

Quel accès à la certification pour les publics peu qualifiés ?

Jeudi 16 septembre 2004

POITIERS

Cette journée d'échanges a été organisée par le GIP Qualité de la formation de POITIERS avec le concours de : Hommes et Savoirs, l'Institut MCVA, le PLIE du Pays Rochefortais, la DRAF/SRFD, le Rectorat/DAVA, la DDTEFP de la Vienne, IRIS, la DRAFPA, les organismes en charge des Parcours Femmes (LEPC/IRFREP 79, le GRETA Aunis Atlantique, Retravailler Poitou-Charentes, et l'IRTS Modes d'emplois), le CARIF Poitou-Charentes.

*La coordination de la publication a été assurée par Sonia SPERONI chargée de mission
GIP Qualité de la formation*

22 bis rue Arsène Orillard - BP 393

86010 POITIERS cedex

Tél. 05 49 50 32 90

bienvenue@gip-qualiteformation.fr

SOMMAIRE

INTRODUCTION "Publics peu qualifiés et VAE : une gageure ?".....	3
ATELIER 1 "Prise en compte des traces".....	9
ATELIER 2 "Parcours chaotiques et structuration des certifications"	16
ATELIER 3 "Les procédures de VAE et les compétences cognitives et verbales"	22
ATELIER 4 "L'amont et l'aval des parcours VAE : complémentarités et partenariat"	26
Trois témoignages d'expérience de VAE sur un premier niveau de certification	30
Table ronde : quelles pratiques de validation pour des certifications de niveau V ?.....	46
GLOSSAIRE.....	56
BIBLIOGRAPHIE.....	58

INTRODUCTION "Publics peu qualifiés et VAE : une gageure ?"

par Sonia SPERONI, GIP Qualité de la formation

En ouverture de cette rencontre, je vais prendre quelques minutes pour vous présenter certains éléments de notre réflexion telle qu'elle s'est construite et vous expliquer comment ils vont s'articuler tout au long de cette journée d'échanges.

Pour mémoire

Pour cela, je vous propose un petit retour en arrière vers l'année 2000 avec un extrait du projet de loi de modernisation sociale :

*"L'évolution de notre système de certification et le développement de la validation des acquis constituent deux éléments clés de l'évolution du marché du travail et de la formation professionnelle. Elle constitue aussi un enjeu pour la promotion sociale (...). De nombreux adultes, y compris ceux qui ne disposent que d'un **faible niveau de formation initiale**, ont acquis, à travers leur expérience professionnelle, des savoir-faire appréciés. (...) Cette expérience est aujourd'hui insuffisamment prise en compte."*

On estime alors que l'accès à une certification constituerait pour ces publics un progrès important en les rendant "*socialement visibles*" aux yeux des employeurs. Au fil des débats préparatoires, la référence aux **actifs les moins formés** se fait plus présente, les travailleurs les moins diplômés apparaissent aux yeux des parlementaires comme une cible prioritaire des dispositifs de validation d'acquis.

Pour argumenter cette option il suffit de quelques chiffres :

- 27 % des actifs ont un niveau égal ou inférieur au CEP.
- Près de 40 % des actifs ont un niveau égal ou inférieur au CAP-BEP.

alors que

- Hors enseignement supérieur, le plus grand nombre de diplômes et titres professionnels sont de niveau V, on peut visualiser l'offre de certifications professionnelles sous la forme d'une pyramide avec une base large d'environ cinq cents titres ou diplômes professionnels.

L'adéquation pouvait sembler évidente :

- une offre importante de certifications de premier niveau,
- des besoins importants de faire accéder des actifs à ces certifications de premier niveau,
- une volonté consensuelle de privilégier cette catégorie d'actifs.

En 2001 la thématique de la validation d'acquis pour les publics considérés comme éloignés de la certification m'a amenée à rencontrer les accompagnateurs des PLIE dans le cadre du protocole d'expérimentations Péry. A l'époque on connaît mal les possibilités offertes par la VAP, les candidats

à la validation d'acquis professionnels se situent plus souvent au niveau III qu'au niveau V, les représentations qu'on a de la procédure et des attentes du jury s'accordent mal avec les caractéristiques des adhérents des PLIE : des personnes ayant connu l'échec scolaire, des parcours non linéaires dans des domaines divers, des expériences souvent brèves sur des emplois peu qualifiés. Des remarques semblables nous parviennent des organismes qui accueillent les Parcours Femmes en Poitou-Charentes : quand on se trouve hors de l'emploi, on a une mauvaise représentation de soi-même et de ses compétences, on ne voit pas ce qu'on aurait à gagner en accédant à une certification, on met en avant le chômage des jeunes diplômés... Ces publics ont une représentation imparfaite du diplôme, du champ de la certification, de la qualification en général et sont généralement peu enclins à s'engager dans un parcours vers la certification mais les professionnels qui les accompagnent ne sont parfois pas loin de penser la même chose.

La validation d'acquis de l'expérience

Depuis janvier 2002 avec le vote de la loi de modernisation sociale, on parle de validation des acquis de l'expérience, la durée d'activité requise pour engager une procédure a été ramenée de cinq à trois ans, l'offre de certifications accessibles à la validation s'ouvre largement, le texte signale trois modalités possibles d'évaluation pour les jurys : examen d'un dossier ou entretien avec le candidat ou mise en situation, l'expérience bénévole peut être prise en compte... Ces évolutions sont accueillies souvent favorablement, parfois avec scepticisme ou crainte. Ceux qui travaillent auprès des publics qui nous intéressent aujourd'hui y voient quelques éléments facilitants.

Un petit questionnaire que les organismes Retravailler, IRTS Modes d'emplois, l'IRFREP et le GRETA Aunis Atlantique ont réalisé ces derniers mois auprès de leurs équipes de formateurs font apparaître une meilleure compréhension de la VAE, de ses mécanismes et de ses enjeux mais aussi la persistance de difficultés et des freins que je viens d'évoquer.

- Quand on vous dit "*publics peu qualifiés*", à quoi, à qui pensez-vous ?

Les publics peu qualifiés sont caractérisés par l'absence de diplôme, une scolarité courte, une formation incomplète, non validée ou désuète, on évoque généralement les niveaux inférieurs au CAP-BEP.

Sont aussi signalés des parcours professionnels discontinus, des emplois précaires, le manque d'expérience professionnelle, "non qualifié" est alors entendu au sens où des emplois sont non qualifiés c'est-à-dire des emplois auxquels on peut accéder sans aucune formation ni expérience particulière.

On a bien à travers ces réponses la double acception du terme *qualification* :

- celle qui se définit en référence à un niveau de formation ou de titres détenus par la personne,
- celle qui se définit par le poste tenu, l'activité de travail, l'expérience acquise.

- Quand on associe "*publics peu qualifiés et VAE*", qu'est-ce que cela vous évoque ?

Les réponses soulignent l'opposition ou au moins la tension entre :

- des besoins et des attentes fortes : *le besoin de reconnaissance, de valorisation, la possibilité de dépasser la non-qualification, d'accéder à une prise de conscience, c'est la figure de l'autodidacte enfin reconnu ;*
- des difficultés : *la difficulté d'accès à l'information, la difficulté à comprendre la démarche de validation, à la tenir sur le long terme, difficulté du dossier écrit, de la nécessaire verbalisation, le manque d'autonomie.*

Alors, est-ce une gageure de vouloir rapprocher publics peu qualifiés et VAE ? Pourtant, nous allons aujourd'hui examiner avec vous cette voie d'accès à la certification parce qu'elle est nouvelle, parce que nous avons la conviction qu'elle reconfigure le sens de l'expérience dans les parcours, qu'elle interpelle les pratiques anciennes d'identification et de valorisation, de reconnaissance des compétences et des activités de travail. Il ne s'agit pas d'appliquer (d'infliger !) la VAE aux personnes les plus en difficulté mais plutôt de présenter cet outil aux professionnels qui travaillent auprès de ces publics. Les actions d'accompagnement et d'insertion n'ont généralement pas pour objectif de préparer à l'obtention d'une certification professionnelle. Il ne s'agit pas d'en faire demain un axe majeur de vos pratiques. On parlerait plutôt d'un enrichissement des pratiques.

En octobre 2002, lors du lancement de l'appel à propositions pour les points-relais VAE nous écrivions dans le bulletin du CARIF Poitou-Charentes :

*L'organisation de ce réseau de points-relais n'est qu'une étape d'un projet plus vaste de développement de la VAE en région qui prévoit une **large diffusion de la culture VAE auprès des professionnels de l'information, de la formation et de l'accompagnement des parcours.** Il ne s'agit pas pour autant d'orienter inconsidérément vers la VAE au risque de créer de fortes désillusions et d'encombrer les services valideurs de demandes non fondées. Il convient **d'apporter aux professionnels en contact avec le public une bonne compréhension de la question.** Les acteurs de l'accompagnement des parcours et de la formation seront amenés à **intégrer les possibilités offertes par la validation des acquis dans leurs pratiques d'accompagnement, de construction des parcours. Ils auront à soutenir les personnes dans leurs projets de mobilité professionnelle en favorisant leur accès progressif à la certification.***

Après la priorité donnée en 2003 à la professionnalisation des conseillers des points-relais, la nécessité de sensibiliser plus en amont un large éventail de professionnels n'a pas été oubliée.

Cette journée d'échanges

Cette rencontre entre les professionnels des services de validation (une vingtaine sont présents ici) et les acteurs de l'insertion (72 professionnels de l'insertion) se veut l'occasion de faire apparaître des pratiques, de partager des cultures professionnelles :

- Pour les acteurs de l'insertion, mieux connaître les procédures offertes par la VAE, leur logique propre et les possibilités d'évolution...
- Pour les services de validation, entendre de ces professionnels qui les côtoient tous les jours, les caractéristiques des publics les plus éloignés de la certification, les difficultés des parcours ou des situations, les formes d'aides (des outils, des démarches) que ces professionnels ont construit ou souhaitent proposer.

Par cette rencontre on veut permettre une mutualisation, que le professionnalisme des uns et des autres se complète et s'enrichisse, que ce qui est mal compris se précise, sortir des vues simplistes (*la VAE ce n'est pas pour ces publics, le passage par l'écrit est trop difficile*), que les préjugés s'il y en a fassent place à une compréhension réelle, que des contacts se nouent afin de poursuivre et de construire un travail de terrain. C'est un des objectifs de cette journée, d'engager des prolongements, d'autres rencontres, d'autres travaux, d'autres collaborations...

Avant de la jouer en grand format, nous avons préparé cette rencontre en groupe restreint, avec un groupe de travail dont vous retrouverez certains participants activement engagés dans l'animation de cette journée.

Avec eux nous avons ce printemps repris la problématique de l'accès à la certification et dégagé des préoccupations, des thématiques qui nous ont paru pertinentes pour en aborder les différents aspects.

Voici quelques unes des préoccupations qui ont émergé :

- *Que peut-on faire aujourd'hui pour que les publics éloignés de la certification aient quelque chose à valider demain ?*
- *Comment anticiper et construire progressivement cet accès à la certification ?*
- *Comment baliser les "traces" d'un parcours, favoriser la capitalisation ?*
- *Quel lien faire entre des postes peu qualifiés, les savoirs de base et les certifications de premier niveau ?*
- *Est-ce qu'un rapport à l'écrit pauvre ou incertain constitue un obstacle majeur pour la validation d'acquis ?*
- *Quel accompagnement spécifique faut-il proposer pour ces publics ?*

Ces questions sont peu ou prou celles qui seront abordées au cours de cette journée en trois moments.

Tout d'abord ce matin, quatre ateliers vont se dérouler :

Atelier 1. Prise en compte des traces Animation Nicky PLAIRE (Retravailler) et Marie-Luce ROUSSELOT (IRTS Modes d'emplois)

Comment rendre compte des expériences de travail ? Comment permettre la capitalisation, la collecte des traces ? Quelle valeur, quelle reconnaissance pour quels types de traces ? De la trace à la preuve : recevabilité dans une procédure de VAE.

Atelier 2. Parcours chaotiques et structuration des certifications Animation Sonia SPERONI (GIP Qualité de la formation)

Comment se construisent (ou pas) les compétences dans des parcours irréguliers ? Comment mettre en lien des savoir-faire diversifiés et une identité professionnelle ? Comment valoriser les acquis hors certification ? Sur des parcours composites, comment l'accès à une certification peut-il être un projet structurant ?

Atelier 3. Les procédures de VAE et les compétences cognitives et verbales Animation Patrice RIOU (GIP Qualité de la formation - ANLCI)

Les procédures de VAE sollicitent de diverses façons les capacités d'abstraction et de formalisation. Reconstituer son parcours d'expérience, verbaliser la conduite de l'activité, structurer un oral ou passer à l'écrit : quel est le niveau d'exigence attendu et quelle aide apporter à la personne ?

Atelier 4. L'amont et l'aval des parcours VAE : complémentarités et partenariats Animation Chantal SERRE (DRAFPA)

Nombre d'actions valorisant les acquis ou favorisant la motivation sont menées par des organismes qui, de fait, préparent ou accompagnent l'engagement d'une personne dans une procédure VAE. Quelle connaissance mutuelle ? Pour quelles complémentarités ? Comment généraliser au-delà de quelques expérimentations exemplaires ?

Dans un deuxième temps trois témoins viendront présenter des expériences de validation pour des certifications de premier niveau :

- **Monsieur Marc BOURSIER** (Hommes et Savoirs) animateur du groupe de pilotage VAE, présentera l'action menée avec des salariés de chantiers d'insertion dans le cadre du projet EQUAL Entreprendre en Charente Maritime.
- **Madame Monique MERCERON** (déléguée syndicale centrale CFDT) parlera d'une action menée dans le cadre d'un plan de restructuration dans une entreprise de confection (ECCE ex. Biderman).
- **Monsieur Daniel VATANT** (Directeur du développement Habitat Formation) présentera une action menée par l'OPAC de Paris pour la valorisation du métier de gardien d'immeuble.

