseille pour l'Armée du Salut, les Restos du Cœur, ce type de structures.

Pour parler de la compétence des gens qui sont en insertion, parce que depuis qu'on a démarré cette production sur Marseille il y a des anciens qui sont rentrés en insertion, qui ont pris une dimension professionnelle, qui maintenant sont devenus chefs d'équipe sur un chantier d'insertion. L'année dernière on a produit 60 tonnes de pain. On nous a demandé de faire du pain pour le Conseil Général, on nous demande de faire du pain pour les écoles de Marseille, on nous a demandé de faire le pain pour le Président de la République. On aurait pu nous demander de faire des croissants aujourd'hui, ça aurait été possible. Donc cette compétence elle existe à mon avis, parce que sinon on s'en serait aperçu. La compétence elle est au départ. Et, de compétences, je n'en ai pas beaucoup entendu parler.

Après, pourquoi on parle d'illettrisme, parce qu'on part du principe, de ce foutu dossier qu'il faut remplir et qu'il faut écrire. Est-ce que l'expérience professionnelle c'est pouvoir écrire ? C'est quand même peut-être la question qu'il faudrait se poser.

Moi j'ai envie d'utiliser trois images. Le conteur. Parmi les gens qui sont dans une démarche de validation des acquis il y a quelqu'un qui est d'origine africaine, mais qui vit à Marseille. Si j'avais pu le faire venir ici, comme nous sommes vendredi il serait sûrement venu en vêtement traditionnel, en boubou, peut-être qu'il serait monté sur la table, qu'il serait assis en tailleur, on aurait pu baisser la lumière et il nous aurait parlé de son travail. Il nous aurait parlé du blé qui pousse grâce au soleil, il nous aurait parlé de la farine, il nous aurait parlé du plaisir qu'il a à travailler, à rejoindre ses amis pour faire ce pain qui va servir à des gens qui en ont besoin. Et il pourrait parler pendant des heures de tout ça. Mais malheureusement quand on fait ce foutu dossier on est obligé de lui dire, « Mamadou tu descends de la table, tu arrêtes de chanter et tu réponds à la question 3bis de la page 54 ».

Alors, est-ce que c'est de l'illettrisme ? Comme beaucoup d'africains, il a une maîtrise du français, il parle comme peu de français le parlent. Il a des formulations qui sont tout à fait étonnantes. Des fois j'ai du mal à le comprendre tellement il a une espèce de décalage, il est dans des valeurs. Il ne peut pas parler de pain sans parler de Dieu. Je lui dis, « surtout dans le dossier tu n'en parles pas, il n'en est pas question ». La dernière fois il y avait une question sur la communication au niveau de l'équipe. Il part dans un grand discours en disant que l'essentiel pour lui c'était le travail d'équipe parce qu'il était avec des amis, parce que la communication c'était pouvoir manger avec eux, c'était pouvoir partager des choses. On lui dit « Mamadou tu t'arrêtes, ce n'est pas ça, on te parle de la fiche de production ».

Alors, est-ce que ces gens-là ont quelque chose en moins ? Est-ce qu'ils n'ont pas quelque chose en plus ? De ces contes africains je ne sais pas quoi faire pour les dossiers.

Et puis, moi ce qui ne me pose pas de problème c'est que Mamadou est français, il a la même carte que moi. Il est né ailleurs, enfin non, il est même né en France. Bon, dans sa tête il est africain, dans sa culture il est africain. Il ne maîtrise pas forcément le français. Simplement sa logique, son savoir-faire il ne sait pas comment le mettre. Il a écrit des pages, il a écrit des cahiers entiers, et on est obligé de lui dire, « écoute tu vas prendre cette page, simplement tu prends cette phrase, le reste tu l'enlèves ». Le reste ça n'intéresse pas les gens, ils ne veulent pas savoir tout ça. Toutes les valeurs qu'il met systématiquement il faut les enlever. Ce n'est pas technique. C'est dommage.

Ma deuxième image, peut-être un petit peu plus proche. Parce qu'on peut me dire, vous prenez un exemple un petit peu exotique, finalement c'est un dispositif national, on ne peut pas s'adapter aux particularités, il faut que tout le monde rentre dans le moule et puis voilà.

Alors un autre exemple. L'auto-école. L'auto-école, quand même quand on passe le permis de conduire c'est pour être en mesure de conduire une voiture, c'est quand même l'essentiel. C'est vrai qu'il y a le code qu'il faut passer, il y a des diapositives. C'est vrai que quand les gens ont une difficulté à maîtriser le français les diapositives qui passent rapidement, la question – relisez le code de la route, regardez un petit peu – il y a des questions qui sont vicieuses, il faut les relire deux, trois fois avant de comprendre où est le piège. Est-ce que répondre à ces diapositives c'est savoir conduire ? Est-ce que, être en mesure de réciter le code de la route tel qu'il est dans le fascicule des 68 pages, le réciter par cœur c'est savoir conduire ? Je ne suis pas sûr. C'est vrai que le permis de conduire est une nécessité. Il y a

malheureusement – ça c'est une autre question – mais de plus en plus de jeunes qui ne passent pas le permis parce qu'ils n'ont pas l'argent, parce que passer le permis quand on ne maîtrise pas le français c'est difficile. Ils savent conduire mais ils n'ont pas le permis. Je n'irai pas plus loin parce que ce n'est pas l'ordre du jour.

Je vais être encore plus concret, une image, le croissant. La recette du croissant ça tient en une page, si on détaille un petit peu deux pages. On pourrait écrire la recette du croissant sur deux pages, la distribuer à tout le monde. Je pense que la plupart des gens, on va même dire la totalité parce qu'on a des gens lettrés, seraient capables d'apprendre cette recette et d'être en mesure de la réciter. Mais, entre savoir la recette, et puis je mets les ingrédients sur la table et qui est capable de faire un croissant ? Je ne suis pas sûr que dans la salle il y en ait beaucoup qui sachent le faire. Parce que la différence c'est la pratique. Parce que la différence c'est le métier. Parce que la différence c'est l'apprentissage. C'est ce que les compagnons appellent le travail de la main, du cœur et de la tête. Pour faire des croissants il faut avoir essayé pendant six mois tous les jours. Et ça dans le dossier où est-ce que ça apparaît ? Moi je ne vois pas.

Je reviens un petit peu en arrière. Je parle du dossier de l'éducation nationale, parce que dans le dispositif de la VAE il se trouve quand même qu'il y a plusieurs organismes valideurs qui ne travaillent pas du tout de la même manière. Sur un même texte, sur un même esprit, pourquoi des organismes valideurs ont mis en place des méthodologies complètement différentes ? Moi j'aurais une hypothèse que j'ose à peine dire, c'est que chacun a oublié un petit peu l'esprit du texte et puis l'a utilisé comme il savait le faire. A l'éducation nationale, on en fait un outil éducation nationale ; au Greta, on en fait un outil Greta. Donc, sous la même appellation de VAE on trouve des choses très différentes. Et alors quand on parlait tout à l'heure du renseignement, du projet, etc., finalement les gens – je parle de la boulangerie – mais la boulangerie c'est simple. Par rapport au public avec lequel je travaille, dans la mesure où ils veulent avoir un diplôme pour la boulangerie – alors ça serait bien aussi de se poser la question, pourquoi le diplôme. Je me dissocie un petit peu du premier couple parce que moi je fais un couple à moi tout seul, c'est qu'en tout cas chez nous, le diplôme il n'y a aucune rémunération supplémentaire, ça c'est clair. On fait les choses à l'envers. Ils sont devenus chefs d'équipe avant le diplôme. Mais, ça serait bien quand même que le chef d'équipe ait le diplôme. C'est un petit peu l'enjeu. Mais nous, on les a mis chefs d'équipe avant qu'ils n'aient le diplôme. Ce serait quand même dans le processus, je dirais dans une certaine logique des choses, on voudrait aller encore plus loin. Parce que ces gens qui sont chefs d'équipe maintenant, ils étaient Rmistes, ils sont rentrés en insertion, ils ont pris une dimension professionnelle, maintenant ils font de l'encadrement, et on aimerait les amener, parce que c'est leur projet, peut-être dans quelques années à avoir leur propre boulangerie. Mais pour ça il faut avoir le diplôme. Donc ça c'est une motivation. Même si c'est dans dix ans, même s'ils ne l'auront jamais, mais tous ils le disent « Moi ce que j'aimerais bien, peut-être un jour, c'est avoir ma propre boulangerie. » Je ne sais pas combien y arriveront. Mais en tout cas pour ça ils auraient besoin d'un diplôme.

Je voulais revenir un petit peu sur cette dimension d'évaluation. J'aimerais quand même parler de mon partenaire fantôme qui est là, VCM. Pourquoi on a fait appel à VCM ? Parce qu'étant une petite structure avec un fonctionnement un peu particulier, je dirais presque de start up dans l'insertion, parce qu'on a un développement très important. Mais ça veut dire

que, avoir un développement important concrètement, ça veut dire ne pas avoir les moyens de faire ce qu'on est en train de faire aujourd'hui. C'est-à-dire faire avec les moyens d'hier ce qu'on fait aujourd'hui. Donc, une équipe minimum, une équipe en activité, un travail en décalage ne serait-ce qu'au niveau des horaires, on a des gens qui travaillent la nuit. Je disais tout à l'heure à table, quand j'ai une équipe de nuit qui travaille de minuit à six heures du matin, la validation on la travaille quand ? A minuit ? A six heures du matin ? De toute façon ils sont en production, et les associations attendent ce pain. On ne peut pas dire aux associations, on ne va pas aller voir les restos du cœur en disant, « pendant une semaine vous n'aurez pas de pain, mais on va préparer la validation des acquis ». Je pense que le message ne passerait pas. Donc ça pose question.

On a vraiment galéré. On est parti peut-être trop tôt. Parce qu'on était même avant la VAE, je ne sais même plus comment ça s'appelait. C'était encore plus compliqué, ça c'est vrai. On a cherché à avoir des financements, les gens n'étaient même pas au courant. On est parti trop tôt. Ce qui est quand même révélateur, c'est que chez nous, il n'y a jamais eu d'abandon. Nous, on y a toujours cru, depuis le début. Ce sont les organismes qui nous accompagnaient qui nous ont abandonné. Ce sont les financeurs qui nous disaient, « non, ça a changé, ce n'est plus le même dispositif, on voulait vous donner de l'argent mais on ne vous le donne plus parce que ça a changé vous n'avez plus le même financeur ». On est passé au niveau de la VAE, on avait des gens qui étaient sensés être accompagnés, que l'on a perdus en route, qui ne venaient plus on ne savait pas pourquoi, etc., avec les gens en internes qui disaient mais pourquoi on n'avance pas, etc. Alors, j'ai fait appel à VCM qui est une structure un petit peu particulière, qui a l'intérêt d'essayer de mélanger à bon escient la pratique du terrain des dispositifs institutionnels et de faire un travail d'intermédiaire entre le terrain et les institutionnels, de repérer les initiatives qui se passent sur le terrain, de les faire remonter au niveau des institutionnels, de faire connaître aux gens de terrain les dispositions institutionnelles, parce qu'il y a besoin d'une médiation. Parce que dans l'accompagnement, on a parlé de l'employeur, on a parlé de l'organisme de formation, mais il semble évident que la VAE c'est une démarche, qui n'a jamais été présentée comme une démarche, qui n'a jamais été montée comme une démarche, parce qu'il n'y a rien avant et il n'y a rien après. Parce que dans le domaine de la boulangerie, sauf erreur de ma part, mais ça fait quand même plusieurs années que je travaille la question, sur la région en tout cas, un diplôme le CAP, le CAP éducation nationale, le CAP se prépare dans le CFA en alternance en deux ans. Donc la formation des adultes ça n'existe pas, la formation continue ça n'existe pas. Ne serait-ce que même si on arrive à avoir une validation partielle sur le CAP, sur les parties non obtenues on fait quoi ? Il n'y aura aucune formation. Je ne vais pas envoyer quelqu'un qui a 45 ans, qui a un CAP partiel, en CAP avec des gamins de 16 ans, 18 ans pendant 2 ans en cours parce qu'il lui manque une matière. Qu'est-ce qui est prévu dans ce domaine-là ? A ma connaissance rien. Donc, ça pose question.

Le sujet c'était l'illettrisme, c'est vrai je l'ai peut-être un peu oublié. Moi je vois bien plus, c'est peut-être le syndrome de Stockholm parce que je fais partie sûrement des privilégiés, mais à force de vivre avec ces gens-là je les trouve bien plus cohérents et bien plus logiques que pas mal d'institutions. Eux, ils savent ce qu'ils veulent. Eux, ils se donnent les moyens. Eux, ils sont d'un courage extraordinaire. Moi, ils m'étonnent chaque jour. Par contre, la logique des outils, la logique des dispositifs, la logique des financeurs, des institutionnels... Alors il y a eu – je vais finir là-dessus parce que sinon ça va déraiper complètement – la loi de

cohésion sociale. La dernière fois j'ai dit, mais où elle est la cohésion ? Moi je la vois sur le terrain. Moi, je vois dans ma structure ma cohésion. Ça fait douze ans qu'on travaille dans le même domaine. C'est un domaine tout à fait précis, le pain, le partage. Il y a du travail, mais on ne sort pas de là, on est cohérent. On travaille sur la mixité, on travaille sur tous les publics. On a des publics handicapés, on a des jeunes, on travaille avec des gens sans papiers, on travaille avec des rmistes, on travaille avec des chômeurs longue durée, mais c'est cohérent. La cohérence dans le dispositif de la VAE, je la cherche encore. Ça fait partie de la démarche sans doute.

Animatrice

Merci d'avoir ouvert le débat de cette façon-là, et recentrons un certain nombre de point.

Madame NAIM

Bonjour, je suis Madame NAIM, directrice de l'APAD, je gère à peu près 50 salariés. On a choisi de leur faire une formation et on a choisi Sygma formation. On a choisi avec Madame VELLIÈRE de mettre cette action en place. En 2004 nous avons mis 7 salariés et en 2005 on en a mis 8. Donc je passe la parole à Madame Gisèle VELLIÈRE, elle va vous en dire plus.

Gisèle VELLIÈRE

Le dispositif auquel Madame NAIM fait référence est le dispositif dont on a parlé ce matin avec Cathy DESOUTER. C'est-à-dire une formation qui a été mise en place en amont de la VAE. En fait, l'idée de départ était que des salariées des structures d'aides à domicile, parmi elles il y en avait qui pouvaient aller directement au diplôme, c'était possible, et puis d'autre qui pour des raisons de non maîtrise des savoirs de bases ne pouvaient pas accéder à la qualification. Alors qu'elles avaient une expérience de terrain, qu'elles avaient des vraies valeurs professionnelles, cette qualification leur était quasiment interdite. Donc, le dispositif qui a été mis en place au départ, un dispositif expérimental, impliquait la région pour le financement de la formation, dans le cadre du maintien des personnes dans l'emploi, compte tenu que la recherche de la qualification est de plus en plus exigée et le risque était effectivement de perdre l'emploi ; le fond social européen aussi, parce que ça concernait aussi les femmes en situation de précarité et Uniformation qui intervenait pour payer les salaires pendant la durée de la formation, et Sygma qui a été choisi pour être l'organisme de formation du dispositif.

Comme l'a expliqué Cathy DESOUTER ce matin, la formation s'appuyait à la fois sur des aspects de connaissance, enfin de remise à niveau, de maîtrise des savoirs de base, mais toujours en lien avec le milieu professionnel. C'est-à-dire que ce n'était pas de la formation en général, c'était toujours cette idée de travailler sur le métier.

Ce qu'on peut constater c'est que, on a travaillé avec une formatrice, même plusieurs, une journée par semaine pendant 24 ou 25 semaines, on a vu vraiment les gens se transformer. D'abord, ça a permis une approche collective. Elles ne se sont pas senties isolées, et ça a développé les solidarités entre elles. Ça a permis d'objectiver des situations, ça leur a permis de mieux maîtriser aussi la situation professionnelle dans laquelle elles étaient. Elles sont arrivées avec une vision très négative sur leur métier, et à travers le travail aussi sur le métier, puisqu'il y avait quand même pas mal de formations là-dessus, elles ont pris conscience qu'elles occupaient un vrai métier. De s'apercevoir de cela, les a aidées à prendre conscience

aussi qu'elles pouvaient développer un nouveau projet, se projeter dans l'avenir. C'est-à-dire qu'il y en a qui ont développé des projets, à la fois des projets personnels, des projets de formation. Et puis, comme l'a dit Cathy DESOUTER ce matin, quand on les avait vues au début du stage et à la fin, c'était la nuit et le jour. C'est-à-dire que ce n'était plus les mêmes personnes, elles s'étaient complètement épanouies. Elles avaient pris la parole, elles osaient faire tout un tas de choses.

Je pense que dans tout ce qu'on a débattu sur le rapport à l'écrit et à l'oral, elles ont écrit, elles ont osé écrire et elles ont osé parler. Et c'est quand même extrêmement important.

On a travaillé donc vraiment en collaboration avec les employeurs, et c'est important. Parce que je pense que s'il n'y a pas le soutien des employeurs ça complique très sérieusement les choses. Je crois que c'est ça aussi qui a permis la réussite. Que ce soit la collaboration entre l'OPCA et les employeurs, entre l'organisme de formation et les employeurs, et puis après entre nous, évidemment, OPCA et organismes de formation ce n'était aussi plus simple.

Malgré tout, il existe des confusions. Parce qu'on leur a dit depuis le début du stage qu'on allait les préparer à la VAE, mais que ce n'était pas la préparation à la VAE, que cette formation était préalable à la VAE. Donc elles, elles ont imaginé qu'elles allaient avoir un diplôme à l'issue de cette formation sur les savoirs de base. On leur expliqué et puis on leur a réexpliqué, mais c'est difficile, ce n'était pas évident. Par contre une fois qu'elles ont compris, sur les 15 personnes on en a eu 12 qui se sont engagées par la suite dans la VAE. Et, comme on l'a dit ce matin, là ça vient de passer à la validation, on n'a pas encore les résultats. Mais je pense qu'il y en a beaucoup qui vont avoir le diplôme dans la totalité.

Alors le diplôme, quel diplôme ? Un vrai parcours de combattant. Au départ elles sont arrivées avec l'idée que de toute façon le diplôme qu'elles voulaient c'était le DEAVS. Le DEAVS on en a parlé, j'étais très intéressée par ce qui s'est dit au tout début sur le DEAVS. Mais il faut savoir que présenter le DEAVS en VAE c'est une usine à gaz. Ce n'est pas simplement le problème du dossier. Il y a une fenêtre de trois semaines en février, mars ou mai, ça dépend des années, pour laquelle il faut remplir un livret 1, c'est-à-dire un livret qui va vous donner la recevabilité. Trois mois après on va vous envoyer le livret 2 et il faut remplir ce livret 2 et puis de toute façon vous allez passer peut-être devant un jury réuni 3 jours en novembre, 11 jurys dans un lieu pour toute la région et évidemment si vous déposez en 2005, que vous n'avez pas raté la fenêtre, vous n'êtes pas sûr de présenter votre dossier au mois de novembre.

Devant les difficultés de cette situation on a pensé aussi, surtout pour celles qui avaient le plus de difficulté à l'écriture, parce qu'à un moment donné le stage qu'on avait mis en place ne pouvait pas tout régler non plus au niveau des apprentissages, de présenter certaines personnes qui avaient plus de difficultés à l'ADV. Je crois que c'est plus par des difficultés qu'on a eues à maîtriser le dispositif au départ qu'on n'a pas choisi cette solution pour certaines, sachant quand même que la branche professionnelle ne donne pas la même valeur, ne reconnaît pas financière la même valeur au DEAVS et à l'ADV.

Et puis, il y a un diplôme auquel personne ne pense la plupart du temps, c'est la mention complémentaire d'auxiliaire de vie de l'éducation nationale, qui est la mention complémentaire du BEP Carrières Sanitaires et Sociales qui est accessible directement par la VAE. Et comme nous avons depuis le début de l'existence de la VAE une convention avec

l'éducation nationale, nous avons décidé en accord avec les employeurs de présenter la mention complémentaire. Il faut savoir que quelqu'un qui a la mention complémentaire écrit à la DRAS et la DRAS lui délivre automatiquement le DEAVS. Donc ça fait deux diplômes.

La contrainte de le faire par l'éducation nationale c'est que l'éducation nationale a un accompagnement qui est hyper calibré. Elle rentre dans un créneau qui est de 24 heures. Alors que si on avait fait un accompagnement plus DEAVS on aurait pu avoir plus de temps. Mais en même temps c'est vrai que nous avons une dizaine de formateurs qui sont formés à l'accompagnement par l'éducation nationale, donc qui ont une grosse maîtrise et qui font des accompagnements tous les jours. Là-dessus je pense qu'on ne s'en est pas trop mal sorti sur cet accompagnement, on a essayé de le rendre le plus performant possible.

Par rapport à ce dispositif dont on ne connaît pas encore le résultat, il faut savoir qu'il a été relancé cette année pour 2005 et on espère bien qu'on va déboucher par ailleurs dans d'autres départements. Nous on s'est posé plein de questions. La VAE, écrit – oral. Education nationale c'est un dossier écrit mais qu'il faut aussi soutenir à l'oral. L'ADV, parce que l'ADV c'est aussi intéressant, on est habilité par la Direction Départementale du Travail, on fait aussi des formation ADV et la validation se passe par des mises en situations, et pour la VAE c'est pareil, ce sont des mises en situations. Donc on avait pensé aussi à faire de la VAE par l'ADV.

A mon avis je ne suis pas sûre que ce soit plus facile de faire une VAE dans une mise en situation. Ce sont des questions que je me pose. Aujourd'hui je n'ai pas de réponse et je pense qu'il serait intéressant dans la troisième table ronde d'entendre Madame BENTABET qui explique un petit mieux que je ne pourrais le faire ces questions-là. Parce que la mise en situation est très intéressante mais quand il s'agit, par exemple, d'une ADV, quand c'est une profession technique il s'agit d'apprendre la technique en situation de travail, il y a des choses qu'on ne pourra pas apprendre en les faisant mal. Il faudra les apprendre correctement. Maintenant, une ADV fait souvent ce métier comme elle le fait à la maison, on a toujours fait du repassage, du ménage. Je crains qu'au niveau de la VAE ce soit plus compliqué. Effectivement on ne va pas faire un dossier écrit, la personne qui est en VAE dans le cadre de la mise en situation AFPA ne va pas être obligée de faire un dossier écrit. Mais la mise en situation c'est vérifier la qualité du geste professionnel. Et le geste professionnel c'est très important. Si la personne ne fait pas les choses comme il faut, si elle ne se lave pas les mains avant de faire la cuisine, par exemple, ça va poser problème au niveau de la validation. Je crois que pour certains métiers ça doit être plus difficile que pour d'autres. C'est une question que je pose. Je n'ai pas l'expérience des autres titres du ministère chargé de l'emploi.

Dans la démarche de l'éducation nationale, ce qui est très intéressant c'est que quand les gens formalisent leur expérience professionnelle, cela les valorise extrêmement. Et en même temps ça veut dire aussi qu'il faut qu'il y ait un accompagnement, parce qu'on ne peut pas imaginer que les gens fassent leur dossier tout seuls, à ce niveau-là ce n'est pas possible. En même temps on a dit ce matin que le jury attendait des réponses normées, mais l'accompagnement doit aider à ces réponses normées. Mais il faut que les jurys soient formés. Ce n'est pas qu'ils soient plus gentils avec les candidats qui viennent en VAE, mais qu'ils aient peut-être un autre positionnement, d'autres représentations par rapport à ce type de public qui est quand même plus en difficulté sur certaines choses.

Nous, nous avons eu la chance d'avoir une habilitation pour faire de la VAE des demandeurs d'emploi dans le domaine de l'ADV toujours, les Assistants De Vie. Il n'y a pas de financement qui est prévu pour la formation si ces personnes échouent, je trouve ça un peu terrible. Donc il faut que l'accompagnement permette vraiment à la personne de ne pas échouer. Parce que lors de la VAE, on l'a dit suffisamment ce matin, il ne faut pas reproduire les schémas scolaires.

D'autre part, toujours pour la VAE, il y a quand même un frein, quand quelqu'un accède à un diplôme que ce soit par la VAE ou par autre chose, ça pose un problème financier à la structure qui l'emploie. C'est-à-dire qu'il faut faire des augmentations de salaire. Et ce n'est pas toujours facile, ce n'est pas toujours évident, surtout si la structure est une structure associative dont les financements ne sont pas forcément en augmentation.

Animatrice

Cela rejoint ce qui a été dit tout à l'heure par Monsieur BEHAR. La journée d'aujourd'hui ne vise pas à répondre à toutes les questions mais au moins à bien les poser et à essayer d'identifier où on peut chercher des réponses. C'est vrai que ça peut être sur l'amont, sur l'aval, sur le pendant, sur la diversité des moyens de validation et les pratiques différentes d'un ministère à un autre. On continuera à avancer là-dessus tout à l'heure.

Pierre ROCHE peut-être va revenir sur la place de l'écrit et qu'est-ce qu'écrire sur son activité veut dire.

Pierre ROCHE

Bonjour. La journée d'aujourd'hui vise à nous faire prendre conscience que c'est toujours un peu plus compliqué que ce qu'on croit. Je savais que c'était compliqué, mais après, par exemple, l'intervention de mon collègue de Pain et Partage je me suis dit que c'est encore plus compliqué.

En première analyse sur la question de l'écrit, il semble que les personnes en situation d'illettrisme seraient privées de la possibilité d'accéder à la certification par la VAE, faute précisément de pouvoir ou de savoir transformer grâce à l'écrit leur expérience en connaissance. Et j'aime bien cette expression, « transformer son expérience en connaissance. »

Alors que ça a été dit, nombre de personnes ont le métier dans les mains, dans le cœur ou dans la tête, pour reprendre l'expression des compagnons, ça apparaît fort injuste pour les personnes et fort dommageable pour la société, surtout peut-être dans les métiers où on demande peu la mobilisation des savoirs de base, du moins apparemment.

La question c'est : n'y aurait-il point de salut hors de l'écrit, point de validation sérieuse hors de l'écrit ? C'est vrai qu'on peut chercher des explications hors de notre champ de préoccupation. Est-ce que c'est une façon pour certaines élites culturelles de se protéger des classes populaires ? La question mérite d'être posée. Est-ce qu'elles se servent de l'écrit comme d'un rempart ? Partant, d'autres voies devraient être expérimentées. On a beaucoup parlé de la formalisation orale, on a parlé de la mise en situation et on n'exclut pas d'emblée l'éventualité d'une négociation qui porterait sur des aménagements de la procédure officielle de la VAE.

J'entends complètement cette ligne argumentative, je pense qu'elle ne manque pas de cohérence, de pertinence, mais en même temps elle n'emporte pas complètement mon adhésion, et je vais essayer de dire pourquoi à partir de ma pratique qui est une pratique sociologique. Parce que je suis intéressé par l'écrit à double titre, en tant qu'objet et en tant que méthode. En tant qu'objet, j'ai participé tout dernièrement avec l'entreprise ADIA, une entreprise de travail temporaire, à une opération de réapprentissage des savoirs de base, avec la coopération du CRI PACA puis Ile de France. L'écrit m'intéresse en tant qu'objet mais aussi en tant que méthode. Je suis analyste du travail, sociologue clinicien, et être sociologue clinicien signifie essayer de co-construire les savoirs avec les acteurs sociaux. Et à un moment donné, cette co-construction des savoirs se traduit aussi par une co-écriture. Je sollicite donc l'écriture des acteurs, notamment sur leur travail. C'est à partir de ça que je vais intervenir, pas en tant que spécialiste de la VAE, ce que je ne suis pas. Mais je crois que c'est intéressant peut-être aussi de parler de façon un peu décalée.