Après chaque présentation vous aurez la possibilité de réagir et d'interroger les intervenants.

Les échanges se termineront par une **table ronde : Quelles pratiques de validation pour des certifications de niveau V ?** Animation Josette LAYEC (Institut MCVA) avec la participation de :

- **Monsieur Christian DAOULAS** (chargé de mission nationale VAE, Ministère de l'agriculture).
- **Madame Lydie TROUVE** (directrice technique du Dispositif académique de validation des acquis, Rectorat de Poitiers).
- **Madame Sylvie BOURSIER** (Mission orientation validation, DGEFP, Ministère chargé de l'emploi).
- **Monsieur Patrice RIOU** (chargé de mission régional, Agence nationale de lutte contre l'illettrisme)

J'ai commencé par une citation du projet de loi de modernisation sociale ; je terminerai par une citation du récent rapport du HCEEE¹ qui peut servir de fil rouge ou de garde fou à nos travaux : "Pour les publics les moins diplômés, cette possibilité d'accès à la certification par la VAE risque de se révéler théorique si les étapes qu'ils doivent franchir les renvoient à des situations scolaires pour lesquelles ils ont peu d'appétence et qu'ils savent ne pas pouvoir surmonter -cas notamment du rôle dévolu à l'écrit dans la constitution des dossiers. (...) la VAE n'est pas la solution miracle ; les acquis peuvent se révéler insuffisants. La VAE apparaît au mieux comme un tremplin, un outil indispensable pour attester des savoir-faire mais qu'il convient de situer dans une trajectoire qui ne peut pas se borner au constat des acquis. Elle renvoie le candidat vers la recherche des moyens d'enrichir son expérience par l'accès à des emplois plus qualifiés ou par la formation continue."

A la volonté de ne pas exclure les publics peu qualifiés de ce nouveau droit qu'est la VAE, il nous faut joindre la prudence. Pour éviter que la VAE ne soit un leurre ou un nouveau facteur d'exclusion, il faut envisager sans faux-semblants la difficulté des parcours et des situations et diversifier les formes de reconnaissance pour les publics les plus éloignés de la certification.

¹ VAE, construire une professionnalisation durable, Haut comité éducation économie emploi, la Documentation française, Paris, 2004.

ATELIER 1 "Prise en compte des traces"

Animation :

Marie-Luce Rousselot : formatrice à l'IRTS "Modes d'Emplois", Poitiers, intervenant sur le dispositif Parcours Femmes.

Nicky Plaire : formatrice à Retravailler, Angoulême, chargée de bilan de compétences et intervenant sur le dispositif Parcours Femmes.

Comment rendre compte des expériences de travail des publics les moins qualifiés ?

Comment leur permettre la capitalisation, la collecte des traces ?

Quelle valeur, quelle reconnaissance peut-on attendre, pour quels types de traces ? De la trace à la preuve : quels sont les critères de recevabilité dans une procédure de VAE ?

1 - La valorisation de l'expérience, comment aider les publics peu qualifiés à rendre compte de leurs expériences ?

Nicky PLAIRE, Retravailler

Le dispositif Parcours Femmes a pour objectif d'aider les femmes rencontrant des difficultés à construire un projet professionnel réaliste. Il s'agit de femmes ayant des parcours chaotiques, qui arrivent fragilisées par la vie, qui manquent de confiance en elles, qui disent avoir "fait un peu de secrétariat, un peu de ça...", ou bien des femmes qui se sont arrêtées de travailler pendant des années pour s'occuper de leurs enfants, et qui n'ont pas d'expériences professionnelles, mais sont parfois riches en activités personnelles et sociales, notamment dans le champ du bénévolat "privatif" (en dehors des activités associatives, dans la sphère privée, telles que la conjointe d'artisan, la mère élevant un enfant handicapé).

Le rôle des formateurs qui accueillent ces femmes est de les amener à mettre des mots sur ce qu'elles ont fait, sur des expériences parfois sous-estimées, dont quelquefois elles ne veulent plus parler. Ce travail s'appuie sur divers moyens comme des ateliers d'expression. Un travail de capitalisation est réalisé pour valoriser leur parcours, et cela bien en amont de toute démarche de validation d'acquis.

On constate que le travail en groupe est très bénéfique pour faire parler les personnes de leurs expériences. Le groupe a un effet miroir très important.

Le travail de valorisation des expériences, se fait aussi bien sur des expériences professionnelles qu'extra-professionnelles.

Martine PENICHON, DDTEFP 16

La DDTEFP 16, sollicitée par ALESI (regroupement d'entreprises d'insertion), a démarré une action avec les entreprises d'insertion pour amener leur public à la certification. Cette action regroupe plusieurs structures (ANPE, PLIE, AFPA,...). Le groupe démarre les réflexions. Quelques constats apparaissent, comme le fait que le public ne remplit pas les exigences du texte de loi sur les trois années d'expérience. Le groupe est à la recherche d'actions pour l'accès à un CCP, ainsi que pour attester d'expériences.

Martine PHAM-QUOC, CARIF Poitou-Charentes

La PAIO de Thouars a mené une expérience sur les jeunes et la précarité. Ce public a principalement des contrats d'intérim qui se succèdent. Pour ces jeunes, qui font beaucoup de travaux saisonniers, et qui disent souvent "on ne sait pas quoi faire", on s'aperçoit que le repérage d'activités est très important pour les amener vers une logique de certification.

Monique MERCERON, entreprise ECCE, déléguée syndicale CFDT

Dans un contexte de restructuration que subit l'entreprise ECCE, la VAE représente une ouverture. Pour valoriser les expériences des salariées, un travail en groupe a été réalisé par un tiers pour aider les gens à s'exprimer. Si au début les salariées disaient "je ne sais rien faire", à la fin de cette action elles disent "je sais faire plein de choses", et sentent qu'elles sont quelqu'un, qu'elles existent. Ce travail de démarche collective est très important.

Valérie TEYSSIER, FLES d'Angoulême

Dans le cadre de son activité, elle rencontre de nombreuses personnes avec un petit niveau scolaire et peu d'expériences professionnelles. Ces personnes en contrat aidé manquent de confiance en elles, et il ne semble pas possible de leur parler de VAE. Un travail de remise en confiance et de verbalisation des savoirs est donc entrepris lors d'entretiens.

Sur les chantiers d'insertion, ces personnes travaillent sur des fiches de poste, afin de prendre conscience qu'elles effectuent des tâches de travail, qu'elles peuvent traduire avec des termes professionnels. La verbalisation permet alors de débloquent une situation, et constitue une première étape pour la suite d'un parcours qui pourra éventuellement déboucher sur une VAE.

Michel REYNAUD, Directeur d'Adresse, Cognac

Il faut pouvoir persuader notre public que leurs savoir-faire peuvent s'inscrire dans un métier.

Marc BOURSIER, Hommes et savoirs

Les personnes accueillies ont en moyenne 40 ans, des parcours d'insertion longs souvent étendus sur 10 ans (CES, ...), et ont déjà travaillé à plusieurs reprises sur les étapes de la valorisation des expériences professionnelles.

L'individu doit être au centre de la VAE, il ne s'agit pas d'une chronologie d'étapes. Il faut faire en sorte que ces personnes se sentent concernées par la certification. Au-delà de la sensibilisation, il y a une phase d'identification qui doit être externe. Les personnes entrées dans un parcours sont celles identifiées par un accompagnateur qui voit une possibilité de VAE, de façon à ne pas faire miroiter une VAE.

Par exemple, pour la personne suivie sur un poste de bûcheron, sa situation de travail représente une période de dévalorisation (petites paies, tâches moins importantes), pendant laquelle les inégalités ont été perçues. La démarche VAE permet de se retrouver, de décrire des compétences mises en œuvre, de les négocier directement sans passer par l'école. Avec comme limite que cette personne ne voulait pas "se mettre à genoux" devant l'employeur pour demander des traces.

Dominique CLEMOT, MLI Poitiers, conseiller insertion/point-relais VAE.

Une première impression concernant les personnes accueillies sur le point-relais : les personnes arrivent contentes après avoir vu "3 ans d'expérience" pour valider un diplôme, pensant alors que c'est suffisant. Il faut alors leur expliquer la démarche.

Le problème de traces pour les salariés se posent, car certains ne sont pas payés en fonction des tâches réalisées, et se retrouvent alors sans justificatifs.

Sylvie RICHARD, groupe de travail MCVA

Le travail de reconnaissance concerne les expériences professionnelles, personnelles mais aussi les ruptures. Dans ces phases de rupture, il y a des transitions et des non-dits qui, lorsqu'ils sont reconnus, permettent aux personnes de voir leur parcours. Renouer les liens permet d'obtenir une base pour valoriser un parcours et crée une envie de le dire et de le valider.

Marie LABOMME, MIPE Niort

Fin 2002 début 2003, plusieurs structures dont l'ANPE et l'AFPA ont eu la volonté de s'intéresser aux femmes en CES dans le milieu hospitalier et les maisons de retraite. L'ANPE a financé cette action. Des informations collectives ont été organisées sur le département. A Niort, beaucoup de femmes ont répondu présentes. Une soixantaine ont fait une ECCP financée par l'ANPE, et menée par le GRETA et l'AFPA. Aujourd'hui, on regrette qu'il n'y ait pas eu de suite.

Dominique CLEMOT, MLI Poitiers

Dans le cadre de l'accueil point-relais VAE, deux femmes se sont présentées avec comme difficulté de ne rien pouvoir prouver pour justifier de leur expérience. En effet, l'une d'elles a travaillé pendant vingt ans auprès de son mari agriculteur dont elle est aujourd'hui séparée. Dans ce type de situation, la solution consiste à reprendre contact avec les personnes qui peuvent certifier de l'activité. C'est une démarche longue, nécessitant un accompagnement, car il est souvent difficile de reparler de son passé.

Marie-Luce ROUSSELOT, IRTS Modes d'emplois

Dans le cadre des formations Parcours Femmes, les expériences sont identifiées dans un portefeuille de compétences. Lorsqu'il est terminé, les femmes en font oralement la présentation devant quelqu'un d'extérieur. Cet exercice correspond à "dérouler une bobine", cela signifie qu'elles sont mûres pour parler de leurs parcours.

Michel CARDIN, Président de la commission Emploi-Formation du CESR

Il faut être attentif au fait que la VAE n'est qu'une finalité, la fin d'un accompagnement. Il y a une difficulté pour exprimer ses compétences. Pour cela, il faut un parcours individuel et collectif, et que les entreprises reconnaissent les compétences.

Marc BOURSIER, Hommes et savoirs

Concernant l'expérimentation VAE en Charente-Maritime, la situation d'emploi des salariés en insertion est un support important. Un accompagnement en "binôme" a été mis en place : un accompagnateur et un encadrant qui est présent au quotidien. L'encadrant technique a un effet de soutien à la personne, il peut l'aider dans la réflexion de son parcours. Ainsi, pendant la démarche, la reconnaissance du travail se fait, une identité professionnelle se construit.

Florence MICHEL, Point Relais VAE Royan

Pour des personnes isolées et des salariés en entreprise, il est difficile de trouver un soutien.

Jean-François HERAULT, CAPEE

Actuellement, à Poitiers, les structures d'insertion travaillent ensemble sur la création d'un outil "le guide emploi" à destination du public, qui regrouperait trois types d'informations :

- les compétences acquises par la personne au cours de son passage en entreprise d'insertion,
- des renseignements utiles sur le territoire,
- des renseignements liés la structure d'accueil.

L'objectif étant que la personne utilise et s'approprie le guide, qu'elle dispose des outils et des repères pour passer à la verbalisation, à l'écrit et qu'elle positive au lieu de se rabattre sur ce qui ne va pas bien.

Cette démarche est collective sur Poitiers afin de repérer ce qui se fait déjà et de capitaliser les pratiques. Un premier aperçu montre que les expériences des autres sont profitables, qu'il ne s'agira pas de créer un document unique mais des outils pour rendre lisibles les expériences.

Françoise TORCHY, accompagnatrice socio-professionnelle, Association Pourquoi Pas

Ce travail collectif permet aux accompagnateurs de remettre en cause leurs pratiques professionnelles.

2 – Quelles traces possibles ? La reconnaissance des traces, quelles valeurs, quelles traces les services valideurs prennent-ils en compte ?

Comment organiser cette capitalisation ? Comment provoquer une logique de sensibilisation, une éducation à la trace ?

Nicky PLAIRE

Dans la cadre du projet EQUAL "Parcours Femmes en Poitou-Charentes", un travail a été réalisé autour de l'attestation d'activités initiée par la cellule de professionnalisation du programme Nouveaux Services Emplois Jeunes. Cette dernière a été revisitée, de façon à être adaptée à notre public. Il s'agit de décliner les tâches, les outils utilisés, d'explicitier et de contextualiser une expérience. Puis, ce document doit être signé pour prendre son sens d'attestation.

On peut citer l'exemple d'une femme qui a utilisé cette attestation d'activités à Cognac. Cette dernière est arrivée en exprimant ne savoir rien faire puis, a fini par dire qu'elle avait gardé pendant plusieurs années une petite fille handicapée. L'attestation d'activités lui a permis de décrire et décliner tout ce qu'elle avait fait pendant plusieurs années pour le développement de cette petite fille. Cette expérience a pu être attestée par les parents de la petite fille. Au vu de cette expérience, aujourd'hui, cette femme souhaiterait s'engager dans une démarche VAE pour le diplôme AMP.