Un premier constat, c'est que l'écriture n'advient pas forcément là où on l'attend. C'est-à-dire que ceux qui sont en prise avec des difficultés incroyables avec l'écrit sont souvent des gens qui ont un très bon niveau de formation, un très bon niveau scolaire, qui savent par ailleurs écrire tout ce qu'il faut écrire dans le cadre du travail, note de service, rapport... Mais par rapport à ce travail d'écrire sur son travail réel, ils ont des difficultés parfois incroyables. Et par contre, parmi ceux qui ont écrit les textes les plus forts, les plus justes, les plus pertinents, les plus informatifs aussi, il y a des gens qui ont un niveau scolaire pas très élevé et qui parfois sont aussi en situation d'illettrisme. C'est un constat quelque peu déroutant, mais à mon avis qui ne l'est que si on réduit finalement la langue écrite à un outil, que si on considère qu'il s'agit simplement d'un outil qui nous permettrait de mettre en forme notre pensée. Donc, savoir écrire, ça voudrait dire dans cette conception-là savoir maîtriser effectivement l'orthographe, la syntaxe, la pragmatique. Et finalement, j'ai l'impression que bien souvent on réduit l'écrire au rédiger. Ce n'est pas pareil. Rédiger, c'est écrire selon une manière prescrite, déterminée, une note de service par exemple. Effectivement, lorsqu'on dit « remplir son dossier », ça fait penser plutôt à rédiger qu'à écrire. Et c'est peut-être ça qui est aussi problématique.

Par contre, qu'est-ce qu'écrire ? Au sens plein du terme, qu'est-ce qu'écrire sur son travail ? Qu'est-ce qu'écrire son travail ? Je crois que c'est une activité complexe, qui ne requiert pas seulement un apprentissage technique et cognitif mais qui implique forcément une forte mobilisation psychique, affective et c'est un acte qui est forcément déstabilisant.

Pour aller très vite, passer du parler à l'écrit vient souvent amplifier un sentiment d'illégitimité. On entrerait dans la sphère de la légitimité sociale et culturelle en écrivant. Un sentiment d'illégitimité qui est d'autant plus fort que notre position sociale est moins reconnue. Et c'est vrai que souvent la tentation est forte chez les gens de dire : « pour ce qui est de l'écrit je te fais confiance, toi qui sais écrire ».

Ecrire sur son travail, c'est aussi, ça a été dit, écrire sur soi. Et je dirais même, au-delà, c'est écrire contre soi. C'est-à-dire que c'est une activité réagissante contre soi. Je crois qu'il s'agit moins de surmonter des obstacles qui seraient extérieurs que de vaincre des forces intérieures. Il y a la question de la peur. Si je m'en tiens, par exemple, seulement à cette question de la peur. On peut avoir peur d'écrire sur son travail, et c'est une peur qui peut être liée d'ailleurs à des risques concrets, liée aux conditions d'exercice de son activité professionnelle. Peur, par

exemple, de sortir du discours de la maîtrise. Je travaille dans le champ du travail social, par exemple. Les éducateurs ont peut-être peur de sortir de ce discours de la maîtrise, de faire part de leurs difficultés, de faire part de leurs doutes, de leurs erreurs, de leurs tâtonnements. Pourtant le travail est fait aussi de tout cela. C'est peut-être la peur, si on travaille vraiment sur le travail réel, de dire qu'on fait ce que l'on n'est pas censé faire, c'est la peur peut-être de dire que l'on ne fait pas ce que l'on est censé faire, c'est la peur d'entrer dans le réel du travail qui est toujours très complexe. C'est peut-être la peur aussi de parler de sa peur au travail. C'est peut-être la peur aussi de ne pas correspondre, alors bien sûr dans le cadre de la VAE, c'est très important, de ne pas correspondre à l'idéal du bon professionnel. C'est vrai que lorsqu'on fait des entretiens, souvent au départ, on a le bon professionnel, on a ce retour-là mais ce n'est pas ce que l'on cherche quand on cherche le travail réel. Et donc, c'est la peur d'être stigmatisé d'incompétent. Et puis c'est peut-être la peur d'être face à nous-mêmes, parce que forcément on est face à nous-mêmes lorsqu'on écrit sur son travail. Ce qui me fait dire qu'on ne peut guère en tout cas s'appuyer sur des expériences antérieures d'écriture lorsqu'on veut écrire sur son travail. Il faut tout autant désapprendre qu'apprendre, je crois, à écrire.

Ensuite, et ça c'est quand même un acquis de ma pratique sociologique, l'écrit, ce n'est pas pour eux un simple support, une autre façon d'exprimer ce qu'on aurait pu exprimer par d'autres formes, c'est une voie d'accès singulière à de nouveaux contenus de savoir et qui participe de la transformation du travail. Quand on écrit sur son travail, on ne se contente pas d'explicitier des compétences qui seraient déjà là, ce serait une position objectiviste, on ne produit pas les compétences en bloc, ce serait une position subjectiviste, mais on participe de la transformation du travail.

Je crois que ça serait une grave erreur de réduire les problèmes de l'écriture à ceux de l'illettrisme. Parce que forcément ça orienterait négativement la façon dont on va concevoir la VAE. Toute proposition d'aide ou d'accompagnement sera vécue pour les gens en difficulté sociale, pour les gens qui seraient illettrés, alors que tout le monde a besoin d'un accompagnateur, tout le monde. Tout le monde a besoin d'un tiers pour pouvoir écrire sur son activité professionnelle. Tout le monde est en difficulté, je dirais, d'une certaine façon. Et si on rabat les problèmes de l'écriture sur ceux de l'illettrisme, on risque effectivement de vivre cette accompagnement sur un mode régressif. On est encore face au maître d'école, pour aller vite. En même temps, ça serait une grave erreur de nier la réalité, la spécificité des problèmes liés à l'illettrisme. J'ai pu en mesurer l'importance lors de cette démarche avec ADIA.

Quelques enseignements peut-être, rapidement, pour la VAE en disant qu'il y a danger parce qu'il y a effectivement une prégnance très forte des processus de stigmatisation et la moindre baisse de vigilance se paie très cher. Je crois que le but, c'est peut-être de maintenir la même exigence vis-à-vis de tous les candidats de la VAE, si bien sûr on ne veut pas créer des sous candidats, des sous VAE ou des diplômes de seconde zone. Je crois que tout aménagement qui résonnerait sur le mode d'un allègement risque de stigmatiser ceux qui en seraient les bénéficiaires et par ricochet de dévaloriser l'ensemble du dispositif VAE et de donner raison à tous ceux qui le combattent au nom de la valeur incontournable de la formation initiale.

Je crois qu'on ne peut pas admettre, pour prendre un exemple très concret d'accompagnement, que les accompagnateurs puissent écrire à la place des candidats. Je crois que ça peut avoir des effets désastreux en ce que ça renforce la division entre ceux qui sont

censés écrire et ceux qui sont censés ne pas savoir écrire. Et surtout, ça délégitime à l'avance peut-être toute velléité de surmonter cette division.

Certains disent : il s'agit moins d'alléger que de spécifier, c'est-à-dire moins de supprimer une procédure qui pourrait paraître excluante vis-à-vis d'un certain public que de trouver des modalités de validation ad hoc, c'est-à-dire adaptées, notamment en proposant la mise en situation. A mon sens, ce n'est pas une solution plus satisfaisante et ça a des effets pas moins stigmatisants.

Mais soyons précis, parce qu'il s'agit de bien se comprendre. Je pense que l'on peut passer par la mise en situation mais si on passe par la mise en situation, c'est uniquement en raison des caractéristiques propres à une situation professionnelle et pas en fonction des caractéristiques propres à un public. Je pense que dans certains cas, effectivement, la mise en situation peut peut-être donner mieux à voir les compétences qui sont à l'œuvre. Il faudrait voir activité professionnelle par activité professionnelle. Mais la mise en situation doit être faite en fonction de ces caractéristiques là, c'est-à-dire de la situation professionnelle, pas d'un public que l'on pointerait, que l'on désignerait du doigt.

Tout ça, bien sûr, ça ne nous exonère pas d'une réflexion qui vise à bousculer le dispositif. Et c'est vrai que c'est plutôt vers les modalités de l'accompagnement qu'il faut porter l'attention. Parce qu'ici quand même, moi, je considère qu'on a une occasion inespérée d'avancer à la fois sur le terrain du réapprentissage des savoirs de base et le terrain de la VAE. Dans le dispositif Eclor, lutte contre l'illettrisme avec l'entreprise ADIA, on a beaucoup réfléchi à un environnement formatif à même de porter le désir d'apprendre. De lui donner suffisamment de force afin qu'il puisse l'emporter sur tout le reste, sur toutes les passions que sont, on en a beaucoup parlé, la honte, la culpabilité, la peur. Il faut que le désir l'emporte sur ce que j'appellerais des passions tristes. Et donc, je crois qu'il faut s'appuyer sur ce désir d'être reconnu. On a beaucoup parlé de ça ce matin, le désir de reconnaissance qui se déploie de différentes façons, qui se décline de différentes façons. Il faut prendre appui sur ce désir qui pousse les professionnels à être candidats à la VAE pour mener à bien une opération de réapprentissage des savoirs de base.

Il ne s'agit pas d'alléger le dispositif, il s'agit au contraire de renforcer, ça a été dit ce matin, l'accompagnement en ajoutant en amont ou en articulant étroitement les deux phases de façon à en démultiplier la fécondité de chacune.

Un dispositif de cette nature a été mis en place à Douai, dans le cadre du dispositif Eclor. Il y avait un dispositif particulier qu'on appelait « Tremplin » avec le CUEP, avec Renault, où le réapprentissage des savoirs de base constituait la première phase d'une opération qui menait à un contrat de qualification, voire à un CAP.

Ensuite, je pense qu'on peut aussi réfléchir sur la méthodologie : comment tirer le meilleur parti de ce qui est prévu par la loi, des 20 heures. Je pense qu'il faut nettement plus dans bon nombre de cas. Peut-être en disant, un seul exemple parce que je ne peux pas développer plus sur ça, que le plus difficile parfois c'est de s'y mettre, c'est de commencer. Pour beaucoup d'entre nous d'ailleurs, ce n'est pas seulement pour les publics en situation d'illettrisme. C'est-à-dire de se confronter à la peur voire à l'angoisse liée à l'arbitraire de tout commencement. Donc, il faut d'une certaine façon donner le sentiment d'une continuation, d'une reprise de quelque chose qui existerait déjà. Or, dans cette perspective, on peut prendre

sous la dictée ce que dit le candidat, on peut retranscrire, enregistrer et retranscrire, de façon à obtenir des matériaux qui peuvent faire fonction d'incipit, d'élan. Et ensuite, le rôle de l'accompagnateur, c'est effectivement de ne pas faire à la place de, c'est d'étayer le candidat dans sa propre élaboration de ses matériaux. C'est-à-dire qu'il s'agit bien d'aider le candidat à aller au plus loin de sa propre élaboration. L'accompagnateur est dans une position qui consiste à objecter, à proposer, à inciter, il est coopérant mais il n'est pas coauteur. Il y a un seul auteur c'est le candidat et ça, ça me paraît important.

Merci.

Animateur

Que disent les accompagnateurs, qu'ils soient à la table ronde ou éventuellement dans la salle sur cette approche ? Merci.

Pierre CHAMPEIX

Comme quoi prendre la parole est toujours frustrant. Parce qu'on aurait voulu dire beaucoup plus de choses que ce qu'on a pu dire. Je vais juste reprendre deux choses. On a parlé du geste professionnel, évidemment c'est fondamental, mais qu'est-ce que c'est que le geste professionnel ? Alors là je vais retomber dans mes petits travers. Quand je parlais du croissant tout à l'heure, ce qui est un bon exemple, parce que je prends dans la formation initiale, au CFA on va apprendre à l'apprenti à faire des croissants, mais en entreprise il va travailler avec des produits surgelés. Donc il va poser la question « pourquoi à l'école je galère pour faire ça alors qu'en entreprise on ne le fera pas ? » On lui dit, oui mais c'est pour l'examen. Il faudra que tu saches le faire pour l'examen. Ça fait partie de la schizophrénie. Quel est le geste professionnel ? Quel est le bon geste ? Et finalement on pourrait s'interroger dans la mesure où un grand pourcentage, peut-être que je vais décevoir certains, mais une grande majorité de boulangers utilise des produits surgelés pour les croissants. Donc est-ce qu'il ne vaudrait pas mieux que les apprentis apprennent à utiliser ces produits surgelés ? Eh bien non. Dans le programme c'est le croissant à la main. On ne va pas rentrer dans la discussion. On fera une réunion là-dessus.

Quand on parle du geste professionnel moi j'aimerais parler de l'écrit professionnel. Parce que l'écrit professionnel qu'est-ce que c'est ? Combien de fois j'ai entendu : « je vous le dis mais je ne l'écrirai jamais » c'est surtout dans les institutions. Donc l'écrit professionnel, il y a ce qu'on écrit et il y a ce qu'on fait. Dans les rapports d'activités, que ce soit des associations ou des entreprises, suivant qui va lire il y a ce qu'on écrit. Il y a ce qu'on peut dire en tête à tête dans un bureau et puis il y a ce qu'on ne peut pas écrire. Donc derrière ces mots, là encore il y a bien des choses. Voilà je vais m'arrêter là. Mais ça veut dire que l'enjeu de la VAE est bien plus important – en tout cas c'est ma conception – que toutes ces dimensions techniques. Parce que si on ne sait plus pourquoi on fait ça, est-ce que c'est 20 heures, 24 heures, 120 heures, modulable, etc ? Mais le problème des gens ce n'est pas ça. C'est comment reconnaître leurs compétences. Ils en ont besoin. Moi je redis les choses, c'est peut-être de la provocation, en tout cas pour les gens avec qui je travaille cela n'a jamais été une revendication salariale.

Il faut quand même bien comprendre que, peut-être que je parle de mon domaine, des petites associations, des petites structures, des conventions collectives n'existent pas, le travail qui est fait dans l'association n'a rien à voir avec les compétences, n'a rien à voir avec les diplômes. Il faut sortir de ce discours qui date des années 60, où à un certain diplôme on avait une rémunération. Cela ne fonctionne plus.

Et alors juste puisque je suis dans les années 60, il y a quand même, ce qui m'étonne, un exemple ou un contre exemple de validation des acquis, parce qu'on peut le voir comme ça, dont personne ne parle, peut-être parce que les gens ne savent pas. C'était dans les années 50-60 il y avait un problème, il y avait un nombre d'architectes qui était insuffisant. Donc un dispositif a été mis en place, où on a demandé aux gens qui avaient une compétence dans le bâtiment, qui avaient de l'expérience, qui avaient travaillé, on leur a dit, si vous voulez avoir le titre d'architecte, et je rappelle que c'est quand même DPLG (diplômé par le gouvernement) qui donne droit à l'exercice d'une profession, donc ce n'est quand même pas rien comme diplôme, on a dit aux gens du métier du bâtiment, si vous voulez avoir l'équivalence du diplôme d'architecte vous en faites une demande, vous faites un dossier, vous montrez le travail que vous avez fait sur les dix ans etc. Donc il y a eu un certain nombre de dossiers qui ont été envoyés, je ne sais plus combien exactement. La seule chose c'est pour des raisons assez complexes, une fois ces dossiers arrivés personne n'a su les traiter, personne n'a regardé ces dossiers. Ce qui a été fait, c'est que les gens qui avaient envoyé un dossier ont été agréés, et ils ont pu exercer la profession d'architecte, ils ont pu travailler pendant 20 ans, 30 ans, je pense qu'il n'y en a plus beaucoup, ils n'étaient pas DPLG, ils étaient agréés. Et on leur a donné l'équivalence d'un diplôme simplement parce qu'ils avaient envoyé un dossier que personne n'a regardé. Cela n'a pas été une catastrophe. On ne va pas discuter non plus de l'architecture des années 50 – 60 parce que ça serait un autre sujet encore plus complexe que le croissant, mais en tout cas, est-ce que c'est un exemple, est-ce que c'est un contre-exemple ?

Fettoum BOUAZA

C'est pour Monsieur Pierre ROCHE. Quand vous dites, la procédure il ne faut pas qu'on l'allège, il ne faut pas exclure, mais il y a des publics qui seront automatiquement exclus de la procédure, par manque de moyens à long terme.

Pierre ROCHE

Là ça veut dire qu'on se trouve placé devant une alternative quelque peu infernale, ce qu'on appelle une situation impossible effectivement. Si on allège on va déclencher des processus de stigmatisation. La stigmatisation aujourd'hui n'est jamais directe, elle est toujours indirecte. Et si on ne l'allège pas, pour des raisons qui tiennent aux politiques, on exclut aussi. Dans les deux cas on exclut. On est peut-être dans une alternative impossible parce qu'on ne pense pas suffisamment la dimension du politique, voilà.

Animatrice

Est-ce que sur l'environnement professionnel et les exigences aux contraintes qui sont induites, je crois que vous aviez donné quelques éléments vous aussi ? Ce n'est peut-être pas aussi simple pour tous les milieux professionnels.

Pierre BEHAR

En ce qui concerne l'intervention à domicile, moi je revendique au contraire le niveau. Je revendique comme pré-requis avant même de rentrer dans une démarche de VAE, je revendique la maîtrise de l'écrit – et je n'ai rien contre les croissants – parce qu'on n'intervient pas en domicile auprès de croissants, on est là pour intervenir auprès de publics qui eux-mêmes sont fragilisés. Donc on a besoin d'avoir des gens qui ne sont pas fragilisés, qui ne sont pas avec des handicaps sociaux trop importants pour pouvoir intervenir auprès de ces publics eux-mêmes fragilisés. Donc je revendique effectivement le fait que les personnes qui vont dans une démarche de VAE, et je suis d'accord avec vous de dire que c'est une démarche c'est-à-dire une volonté d'amélioration, de revalorisation personnelle mais également de pouvoir prouver leurs compétences, je revendique que ces personnes-là maîtrisent l'écrit et maîtrisent un certain nombre de pré-requis pour pouvoir prouver qu'elles ont les compétences nécessaires. Et elles ont ces compétences nécessaires parce que, une fois qu'elles ont le diplôme, ça doit être le même diplôme, qu'elles l'aient eu par la voie directe ou de cette façon là. Ca veut dire qu'en tant qu'employeur nous avons les mêmes exigences à avoir vis-à-vis de ces salariés-là que vis-à-vis des autres, et les personnes aidées doivent pouvoir attendre les mêmes choses de ces personnels diplômés quelle que soit l'origine du diplôme. Et je dirais, in fine, je suis désolé, on a effectivement peut-être une convention collective qui, bien qu'elle soit récente puisqu'elle date de 2003, est dans son concept très ancestrale puisqu'il y a une liaison directe entre diplôme et rémunération. On a la faiblesse de dire qu'il faut quand même qu'on suive les règles quelles qu'elles soient, même si on n'est pas d'accord. Et donc le financeur, dans l'intervention à domicile, s'il finance un certain taux parce qu'il y a un diplôme et donc parce qu'il y a une rémunération, il a le droit d'être certain que ce diplôme correspond à un niveau et que ce niveau est effectivement atteint.

C'est pour ça que là moi je m'inscris peut-être différemment de ce que j'ai entendu là. Mais je crois qu'effectivement, il est absolument fondamental qu'au travers de la VAE nous arrivions à avoir des personnes qui aient le même niveau de compétences in fine.

Animatrice

Je crois que Gisèle VELLIÈRE veut rajouter quelque chose.

Gisèle VELLIÈRE

Sur l'ADV je voudrais quand même préciser quelque chose que je voulais dire tout à l'heure mais que je n'ai pas suffisamment argumenté. La formation des ADV, le titre du ministère chargé de l'emploi c'est une formation qui passe beaucoup quand même par la mise en situation. Et cette mise en situation, elle se fait de manière extrêmement rigoureuse quand même. Il y a un référentiel de compétences, référentiel métier qui est extrêmement détaillé. Et quelqu'un qui acquiert le titre ADV, il n'a pas une sous formation. Il a des vraies compétences. Je tiens à le préciser parce qu'on fait des formation ADV, les contraintes sont extrêmement importantes puisqu'il faut avoir un soutien pédagogique, que les personnes sont formées aux gestes professionnels, il y a des connaissances théoriques aussi mais il y a un référentiel qui est très détaillé sur tous les aspects, qui prend véritablement en compte la qualité du travail auprès de personnes fragilisées .

La question que je me pose et à laquelle aujourd'hui je ne sais pas vraiment répondre, c'est que, quand il s'agit de gens qui n'ont pas eu de formation, qui n'ont pas été formés à ce geste

professionnel, la VAE par la mise en situation, ça rend les choses un peu plus compliquées. C'est simplement une question théorique que je posais là-dessus. Ce que je voulais dire aussi c'est que tout dépend finalement de la façon dont la personne a acquis son expérience professionnelle. Et c'est là où la formation à l'intérieur de l'entreprise est très importante. Parce que si ça s'est passé avec un encadrement qui a été très vigilant sur la façon dont le travail doit se faire, auprès de personnes qualifiées, la personne qui va se présenter en VAE peut complètement avoir acquis les gestes professionnels. Par contre, si elle n'a pas eu cet encadrement ça peut poser problème. En tout cas ce sont les questions que je me pose aujourd'hui là-dessus.

Animatrice

Malgré la tentation d'aller vers des mises en situation pour les personnes en situation d'illettrisme parce que cela pouvait paraître plus simple et plus accessible pour eux, la question qui apparaît là c'est que ça ne l'est peut-être pas. Et il me semble avoir entendu aussi que pour certains la démarche de VAE sur un dossier dit écrit pouvait développer justement ces passions joyeuses d'où le désir d'apprendre et déclencher des envies de travailler sur les savoirs de base. Je crois que c'est quelque chose sur laquelle vous pourriez intervenir.

Michèle BARRACO

Nous avons remarqué effectivement que certaines personnes qui avaient eu une validation partielle nous re-contactait et avait le souhait de se réinscrire dans une démarche de formation. Donc de revenir en formation pour pouvoir ensuite être présentées alors au titre du diplôme et non pas continuer dans une démarche de VAE. C'est assez souvent que, après, des personnes se retrouvent dans cette dynamique. On peut l'expliquer de différentes façons : effectivement, c'est ce que vous disiez, l'envie ; et surtout elles ont reconquis une sécurité et une confiance en elles qui était peut-être perdue par les expériences plus ou moins enrichissantes que peut apporter la relation à l'écrit.

Mais pour en revenir à ce que vous disiez, quelqu'un qui se présente au titre de la VAE est quelqu'un qui doit obligatoirement avoir trois ans d'exercice professionnel. Donc quand même ils sont obligés d'avoir de l'expérience professionnelle.

Pierre BEHAR

C'est vrai, ça peut être de l'expérience bénévole également. L'expérience peut être bénévole ou professionnelle. Je trouve qu'il serait très intéressant de vérifier au travers de l'expérience que l'on a maintenant de la VAE sur l'intervention à domicile. C'est la seule dont je connais un tout petit peu les tenants et aboutissants. Je serais très étonné de regarder les chiffres de réussite à la VAE par catégories de public. C'est-à-dire, combien de personnes qui ont une expérience uniquement bénévole, uniquement personnelle je dirais, ont réussi la VAE, ont obtenu leur diplôme ? Est-ce qu'on a les mêmes nombres, les mêmes pourcentages que ceux qui sont passés par une expérience de type professionnel ? A priori, mais ça demande à être vérifié, je n'ai pas les chiffres, j'aurais tendance à imaginer qu'on en a un plus grand nombre avec une expérience professionnelle qu'avec une expérience personnelle, ne serait-ce que parce que dans l'intervention à domicile ce ne sont pas que des gestes, ce ne sont pas que des techniques, il y a aussi un savoir être et un savoir faire, une connaissance de différents publics, une connaissance des méthodologies d'intervention qui sont absolument

indispensables. Et cela n'existe pas forcément dans une intervention personnelle. On ne fait pas le ménage dans un cadre professionnel comme on le fait chez soi. Cela n'a rien à voir.

Pause

Maritza ANASTAZOU

Je suis Maritza ANASTAZOU directrice du CPE. Je voulais juste vous dire que je travaillais sur un groupe de réflexion avec le CNP Paris, ALPES de Lyon et un autre organisme toulousain qui s'appelle SETI, je crois, sur l'illettrisme et les situations de remise à niveau des savoirs de base dans les grandes entreprises.

Le CNP est en train de terminer la rédaction d'un travail qu'on a mené depuis juillet dernier. Je pense qu'il sera publié très rapidement sur leur site.

Animatrice

Des questions ? Il semble que non. Est-ce que Hugues LENOIR veut bien faire la synthèse promise.

Hugues LENOIR

Synthèse, là encore c'est un bien grand mot. Peut-être plutôt des points qui m'apparaissent à la fois des points de débat, des points d'interrogation sans doute et puis bien évidemment qui ont fait plus ou moins questionnement dans cette assemblée. Je crois qu'une chose qui avait déjà été dite ce matin et qui fait le lien avec la table ronde du début d'après-midi, c'est quelque chose qui tourne autour d'un terme que j'ai relevé et qui me paraît intéressant, c'est le terme « pédagogie de l'accompagnement ». « Pédagogie » n'est peut-être pas très adapté puisque ça renvoie aux enfants, mais quelque chose qui est de l'ordre de processus éducatifs autour de la question de l'accompagnement. A la fois pour aller vers la certification et au-delà de la certification peut-être produire du savoir, produire du sens, relancer des dynamiques d'apprentissage pour d'autres usages sociaux. Cela me paraît tout à fait important.

Dans ce cadre-là et autour de cet accompagnement formatif, ce qui me paraît important c'est le refus dans la Validation des Acquis de l'Expérience de ghettoïser, marginaliser les processus de validation des adultes relevant de savoirs de base insuffisants, avec la question des mises en situation qui a été évoquée plusieurs fois.

Pourquoi, plutôt que de dire, les mises en situation dévalorisent éventuellement les diplômes de niveau 5, pourquoi ne pas dire, certains diplômes de niveau 3, de niveau 2 ou de niveau 1 pourraient pour une part ou dans la totalité être délivrés au regard de mises en situation. Moi je suis responsable de la formation de formateurs à Nanterre. Il y a un certain nombre de gens que nous avons validés. Sur un certain nombre de modules de cette formation de formateurs il serait peut-être plus pertinent de voir comment ces futurs jeunes collègues ou ces anciens collègues procèdent, plutôt que de leur faire écrire la façon dont ils sont supposés faire. Il y a sans doute des métiers ou des parties d'activités de certains métiers qui relèveraient plus de la mise en acte que simplement de la mise en discours, même si l'université préfère à ce jour la mise en discours. Sachant que, d'ailleurs en ce qui concerne l'université, les documents de Validation des Acquis de l'Expérience relèvent de l'écrit mais ne relèvent d'écrits qui sont de formes universitaire et canonique. Donc là aussi il y a une espèce de contradiction. Au moins pour nous.