Cette expérience pose la question de la légitimité de la personne qui attestera de l'expérience. On peut imaginer qu'une femme ayant travaillé avec son mari sans être déclarée, peut attester d'une expérience en comptabilité en demandant à la société de comptabilité d'attester. Ou bien, une personne ayant aidé des agriculteurs sans être salariée peut attester de cette expérience par une attestation de l'assureur si un contrat avait été souscrit.

Auguste LE GUENNEC, DRAF Poitou-Charentes

Concernant la DRAF, il y a deux types de preuves :

- le dossier pour prouver les trois ans d'expérience,
- la description des activités.

Le dossier de preuves : un élément comme les cotisations à la Mutualité Sociale Agricole peuvent être prises en compte. De manière générale, c'est un ensemble de preuves qui est pris en compte pour la décision.

Concernant *la description d'activités*, le jury prend en compte un ensemble de faits pour prendre sa décision ; il s'assure que les faits sont bien cohérents.

Le jury ne se prononce pas en disant que la personne est compétente mais par rapport aux éléments du dossier.

Dans le cas de la personne suivie par Marc BOURSIER, un entretien a eu lieu, permettant d'obtenir des renseignements complémentaires. Le rôle du professionnel présent dans le jury est important.

Marie-Pierre CONCHOU, DDTEFP 86

Une personne a récemment déposé un dossier pour le titre de vernisseur – finisseur. Plusieurs problèmes se sont posés pour juger de la recevabilité de ce dossier:

- Concernant la partie description d'activités, la personne semblait avoir repris les intitulés du CCP.
- Pour prouver son expérience, il n'y avait qu'une attestation signée par son mari. En effet, il s'agissait d'une entreprise artisanale, il n'y avait pas d'autre salarié.
- C'est un parcours chaotique qui apparaissait, puisque la personne avait dernièrement travaillé en contrat CES et CEC dans des domaines différents.

La DGEFP a été sollicitée sur ce dossier et a répondu que, bien qu'il soit normalement nécessaire d'avoir le statut de conjoint collaborateur, dans ce cadre-là, elle acceptait le dossier, d'autant plus que la personne s'est régulièrement rendue aux réunions de l'AFPA.

Sylvie RICHARD, groupe de travail MCVA

Il faut capitaliser, collecter des traces. L'évaluation pourrait aussi être liée à la trace. Comment laisser des traces en entreprise ? Pour une autoévaluation, il faut un accompagnement de l'entreprise.

Martine PHAM-QUOC, CARIF Poitou-Charentes

Au titre de l'animation des points-relais VAE, les modalités mises en place par les différents certificateurs ont été identifiées.

Cécile MOREAU, IRIS

On parle d'éducation à la trace pour les personnes mais cela doit aussi s'appliquer aux structures, aux employeurs.

Christine PETIT, Tremplin, Poitiers

On essaie régulièrement de faire une évaluation technique avec la présence des encadrants, pour aider la personne à verbaliser son travail et faire le point avec elle. Il s'agit d'une volonté de l'entreprise qui doit prendre du temps.

Monique SIGOILLOT, Point Relais VAE, Saintes

Les salariés ne veulent pas informer leur employeur de cette demande, ce qui rend encore plus difficile d'obtenir des traces. Certaines personnes préfèrent renoncer à la VAE que d'aller voir leur employeur. D'ailleurs, les employeurs sont peu sensibilisés à la VAE.

Michel CARDIN, Président de la commission Emploi-Formation du CESR

L'accord national sur la formation professionnelle prévoit pour le repérage des acquis et des parcours la mise en place du *passport formation* et de *l'entretien professionnel*. Il s'agit bien d'outils

qui peuvent servir aux salariés à aller vers la VAE. Reste que ces derniers puissent se les approprier.

ATELIER 2 "Parcours chaotiques et structuration des certifications"

Animation : Sonia SPERONI GIP Qualité de la formation et Emmanuelle MAZEAUD, CARIF Poitou-Charentes

On n'a pas abordé dans cet atelier la non-qualification des ouvriers et employés sur des emplois stables pour lesquels la question de l'accès à la certification se pose souvent au moment d'un licenciement. On s'est intéressé aux personnes réputées "non qualifiées" dont les parcours professionnels se caractérisent par la discontinuité, les périodes de chômage, de stages, les emplois précaires pas toujours déclarés, les expériences souvent brèves dans des domaines diversifiés et des postes peu ou pas qualifiés. Les emplois auxquels on peut accéder sans aucune formation, qui ne requièrent aucune compétence particulière préalable, aucun savoir-faire construit, aucune connaissance spécifique pour l'action sont aussi les emplois qui ne permettent d'acquérir que la maîtrise étroite du poste de travail. Alors comment se construisent (ou pas) les compétences entre l'étroitesse, la pauvreté des tâches, leur répétitivité ou bien la polyvalence extrême, l'émiettement du savoir-faire ? Dans un cas on ne sait pas faire grand-chose ; dans l'autre on a touché à un tas d'activités dans des domaines variés mais qui ne correspondent pas à la maîtrise d'un métier et encore moins à une certification.

Elaborés en lien avec les réalités d'emploi mais sur des emplois-types structurés, spécifiques, titres et diplômes font référence à des savoir-faire, des connaissances et des aptitudes suffisamment larges et généraux pour pouvoir s'appliquer à une diversité d'emplois, d'entreprises. La difficulté que chacun peut rencontrer dans la procédure de VAE est a priori plus grande pour les personnes occupant les emplois les moins qualifiés : l'architecture et les contenus d'un titre se distinguent de l'expérience singulière d'autant plus que celle-ci est pauvre et parcellaire. Comment alors mettre en lien des savoir-faire incomplets ou diversifiés et une identité professionnelle ? Comment valoriser les acquis hors certification ? Sur des parcours chaotiques, comment l'accès à une certification peut-il être un projet structurant ?

Suzanne THIERRY, GRETA Aunis Atlantique

Sur le programme Parcours Femmes nous accueillons des femmes en reprise d'activités, souvent sur de petits boulots. Elles ont connu des expériences variées qu'elles ont du mal à relier, n'affichent pas d'identité professionnelle, ne sont pas déterminées en termes de métier.

Nous nous efforçons avant tout de créer l'habitude des traces. En particulier nous développons l'usage de l'attestation d'activités pour valoriser des expériences bénévoles.

Les parcours sont souvent trop chaotiques pour envisager la VAE, ces personnes n'ont pas les critères de base ; ou alors on rencontre des personnes qui souhaitent ou doivent changer de travail et il faut alors toute une démarche pour se réapproprier une expérience transversale et construire

une nouvelle identité professionnelle. Il s'agit généralement de personnes qui sont dans un refus de l'école et assimilent cette idée à l'entrée en formation.

Quelle valeur les traces produites peuvent-elles avoir pour l'employeur futur ? Pour la personne elle-même ?

Dany FOUILLEUL, Mission locale d'insertion POITIERS

Pour des personnes qui ont connu une vie professionnelle chaotique, la perspective de l'accès à la certification peut constituer un fil rouge à valoriser. Cela permet de se réapproprier de l'expérience, de le redécouvrir ensemble, de montrer ce qu'on sait faire.

Ce n'est pas encore la VAE, à peine les prémisses, mais c'est un premier pas.

Thérèse LANDRAULT, AFPA Châtelleraut

Nous avons mené une action pour des femmes intérimaires sur les métiers de l'industrie en partenariat avec ADECCO et MANPOWER.

Il s'agissait de valoriser les expériences multiples et variées comme agent de production dans différents secteurs de l'industrie, de prendre en compte les compétences comportementales attendues au poste de travail.

Les compétences transférables ont été reconnues et validées à travers le titre professionnel d'Agent de fabrication industrielle. 65 CCP et 11 titres ont été délivrés.

Sonia SPERONI, GIP Qualité de la formation

Est-ce que l'intérim et les expériences nombreuses produisent une image intériorisée d'instabilité ? de dispersion ? ou bien de multiplicité, de richesse ?

Sylvie BOURSIER, DGEFP

La diversité des expériences est un plus, cela offre bien mieux qu'un spectre réduit d'activités. C'est préférable à la mono activité car on développe tout le spectre des activités-type référencées sur le titre.

Jacqueline SCATTOLINI, Communauté de communes Mable et Vienne

Des personnes qui ont connu de tels parcours sont généralement jugées instables. C'est ce qu'on essaie de valoriser en chantier d'insertion mais cela reste difficile de passer à l'emploi ordinaire.

Laurence LUSSEAU, DAVA POITIERS

Une telle expérience est prise en compte, cela constitue des parcours riches. Avec différents postes de travail, il y a plus de chance de couvrir le champ du diplôme. Le frein c'est la méthode, il est difficile de constituer un dossier avec des références à des emplois brefs (quelques semaines ou quelques mois).

L'Education nationale réfléchit à une entrée par activité et non plus par emploi occupé ce qui résoudrait cette difficulté.

Laurence SOULODRE DOS SANTOS, GRETA de Saintonge

Chaotique ne signifie pas toujours difficulté ou précarité. Nous travaillons avec des intérimaires, ça marche, cela ne s'accompagne pas de difficulté sociale. Nous voyons aussi des personnels contractuels de collectivité territoriale qui veulent être titularisés. Il ne faut pas répondre à cette idée qu'un parcours instable, chaotique signifie exclusion sociale.

La question de l'atelier est bien : comment passer du chaos des expériences à la certification ? C'est effectivement une difficulté quand il y a trop de diversité et pas de cohérence.

Marie-Christine SIROT, PAIO ERIGE Lusignan

C'est difficile de comprendre et de faire comprendre le lien entre des tâches diverses. On parle de savoir-faire mais peut-être faut-il parler de savoir- être ? D'aptitudes ?

Laurence SOULODRE

Comment peut-on évaluer des savoir-être ? Il s'agit bien de savoir-faire !

Sylvie BOURSIER

Je voudrais répondre pour le chantier d'insertion. La reconnaissance par un employeur n'est bien sûr pas automatique mais la détention d'un diplôme ou d'un titre est symboliquement très importante.

Les certifications listent des compétences liées aux emplois On évalue la compétence en action.

Sylvie RIO, Syndicat mixte pays montmorillonnais

Perception personnelle du mot chaotique.

La première des reconnaissances passe par la personne elle-même.

Pour les personnes en chantier d'insertion, il ne faut exclure de passer d'abord par la formation (CAPA) ; les personnes qui sont fières de repasser à l'école, ça existe aussi.

Le chantier est un vrai travail mais comment totaliser les trois ans nécessaires à la VAE ? Comment passer du secteur non marchand au marchand ? Il faudrait faire évoluer les pratiques de recrutement, persuader que la VAE est un atout de plus qui atteste de compétences.

Laurence LUSSEAU

On peut mixer les voies d'accès à la certification, la VAE c'est un parcours : VAE + formation, formation + VAE ou VAE + expérience afin d'acquérir les compétences manquantes.

Sylvie RIO

C'est surtout un parcours du combattant.

Marie-Christine SIROT

C'est la guerre avec soi-même, une vraie explosion en termes identitaires.

Laurence LUSSEAU

Suivre une formation aussi c'est long et difficile.

Sylvie RIO

Oui mais en VAE on est seul.

Laurence LUSSEAU

Le DAVA réfléchit à offrir des accompagnements différents, adaptés aux besoins avec du collectif.

Nadia MAHBOUB-ROY, Vivractif

J'accompagne des personnes en CES sur un chantier d'insertion. C'est un public en difficulté de lecture et d'écriture, qui a aussi du mal à verbaliser.

Dany FOUILLEUL

Dès on est dans ces prémisses de VAE, on rencontre les difficultés de recueil des traces ou de verbalisation.

Avec la mairie de Poitiers, pour les personnes en CES, nous avons travaillé sur des fiches de poste, sur le parcours, regardé des référentiels. Il faut donner le vocabulaire, rendre possible la traçabilité.

Il s'agit d'intégrer le cheminement vers VAE dans les contrats d'insertion. Ça structure les personnes.

Si l'accompagnement est bien fait, le travail n'est pas le même.

Pascale SOUCHET, PAIO Thouars

Nous proposons un atelier RAE "Relevé des acquis de l'expérience". Il s'agit avec un groupe de quelques jeunes de lister les expériences, les compétences développées lors de nombreuses activités saisonnières.

Le CIBC se charge ensuite de rassembler, structurer les savoir-faire en secteurs d'activités et en compétences. Il s'agit de rendre lisible "ce que je sais faire". Ce travail est aussi l'occasion de refaire le CV. On est bien sûr très en amont de la VAE.

Quelle est la limite des traces ainsi produites ? Comment faire valider les fiches d'activités par les employeurs quand il s'agit de contrat d'intérim ? Signer c'est déjà attester.

Sylvie BOURSIER

Si le document est co-signé, ça peut être une pièce d'un dossier VAE.

Il faudrait effectivement le faire valider par un employeur.

Dany FOUILLEUL

La mission locale a mis en place un atelier RAVI "Reconnaissance des acquis et valorisation de l'itinéraire". L'atelier est proposé à une douzaine de personnes pour 20 x 3 heures sur un mois. Le travail se fait avec l'appui du groupe qui offre un miroir, une dynamique. L'effet est fort sur l'image de soi.

C'est un premier travail d'identification qui ne porte pas que sur la vie professionnelle. Il s'agit de mettre en valeur les acquis professionnels et non professionnels (loisirs, compétences personnelles) Il faut d'abord apprendre à mettre en mots en s'appuyant sur des références (fiches de poste, référentiel de diplôme, ROME...).

On n'est pas encore sur une idée de certification, le lien se fera vers le point-relais conseil ou pas.

Sonia SPERONI

Récapituler, structurer, s'approprier sont effectivement des étapes indispensables.

Marie-Christine SIROT

Il faut aider les gens à repérer des aptitudes, des savoir être développés dans la vie sociale comme entraîner les enfants au foot. Ils ne savent pas argumenter.