Deuxième chose qui m'est apparue et que je n'avais pas eu le temps de souligner ce matin mais qui me paraît tout à fait essentielle, autour soit de la place de l'écriture soit autour de la place de la parole. Je crois qu'une des grandes libérations, si j'osais ce mot-là, que permet la Validation des Acquis de l'Expérience c'est de s'autoriser à parler, s'autoriser à écrire, et s'autoriser à parler et à écrire en dehors des bonnes façons que là encore l'Académie nous a plus ou moins imposées. Il y a des formes de réappropriation de sa parole, parole simple, parole familière, parole de travail et réappropriation de ce que Bernard LAHIRE appelle, son écriture domestique. On sait qu'un certain nombre d'adultes en situation d'illettrisme produisent des écrits pour se passer des mots, parce qu'il faut faire des listes, parce qu'il faut bien se raconter des choses avec d'autres. Et je pense que dans ce travail de validation on se réapproprie son savoir d'écriture, on se réapproprie son écriture domestique en disant, cette écriture domestique prend valeur puisqu'elle me permet pour une part d'obtenir des éléments de certification. Donc cette écriture ne vaut pas rien, elle vaut écriture, et cette écriture a une relative valeur dans les processus que vous connaissez. Donc il y a quelque chose qui se joue autour de – un bien grand mot là encore – Michel VERRET, sociologue nantais d'autrefois, parlait de dignité ouvrière. Alors, ouvrière ou d'employés ou de travailleurs ou je ne sais pas, je me réapproprie mes supports de communication et je les réinscris dans de la valeur sociale. Cela me paraît tout à fait intéressant.

D'autres questions ont été abordées et qui là me semblent être des questions qui relèvent pour une part de la recherche mais aussi bien et autant de la recherche action que la recherche théorique. On y a fait allusion avec le travail des boulangers solidaires à un certain nombre de choses. Et on pose des équations qui à mon sens sont des équations qui sont beaucoup trop rapides aussi bien dans le dispositif de type AFPA que dans le dispositif de type éducation nationale. Dans le dispositif éducation nationale on dit, écrire égal savoir et puisque écrire égale savoir ça implique que l'on sait faire. Moi il y a des tas de choses que je sais, et si je devais les appliquer chez vous peut-être que vous auriez un certain nombre de surprises. A l'inverse, dans la logique AFPA on dit, faire égale savoir. Ce n'est pas du tout évident non plus. Je crois qu'il faudrait retravailler sur ces équations qui sont intéressantes de manière primaire mais qui renvoient à des automatismes qui ne sont pas forcément toujours fondés. Quelquefois je fais sans savoir et quelquefois je sais sans pouvoir faire. Et là il y a à réinterroger à la limite les deux processus qui à mon sens, de toute façon vous l'aviez compris, se valent.

Dernière remarque peut-être que nous pourrions faire par rapport à cette première partie d'après-midi, c'est autour du travail cognitif qu'implique la Validation des Acquis de l'Expérience. Travail cognitif à l'oral ou travail cognitif à l'écrit, avec un certain nombre de choses là encore qu'il faudra interroger. On parle de travail d'écriture. Est-ce que écrire le travail renvoie à du travail d'écriture ? J'aimerais bien travailler des questions de ce type-là. Et pour être un peu en désaccord avec Pierre ROCHE, je ne suis pas sûr pour ma part que l'expérience écrite soit la transformation de l'expérience en connaissance. C'est sans doute une transformation de l'expérience, je ne suis pas sûr qu'elle relève toujours de la connaissance. Donc là encore, des objets comme ça, des préconcepts comme diraient certains sur lesquels il nous faudrait travailler pour être beaucoup plus au clair. Il est certain que le travail d'écriture ou le travail de formalisation orale transforme le réel. Je pense qu'on ne

travaille pas de la même façon après avoir vécu un parcours de validation qu'on travaillait avant ce parcours de validation. Je pense qu'on raisonne le travail, qu'on se le réapproprie et qu'on travaille autrement. Et en cela il y a une plus-value sociale à la VAE même quand il n'y a pas certification.

Question dans la salle inaudible (inaudible) MADO ?

Pour conforter ce qui vient d'être dit, moi je voudrais rapporter mon expérience qui date de ce matin. J'accompagne dans le cadre du Greta du Pays d'Aix des personnes qui valident des bac ou des bac pro, des BTS. Ce qu'ils me disaient ce matin, c'est que cette expérience leur a permis de redécouvrir, ils parlent de ressources, de redécouvrir vraiment toutes les ressources qu'ils pouvaient avoir, aussi bien des ressources cognitives, affectives, relationnelles, et ils ont envie de continuer, de passer d'autres diplômes ou de se former plus avant. Cette mise en écriture les pousse maintenant à aller encore plus loin. C'est juste un témoignage pour corroborer ce que vous dites.

Animatrice

Dernière table ronde. On a évoqué ce matin la diversité des pratiques de validation et de certification. On déplore l'absence par rapport au programme de Monsieur BARBAGLI qui devait se joindre à nous et également du délégué PACA du FAFSEA qui devait compléter l'intervention de Monsieur FENSCH. Je précise également que Colette ROUSSEAU remplace, à sa demande, Madame VERGNE de la DRAF qui est malade, donc elle va intervenir à sa place. On va commencer par elle et ensuite par Monsieur FENSH qui complètera à partir d'expérimentations autour des CQP dans le secteur agricole, puis l'AFPA et pour finir Monsieur LIAROUTZOS avant vos questions et une conclusion.

Colette ROUSSEAU

On m'a demandé de présenter les modalités de validation au ministère de l'agriculture. Je suis formatrice dans un centre de formation pour adultes à Carpentras exactement, et je prends la place aujourd'hui de quelqu'un qui est correspondante VAE au niveau régional. J'espère que ça ne sera pas trop technique, parce qu'après la richesse de cette journée j'ai l'impression que mon intervention va être un peu technique. Le ministère de l'agriculture a pour particularité d'être un petit ministère. C'est un petit ministère mais quand même relativement bien organisé. Au niveau du ministère les principes fondamentaux en matière de VAE sont que ce dispositif concerne l'ensemble de l'appareil, que ce soit le secteur public ou privé. Ce dispositif concerne aussi l'ensemble de l'offre nationale des diplômes et des titres à finalité professionnelle. C'est environ 250 à 300 diplômes. Dans toutes les régions ce dispositif s'appuie sur une organisation régionale. La DRAF, Direction Régionale de l'Agriculture avec en particulier le service régional de la formation est en quelque sorte notre autorité académique et tout part de la DRAF. Le cadre est malgré tout fixé nationalement bien sûr et il y a un suivi national et une évaluation au niveau national. Comme on est un petit ministère on peut se permettre de se voir, de se rencontrer régulièrement au niveau national.

Les secteurs en agriculture : on touche la production agricole, c'est à peu près 47% des demandes de dossiers VAE, mais aussi tout le secteur aménagement paysagé qui représente 33% et le reste est composé des entreprises du secteur agroalimentaire qui est aussi bien demandeur en matière de VAE.

Les diplômes sont des diplômes qui vont du niveau 5, c'est-à-dire tous les CAP, les brevets de l'enseignement initial, tout ce qui est brevet professionnel de niveau 4 dans les trois secteurs, les baccalauréats professionnels, brevets techniciens et tous les niveaux 3, brevets techniciens supérieurs agricoles. Nous avons aussi tout ce qu'on appelle les certificats de spécialisation.

Donc le dispositif VAE, l'objectif comme dans tous les ministères c'est d'accueillir et de suivre le candidat tout au long de la procédure. Ce dispositif est organisé autour de quatre phases. Une première phase d'information et d'orientation. C'est-à-dire que le candidat qui est censé être intéressé par une validation sur un diplôme agricole peut être passé par le point relais conseil mais aussi peut nous venir par d'autres biais.

La deuxième phase qui est peut-être quelquefois très liée c'est le conseil personnalisé, pas de conseil collectif, personnalisé complètement. C'est un peu aussi un de nos chevaux de bataille. Au niveau en tout cas des formations adultes on est très sensible à l'individualisation. Donc on la retrouve forcément aussi dans la VAE.

La troisième phase est l'accompagnement et la quatrième phase bien sûr les jurys VAE.

Les acteurs, en gros, du dispositif c'est les centres du MAPA, par exemple, les centres de formation professionnelle auxquels j'appartiens, qui vont être les lieux d'accueil, d'information, de conseil personnalisé, de choix du diplôme. La DRAF va être l'autorité académique qui va recevoir avec en son sein le service régional de la formation qui sera le lieu où se fera toute la partie recevabilité de la demande. On peut revenir au centre de formation pour tout ce qui est accompagnement. Voilà pour ce qui est des acteurs.

Les étapes dans la démarche VAE pour un candidat : Après avoir rencontré quelqu'un dans un centre de formation type CFPPA, on l'aura aidé à choisir le diplôme en fonction de son histoire, en fonction de son projet. Le candidat devra faire sa demande d'inscription au diplôme près de la DRAF. Cette demande d'inscription sera suivie de l'étude de la recevabilité de son dossier. Si le dossier est recevable le candidat recevra le dossier de validation à constituer qui est un dossier qui ressemble beaucoup au dossier de l'éducation nationale, c'est-à-dire un dossier où il devra par écrit apporter la preuve de ses compétences par la description de ses activités.

L'accompagnement peut avoir lieu dans les centres type CFPPA. Il a une durée de 12 heures maximum. Dans la durée de l'accompagnement on a prévu au ministère de l'agriculture une deuxième étape, l'étape post jury. C'est-à-dire qu'on a prévu 11 heures avant le dépôt du dossier de validation et on avait déjà prévu la partie discussion, échange avec le candidat en cas de validation ou de non validation. Dans les deux cas le candidat est amené à revenir voir la personne qui l'a accompagné pour faire état de ses ressentis, éventuellement prévoir en fonction des préconisations du jury, anticiper ou voir par rapport à une demande de formation, par exemple, mise en place d'un parcours s'il y a lieu ou si le candidat le souhaite.

Je vais vous parler de la mise en place des jurys : Les jurys sont normalement, selon les types de diplôme c'est-à-dire pour les niveaux 4 et 5, des diplômes qui sont régionaux. Ils se réunissent de une à trois fois par an. Les jurys sont nationaux puisque nous sommes une petite boutique. A peu près 1000 candidats au niveau national par an ont déposé une demande de

VAE, ce qui explique que le candidat sera certainement amené pour un BTS à aller dans le Nord de la France ou dans une région plus lointaine. Le jury convoque le candidat à l'entretien. Je crois aussi que c'est une des particularités du ministère de l'agriculture, le candidat n'a pas l'obligation de participer à cet entretien. On ne l'oblige pas. Donc moi en tant qu'accompagnatrice je conseille souvent au candidat de participer à cet entretien, mais on laisse le choix au candidat d'aller ou de ne pas aller. On peut penser que le dossier peut suffire pour apporter la preuve. L'entretien étant comme le stipule la convocation, un échange uniquement sur le dossier, pour essayer d'apporter des éclairages sur des points qui n'auraient pas été bien compris par le jury ou sur lesquels le jury a quelques doutes ou quelques points à développer en particulier.

Lorsque le candidat a eu son entretien, s'il y a validation totale du diplôme pas de problème, et s'il y a validation partielle il recevra chez lui un relevé de décision sur lequel seront mentionnées toutes les préconisations concernant le moyen d'atteindre les certifications manquantes soit par complément de dossier soit par complément d'expérience professionnelle ou par une formation. Si le candidat souhaite poursuivre pour aller vers une validation totale, pour un deuxième passage, il va représenter ce qu'on appelle un dossier complémentaire et il a cinq ans pour présenter ce dossier complémentaire. Si à l'issue du deuxième passage il n'a toujours pas la validation totale le jury peut lui proposer de présenter des épreuves d'examen final ou des épreuves d'examen en unités capitalisables.

Voilà. Je crois que par rapport à la démarche VAE dans son ensemble, aux modalités de validation présentes au ministère de l'agriculture il me semble que j'ai présenté l'essentiel.

Jean-Serge FENSCH

Jean-Serge FENSCH, je suis conseiller formation à la délégation régionale du FAFSEA Languedoc-Roussillon dans l'équipe qui est basée à Montpellier. Effectivement, Daniel HUBY qui est l'interlocuteur en région PACA n'est pas là. Le FAFSEA, c'est l'OPCA du secteur agricole, qui est aussi OPACIF. Il couvre tout le champ de la production de l'ensemble des filières agricoles, y compris le secteur de l'aménagement paysagiste et le négoce viticole. On m'a demandé d'intervenir parce qu'effectivement sur Languedoc-Roussillon on est en train de mettre en place des jurys VAE visant à certifier des personnes sur des CQP. Les CQP sont tout récents dans la branche. On les met en place depuis un an. Il est intéressant de dire que leur ingénierie a été contemporaine de la mise en place de la VAE. C'est-à-dire qu'ils ont été conçus, c'est une commande des partenaires sociaux, pour répondre à des soucis en termes économiques et en termes de recrutement au niveau de la branche en particulier en Languedoc-Roussillon sur les secteurs viticoles et maraîchers par rapport à des secteurs en tension, comme on dit en termes de recrutement : Une population de salariés avec une saisonnalité structurelle, le problème de précarité, un besoin de la branche de pérenniser, de valoriser les métiers de la branche. Et puis, une dimension de valorisation des métiers. Ce sont des salariés qui sont souvent autodidactes, et les premiers objectifs des CQP c'est de donner des repères à ces personnes-là, de les valoriser et de les positionner de façon claire par rapport à la convention collective. Il y a quand même une visée de reconnaissance sociale qui est très claire et consensuelle au niveau de la branche. On est dans un dispositif qui est complètement hors chantier. L'intérêt que j'ai eu à écouter ce matin, c'est de voir des dispositifs qui sont déjà relativement bien verrouillés avec une approche un peu critique, des perspectives éventuellement d'évolution. C'est intéressant parce que nous, on est en pleine

phase de construction des dispositifs. Un certain nombre d'éléments confortent l'opinion qu'on commence à se faire des choses.

Globalement, la mécanique du système, tout est piloté par les partenaires sociaux. C'est-à-dire que la structure qui valide c'est la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi en Agriculture qui se décline dans des structures paritaires régionales, CPRE. C'est vraiment la structure qui a la responsabilité de l'attribution de la certification. C'est un élément qui est complètement nouveau dans la branche, et c'est vrai que la mise en place des CQP a été confortée par la réforme de formation professionnelle, elle a fait monter en puissance le rôle des Commissions Paritaires Nationales de l'Emploi.

Tout ça s'inscrit dans une tendance lourde d'une évolution politique très forte au niveau de la branche. Techniquement, il y a le CQP ouvrier qualifié de l'exploitation viticole qui correspond à un niveau ouvrier qualifié et ça a pleinement son sens par rapport aux conventions collectives. Je rappelle que les conventions collectives sont départementales en agriculture. Ce qui ne simplifie pas forcément les choses. Par contre, elles ont été homogénéisées, pas toutes, mais la plupart ont été homogénéisées sur la base d'un accord de méthode qui date déjà un peu. Mais la description des emplois en principe a été homogénéisée au niveau de tous les départements, sachant qu'il peut y avoir encore des différences de coefficient.

Donc on a un niveau ouvrier qualifié de l'exploitation viticole, on est sur un CQP qui couvre l'ensemble d'un métier polyvalent, c'est-à-dire à la fois sur la conduite du vignoble et sur la cave qui est une spécificité du vignoble languedocien par rapport à d'autres vignobles. Et puis on a un CQP ouvrier qui est encore plus récent, qui date d'il y a quelques mois, d'ouvrier spécialisé en production légumière, avec un système d'options plus ou moins en fonction de la nature de la culture, puisque c'est national. Donc il y a aussi la production d'endives mais aussi culture hors sol, culture en sol, etc. On a essayé là aussi de couvrir la totalité du métier dans sa polyvalence et dans sa diversité au niveau des différentes zones de production.

Lorsqu'un salarié souhaite être candidat au CQP, il envoie sa candidature à la CPNE qui lui retourne un dossier VAE. Ce dossier VAE a été établi sans a priori par rapport au public, j'y reviendrai tout à l'heure. C'est un document qui est quand même relativement allégé, relativement ouvert, il y a des questions fermées, des questions ouvertes, donc une part quand même non négligeable qui est laissée à l'écrit. Le candidat reçoit ce dossier. Dans le système tel qu'il a été établi, l'accompagnement est quasiment obligatoire. Il est facultatif en toute rigueur mais il est quand même fortement conseillé. On a agréé, c'est tout récent aussi, des centres pour assurer à titre expérimental l'accompagnement. Parce qu'un des débats internes au niveau de l'accompagnement c'était de se dire, est-ce qu'on va travailler avec des professionnels de l'accompagnement en général ou est-ce qu'on va essayer de travailler avec des organismes ou travailler en binôme avec un expert du secteur, quelqu'un qui a la culture du secteur ? Or c'est un peu en débat. En fait on a fait un arbitrage, un compromis, c'est-à-dire qu'on va travailler avec un centre qui est un « accompagnateur pur », je schématise un peu, et puis des centres d'accompagnement, liés au ministère de l'agriculture qui eux ont une connaissance du secteur, avec notamment un travail en binôme avec des référents au sein des centres de bilan. Donc toujours cet esprit chantier : On observe, on se confronte et on voit comment ça fonctionne.

Donc l'accompagnement VAE est pour l'instant dans sa structure lié complètement au fonctionnement financier qui se base sur la définition légale je crois des 24 heures, on a 24 heures maximum. On l'a souhaité, mais ce n'est pas du tout une obligation, dans la mesure où on a un effectif suffisant et c'est ce qu'on a fait jusqu'à présent. Pour l'instant l'expérience est toute petite et on a une dizaine de personnes en accompagnement VAE et qui sont passées devant un jury. Donc vous voyez, il faut bien prendre conscience de la dimension de l'affaire. Mais on prévoit une montée en charge importante sachant qu'un des freins est quand même l'information, on en parlait tout à l'heure, donc là aussi il faut trouver des solutions. Donc on est sur un accompagnement mixte entre des phases individuelles et des phases collectives, qui semblent très intéressantes avec des pratiques de jeux de rôles et autres, avec un objectif notamment de démystifier le jury.

C'est vrai, je le disais tout à l'heure, on n'avait pas d'a priori au départ sur le dossier VAE. C'est vrai qu'au regard de la dizaine de personnes qui sont passées au travers de ce filtre, on constate que le problème de l'illettrisme va être très, très fréquent. Je ne suis pas du tout un spécialiste de l'illettrisme, mais je pense qu'il y a plusieurs degrés dans l'illettrisme. Il y a aussi le problème du français langue étrangère pour certains publics, il y a tout ce contexte-là puisqu'on est sur des personnes qui ne sont pas forcément plus en sécurité, qui sont précarisées, puis des personnes d'origine notamment maghrébine ou portugaise qui sont là d'ailleurs souvent depuis longtemps.

Il y a donc tout cet aspect-là qu'on a découvert. Et on s'interroge effectivement sur comment faire évoluer les modalités de l'accompagnement pour prendre en compte ces éléments ? Sachant que le travail collectif qui a été mené va être mis dans le cahier des charges au niveau de l'accompagnement parce que ça semble très intéressant. On a eu une expérience dans le secteur du négoce, des gens qui n'étaient pas préparés et puis des gens qui ont été préparés dans le secteur agricole, c'est extrêmement visible, les gens sont beaucoup plus à l'aise. Donc voilà au niveau de l'accompagnement.

Le jury : On a la même progression évidemment parce que quand même on a un schéma qui est toujours identique. Le jury est exclusivement composé de professionnels paritaires, cinq représentants salariés en référence aux cinq centrales syndicales et cinq représentants employeurs. Pour pouvoir délibérer il faut qu'il y ait au moins deux personnes représentantes de chaque collègue. Jusqu'à présent on a une grosse difficulté de la branche, il faut effectivement trouver des jurys, des membres du jury, il faut constituer les jurys, les faire fonctionner, les faire vivre. Et surtout, le problème de fond c'est celui de la formation des membres de jury parce qu'on a tous une représentation de la fonction de jury. C'est vrai que le terme prête un peu à la confusion alors que c'est un exercice extrêmement difficile d'être jury VAE.

Nous, on intervient en tant qu'observateurs. C'est-à-dire que pour l'instant, on n'a aucune voix. On est juste là, on a fait jusqu'à présent une mini formation mais qui est vraiment extrêmement réduite et pas satisfaisante, et pendant le jury on est là en observateurs mais on n'intervient pas.

Donc se pose le deuxième problème qui est celui de la prise en compte de la formation des jurys. Les opérations que l'on mène actuellement au niveau national sont suivies par l'université de Lille, parce que je crois qu'il y a un travail de recherche avec l'université de

Lille, qui enregistre et filme justement le jury, sachant que l'objectif est de mettre en place des actions de formation pertinentes.

Les prescriptions du jury peuvent attribuer les CQP en totalité, elles peuvent préconiser une suite en matière de parcours de formation ou un complément d'acquisition d'expérience, puisqu'on a eu le cas, soit un mixte des deux, formation, complément d'expérience. Et après il y a à nouveau un passage devant le jury. Alors, j'ai décrit la VAE, on a aussi une offre de formation qui prépare au CQP évidemment parce que c'est une voie d'accès qu'on met en place notamment au niveau des contrats de professionnalisation.

La suite, l'offre de formation qui est induite par les préconisations des jurys est rendue possible par une offre individualisée et modulaire qui existe déjà au niveau de notre plan mutualisé. Ces gens qui connaissent un peu notre fonctionnement, l'agriculture, ce sont de toutes petites entreprises, moins de cinq salariés, pour la plupart entreprises familiales, et donc le plan de formation est mutualisé. Parce que l'obligation légale des entreprises ne permet absolument pas de financer la formation nécessaire. On a d'ailleurs un guide des formations mutualisées que certains d'entre vous connaissent, et on a initié des mises en parcours qui permettent au centre d'intégrer en entrée-sortie permanente des personnes. Si par exemple il y a une formation spécifique sur la conduite du tracteur qui fait suite à un jury, on peut mettre dans les six mois en général une personne qui va intégrer un groupe, ce ne sera pas forcément un groupe en formation, ça peut être des demandeurs d'emploi et autres. Mais en principe l'offre disponible au niveau de la région permet une intégration des personnes dans les six à huit mois. Sachant que les financements qu'on peut mobiliser, je parle du plan de formation mais ça peut être aussi le congé individuel de formation, ça peut être aussi la période de professionnalisation, c'est vrai que nous en tant qu'OPCA on est un peu au milieu de tout, mais notre premier métier c'est quand même celui d'acheteur de formations et sur ce type de démarche on va à terme articuler l'ensemble des mesures qui sont mobilisables et disponibles pour nous.

Ce qui ressort des premières expériences, on a eu deux jurys VAE, un sur la partie viticole, un sur la partie maraîchage : Lorsqu'on fait travailler les jurys, on les réunit avant de rencontrer les personnes, on voit ensemble les dossier VAE, et par rapport à ce qui a été dit ce matin, on se fait une représentation par rapport à l'écrit donc par rapport au dossier VAE. Et après il y a un entretien d'une quarantaine de minutes, un entretien d'explicitation, je pense qu'on peut l'appeler comme ça, avec le candidat.

Ce qu'on a constaté sur le premier jury c'était que les entretiens étaient très courts, de l'ordre d'un quart d'heure. C'est-à-dire qu'en fait on avait, en viticulture notamment, des autodidactes de très grande qualité, des gens qui n'avaient pas forcément une grande capacité à écrire mais qui avaient, parce que c'est souvent le cas sur les entreprises viticoles, le niveau de responsabilité effective et bien réel notamment au niveau de tout ce qui est traitement, tout ce qui est vraiment activité à risque à forte contribution économique, ils font tout sur l'exploitation. A tel point que, lorsque les employeurs membres de jury, on leur met le référentiel, les compétences référentielles professionnelles sous les yeux, ça leur renvoie leur propre métier. C'est un peu la découverte des membres de jury. Et ils se disent, c'est ambitieux. C'est ambitieux effectivement parce que quelque part ils prennent conscience d'un certain nombre de choses et par défaut prendre conscience aussi de, quelle est leur spécificité à eux par rapport à celle de l'ouvrier qualifié.

Donc il y avait des entretiens très courts parce qu'il y avait entre les représentants salariés du jury et les personnes qui étaient candidates une très grande proximité je dirais, « culturelle », et il y avait les codes, les fameux codes où même si les choses n'étaient pas explicitées, ils employaient des termes particuliers parce qu'en plus, d'un département à l'autre il y a des termes techniques qui peuvent changer en viticulture et le message passait sans même que ça soit dit. Il y avait beaucoup de non-dits et quelque part, j'exagère un peu mais à peine, à la fin on disait, « mais celui-là il est des nôtres ». Et par contre, il y avait un candidat qui parlait beaucoup mieux, qui était beaucoup plus structuré, il a été dit « lui il est un peu suspect et en plus il n'a pas des mains de travailleur ». Je schématise un peu mais c'était ça. C'est-à-dire qu'il y avait un élément irrationnel qui faisait que ça passait ou que ça ne passait pas. On leur a dit, « vous avez quarante minutes quand même pour éplucher un peu, discuter avec la personne ».

Alors c'est vrai que le travail sur l'écrit a un autre objectif quand même, c'est d'orienter le questionnement. C'est-à-dire qu'on peut quand même repérer au niveau de l'écrit des éléments qui sont complètement acquis et après, l'entretien, l'explicitation va permettre de vérifier un certain nombre de points sur lesquels il y a eu un consensus préalable avec les membres du jury. Donc ça permet de cibler les questions, sachant qu'on dit bien qu'effectivement le risque des membres du jury qui sont peu préparés c'est cette démarche d'évaluation pure. C'est-à-dire qu'on va juger la personne alors qu'ils ne sont pas du tout là pour ça. On est là pour apprécier l'expression d'une activité et de la confronter avec un référentiel.

Tout ça nous a amené à réfléchir à intégrer finalement la démarche de VAE, parce qu'on a tendance à saucissonner les choses, l'accompagnement VAE dans, j'ai entendu ce matin, dans une offre de service globale. Je crois que le problème pour les personnes notamment qui ont des problèmes d'accès à l'écrit, ça va représenter l'essentiel du public. Il faut intervenir bien en amont en impliquant au maximum les entreprises, cela a dit été ce matin et effectivement je le confirme, pour que ça ait du sens. Parce qu'en fait, même s'il y a une référence directe à un coefficient et à une rémunération, la motivation ce n'est pas forcément la rémunération pour la bonne raison que certains autodidactes qui avaient 15 ans ou 20 ans d'ancienneté avaient déjà la rémunération. Mais c'était plus par rapport à un repère, le premier diplôme qu'ils obtenaient, un repère personnel aussi dans une conjoncture difficile où des domaines viticoles se vendent, où on a des personnes qui se retrouvent au bout de 15, 20 ans, elles ont vécu dans une seule entreprise et elles savent qu'elles ne vont pas y rester. Donc il y a ce côté « se mettre aussi sur le marché du travail et montrer ce que l'on vaut ». On a quand même une vraie prise en compte de gens qui s'inquiètent par rapport à des perspectives de licenciement et autres au niveau du secteur qui traverse effectivement une crise importante.

J'évoque très rapidement pour finir, le problème de l'information où on essaie de s'appuyer sur des relais locaux notamment des structures paritaires, qui est une spécificité, je pense, notamment languedocienne. Mais il y a un vrai problème au niveau de l'information pour rentrer dans ces entreprises familiales très petites. Et c'est vrai que passer par l'employeur, le chef d'entreprise, c'est certainement aussi le bon moyen pour comprendre l'intérêt et les enjeux. Et puis on s'appuie aussi sur les organismes de formation, évidemment, qui sont

impliqués dans la mise en place du CQP. On est en train d'établir une charte de labellisation des centres de formation.