Sonia SPERONI

Ce que vous appelez un savoir être est sans doute un comportement attendu présent dans les certifications du sport ou de l'animation ; il faut aller y voir, s'efforcer de les nommer en termes de savoir faire.

Claudette HANS, présidente de T' CAP, entreprise d'insertion

Nous nous efforçons de travailler sur les capacités d'adaptation dont les personnes ont fait preuve dans le passé mais ce public est cassé, dans un sentiment d'échec. Les salariés n'y croient plus, ne se croient plus capables de s'adapter alors qu'ils ont su faire face à des situations complexes et difficiles.

Je parlerai d'aptitudes plutôt que de savoir être, le savoir être est plus profond et n'a pas à être apprécié en contexte professionnel.

Jacqueline SCATTOLINI

VAE ou pas, les employeurs mettent la barre trop haut sur les diplômes lors des recrutements.

Sylvie BOURSIER

Il y a d'abord un besoin de reconnaissance. La VAE c'est un jury qui valide et des personnes qui ont attesté en amont : il faut des traces formalisées signées par des tiers !

Dany FOUILLEUL

Avec les personnes en CES nous élaborons des fiches de poste afin rendre compte des activités acquises ; tuteurs ou chefs de service y apposent leur signature.

Il faut aussi chercher des traces dans le bénévolat, le faire admettre à la commission d'insertion, aider les associations sur des descriptions de postes ou d'activités.²

Suzanne THIERRY

On a beaucoup travaillé sur la reconnaissance personnelle. On travaille aujourd'hui davantage sur la formalisation et la preuve. On travaille pour demain, par exemple en formalisant avec les personnes leur portefeuille de compétences. On est dans la culture de la trace.

Annie DESBORDE, CGT/CCREFF

La VAE marchera si la société change. C'est un formidable moyen d'accélérer l'accès au diplôme. Il faut financer l'accompagnement, promouvoir l'égalité des chances.

² Un accompagnement à la réalisation d'attestations d'activités a été financé pour les salariés et les employeurs du programme Nouveaux Services, Emplois Jeunes. Une expérimentation de transfert est en cours pour des publics en insertion.

ATELIER 3 "Les procédures de VAE et les compétences cognitives et verbales"

Animation : Patrice RIOU – Chargé de mission régional de l'ANLCI - et Alice HUBERT, GIP Qualité de la formation

En matière de VAE, les procédures mises en place sollicitent à la fois des compétences à l'écrit et des compétences verbales de la part du candidat. Il s'agit également pour lui de pouvoir expliciter, analyser, synthétiser, apporter la preuve, conceptualiser...

En présence d'un public dit "peu qualifié", dont il serait par ailleurs intéressant de préciser de quel public il s'agit (infra Niveau V?...), un certain scepticisme se manifeste quant à sa capacité à atteindre la certification.

Nous interrogerons ici le point de vue de deux catégories d'acteurs, les services valideurs quant au niveau d'exigence attendu, mais tout d'abord toute personne en contact avec ces publics, autour de deux questions :

- Existe-t-il, à l'heure actuelle, des demandes de certifications émanant de personnes peu qualifiées, y compris proches ou relevant de l'illettrisme ?*
 - Quelle(s) aide(s) leur apporter ? Comment identifier leurs difficultés ? Comment les accompagner ?*
-

Françoise LAMBERT, IRTS – Modes d'Emplois

La première question qui se pose se situe bien en amont d'une démarche de validation. Il s'agit tout d'abord, pour ce public, de prendre conscience de ses compétences, de sortir du "Je ne sais rien faire". Pour cela, un long travail de verbalisation est nécessaire, mixant des entretiens individuels et des travaux de groupe, pour faire émerger à partir des relations d'activités un lien éventuel avec un référentiel de diplômes dont la personne n'a pas conscience (activités bénévoles, secrétariat associatif...). Il est nécessaire qu'une personne extérieure enclenche la démarche, puis l'accompagne. Les outils sur lesquels s'appuyer peuvent être, comme en matière de bilan, le portefeuille de compétences, la rédaction du CV. Pour aller plus loin, encore faut-il qu'il existe des solutions et qu'il soit possible de lever les freins liés, par exemple, au retour sur des expériences difficiles, voire douloureuses.

Jean BARREAU, AGEVIF ERABLE

Par rapport aux référentiels de niveau V, pour un public peu qualifié, l'évaluation ne pose pas problème concernant les domaines techniques, professionnels. Cela est beaucoup plus délicat pour les matières générales.

Christian LEJEUNE, AFPA Futuroscope

La VAE, c'est à la fois un cadre législatif/administratif, un cadre technique/financier et un contenu. De la prise de conscience de ses compétences, au travail à faire tout au long de la démarche, c'est un chemin long, compliqué. Nous constatons que peu de personnes de niveau V s'y engagent, à l'exception de celles qui bénéficient d'un soutien de leur entreprise ou d'autres structures (une entreprise d'insertion par exemple).

Une proposition consiste à revisiter le vocabulaire, jugé par trop abstrait, utilisé aussi bien dans les textes décrivant la procédure que dans les référentiels.

Michèle DOMINGUEZ

J'ai travaillé précédemment sur la VAP, puis la VAE avec Jeunesse et Sport, comme membre du jury et sur l'accompagnement à la VAE pour des publics de niveau IV. Pour les titres du Ministère Jeunesse et Sport, l'accompagnement est prévu, avec des accompagnateurs formés.

Jean-Michel AUMAITRE, CFE-CGC

Si l'accompagnement présentiel est important et doit être aidant, il ne faudrait pas négliger pour autant le besoin de rédiger des documents plus accessibles à des publics peu qualifiés et préconiser des réponses courtes. Certains certificateurs proposent une mise en mots des documents plus accessibles (Jeunesse et Sport, AFPA). La question est : mais jusqu'où peut-on aller par rapport à l'aide apportée ?

Christian LEJEUNE

Il peut y avoir deux propositions :

- Réécrire les documents mis à disposition du public,
- Favoriser les mises en situations professionnelles, accompagnées d'un entretien avec un professionnel. En effet, l'on constate que pour des personnes engagées dans la démarche, les mises en situation ne font pas peur. Le problème, c'est "avant", en cas d'absence d'accompagnement, y compris sur les aspects administratifs et financiers. Quand le soutien vient de l'entreprise, ces aspects sont pris en compte, y compris parfois, la préparation aux épreuves.

Patrice RIOU

Existe-t-il des expérimentations d'accompagnement de personnes en situation d'illettrisme, bons professionnels, mais non scripteurs ?

Catherine JUIN, PAIO Bressuire

Un accompagnement à la lecture et à l'écriture est réalisé par les valideurs, si la demande de VAE est jugée recevable.

Il semble qu'entrer dans une démarche de VAE, pour des publics peu qualifiés, suppose un accompagnement de longue durée, effectué par des personnes formées. Les 24 heures prévues

pour l'accompagnement des salariés paraissent ici insuffisantes. Qui peut s'en charger et qui prend en charge financièrement ?

De plus, même si "tout est parfait" (information, accompagnement...), les publics concernés sont souvent en grande précarité économique : de quelle prise en charge peuvent-ils bénéficier, pour eux-mêmes, tout au long de la démarche ?³

Christian LEJEUNE

Pour ces publics, il est nécessaire de réfléchir tous les aspects de la VAE pour qu'elle ne soit pas un problème de plus.

Jean-Paul GACOUNOLLE, Vivractiv - SIAE

Entrent en ligne de compte le facteur "temps", le facteur "argent" et la situation des personnes concernées. Dans de nombreux cas, la question de la transférabilité des compétences n'est pas envisageable à court terme. Dans ce type de démarche, il faut également tenir compte des phénomènes de lassitude et de la nécessité d'éviter l'échec.

Martine RABAN, Mission Locale d'Insertion Poitiers

Dans le cadre d'ateliers autour de la reconnaissance des acquis avec des demandeurs d'emploi, nous essayons d'abord de trouver quel sens représente pour la personne le fait de "passer à l'acte", pour qu'elle soit actrice d'elle-même. Prendre conscience, se représenter ce que l'on a fait, le reconnaître pour soi pour ensuite, pouvoir échanger, communiquer.

Travailler sur ses compétences ne vise pas que l'accès à une VAE. Il s'agit d'abord, très en amont, de se réapproprier son itinéraire, pour se projeter dans l'avenir et envisager, par exemple, une entrée en formation, rechercher un emploi...

Patrice RIOU

Au regard de la VAE, l'approche est différente selon que les personnes concernées sont en emploi ou non : lorsque l'on est en entreprise, ce travail a un sens en soi ; hors de l'entreprise, c'est à la personne elle-même de lui donner un sens.

En dehors des compétences demandées en fonction des différentes certifications visées, il faut pour la personne, lire-écrire, tenir le coup, résister, voire entrer en formation.

Même si l'information est mieux faite, que les documents sont réécrits pour une plus grande lisibilité, que l'accompagnement soit adapté, quelles démarches entreprendre "pour aller vers l'autre" ?

³ Pour des précisions sur le financement de la VAE, voir le Guide du financement : <http://www.vae.poitou-charentes.org>

Christian LEJEUNE

Nous ne sommes pas tous égaux par rapport au temps, par rapport au statut, par rapport au projet, par rapport à l'échec. La VAE par exemple, pour des personnes en situation de désinsertion sociale et/ou professionnelle, oblige à se re-projeter. Par ailleurs, l'échec répété est déstabilisant, alors que l'échec dépassé est positif.

Dans cette démarche, l'accompagnement de la personne en amont est indispensable et plus important que l'aide administrative.

Patrice RIOU

Les personnes en situation d'illettrisme peuvent être accueillies dans le réseau des APLIS (Ateliers Permanents Locaux d'Individualisation des Savoirs), présents sur le territoire régional, pour un accompagnement à l'écriture.

On peut aussi ajouter que le succès de la mise en œuvre de la VAE pour les adultes en situation d'illettrisme passe par un travail de sensibilisation et d'information des membres des jurys de validation, ainsi que le préconise Hugues Lenoir, enseignant chercheur à l'université Paris-X, suite au groupe de travail national "VAE et illettrisme" de l'ANLCl (Agence nationale de lutte contre l'illettrisme) lors du "Forum permanent des pratiques" : cette condition semble "primordiale" dans la mesure où "la logique d'un jury de VAE est différente de celle des jurys de formation initiale". Il faut notamment "intégrer réellement tous les types d'expérience" dans les démarches de validation et donc sensibiliser les membres des jurys à cette différence ainsi que sur les préconisations qu'ils peuvent avoir à formuler en matière de formation complémentaire.

ATELIER 4 "L'amont et l'aval des parcours VAE : complémentarités et partenariat"

Animation : Chantal SERRE, DRAFFA et Anne-Marie HAMMON, CARIF Poitou-Charentes

Nombres d'actions valorisant les acquis ou favorisant la motivation sont menées par des organismes qui, de fait, préparent ou accompagnent l'engagement d'une personne vers une procédure de VAE. Chargés d'accueillir, d'informer, d'accompagner les parcours, une diversité de professionnels de l'insertion interviennent en amont, en parallèle ou en aval des procédures de VAE. Les acteurs de l'insertion et les opérateurs de la validation se connaissent-ils ? Sur quels types d'action se rencontrent-ils ? Quelles formes de collaboration et de complémentarité peuvent être signalées ?

En amont d'une procédure de VAE

- information
- préparation, valorisation, recensement des traces
- accompagnement à différents niveaux vers la validation

Pendant

- accompagnement dans la procédure VAE

En aval

- interface entre acteurs
- formation ou expérience complémentaires

Des actions, des questions

DAVA Poitiers	Candidats à la VAE	Parcours complémentaires. En aval avec les GRETA et entre les filières des différents ministères. Prise en compte des parcours, des ruptures. Valoriser les parcours pour favoriser la reconnaissance de ses acquis par l'intéressé. VAE = outil dans un projet professionnel et pas une fin en soi.
PAIO Thouars	Public non qualifié	Professionnels regroupés dans une maison de l'emploi. La PAIO pilote le PRC. Information et conseil sur les procédures VAE. Outil : relevé des acquis avec le CIBC. Animation d'une équipe de travail sur l'insertion avec le référent PRC.
Association intermédiaire de Thouars	Vacataires	Association de l'ensemble des partenaires. Information de 1 ^{er} niveau sur le système de certification. Orientation vers le PRC. Complémentarité : <ul style="list-style-type: none"> - information généraliste : le PRC, - Information en cours de parcours : le(s) valideur(s). Accompagnement : <ul style="list-style-type: none"> - PAIO, - Bilan, - "segment" de validation. Aval (notamment les valideurs) : <ul style="list-style-type: none"> - Comment amener 1 personne à la totalité de la certification ? - Avec quels acteurs ? - À quel niveau interviennent-ils ?