Un complément par rapport à un problème de remise à niveau. L'idéal serait soit de repérer les personnes suffisamment en amont pour leur proposer un parcours préalable avant l'engagement dans l'accompagnement VAE proprement dit, soit éventuellement, ce n'est pas à exclure, qu'une prescription de jury intègre une formation de remise à niveau. La grande idée quand même c'est que ça soit positif, même si la personne a une validation partielle. On peut très bien avoir une validation partielle avec un problème réel de rapport à l'écrit, et au niveau du CQP ce n'est pas du tout conçu, c'est très, très pratique comme formation. Et dans cette optique-là, à mon avis, la perspective d'une formation, d'un parcours de remise à niveau est positive pour la personne. C'est-à-dire qu'elle a de bonnes raisons d'y rentrer, parce qu'il y a eu quelque chose avant, il y a déjà un acquis et pour avoir le reste il faut y aller, il faut reconnaître qu'on a un problème de remise à niveau, et à mon avis la personne est certainement plus en position de le reconnaître à ce moment-là.

Donc là on est sur des hypothèses par rapport à un constat qui est sur un échantillon qui est quand même faible. Et ce que j'ai entendu aujourd'hui me conforte dans cette façon de faire, donc on va essayer de le mettre en place.

Je suis disponible pour vos questions si vous en avez.

Animatrice

Merci. C'est vrai on aimerait continuer parce qu'on a balayé tellement de famille de métiers, là ça en est une nouvelle on aimerait en savoir plus, c'est ça qui est bien avec la VAE, mais on n'a pas beaucoup de temps et on a aussi l'AFPA qui va nous présenter les modalités. Et puis on sait aussi que Monsieur LENOIR doit nous quitter à 17h30, on ne voudrait pas se priver de ses conclusions.

Stanislawa BENTABET

Je suis Stanislawa BENTABET, je travaille à la direction régionale de l'AFPA PACA et je suis référente régionale certification pour l'AFPA. J'ai entendu tout à l'heure parler de diplôme AFPA. Je précise encore une fois, ce n'est pas le diplôme de l'AFPA, c'est bien la certification du ministère chargé de l'emploi qui s'appelle non pas diplôme mais titre professionnel. Je voudrais aussi préciser qu'en ce qui nous concerne, il y a deux aspects, certificateur et valideur. Les certificateurs ce sont bien les directions départementales du travail et les valideurs ce sont les AFPA et les centres agréés, dont par exemple Sygma Formation et que Madame a représenté tout à l'heure à la table ronde. Donc ce sont des centres privés qui obtiennent un agrément de la DRTEFP pour dispenser la formation et organiser les sessions de validation.

En ce qui concerne le titre professionnel, aujourd'hui il y a près de 300 titres professionnels dans les secteurs que vous connaissez, industrie, bâtiment et tertiaire. Près de 50% des titres professionnels sont de niveau 5, on va dire un peu moins de 40 de niveau 4 et le reste c'est le niveau 3, on a juste un titre de niveau 2. Chaque titre professionnel, évidemment, est inscrit au

répertoire national de certification professionnelle, il peut être accessible par la formation et la VAE.

Chaque titre professionnel se décompose en un certain nombre de CCP, se sont les certificats de compétences professionnelles. Le titre professionnel c'est une certification par rapport à un emploi, CCP c'est une certification partielle, c'est censé représenter dans le monde de l'entreprise une activité. L'accession à la certification se fait de façon progressive. C'est-à-dire d'abord on passe par le CCP et ensuite on obtient la validation totale. Pour chaque titre il y a un référentiel emploi-activité-compétence qui décrit de façon précise l'emploi, toutes les activités et pour chaque activité toutes les compétences qui ont été repérées. Et il y a aussi un référentiel de certification qui décrit de façon très précise les modalités d'évaluation. Bien sûr côté formation il existe des référentiels formation. Pour chaque formation il y a des modules qui sont décrits aussi précisément.

Lors de la première table ronde on a dit qu'il n'y a pas d'offre de formation spécifique dans le cadre de validation partielle, chez nous elle existe bien, parce que toutes les formations sont modulaires et même déclinées ensuite en séquences d'apprentissage etc..

La spécificité des certifications du ministère chargé de l'emploi c'est ce qu'on a dit et répété plusieurs fois depuis ce matin, c'est la mise en situation professionnelle réelle ou reconstituée. Ce qui veut dire que dans le cadre de la VAE le professionnel va démontrer par les gestes professionnels, dans le cadre d'un scénario professionnel très défini, donc décrit dans le référentiel de certification, la maîtrise de ses compétences. Pendant cette situation le jury va observer le candidat. Le jury peut poser des questions supplémentaires, éclairer son jugement de cette façon-là.

Les critères pour accéder à la VAE pour le ministère chargé de l'emploi, c'est comme chez tout le monde évidemment, c'est trois ans d'expérience professionnelle en lien avec le titre visé. Chez nous la particularité encore, c'est que l'expérience professionnelle ne doit pas avoir cessé depuis plus de cinq ans. Ce qui est un peu différent par rapport à tous les autres.

Si on décline les différentes phases dans le parcours de certification il y a bien évidemment la phase accueil, c'est comme chez tout le monde, sauf qu'il y a bien la distinction à faire entre les certificateurs et les valideurs.

Le dossier de demande est à déposer à la DDTEFP à chaque fois et le dossier de demande c'est une première page qui concerne les informations personnelles pour les candidats et sur cette page-là on liste les emplois que la personne a exercé, leur durée, et les activités en lien avec le titre visé. Le dossier concerne ça, il n'y a pas d'autre dossier à fournir pour 95% des titres du ministère chargé de l'emploi, puisque c'est lors de cette mise en situation que les compétences vont être appréciées. Donc c'est ce dossier-là avec les pièces justificatives que les candidats déposent à la DDTEFP qui se prononce sur la recevabilité du dossier. La décision intervient comme chez tous les autres valideurs dans les deux mois. S'il y a besoin d'informations complémentaires on sollicite la personne et on lui écrit pour lui dire si son dossier était recevable ou pas. S'il ne l'est pas, on motive évidemment la décision, et on indique dans le dossier à la personne dans quel organisme valideur elle va s'adresser pour être mise en situation et obtenir sa certification. Je disais que l'acquisition de la certification se faisait de façon progressive et que chaque titre était composé d'un certain nombre de CCP.

L'obtention des CCP se fait de façon indépendante, il n'y a aucun lien entre les CCP, donc la personne peut obtenir le 1^{er}, 2^{ème} ou 3^{ème} etc.

Quand elle n'obtient pas le CCP évidemment on lui notifie quelles sont les compétences qu'il reste à acquérir et de quelle façon la personne peut les acquérir. On n'indique jamais que c'est via la formation ou via l'expérience. Ce souci relève de la stratégie individuelle. On lui indique que ça peut être via la formation ou via l'expérience mais c'est à elle de prendre ensuite la décision. On réfléchit par comment on peut aider la personne à obtenir ce qui lui manque, mais cela ne se fait pas devant le jury. Cette évaluation se fait devant un binôme, un professionnel du métier et un formateur du métier.

Quand la personne obtient la totalité des CCP qui composent le titre, elle doit se présenter devant le jury, là ce sont des professionnels uniquement, donc c'est un entretien où on vérifie si la personne maîtrise le métier. La personne peut maîtriser les morceaux du métier mais il se peut qu'elle n'ait pas la maîtrise complète du métier, sa vision, etc., etc.

Je n'ai pas encore parlé de l'accompagnement qui est évidemment sur le marché libre et donc le parcours que je viens de décrire est un parcours pour des personnes qui sont complètement autonomes et capable de remplir ce fameux dossier et se présenter devant le jury. Pour tout autre personne qui le souhaite, l'AFPA propose une aide pour à la fois constituer ce dossier là, donc aider la personne à repérer dans son activité professionnelle son expérience qui correspond au titre et donc constituer ce dossier, vérifier la totalité des pièces nécessaires et ensuite c'est la personne qui envoie le dossier à la DDTEFP. Une fois que la décision de recevabilité est donnée par la DDTEFP, quand elle est positive, l'AFPA aussi peut accompagner la personne.

En quoi consiste l'accompagnement ? J'ai entendu parler d'un accompagnement de 4 heures, 10 heures, 20 heures. Chez nous souvent on dit, à l'AFPA ce n'est pas beaucoup. En moyenne, effectivement, le cahier des charges que nous avons négocié ou plutôt que la DGAFP a négocié avec l'AFPA, parle de 4 heures en moyenne. Mais ça ne veut absolument rien dire, parce qu'en fait dans la pratique ça se fait à la demande de la personne et selon ses besoins.

L'accompagnement consiste à rapprocher l'expérience de la personne du référentiel, de la faire émerger, puis dater un peu tout ça. C'est un travail via, peut-être, les entretiens d'explicitation ou autres. Ensuite voir avec la personne sa stratégie de validation. C'est-à-dire, si la personne lors de cet entretien s'aperçoit qu'elle ne maîtrise peut-être pas des morceaux d'activité elle ne va peut-être pas s'engager sur le CCP en question. Donc là on voit avec la personne sa stratégie d'évaluation. Ensuite on la prépare à l'évaluation. C'est-à-dire qu'on peut aller jusqu'à lui présenter le plateau technique pour lui expliquer de façon très concrète comment ça va se passer.

Olivier LIAROUTZOS

Je vais commencer tout de suite par l'hypothèse qui est un peu le fils conducteur de ce que vous venez dire ce soir. Je crois qu'une modalité unique de validation pour tous les publics, de mon point de vue, ne serait pas équitable. Il y a bien différentes façons de valoriser l'expérience, d'appréhender l'expérience, selon l'histoire des individus et selon la nature des activités qu'ils exercent, et je crois que ça nous renvoie complètement à votre réflexion sur les publics en situation d'illettrisme. Il n'y a pas dans mon propos une vision condescendante qui viserait à dire que les personnes qui sont situées aux niveaux de qualification les plus élevés

seraient davantage à l'aise pour exprimer leur expérience, et à l'inverse les moins qualifiés, ceux qui ne maîtrisent pas les savoirs de base seraient dans l'incapacité de nous renseigner sur leur expérience.

Précisément, pour avoir pratiqué au CEREQ pendant des années l'analyse du travail, j'étais sous l'étage de Pierre ROCHE et je n'avais pas tout à fait la même approche, mais on participait un petit peu au même type de travaux. Et en procédant par interviews individuels, ma propre expérience, c'était de voir que ceux qui étaient les plus à l'aise pour s'exprimer n'étaient pas forcément les mieux placés pour dire leur travail. Ils savaient beaucoup parler, notamment de leur environnement professionnel, etc. A l'inverse, les personnes qui avaient le langage professionnel pour décrire leur travail, je vais y revenir, étaient tout à fait capables de dire.

Donc, une petite définition quand même pour qu'on soit d'accord, même s'il y a peut-être eu des définitions déjà lancées dans la journée sur l'expérience. Je pars du principe qu'elle est bien la connaissance acquise au cours de l'exercice du travail par la pratique, mais aussi d'une réflexion associée par l'individu à cette pratique. Autrement dit, l'expérience ne découle pas de la simple exécution de tâches, encore faut-il tirer des enseignements de cette situation. Et puis un petit postulat, après on aura fini avec mes propres pré-requis, je pars du principe que toute personne pense son travail. Toute personne, c'est d'abord un acte solitaire, se demande ce qu'elle fait, ce qu'elle fait là, ce qu'elle fait au travail, à quoi ça rime, à quoi ça sert. Et tout le monde est obligé de s'arranger avec ce questionnement existentiel.

J'évoquerai donc très rapidement deux points. Je crois que pour discuter des modalités de validation de l'expérience, il faut peut-être faire un petit bilan des usages de la VAE ces dernières années. Je crois que vous l'avez sans doute fait mais très brièvement. Je vais repartir d'une enquête qui vient d'être réalisée par le CEREQ, encore lui, mais en région PACA. A travers la lecture que j'en fais je retiens trois éléments.

D'abord la VAE ne relève pas toujours d'une logique de promotion professionnelle ou sociale. On constate à travers une typologie qui nous est proposée qu'on est beaucoup dans des approches, je dirais, de protection pour des individus qui cherchent à se reconverter de manière à échapper à la précarité sur le marché du travail, pour échapper à des situations de pénibilité trop forte au travail, bref pour se maintenir en emploi ou accéder à l'emploi stable. Et je pense que là il y a une résonance avec les personnes en situation d'illettrisme.

Deuxième élément - vous avez travaillé sur l'accompagnement cet après-midi - chaque personne qui entre dans un parcours de VAE a besoin que s'établisse une relation de confiance. Dès le premier contact avec la personne au guichet qui va donner de l'information sur cette jungle d'accès aux certifications françaises, il faut qu'il y ait de l'empathie. Pour l'instant, je dirais que ça fait défaut, je lis un peu à travers les lignes de cette étude du CEREQ, on peut expliquer comme ça le nombre très, très important d'interruptions avant l'entrée vraiment dans la démarche de VAE. Interruptions sous l'effet d'auto sélection, de dissuasion et de sélection à proprement parlé bien classique.

Le troisième élément découle de celui-ci, comment gérer les abandons ? Comment on répare les gens qui ont tenté cette aventure ? Est-ce que la VAE - et là elle irait contre les objectifs de départ - va devenir une machine à fabriquer de la déception et de la dévalorisation de soi ?

Je crois que par rapport aux personnes qui ne maîtrisent pas les savoirs de base, elles ont déjà assez d'obstacles comme ça pour entrer dans la vie active et s'y maintenir pour qu'on n'en rajoute pas. C'est pour ça qu'en passant à mon deuxième point sur les modalités à proprement parler de validation, j'aurai quand même à prendre position par rapport à certaines analyses qui sont faites.

Je suis d'accord pour dire que le passage par la VAE génère un apprentissage supplémentaire au-delà des apprentissages acquis qui vont faire l'objet de la validation. On sort grandi de cette démarche, à condition d'aller jusqu'au bout, mais de là à dire, comme j'entends parfois, que ça doit être une épreuve... Je m'inscris en désaccord par rapport à cette assertion. Je pense au contraire, par rapport à la question des obstacles que je viens d'évoquer, qu'il faut chercher les conditions les meilleures pour révéler l'expérience, favoriser le plaisir de la découverte et la satisfaction d'être plus serein je dirais, en matière d'estime de soi. Je pense que la VAE pour des publics en difficulté peut être cette occasion.

Je rappelle, je ne connais pas les évolutions parce que ça fait deux, trois ans que je ne travaille plus sur ces questions, mais quand même au départ la législation concernant la VAE est très permissive de mon point de vue, elle laisse une grande latitude en matière des modalités de validation. Je trouve intéressant qu'on en profite, on est dans une période de transition, peut-être qu'on fera le bilan dans dix ou vingt ans parce qu'il y a tout à apprendre en la matière. Mais attention de ne pas trop vite resserrer les écrous de la validation.

Je rappelle, de mon point de vue ce que j'ai ressenti il y a deux ans en terme de modalités de validation. J'en recensais cinq dont vous avez abondamment parlé aujourd'hui. D'abord le dossier descriptif où on parle du parcours professionnel, où on doit donner des détails des activités. Deuxième possibilité l'entretien explicatif, on vient d'en entendre parler. C'est le même questionnement mais plutôt à l'oral et puis plus ou moins favorisé par la présence d'un tiers. Il y a aussi le test interactif permettant d'évaluer la maîtrise de savoirs associés aux compétences. J'ai vu ces outils fonctionner dans des industries, justement dans les procédures de validation de qualifications pour des ouvriers non qualifiés. Cela peut bien fonctionner. Et puis il y a l'observation en situation réelle et l'observation en situation reconstituée, les deux dernières modalités dont il a été question aussi aujourd'hui.

On pourrait dire que dans les deux premières, le dossier description et l'entretien, on est proche du récit ; pour l'observation en situation réelle ou reconstituée, il s'agit davantage de la démonstration. Le texte interactif étant un peu quelque chose de bâtard entre les deux ou alors quelque chose de plus classique, plus proche de l'épreuve de l'examen.

On se débrouille entre ces cinq modalités. Chacun, on vient d'entendre des témoignages, privilégie peut-être une modalité ou une autre par rapport au public auquel il a à faire, d'autres panachent un peu l'ensemble de ces modalités. J'ai vu des dispositifs expérimentaux où on utilisait pas moins de 4 modalités. Je trouve que l'exposé qui vient de nous être fait sur l'AFPA est quand même aussi un panachage assez sérieux de modalités de validation. On navigue entre le récit et la démonstration.

Pour terminer une espèce de typologie, on sent bien que le récit est d'abord basé sur une parole - celle-ci peut-être orale ou écrite - mais une parole qui fait davantage appel à la mémoire. La démonstration, elle, est plutôt basée sur le geste auquel peut être associée une parole presque pédagogique dans la mesure où elle peut être explicative. On vient apporter

des éléments en faisant le travail devant le témoin qui est aussi évaluateur, n'ayons pas peur des termes. Alors, comment entre le récit et la démonstration faire bouger le curseur ? Là je reprends le postulat que je disais à l'instant. Si tout le monde pense son travail ou son activité, tout le monde est capable de dire son travail. Evidemment avec son propre langage, avec ses gestes, et tout ce discours, cette restitution ou ces écrits, il faudra sans doute les décoder, les réorganiser, et ça c'est bien l'affaire d'intermédiaires, de médiateurs, de professionnels de l'accompagnement. Ils ont des outils pour ça. On a parlé de référentiel, ceci pose la question de la qualité de ces référentiels, leur exhaustivité. On n'a pas le temps d'entrer dans ce débat. Je posais à l'instant la question de : comment on déplace le curseur entre récit et démonstration ? Je dirais, cela dépend plutôt de la nature de l'activité qui fait l'expérience plutôt que du profil du public sur lequel on peut avoir des a priori très contraignants, qui peuvent nous conduire à reproduire de la sélection.

Encore une petite typologie, deux types d'activités : Pour la réalisation d'un produit sous contraintes fortes et plutôt stables, des contraintes en termes de sécurité, de délais, de cadences, de qualité. Quelques exemples de métiers, les conducteurs, les infirmiers, les cuisiniers, les électriciens. On pourrait imaginer qu'on privilégie la démonstration. Pourquoi ? Parce qu'il y a besoin de faire le rapprochement, de visu, entre le résultat obtenu et les conditions de réalisation pour arriver à ce résultat. Il y a besoin peut-être de vérifier une gestuelle précise, ponctuelle, etc. Donc ça c'est l'observation, dont on vient d'entendre parler, dans l'action et dans l'instant. Et peut-être qu'on peut recourir dans une moindre mesure au récit ensuite pour compléter, pour avoir une idée de la variabilité des conditions de réalisation, revenir sur des initiatives exceptionnelles, demander à la personne ce fameux retour d'expérience. A l'inverse, pour d'autres types d'activités notamment de prestations, voire de produits dans le cadre de contraintes beaucoup plus aléatoires, par exemple en cas d'interactions avec un public, on pourrait dire que la situation de travail change avec chaque interlocuteur. C'est l'exemple de métiers comme les secrétaires, les commerciaux, les éducateurs, les enseignants dont on vient de parler, voire les ingénieurs, peut-être qu'on a intérêt à privilégier d'abord le récit pour caractériser des situations qui sont très, très variables et pour vérifier la reproductibilité d'une procédure dans des contextes très versatiles, très changeants. Et là on n'est plus dans l'instant, comme l'observation de la démonstration, mais dans plusieurs temporalités. Ensuite on peut revenir peut-être à la démonstration - tout ça est mécanique mais je disais que chacun se débrouille - en complément, pour visualiser des manifestations de contraintes qui sont peu dicibles et peut-être apprécier la réactivité des individus et l'investissement de la personne, la personnalisation de l'opération.

Pour conclure, je dirais simplement, bien sûr que les métiers auxquels je viens de faire allusion vous paraissent peut-être loin des situations dans lesquelles sont les personnes qui ne maîtrisent pas des savoirs de base. Mais c'était simplement pour dire que le choix des modalités de validation n'ont pas, de mon point de vue, à spéculer sur les capacités d'expression de l'individu mais sur la nature, j'insiste, des activités dont est tirée leur expérience.

Hugues LENOIR

Trois mots là encore, je crois qu'en cette fin d'après-midi on a mis le doigt sur un certain nombre de choses qu'on avait repérées dans le groupe de travail que j'ai piloté, qu'on a

appelées des conditions de la réussite. Je crois qu'une des conditions de la réussite c'est l'individualisation de la VAE dans la mesure où elle renvoie à un parcours singulier, à une histoire singulière, à une histoire de personne et qui s'inscrit dans une logique individuelle dans l'activité professionnelle, avec une nécessité autour de cette individualisation, c'est un suivi post-accompagnement. Qu'il y ait eu réussite ou qu'il n'y ait pas eu réussite. C'est-à-dire comment mettre en perspective ce travail personnel et institutionnel de certification ?

La deuxième chose qui me paraît tout à fait essentielle et qu'on a entendue du côté du Languedoc-Roussillon, c'est qu'une des conditions de la réussite au moins dans un secteur professionnel c'est qu'il y ait une nécessité d'engagement politique fort et de volonté politique forte d'un secteur. Que ce soit les institutionnels des collectivités territoriales, que ce soit une branche, que ce soit une entreprise, que ce soit les organisations syndicales de salariés, reste que sans ces ambitions politiques la Validation des Acquis de l'Expérience tourne souvent au discours et beaucoup moins à la pratique.

L'autre élément qui a été soulevé, c'est la question de l'évaluation et la formation des jurys. D'une part les jurys ne savent pas faire de l'évaluation sommative, on ne forme pas les profs à évaluer ou très rarement, et c'est encore une autre histoire que d'évaluer de la compétence qui s'est produite et reproduite X fois dans des espaces de travail. Et là il y a vraiment une formation des membres de jury à réaliser.

Deuxième point de cette petite approche synthétique, c'est le lien entre, comme l'a bien dit Madame BENTABET, la question de l'expérience en lien avec une certification professionnelle. C'est sans doute très utile. Pour les publics qui nous intéressent il y a quand même deux questions qui se posent. La première, ce sont des publics précarisés qui ont des parcours erratiques. Et nous ne pourrions pas toujours mettre en lien avec un diplôme professionnel trois ans d'expérience. Donc, ne doit-on pas penser à une certification du niveau 5 qui serait interprofessionnelle ? Ce qu'on appelait autrefois dans les lycées et collèges, je ne sais pas si ça existe toujours, du côté des personnels ATOS, les factotums : Ces gens qui savent tout faire mais qui ne sont pas menuisiers, qui ne sont pas électriciens, qui ne sont pas carreleurs mais qui globalement font du carrelage, de l'électricité, ainsi de suite. Il y a donc quelque chose comme ça, une certification plurielle et pas simplement strictement professionnelle telle que nous la connaissons là.

Autre élément, c'est la nature de la preuve de ces parcours erratiques qui sont quelquefois du travail au gris, au noir ou un travail d'entre-deux. Comment faire la preuve de ce travail d'entre-deux quand on n'a pas de certificat de travail et qu'on n'a pas de feuille de paye ? Déclaration sur l'honneur, témoignage d'un pair. Reste que ce qui nous importe à nous c'est l'expérience, ce n'est pas forcément le lieu de production de l'expérience et sa nature légale, à la limite, ne nous regarde pas, au moins en tant qu'examineur, en tant que citoyen c'est une autre paire de manche, mais il faut quelquefois faire des distinguos.

Troisième et dernier point, et ça me paraît extrêmement important ce qui vient d'être dit là, c'est de replacer la Validation des Acquis de l'Expérience dans des systèmes de valeur.

Premier système de valeur c'est, pas de modalités uniques mais des exigences de même nature. C'est-à-dire qu'on soit tous mesurer à la même aune, qu'on soit en situation d'illettrisme ou pas, avec des outils différents mais avec la même exigence de rigueur pour obtenir à terme la même reconnaissance sociale quelles que soient la voie et les modalités de cette certification.

Dernier élément, et je vous quitterai après ce mot-là, mais je reprends tout à fait ce qui vient d'être dit, il faut faire le pari de l'intelligence comme on a fait en formation des adultes le pari de l'éducabilité cognitive. C'est-à-dire que tout le monde peut s'éduquer, tout le monde effectivement peut penser son travail, tout le monde peut penser son activité et le dire. A nous de récupérer ces dires et de les mettre dans la forme attendue par nos jurys.

Animatrice.

Merci beaucoup. Est-ce que quelqu'un dans la table ronde souhaite compléter son intervention ?

Stanislawa BENTABET

Je voulais juste ajouter que le parcours de validation en ce qui concerne le ministère chargé de l'emploi et plus particulièrement l'AFPA est gratuit pour le demandeur d'emploi puisque c'est pris en charge par le ministère. Donc l'accompagnement et la validation, tout le parcours. C'est un peu différent pour les organismes agréés. C'est possible, mais il faut que les organismes agréés demandent un financement au niveau de la DDTEFP. Mais c'est possible. La deuxième chose en ce qui concerne la formation des jurys, chez nous on appelle ça « Professionnalisation des jurys », ce n'est pas la professionnalisation par rapport à leur métier mais c'est par rapport à leur posture d'évaluateur. Et c'est extrêmement important. Nous nous attachons beaucoup à le faire. Notre difficulté c'est de mobiliser le jury déjà pour les sessions de validation, parce que comme j'ai essayé de le décrire précédemment, le CCP + CCP + CCP, ça fait beaucoup de présence de jury quand on sait qu'une mise en situation peut durer d'une heure à six heures, imaginez un peu. Donc les jurys viennent déjà difficilement pour les sessions de validation, pour la professionnalisation ils ont un peu de mal à se dégager de leurs activités. Sachant qu'on a beaucoup de titres où c'est surtout des artisans qui se déplacent. Donc c'est vraiment une grande difficulté pour trouver le jury. On essaie de mobiliser tout le monde mais bon, ce n'est pas encore évident.

Olivier LIAROUTZOUS

Puisque je n'ai pas eu le temps de me présenter pour laisser partir Hugues LENOIR, je suis à l'observatoire régional des métiers, une structure que tout le monde ne connaît peut-être pas, qui est un organisme sous tutelle de l'état et de la région qui observe la relation formation-emploi en PACA. C'est un service public régional, donc vous pouvez tout à fait vous adresser à nous par rapport aux problématiques, par rapport aux problèmes qui vous concernent. Nous travaillons, pour vous donner une idée, un fil conducteur de nos travaux qui sont nombreux et intéressants évidemment, sur les questions d'égalités d'accès aux qualifications. Tant au niveau du système éducatif qui a plutôt tendance à reproduire les inégalités sociales existantes qu'au moment de la sortie du système éducatif, de l'entrée sur le marché du travail, et au moment de l'exercice d'un métier tout au long de la vie professionnelle. Et puis nous voyons aussi un petit peu comment ces inégalités d'accès aux qualifications peuvent être redressées par les dispositifs qui existent et comment elles peuvent être aussi plus ou moins accentuées selon une dimension géographique, selon le territoire où on se situe, où on habite, où on va à l'école, où on va au travail. Il fallait que je vous fasse un petit coup de pub quand même !

Joëlle ARNODO

Pour conclure, je vous remercie tous d'avoir participé à cette rencontre. J'espère qu'à partir des actes de cette journée disponibles prochainement sur notre site, nous pourrons poursuivre le travail sur cette thématique avec l'ensemble du réseau régional de lutte contre l'illettrisme, et si possible les entreprises et les OPCA. Nous verrons comment procéder, par secteur d'activité ou autre. Notre objectif est effectivement de faire le lien avec le travail de l'Agence Nationale de Lutte Contre l'Illettrisme animé par Hugues LENOIR, et d'aller au-delà de ces premiers échanges.

A très bientôt.

Avec le soutien de :



COMMISSION EUROPEENNE
Fonds Social Européen



Région
PACA



CENTRE RESSOURCES ILLETTRISME DE LA REGION PACA

3, cours Joseph Thierry – 13001 Marseille

Tél : 04 91 08 49 89 – Fax : 04 91 08 78 36

Email : ressources.paca@illettrisme.org

www.illettrisme.org