CBE Thouars	Demandeurs d'emploi et salariés non qualifiés	Échanges entre société d'intérim, PME et PRC. GPEC dans une entreprise.
Association Intermédiaire	Femmes de plus de 50 ans	Travail sur l'image de l'échec. Absence d'envie de ces femmes à l'égard de leur qualification.
Retravailler	Femmes	Travail en groupe : - Qu'est-ce qu'une qualification ? - Qu'est-ce qu'un diplôme ? Il semble souhaitable que la personne soit préparée avant que le PRC prenne le relais.
IRTS Modes d'emplois	Femmes	Information et préparation à la VAE (en amont). Valorisation des activités exercées.
CFPPA de Saintes	CES et CEC	Accompagnement du parcours (en amont et pendant). Intégration dans parcours DEAVS (en amont, pendant, en aval).
ANPE 16	Licenciés de la chaussure	Plateforme cellule de reclassement.
CPA Lathus	Salariés de chantier d'insertion	Accompagnement sur chantier d'insertion. Ne sait pas où se situer par rapport à la VAE.
DAFPIC		Complémentarités. Interface entre les acteurs. Propose les moyens d' "uniformiser" (qualité).
AGEVIF ERABLE		Intervention en amont lors du bilan de compétences.
CBE/FLES Bressuire	1 ^{er} niveau de qualification voire sans qualification du tout	Information VAE, si méconnaissance de la certification, renvoi vers le PRC. Quand une démarche VAE est déjà entamée, il s'agit plutôt de bac pro ou de BTS et les personnes sont presque autonomes.
	Expérimentation bâtiment	Diagnostic/positionnement en amont. Hypothèses de VAE. Hypothèses de parcours complémentaires Équivalent au rôle des ECCP (Bressuire) couplées avec des heures de formation.
CBE/FLES Bressuire	Femmes	Expérimentation DDTEFP/ANPE/GRETA/AFP sur le titre d'assistant(e) de vie Déception : peu de certifications complètes ou partielles. Après : difficultés à "rattraper le coup" - Nombre d'heures/parcours formatés inadaptés à des publics qui nécessitent des parcours individualisés. - Que faire avec les personnes passées par la VAE mais qui n'ont pu valider que partiellement voire pas du tout ? - Où préparer le complément de formation ? (<u>ex</u> : une salariée d'association intermédiaire qui devait aller compléter sa formation à Poitiers pour essayer d'obtenir le DEAVS). Travail dense de remotivation.
DDTEFP 86	Sociétés d'intérim pour leur public	Qualification dans les secteurs transport et logistique ; un personnel qualifié engendre l'amélioration de leur marge. ⇒ entretiennent un réseau de formateurs ⇒ détournement de l'idée initiale de la VAE ?
Consultante	Région Centre Entreprises Salariés par le biais des CE	Étude : entreprises objectifs 3 et 6 / EDDF. Certification de leur propre public et élévation du niveau de formation. Aides : travail avec les CE. Quid de l'évolution salariale ? Traitement des demandes individuelles des salariés ; secret vis à vis de l'entreprise.

	Région Centre – Conseils généraux – DDASS – Association d'aide à domicile - Personnes en association intermédiaire Salariées de personnes privées	Politique de qualité de l'aide à domicile ⇨ EDDF. Obligation de formation pour obtenir le versement de l'APA. Mise en place de transports (compétence Conseils généraux) en cas de problème de mobilité. Libération de places au concours d'aide soignant(e).
AFPA Rennes Agents locaux d'insertion	Femmes ayant un projet d'acquisition d'une certification	(En amont et en aval) Travail individuel et collectif (dynamique). Certaines femmes ont souhaité reprendre une formation. Dès le départ : intégration d'un parcours de formation (avec acquisition de processus d'apprentissage).

Des remarques

Les attentes du valideur à l'égard de ses partenaires, notamment le PRC :

Une bonne orientation. Ce qui signifie une bonne connaissance du champ d'intervention des différents dispositifs (dernière réunion DAVA : 3 personnes /40 orientées par les PRC).

Le relais GRETA pour l'accompagnement concerne :

- l'aide à la réalisation du dossier
- l'aide à la préparation au jury.

Le lien / l'articulation avec les personnes chargées de l'insertion et/ou de la formation :

Que fait un valideur quand il reçoit une personne mal orientée ? Il la renvoie vers un autre valideur ? Vers le PRC ?

Quel rôle de l'accompagnement social (notamment pour les femmes) ?

Comment le travail déjà réalisé par un organisme est-il pris en compte par le PRC ?

Comment la personne peut-elle s'approprier/reconnaître la valeur de son expérience quand aucun diplôme ne correspond à son expérience ?

- Attention à la recherche systématique de l'adéquation entre l'expérience et une certification "rêvée". La VAE a des limites : à certaines expériences ne correspond aucune validation, le projet doit être différent. La valorisation diffère de la validation.
- Certification ne signifie par systématiquement validation d'acquis. Il est nécessaire d'avoir une représentation commune de la VAE entre intervenants (valideurs, conseillers PRC et organismes), de travailler sur ces représentations.

VAE et premier niveau de certification

- Plus une personne est diplômée, plus elle a de chances d'accéder à la VAE.
- Les premiers niveaux de qualification en entreprise ne demandent pas plus de formation maintenant que la VAE existe qu'avant la VAE.
- La validation n'est pas toujours totale et il faut envisager l'aval et la mise en œuvre des préconisations pour accéder à la certification complète dans les cinq ans. Si VAE partielle, comment articuler/choisir entre formation ou expérience complémentaire ?
- Il est essentiel d'intégrer cette notion de temps de formation, dès le début du parcours. Cela interpelle les pratiques pédagogiques des organismes de formation dans ce type de parcours : il auront à s'adapter à un public de faible niveau de formation initiale.

La VAE peut s'intégrer à un processus qui participa à la reconstruction de la personne mais c'est un parcours du combattant pour construire le dossier. C'est un risque face à la tâche : "même ça, je n'en suis pas capable". Dans ce cas, le processus peut être inverse avec un risque de déconstruction d'où l'importance de bien connaître les modes de validation :

- Mise en situation réelle ou reconstituée
- Dossier descriptif
- Entretien avec le jury

Trois témoignages d'expérience de VAE sur un premier niveau de certification

Marc BOURSIER, Hommes et Savoirs

Je vais vous présenter le dispositif d'accompagnement des publics de bas niveau de formation initiale en contrat d'insertion dans trois structures de la Charente-Maritime. *Entreprendre en Charente-Maritime* est un projet départemental mis en place jusqu'en mai 2005 dans le cadre d'un programme européen EQUAL. Nous travaillons en partenariat avec un organisme de formation belge de type AFPA, à Bruxelles, et un projet allemand qui s'appelle VANA en partie sur la problématique de la validation des acquis ou de la reconnaissance car cela ne prend pas tout à fait la même forme dans ces autres pays.

En Charente-Maritime, nous travaillons sur trois thèmes principaux : la VAE, la mobilité (sous-entendu l'accès à... pour ces publics) et la mise en place d'un réseau d'entreprises car tout cela est tendu vers l'emploi, et deux thèmes transversaux qui sont les technologies de l'information et de la communication et l'égalité hommes-femmes.

1^{ère} phase. Le dispositif a commencé par la constitution d'un groupe parmi les six structures partenaires du projet : trois entreprises d'insertion : VIVRACTIF, Equateur, AI 17, et trois organismes de formation : AVEC, Hommes et Savoirs et Retravailler. Hommes et Savoirs pilote le thème de la validation des acquis de l'expérience.

Un groupe de 15 personnes a été mis en place pour mettre en œuvre le dispositif. Il a été formé à l'automne 2002 par Monsieur Jean-François BONAMI alors à l'Université de La Rochelle, **formé** au cadre juridique de la validation, formé aussi aux procédures à travers la recherche des références et avec la rencontre des acteurs de la VAE. Suite à cette formation, nous avons sélectionné ensemble les secteurs d'activité les plus pertinents au regard du contexte économique des territoires concernés, des activités des entreprises d'insertion et des profils des publics dans ces entreprises.

2^{ème} phase : de janvier à avril 2003, nous avons élaboré et construit le dispositif à travers des outils et, principalement, la construction d'un parcours. La question était : Comment peut-on informer, sensibiliser et amener des personnes qui entreraient dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience à un parcours qu'on sait semé d'obstacles majeurs ? Comment les accompagner étape par étape dans ce parcours, les aider à faire reconnaître leurs acquis, leurs activités ?

Nous avons eu une journée de cadrage avec les organismes valideurs, d'une part pour les informer de ce dispositif et d'autre part pour vérifier si on était "dans les clous" au regard des procédures.

3^{ème} phase : entrée des personnes dans le parcours et premier objectif d'information, de sensibilisation de ces publics. Ce qui les caractérise, en général, c'est une auto-exclusion par rapport à la VAE. L'information sur la VAE passe, depuis début 2002 elle a largement circulé dans les

médias. La VAE n'était pas quelque chose d'inconnu. Néanmoins ces publics dont les parcours se caractérisent souvent par un échec scolaire en début de parcours, ou des étapes de démarrage de formation ou d'insertion avec des interruptions, des périodes de chômage, donc des parcours assez hétérogènes, ne se sentent a priori pas concernés, même pour ceux qui ont pleinement confiance dans leur capacité à faire, à assumer un certain nombre d'activités.

Il y a eu un gros travail de sensibilisation. Neuf candidats ont démarré un parcours de validation des acquis de l'expérience. Je voudrais insister sur le fait que cette sensibilisation est très importante car dans tous les cas, et encore aujourd'hui pour les personnes qui entrent dans ce dispositif, le parcours démarre avec l'identification des personnes par l'encadrant technique ou l'accompagnateur d'insertion ; ce n'est pas la personne qui vient se présenter en disant "J'ai entendu parler de...". L'autre élément très important, c'est qu'une fois que ces personnes identifiées ont eu connaissance de l'aspect concret du parcours VAE, des enjeux, des obstacles qu'ils allaient rencontrer dans le cadre du dispositif, on constate qu'elles se trouvent vraiment au centre de ce dispositif, qu'elles décident de la démarche. "C'est moi qui vais me retrouver face à l'institution pour aller parler, montrer, faire la preuve de ce que j'ai dans les mains." C'est fondamental car dès le début du parcours, ces personnes ont ça en tête, avec des objectifs derrière de certification, soit pour une reconnaissance salariale, soit pour une reconnaissance personnelle, et les deux choses sont liées en général.

J'aurais tendance à opposer ça au parcours traditionnel de formation où les candidats sont amenés dans tout un parcours qui à la fois réveille les situations d'échec et d'incertitudes déjà vécues et les met dans des situations de groupe, dans des situations de classe scolaire.

Je suis convaincu que ce qui a été appelé ce matin "reconnaissance" peut avoir des significations très différentes. Ce que j'appellerai moi la "reconstruction de soi à travers l'identité professionnelle" se fait dans de bonnes conditions si la personne sait vers quoi elle va, pourquoi elle y va et comment elle y va. Et dans ce sens là, la VAE, le parcours de validation me paraît un dispositif très adapté à ce public.

Dernière phase du dispositif : la phase de généralisation, qui est encore en cours. Il s'agit d'informer et de sensibiliser cette fois l'ensemble des publics. On n'est plus sur un groupe pilote mais on fait une information générale de tous les salariés de toutes les structures de l'expérimentation et quelle que soit la certification qui est visée. On est là potentiellement en capacité de travailler avec tous les ministères et bien entendu ensuite d'accompagner les candidats vers la validation des acquis. On peut rajouter un troisième objectif en aval qui portera, post décision du jury, sur les possibilités de suite de l'accompagnement pour les validations partielles en fonction des préconisations du jury ou pour les personnes qui souhaitent prolonger cette logique de certification.

Pour récapituler le travail réalisé dans ce cadre :

- un parcours à travers lequel des personnes sont passées par des outils d'accompagnement,

- une méthode d'accompagnement qui a fait ses preuves, fondée sur le binôme. Dans l'accompagnement et dès le début du parcours, cela se passe sous forme de binôme avec l'encadrant technique, la personne qui est au quotidien avec ce salarié en insertion et l'accompagnateur social qui lui est plutôt chargé du volet accompagnement.

Un dossier expérimental a été mis en place pour une personne en situation d'illettrisme, une personne qui sait lire et écrire sommairement mais qui ne souhaitait pas du tout, en fait n'étant pas en mesure de remplir le dossier de validation, a souhaité qu'on travaille ensemble sur la réalisation de son dossier dans le cadre de l'accompagnement. Un dossier a été réalisé "hors norme" auprès de la DRAF avec une co-construction du dossier, c'est-à-dire qu'on était deux à côté de l'ordinateur, je tapais les phrases qu'il me disait en fonction des différentes activités décrites et ensuite, il y avait un système d'échanges pour corriger, rectifier, revenir en arrière, reprendre au fur et à mesure que son discours s'élaborait.

Ce travail de retranscription a été fait dans un deuxième temps, après la recevabilité du dossier de la personne, et après environ une vingtaine d'heures d'entretiens de descriptif d'activité dans lequel il y a eu énormément de prises de notes.

Suite à la réunion avec les valideurs, nous avons organisé en septembre 2003 un séminaire sur la VAE où nous avons invité nos partenaires étrangers. C'était la première rencontre dans la région sur ce thème des publics de bas niveau de formation initiale.

Nous avons également élaboré un programme de formation des encadrants techniques et des accompagnateurs ; un guide d'accompagnement à la VAE destiné aux accompagnateurs d'insertion est en cours de réalisation.

Sur neuf personnes, deux personnes ont été déclarées recevables fin 2003 - début 2004, dont l'une a été validée à 80 % pour un CAPA ouvrier forestier option bûcheron. Les préconisations du jury sont qu'il réalise une période soit en centre de formation, soit en situation de travail dans laquelle il pourra mettre en œuvre les aptitudes liées aux chiffres dans son métier. Le jury était resté sur des incertitudes, des doutes par rapport à cette activité. L'objectif est qu'il réalise du cubage (calcul de volume) et du calcul de coût. Ce monsieur a été en contrat pendant toute la saison et il est en train de négocier un CDI et comme ce monsieur est très sérieux, qu'il fait les choses les unes après les autres il a dit "je négocie mon CDI et après on en reparle". En tout cas il est extrêmement motivé pour aller jusqu'au bout dans une visée aussi de reconnaissance salariale.

Un deuxième monsieur déclaré recevable depuis décembre, cette fois pour un titre du Ministère du travail, attend la convocation aux CCP. La procédure de la Direction départementale du travail prévoit la mise en place de l'évaluation pour au moins quatre candidats sur un même CCP. Ils ont été rencontrés récemment et se sont engagés à mettre en œuvre cette session rapidement. Ce monsieur vient de signer un CDI. Une personne est en cours de recherche des preuves, toujours sur un diplôme DRAF bûcheronnage.

Six personnes sont sorties du dispositif. On voit que l'on est sur 30 % de parcours significatifs et 60 % d'abandon pour des raisons différentes. On retrouve pour les personnes qui travaillent dans

l'insertion les caractéristiques d'un public qui est relativement instable soit professionnellement, soit géographiquement, soit par rapport à leur parcours même.

Jean-François HERAULT, CAPEE (réseau local des structures d'insertion sur POITIERS)

Sur le binôme, le mode d'accompagnement et le programme d'insertion qui a été mis en œuvre pour les encadrants techniques d'insertion et les accompagnateurs, quelles sont les conditions qui sont favorables au sein d'une structure d'insertion pour mettre en place les procédures de certification ?

Marc BOURSIER

En ce qui concerne le binôme, cela a été une décision de départ. Le groupe a été constitué des encadrants techniques d'insertion, d'un coordinateur pour la structure AI 17 et des accompagnateurs socioprofessionnels, soit quinze personnes de six structures. Le but et le fonctionnement de cette méthode du binôme c'est que la personne soit effectivement accompagnée avec un maximum de proximité, l'accompagnateur va le rencontrer tous les quinze jours, toutes les trois semaines et effectivement travailler sur le dossier, sur le descriptif d'activité, sur le projet.

Par contre au quotidien cette personne va avoir à réaliser des épreuves difficiles comme par exemple la recherche des preuves. Pour la première personne validée à la DRAF, cela a pris pratiquement 8 mois, cette personne n'ayant plus aucune trace de son parcours, l'accompagnateur ne peut pas se charger de cette relance et de ce soutien au quotidien, l'encadrant technique dans ce cas-là l'a fait. Cela est absolument essentiel pour que la personne se sente soutenue, puisse demander un conseil, puisse être relancée parce que si des personnes sont entrées dans ce type de parcours quel que soit le type de qualification, il y a des phases hautes où on a la pêche et on y va, il y a des phases où l'on perd le moral, où il faut "retourner voir un employeur avec qui cela s'est mal terminé mais néanmoins pour ma validation je dois retourner le voir parce que j'ai besoin d'une attestation" ; c'est là le premier aspect de cette présence au quotidien.

Le deuxième aspect est pour moi une question très importante qui est la professionnalisation des acteurs. Les encadrants techniques d'insertion ont besoin de cette dynamique à travers des cas particuliers comme la VAE mais aussi pour la mise en place d'un parcours de formation ou autre. Le travail en binôme entre l'encadrant technique d'insertion et l'accompagnateur, c'est une synergie qui bénéficie aux deux, on est vraiment dans un jeu gagnant des deux cotés.

Sur les problématiques d'insertion, bien entendu l'encadrant technique d'insertion ne va pas être concerné à tous les niveaux néanmoins, on se rend compte qu'au bout de dix-huit mois (je pense à deux brigades précisément) le travail de l'encadrant technique sur le terrain change, il va de sa propre initiative mettre une personne en situation de réaliser un objectif très précis sur le chantier, un peu à l'écart du groupe parce qu'il estime que dans son parcours il en est là, il y a tout ce travail d'autoformation et de formation qui s'est mis en place pour en arriver là, on est vraiment sur une dynamique. De la même façon, l'accompagnateur a besoin des informations de terrain parce qu'il rencontre le candidat uniquement dans un bureau ou un local quelconque sans avoir cette

perception du fonctionnement global et courant du candidat sur le chantier. Un encadrant technique peut l'interpeller sur telle question, la question de la maîtrise des activités en disant "tiens je me suis rendu compte qu'il y a tel souci qui se pose en termes d'orientation spatiale ; je lui ai dit "tu fais a peu près telle surface" il n'a pas repéré la surface, donc il y a peut être un problème de calcul derrière, d'aptitude au calcul ou autre". On est vraiment dans un fonctionnement de va et vient.

Auguste LE GUENNEC, DRAF-SRFD

Marc BOURSIER est intervenu en parlant des outils utilisés dans le dossier du CAP Travaux forestiers et que le candidat a obtenu 80 % du diplôme. Je tiens à préciser que ce n'est pas parce qu'il a 80 % du diplôme qu'on a validé les outils qui ont été utilisés, c'est dire que les outils qui ont été utilisés ont gêné le jury. Je tiens à le dire, les outils devront être retravaillés et n'ont pas été validés par la DRAF.

Marc BOURSIER

On est bien dans le cadre d'une expérimentation. Ce qui est important, c'est autant le binôme accompagnant - encadrant technique que le travail partenarial sur le territoire, pour qu'à la fois les représentants locaux des ministères et les jurys soient sensibilisés et comprennent les dispositifs qui se mettent en place parce qu'il y a une nécessaire confiance, de la même façon qu'il y a une relation de confiance à mettre en place avec le candidat VAE quel qu'il soit. Il est très important que les dispositifs d'accompagnement prennent en compte avec un maximum de précision les procédures. Cela induit des modifications importantes des pratiques professionnelles des organismes de formation et d'accompagnement dans le montage d'un dossier juridique, et le dossier VAE en est un, ils n'ont pas l'habitude de fonctionner sur ces principes là.

Pour revenir sur le dossier dont on parle, si j'ai bien compris Monsieur LE GUENNEC, l'élément qui a le plus gêné était une évaluation de stage en entreprise ou le fait que ce dossier soit retranscrit sur informatique.

C'est aussi un thème important : l'évaluation relève du jury, c'est le jury qui valide et le dossier présenté par le candidat est bien un descriptif de son activité et non pas une pré-évaluation destinée à un jury qui n'aurait plus qu'à tamponner.

Monique MERCERON, déléguée syndicale CFDT entreprise ECCE

En regardant l'assemblée, en participant ce matin à l'atelier 1, j'ai bien conscience que ce que je vais dire, ce n'est pas votre quotidien, puisque je suis un peu en amont. Vous récupérez les gens en exclusion ou en réinsertion et nous, notre action consiste à éviter le plus possible la sortie de ces salariées de niveau de qualification non reconnu, des femmes, c'est un handicap, dans une région sinistrée, le Nord, le bassin d'emploi Avesne sur Helpe à côté du valenciennois. Une fois qu'on a dit ça, on voit un peu l'action qui a été menée.

Je suis déléguée syndicale dans une entreprise que beaucoup connaissent qui est ex-Bidermann. Vous l'avez connue à la Roche sur Yon, à Sainte Pazanne, Angers et Guérandes. Nous étions 8000 salariés en 1980, nous sommes 600 aujourd'hui. Nous avons eu la chance d'avoir une cohésion syndicale sans faille et ça c'est très important quand on est confronté à un licenciement de 500 personnes. En 1981, nous apprenons l'arrêt de la griffe Yves Saint Laurent et en décembre 1981 la dénonciation du contrat Kenzo, ce qui représentait 2/3 de notre chiffre d'affaires. Il y avait de quoi se faire du souci. Après avoir exercé un droit d'alerte, on a poussé la direction à sortir du bois et finalement, le 20 mars 2002, la direction a annoncé 500 licenciements dont la fermeture de Poix du Nord, dans l'Avesnois.

Nous étions sous le coup de la Loi de modernisation sociale toute neuve et il fallait bien l'utiliser, c'est-à-dire que sur le livre quatre, il fallait que nous fassions une proposition alternative. Tout le monde sait qu'il est impossible de faire une proposition alternative en trois semaines, même avec l'aide de consultants compétents. Nous avons donc décidé de proposer un accord de méthode avec l'objectif de sortir de cette situation par le haut.

Nous avons organisé à la fois la réflexion et la procédure en exigeant un audit. Nous avons demandé des consultants non syndicaux qui puissent se faire entendre d'une direction, des gens crédibles. Cet audit a porté sur notre industrie, l'avenir (on sait que le secteur de la confection est très touché), sur le bassin d'emploi et les possibilités de reclassement du personnel et sur la nature des salariées, c'est-à-dire leurs compétences, leurs possibilités ; tout ce qui était le tissu humain du site de Poix du Nord. Nous avons demandé à ces consultants de travailler et nous avons fait avec eux des propositions alternatives qui touchaient tous les domaines y compris le domaine des salariés, de leur formation, de leur situation.

Dans un bassin d'emploi, avec des salariés qui ont vingt-cinq, trente ans de maison, qui disent : "je ne sais rien faire, mes dix centimètres de couture, point trait", nous avons pu obtenir dans nos alternatives la mise en place de la VAE pour ceux qui seraient licenciés et pour ceux qui resteraient dans l'entreprise. C'est important parce que tout le monde est concerné, pas uniquement ceux qui vont être sur le bord du chemin car on ne sait pas plus ce qui va se passer dans un an, dans deux ans.

Entre temps, on a signé un nouveau contrat pour Kenzo mais on est arrivé à cent quarante suppressions d'emplois sur l'usine. L'important, c'est que l'usine était incontournable et que la direction ne devait surtout pas se défaire de l'usine, de son savoir-faire, sinon c'était l'entreprise elle-même qui disparaîtrait à court terme.

Compte tenu de tout ce qu'on avait pu obtenir, on est passé à la validation. On n'y connaissait rien du tout, on s'est tourné vers ceux qui avaient fait l'audit auprès du personnel. On a travaillé avec DFCO et MCVA : quatre petits groupes ont été constitués et les gens se sont exprimés. Se sont

exprimés ceux qui avaient des projets, ceux qui n'avaient pas de projets, ceux qui n'avaient jamais rien fait. Ils les ont fait parler sur leur savoir, leur histoire aussi bien dans l'entreprise qu'à l'extérieur de l'entreprise. C'était très intéressant parce qu'en fait le personnel est passé d'une situation écrasée (au début, cinq cents licenciements, c'était tout le monde et puis ensuite avec cent quarante, beaucoup encore étaient touchés), à une situation dynamique "mon avenir, il est dans mes mains, parce que j'ai des compétences, j'ai des savoirs" et on les a rendus un peu plus acteurs.

Le temps de l'écoute est très important, comme cela a été dit ce matin dans l'atelier 1. Il était important de les faire parler sur ce qu'elles savaient faire, tout ce qu'elles avaient fait dans l'entreprise. Il y a vingt ans, on avait mis en place le capital historique. En 1989, les gens s'étaient exprimés et on avait vu tout leur capital dans l'entreprise, tout ce qu'ils avaient fait, tout leur savoir, et on avait obtenu que l'ouvrière serait payée une catégorie au-dessus du poste le plus important qu'elle avait occupé dans l'entreprise. Aujourd'hui c'est complètement sabré d'autant plus que les catégories ont été submergées : qu'on soit en B, en A ou en F, tout le monde était payé pareil, alors pourquoi faire marquer sur sa fiche de paye que je suis presseuse, que je suis en F et que je devrais être mieux payée ? Mais quand même il y a eu toute une action syndicale pour faire reconnaître la qualification et le jour où l'on a pu négocier une nouvelle grille de salaire, les filles ont pris au passage une bonne augmentation. C'est ça le travail d'une organisation syndicale si on ne veut pas que les personnes se retrouvent au bord du chemin sans avoir conscience qu'elles ont des compétences, des savoirs.

La personne qui a fait l'étude est venue discuter avec les ouvrières à leur poste de travail pendant les collections : dans l'habillement, c'est le moment où l'on est obligé de faire du neuf sans avoir de modèle, sans l'avoir jamais fait mais aussi de faire appel à tous ses savoirs personnels et collectifs, c'est-à-dire que je sais comment on travaille pour un velours, je peux aussi voir la copine à côté "Comment tu fais ? Tu as déjà fait ça ?". Tout ce travail de conscientisation a été important parce qu'il a permis de mettre en place la VAE.

La deuxième chose, c'est qu'il faut faire l'interface avec les organismes valideurs. Vincent MERLE est allé trouver l'AFPA pour voir ce qu'on pourrait mettre en face de la réalité des femmes de l'entreprise. Ce qui est certain, c'est qu'il y a plusieurs possibilités, il y a un certain nombre de choses qui doivent être validées dans le cadre de l'entreprise, de leur poste, de ce qu'elles font. Celles qui sont sorties ont la possibilité de revenir dans l'entreprise pour la validation.

Dans le cadre de notre négociation, on avait mis dans l'accord de méthode qu'une salariée qui avait trouvé du travail en CDI pouvait sortir de l'entreprise sur présentation de son nouvel emploi et au terme de la négociation du plan social, elle toucherait l'intégralité de ses droits de licenciement. Ce qui veut dire que les plus dynamiques ont pu agir plus rapidement. Il y en a qui ont trouvé un emploi de chauffeur de bus, il y en a qui sont professeurs de couture. L'important, c'est de ne jamais

paralyser les salariés, c'est de leur permettre à tout moment, avec sécurité d'être acteur de leur avenir.

Dans ce public de niveau de compétences peu ou pas reconnu, avec peu de moyens, il y a de l'illettrisme, des gens qui ont du mal à compter. Je pense que la validation doit être faite sur place quand c'est possible, sur le lieu de travail et dans des moments où l'ouvrier déploie toutes ses capacités.

Cette démarche est individuelle mais elle doit se faire aussi dans un collectif. Il faut un accompagnement. Le débat entre les ouvrières est très intéressant. Ce travail doit être préparé en amont, réfléchi et mis en œuvre en prenant en compte tous les éléments : la restructuration, la diversification, la valorisation et tout ça aussi avec le langage des personnes pour que ça puisse être compris. C'est un moment où le personnel de la confection doit comprendre que l'on peut disparaître demain (90 – 95 % de la production est déjà délocalisée). La fermeture de l'usine, au-delà de la perte d'Yves Saint Laurent ou de Kenzo a été programmée plusieurs fois. On s'est bagarré pour que l'usine soit un lieu stratégique d'avenir mais aussi pour que les travailleurs et travailleuses sentent qu'en acquérant des compétences elles défendent aussi leur emploi.

Il faut aussi se poser des questions sur les valideurs. Les partenaires sociaux du côté des patrons comme du côté des syndicats, nos salariés ne comprennent pas les enjeux de la formation et de la validation. A quoi ça sert ? Est-ce que cela veut dire que l'on va avoir forcément l'augmentation ? Ce n'est pas sûr que ce soit la bonne démarche. Qu'après on se batte sur les salaires, on aura des outils pour se battre et on peut y aller.

La difficulté c'est que la direction ne met pas les moyens pour réussir, ce n'est jamais le bon moment pour faire de la formation. Un patronat qui veut bien renforcer les compétences des salariés pour sa propre entreprise mais sans voir que le développement de la personne est important et que l'avenir est peut-être dans la mobilité, que les personnes aient la possibilité de retrouver un emploi, tout cela pose question et le débat reste ouvert : Est-ce que je dois faire des parcours modulaires qualifiants ? Est-ce que je dois mettre en action tous mes salariés pour avoir une compétence dans l'entreprise avec peut-être une cacahuète à la fin pour les remercier de leurs compétences ? Mais à côté de ça, si dans six mois on les met dehors, ils ne retrouveront pas chez le voisin car le voisin a déjà fermé sa porte. Cela veut dire que la VAE doit être pensée pour la profession mais peut-être aussi plus largement sur des capacités transférables ; cela fait partie de mes questions.

Sonia SPERONI

J'avais justement une question en lien avec ça, je ne sais pas si c'est suffisamment précisé et si vous pouvez le dire : les activités qui ont été identifiées chez ces personnes, cela les orienterait vers quels diplômes, quels titres ? Vers quelles spécialités ? Est-ce que ce sont des spécialités extrêmement liées au secteur textile et confection ou est-ce que cela leur permet d'aller vers quelque chose de davantage transférable ?

Monique MERCERON

Quand on fait parler ces personnes, on fait émerger un certain nombre de choses qu'elles ont faites à la maison en s'occupant de la grand-mère ; beaucoup sont sorties sur de l'aide aux personnes et quand elles ont fait ça et qu'elles sont sur le terrain, elles en reviennent. Il y en a d'autres qui disent "moi je ne peux faire que du travail en usine". Parmi celles qui ont retrouvé du boulot il y en a une qui est jockey chez TOYOTA, elle s'occupe des voitures qui sortent et elle ramène celles qui sont sur le parking. Elle fait un boulot formidable, elle est contente et motivée. Une autre travaille sur les boîtes de vitesse PEUGEOT, une autre encore sur des pédaliers de vélo et c'était sa passion, l'une est chauffeur de bus, l'autre prof de couture, certaines sont en formation de vendeuses. C'est pour dire qu'il y a des choses qui sont totalement transférables.

Sonia SPERONI

Diriez-vous que c'est le hasard de la recherche d'emploi ou est-ce que le travail d'identification qui avait été fait a permis que les gens se disent : "ah oui je pourrais aller vers ce secteur-là" ?

Monique MERCERON

Pour l'instant, pour celles qui sont restées dans l'entreprise, on n'est pas dans ce cadre là. C'est pour dire qu'il faut identifier les difficultés et cela pose les questions des accompagnateurs que j'appelle les tiers, il faut chercher dans la région des gens qui ont la capacité de faire émerger ces choses. Alors c'est vrai qu'avec le cabinet de reclassement il y a eu un travail, elles ont fait du théâtre pour exprimer toutes leurs angoisses, elles ont fait des recherches personnelles. On s'est rendu compte qu'il y avait des problèmes mathématiques et là il faut se poser la question des outils. On a eu un outil informatique mis en place par l'intermédiaire de MCVA, un logiciel informatique où les gens vont pour s'entraîner aux calculs simples parce que de toutes façons, on ne peut pas leur mettre un papier et un crayon pour faire des additions, des soustractions et des règles de trois ; elles savent les faire mais pas dans un cadre scolaire.

Est-ce que l'on va réussir ? Je l'espère, peut-être. Je pense qu'il faut du temps. La VAE, c'est un outil dans le parcours des gens, et pas plus qu'un outil. C'est une validation mais ça ne fait pas tout. Le tiers me paraît important. Dans l'entreprise, il est très important qu'il soit neutre. A l'extérieur, ce n'est pas très difficile, ils sont forcément neutres, mais dans l'entreprise, il faut que le patron ne puisse pas avoir prise sur la démarche des salariés. Notre direction n'a jamais eu le retour des enquêtes. Ils n'ont jamais su ce que les ouvrières ont dit, et ça, pour notre expérience, c'est très important.

Catherine KOWALCZYK, PAIO de Bressuire

Je suis sur un secteur géographique où les entreprises de confection ont beaucoup de difficultés pour celles qui restent. Je voulais savoir jusqu'où sont allées les personnes qui sont entrées dans une démarche VAE.

Monique MERCERON

Aucune n'a passé actuellement de validation. C'est une réflexion qui est en cours à la fois sur leurs acquis en confection mais nous poussons beaucoup sur des choses transférables de type technicien industriel et d'autres choses. Celles qui sont entrées en formation ou qui avaient un projet et qui sont sorties n'ont pas fait de validation. Pour celles qui n'ont pas de projet, on pense utiliser la VAE comme élément moteur pour les remettre en route. Pour l'instant, c'est en discussion. Je rappelle que notre patronat n'est pas pour.

Nous avons déjà fait des formations au-delà de la qualification dans l'entreprise : en 1987, les ouvrières ont bénéficié d'une formation "initiation à l'informatique" et autres. Près d'un tiers du personnel a fait une formation WORD / EXCEL. Cela a ouvert des horizons. On est en train de leur dire "mais vous avez plein de capacités".

Dany FOUILLEUIL, Mission Locale de Poitiers

J'ai connu il y a dix ans une entreprise de confection du groupe dans la région Centre. Dans le temps, les personnes étaient affectées à un poste, elles faisaient 300 cols à la journée pendant vingt ans et elles ne faisaient que ça. Puis il y a eu des mutations, avec une politique de polyvalence où elles travaillaient en groupe, donc il y avait des capacités, des gestes, des façons de travailler en équipe. Cela avait été une évolution déjà car travailler en équipe suppose de ne pas travailler que sur un geste. Je voulais savoir ce qu'il en était actuellement, s'il y avait eu une prise en compte de ces capacités.

Monique MERCERON

On trouve de tout encore. Il y a eu des groupes autonomes. C'est intéressant, elles ont aimé, elles étaient mieux payées, sachant qu'il fallait gérer aussi les problèmes entre les personnes, ce qui n'est pas simple.

Dany FOUILLEUIL

Ce qui est une compétence qu'elles pourraient transférer.

Monique MERCERON

Tout à fait. Et puis il y a eu la tentation d'une organisation syndicale et de la direction qui est complètement figée, qui a trente ans de vie et de pratiques, qui livrait Yves Saint Laurent pour les Etats-Unis, c'est-à-dire un seul coloris et un seul modèle, qui a eu la tentation de tout remettre en linéaire. L'avenir, c'est la diversification, c'est ce qu'on a défendu. On sait faire des pantalons homme-femme, on sait faire des vestes homme-femme, on sait tout faire, alors faisons des petites chaînes. Ne faisons pas de travail de masse puisqu'il n'y a plus de production de masse en France, tout est parti à l'étranger. Donc, soyons capables de faire autre chose, d'être une entreprise, non pas de confection de masse, mais de service, de qualité, d'innovation.

Michel CARDIN, Conseil Economique et Social Régional, syndicaliste CGT

Le témoignage est extrêmement intéressant parce qu'il pose de façon très concrète la complexité de la problématique de la VAE. Dans ce qui s'est passé dans cette entreprise et dans ce qui a été mis en œuvre, j'ai bien retrouvé l'ensemble du dispositif qui relève d'une cellule de reclassement, d'un processus de reconversion, y compris les mesures qui peuvent accompagner, en termes de formation mais j'ai de la difficulté à lire par contre ce qu'est véritablement un parcours de VAE au sens de la Loi de modernisation sociale, à savoir un parcours individuel qui va déboucher sur la reconnaissance soit d'un titre, soit d'un diplôme, soit d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) d'une branche reconnu dans le répertoire national des certifications. Comment dans le cadre d'un plan de licenciement massif comme celui-ci, on est en capacité très rapidement de mettre en œuvre un processus de validation des acquis qui effectivement débouche bien, à partir de l'expérience acquise dans l'entreprise et aussi à l'extérieur, sur une certification dans le contenu donné par la Loi de modernisation sociale. Je le dis parce qu'il faut bien être sûr de mettre la même chose derrière la question de la validation et les contenus de la validation et le parcours de la VAE. Sinon, on peut faire croire qu'on est dans un parcours de VAE et être complètement à côté, y compris emmener des gens un peu dans le mur. Donc je suis toujours en attente, comment cela s'est fait dans cette entreprise et véritablement est-ce qu'on était dans une démarche de validation des acquis de l'expérience ou est-ce qu'on est plutôt dans une démarche de validation d'acquis au titre de la reconnaissance du poste de travail qui déboucherait sur des CQP ?

Monique MERCERON

Comme je vous l'ai dit, on a fait une partie du parcours. Peut-être que dans un an je pourrai en dire plus, je ne peux pas vous vendre ce qui n'a pas été fait. Est-ce qu'on va réussir ? C'est notre volonté, on n'est pas seul, on a une direction, on n'est pas seul, il y a les salariés. Nous ne savons pas dans quelle mesure les salariés, aidés de leur organisation, vont vouloir entrer dans la démarche. On est clair sur l'objectif mais je ne dis pas qu'aujourd'hui on a fait de la VAE, ce n'est pas vrai. On a mis en route les conditions pour le faire, c'est un parcours du combattant parce que personne n'en a l'expérience, il faut être capable d'innover, le chemin n'est pas très balisé.

Sonia SPERONI

Ce qui a été dit souvent ce matin, c'est que même si l'on n'est pas sur des gens qui engagent vraiment la démarche de VAE, le fait même de la mettre en perspective, d'en faire une éventualité, permet de dynamiser les personnes. Parce qu'on les fait parler de leur activité, de ce qu'elles font, on est dans une identification, une mise en cohérence des compétences, etc. Marc BOURSIER disait tout à l'heure, la démarche de VAE dynamise davantage les gens que la formation parce qu'ils sont au centre, et je crois que vous l'avez dit aussi. Les gens, lorsqu'ils peuvent être écoutés, se sortent de cet écrasement. La démarche de VAE joue sur l'explicite parce qu'effectivement, quand on présente la procédure de VAE quelle qu'elle soit, on dit très clairement quels sont les enjeux, quelles sont les procédures ; c'est très différent d'une évaluation en formation où on ne vous dit pas à quelle sauce vous allez être mangés. On est aussi sur l'explicite en ce qui concerne les activités des

personnes. Ce sont des démarches qui donnent de la clarté, de la lisibilité aux activités, aux compétences réellement mises en œuvre et on voit qu'il y a des effets positifs même si les gens ne vont pas jusqu'à la certification. C'est l'intérêt que je trouve à ce témoignage.

Michel VATANT, directeur du développement Habitat Formation

Je vais parler d'une expérience qui a deux grandes différences avec celle qui vient de vous être exposée. Il s'agit de salariés qui ne sont absolument pas menacés dans leur emploi, en tout cas pas de manière structurelle et pour lesquels le choix de la certification ne se pose pas : il n'y en a qu'une de possible et qui est tout de suite identifiée. Cela fait deux difficultés en moins, cela n'empêche pas qu'il y en a d'autres.

Un petit mot sur Habitat Formation. C'est un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA), un petit OPCA qui couvre 3000 entreprises, 110 000 salariés et l'essentiel de nos entreprises (les 2/3 environ) sont des organismes HLM, des Offices publics d'aménagement et de construction (OPAC), des ESH anciennement appelés Sociétés anonymes d'HLM et également des coopératives HLM. C'est le noyau dur de nos adhérents. Nous n'avons pas les offices purement publics municipaux ou départementaux voire plus, sauf dans une hypothèse prochaine de statut unique de tous ces organismes. Nous avons aussi chez nous les centres sociaux et culturels et les régies de quartier, les PACTARIM et un certain nombre de structures qui tournent autour du logement, pas forcément social.

Habitat Formation s'intéresse beaucoup à la VAE. Parfois on nous demande pourquoi parce qu'on pense que dans un OPCA, on est seulement là pour payer. Un OPCA n'est pas qu'une banque, en tout cas il peut et ne devrait pas être seulement une banque. Nous nous intéressons à la VAE puisqu'on finance le congé VAE et aussi parce que, depuis qu'elle existe, la VAE est devenue une dépense de formation imputable dans un plan de formation de l'entreprise au même titre qu'une action de formation classique ; et puis on s'y intéresse parce que c'est un dispositif qui participe à l'élévation du niveau de formation et de qualification des salariés et comme nous sommes très attachés à ce principe, nous faisons le plus que nous pouvons la promotion de ce dispositif au travers de publications, de rencontres avec nos entreprises adhérentes, au travers des CIF (congé individuel de formation) que l'on rend prioritaires lorsqu'ils sont consécutifs à une VAE.

Alors dans le cadre de ce travail de promotion du dispositif, nous avons cherché il y a deux ans parmi nos entreprises adhérentes s'il existait des expériences intéressantes au-delà des seules démarches individuelles de salariés qui parfois se mènent sans que l'employeur en soit au courant. Vous devez savoir ça encore mieux que moi, il existe trois types de démarches : des démarches complètement individuelles, des démarches dans le cadre d'une entreprise mais sans utilisation du congé VAE et puis des démarches avec l'utilisation du droit au congé VAE. Ce que l'on rencontre

assez peu fréquemment en tout cas chez nous, ce sont des cas où une direction d'entreprise s'approprie ce dispositif pour en faire un élément de gestion de ses ressources humaines à un moment donné pour des raisons bien précises. On a trouvé un tel cas dans un OPAC avec cette caractéristique importante qu'elle est à l'initiative de l'entreprise. C'est bien sûr une démarche individuelle mais l'entreprise peut l'encourager, la susciter et la soutenir. Dans l'OPAC dont je vais parler, l'utilisation de la VAE était vraiment conçue comme un des éléments, un des outils d'une politique plus globale de revalorisation du métier de gardien d'immeuble. Autre caractéristique intéressante et qui n'est pas courante, cela concernait potentiellement plusieurs centaines de salariés et puis enfin, c'est pourquoi on en parle aujourd'hui, il visait le niveau V pour des personnes n'ayant, pour la majorité d'entre elles, jamais atteint ce niveau-là.

Cela se passe à l'OPAC de Paris, c'est le plus gros OPAC de France avec 2150 salariés parmi lesquels 960 gardiens d'immeubles soit 45 % du personnel. Avant 1998, ces gardiens étaient complètement livrés à eux-mêmes, complètement isolés, disons-le complètement méprisés et personne ne leur demandait jamais rien sauf de sortir les poubelles et on s'intéressait à eux quand il y avait une plainte de locataire ou quand il y avait un problème dans un bloc d'immeubles. Autrement ils n'étaient jamais réunis, personne ne s'occupait de ce qu'ils faisaient. Tout d'un coup, la direction a voulu s'occuper d'eux, cela leur a fait tout drôle et les a rendus méfiants, c'était la première fois que l'on s'occupait d'eux à ce point.

Une négociation s'est donc ouverte en 1998 avec l'objectif d'aboutir à un accord d'entreprise sur la situation des gardiens de l'OPAC, très en retard par rapport à d'autres organismes HLM de France. La négociation qui a été difficile, interrompue, reprise. Elle a duré deux ans et demi mais elle a abouti à un accord d'entreprise qui traite tous les aspects de la situation des gardiens et qui dit notamment je le cite : "sur leur demande, les gardiens classés et embauchés en catégorie I niveau 1 (la plus basse des catégories) bénéficieront dans les cinq ans qui suivent leur embauche ou la mise en œuvre de l'accord d'une proposition de formation leur permettant d'acquérir le CAP de gardien d'immeuble".

C'était un engagement assez conséquent d'autant plus que les titulaires de ce CAP seraient classés dans la catégorie I niveau 2 avec une revalorisation salariale à la clef. Si tout cela aboutissait, c'était quelque chose de colossal, même si un quart des gardiens étaient volontaires pour passer le CAP : 250 CAP à financer avec des gens qui n'avaient jamais eu de CAP de leur vie, moyenne d'âge 43 ans et demi, moyenne d'ancienneté dix ans, plus la revalorisation salariale.

L'accord avait été signé en novembre 2000, un an après, personne n'en avait trop reparlé, ni la direction d'entreprise ni même les organisations syndicales des salariés parce que personne ne savait trop comment se débrouiller du problème, on ne parlait pas encore de VAE. A l'époque la VAP existe, quelqu'un qui en avait entendu parler dit en réunion de comité d'entreprise "et si on regardait ce que l'on pourrait faire avec la VAP". La plupart des gens ne savaient pas ce que c'était, ils se sont renseignés, on était en novembre 2001, la VAE est apparue en janvier 2002 avec la Loi de modernisation sociale et du point de vue du calendrier, l'OPAC s'est mis, en forte liaison avec son

CE, à étudier sérieusement la question. La cible étaient évidemment toute trouvée, c'était celle qui était indiquée dans l'accord : le CAP gardien d'immeuble. Il n'existe d'ailleurs rien d'autre, le choix était facile à faire.

Il fallait évidemment des partenaires. L'OPAC s'est tourné vers un GRETA puisqu'il s'agissait d'un CAP, le GRETA para-médical et social de PARIS qui intervient sur ce CAP mais en formation continue jamais en formation initiale, les flux étant trop faibles. Le GRETA a joué le jeu d'une manière extrêmement dynamique ainsi que le DAVA qui était également dans le coup et il y a eu de nombreuses réunions entre la direction générale de l'OPAC, le DAVA et le GRETA pour bien mettre noir sur blanc la méthode pour arriver au but, à savoir amener au CAP le plus grand nombre possible de gardiens volontaires. Au cours de ces discussions ils ont tous considéré qu'il fallait avoir une compétence sur la VAE en interne à l'entreprise. Ils ont désigné, là aussi sur la base du volontariat, une dizaine de personnes de l'encadrement intermédiaire dans l'OPAC qui ont été formées par le DAVA sur le sujet VAE, sur le référentiel du CAP gardien d'immeuble et cette dizaine de personnes baptisées "groupe ressource" étaient chargées en interne de prendre le relais entre les séances au DAVA ou au GRETA pour soutenir les gardiens dans leur démarche. C'était un investissement relativement lourd.

Il a fallu d'abord informer et sélectionner les gardiens parce qu'il était hors de question d'aller avec 250 personnes d'un coup sur une démarche jamais rôdée, jamais expérimentée, jamais testée dans l'entreprise. Des entretiens individuels entre les gérants et les gardiens, les gérants étant le niveau hiérarchique n+1 par rapport aux gardiens, une première historique dans l'OPAC, ça ne s'était jamais fait, ont permis d'identifier 250 gardiens environ intéressés par l'obtention du CAP gardien d'immeuble. Sur un certain nombre de critères négociés avec les organisations syndicales, 54 personnes ont été retenues dans un premier temps et réparties en 4 groupes : un groupe de gardiens déjà titulaires d'un CAP, la plupart du temps un CAP dans un métier du bâtiment obtenu il y a très longtemps. Deux groupes de gardiens non titulaires d'un CAP mais ne rencontrant pas de difficultés importantes à l'écrit parce qu'il y a quand même le dossier à constituer. Enfin un groupe de gardiens rencontrant des difficultés pas gigantesques mais suffisamment importantes à l'écrit pour qu'un traitement spécifique leur soit réservé en termes d'appui, d'accompagnement et de formation préalable. Une fois ces groupes constitués, l'affaire a démarré concrètement.

Une des clefs du succès, c'est qu'il y avait trois acteurs du point de vue structurel : la direction de l'OPAC, le DAVA et le GRETA et chacun a joué tout son rôle mais rien que son rôle dans une coordination permanente. Cela a pris beaucoup de temps à tout le monde et de ce fait, les choses ont toujours été claires, elles ont pu également être expliquées clairement aux gardiens qui avaient quand même un niveau de trouille assez conséquent avant de s'attaquer à cette affaire là, n'y croyant pas trop, ne sachant pas si on ne cherchait pas à les piéger. Et puis le GRETA, ce n'est pas l'école mais c'est quand même un établissement scolaire et on n'y retourne pas si facilement quand on n'a de cet endroit là que des mauvais souvenirs.

Le DAVA a joué son rôle d'installation des candidats dans la démarche puis d'accompagnement méthodologique. Cela s'est fait en quatre étapes dont le contenu et le calendrier ont été négociés avec l'OPAC. Le GRETA a joué son rôle d'accompagnement formatif avec beaucoup d'enthousiasme, cela tient aux personnes, les gardiens disaient de la formatrice : "elle nous a dopés". Ils parlaient de dopage constamment, c'était au moment du Tour de France. Ils avaient la trouille et cette formatrice a réussi à les convaincre qu'ils étaient capables de faire ce qu'on leur demandait. Je sais que l'Education nationale est en train de réfléchir à des dossiers spécifiques selon les niveaux de diplômes mais c'est vrai que, si les gens ne sont pas prévenus, ce dossier fait peur. Et ils ont eu peur. Les durées d'accompagnement formatif assuré par le GRETA ont été évidemment sans commune mesure avec ce qui se fait habituellement en VAE avec les fameuses 24 heures qui sont moins que ça d'ailleurs. Là, il y a eu beaucoup plus. Sur l'aspect écrit, il y a eu de 3 jours à 9 jours selon les candidats et sur l'aspect oral de 3 jours à 4 jours selon les candidats. C'était complètement individualisé même s'ils étaient souvent regroupés.

En interne les membres du groupe ressource se sont beaucoup pris au jeu eux aussi et leur rôle a surtout consisté à rassurer les gardiens et à les aider à identifier, sans pour autant faire le travail à leur place, les activités qu'ils assurent et qui étaient en rapport avec le référentiel du CAP gardien d'immeuble. Ce travail a permis d'ailleurs de constater qu'il y avait des écarts sensibles entre l'activité réelle des gardiens et le CAP, et peut être que cela débouchera sur une rénovation du CAP qui n'a pas encore 10 ans mais qui est déjà un peu vieillot parce que les choses évoluent vite. Par exemple il y a dix ans, les gardiens n'avaient pas d'ordinateurs dans leur loge, aujourd'hui beaucoup en ont et ça n'est pas intégré dans le contenu des formations. Une fois ce processus achevé, une fois que les gardiens ont envoyé leurs dossiers et attendaient de passer devant le jury, l'OPAC a pris l'initiative, deux jours avant la réunion du jury de regrouper les candidats sur une demi-journée complète avec le GRETA pour qu'ils se retrouvent entre eux une dernière fois et pour créer une dynamique, pour que cela leur donne le moral. Une fois le premier groupe passé, ils ont continué avec les autres mais en faisant venir à ces réunions un ou plusieurs gardiens ayant eu le CAP dans la session précédente.

Il y a eu au total 95 % de réussite. Tout le monde n'a pas été dispensé de tout du premier coup et ce n'est pas ceux qui avaient déjà un CAP qui ont le mieux réussi, il n'y a aucune corrélation. Certains ont eu des épreuves à repasser, des préconisations de formation ont été faites et l'OPAC a poursuivi la démarche jusqu'au bout et a financé la formation nécessaire pour que les gardiens à qui il manquait quelques épreuves puissent les passer. Les 5 % qui manquent correspondent à un abandon, quelqu'un qui n'a pas souhaité continuer et un autre qui a quitté l'OPAC pour aller travailler ailleurs.

Trente-neuf CAP ont été délivrés. L'opération va continuer à raison de quatre groupes de dix personnes par an et peut être à un rythme plus élevé maintenant que la démarche est rôdée.

Michèle DOMINGUEZ

Ce sont souvent des couples qui assument la charge de gardiens d'immeuble. Est-ce que le problème s'est posé de former le couple ou est-ce que c'était forcément l'homme ? Je ne veux pas jouer les féministes mais on a souvent parlé de l'égalité des chances dans l'atelier où j'étais ce matin.

Michel VATANT

Le problème ne s'est pas posé. La répartition homme / femme est de 50/50 parmi les salariés de l'OPAC, elle était aussi de 50/50 dans les groupes. Il y a à peu près autant de femmes que d'hommes dans la population globale des gardiens, par contre il y a peu de couples parce que les gardiens ne sont pas logés à l'endroit où ils travaillent, ils y ont simplement une loge. De plus en plus souvent les gardiens préfèrent, pour leur tranquillité, être logés ailleurs.

Sonia SPERONI

Juste une question un peu technique. Pouvez-vous nous donner plus de détails sur la répartition entre les parties du diplôme directement attribuées ?

Michel VATANT

Personne n'a eu plus d'une épreuve à passer. Ils ont eu au minimum 80 % du diplôme, avant bien sûr la formation qui leur a permis d'obtenir le reste.

Je voudrais ajouter une chose. Souvent on entend dire que la VAE, ça intéresse les entreprises et les OPCA car ça raccourcit les temps de formation, comme ça ils font des économies. Moi, je pense que c'est exactement l'inverse. Cela raccourcit le temps de formation certes, mais cela raccourcit le temps de formations qui n'auraient pas eu lieu sans la VAE. Tous ces gardiens qui ont eu de la formation pour pouvoir réussir les épreuves dont ils n'avaient pas été dispensés, ces gardiens-là n'auraient jamais fait cette formation sans la VAE. Je pense que la VAE génère plus de dépenses de formation qu'elle n'en fait économiser. Ce n'est d'ailleurs pas son but d'en faire économiser, les objectifs de la VAE sont tout autres.

Sonia SPERONI

Dans le feuillet de bibliographie de votre dossier, vous trouverez les références d'un document qui retrace cette expérience de façon très complète et vous avez également les coordonnées d'Habitat formation et celles de Monsieur VATANT lui-même auprès desquels vous pourrez commander la version imprimée du document s'il vous intéresse. Il y a aussi beaucoup de choses en ligne.

Table ronde : quelles pratiques de validation pour des certifications de niveau V ?

Avec Lydie TROUVE du DAVA de POITIERS, Christian DAOULAS chargé de mission VAE au Ministère de l'Agriculture, Sylvie BOURSIER de la DGEFP (Mission orientation et validation) au Ministère chargé de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale et Patrice RIOU qui est en charge des questions d'illettrisme sur la Région en lien avec l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI).

Animation Josette LAYEC de l'Institut MCVA

Josette LAYEC, MCVA

Ce matin nous avons vu tout ce qui tourne autour de l'accompagnement, des étapes préalables à la validation des acquis, notre table ronde est maintenant un échange entre les organismes valideurs sur les pratiques de validation qui sont les leurs, spécifiquement pour les certifications de niveau V.

Pour une première approche du sujet, pouvez-vous nous dire ce que représente l'offre de niveau V dans votre offre globale de certifications et aussi quel pourcentage représente la demande de VAE de niveau V par rapport à l'ensemble des demandes de VAE ? Par ailleurs, pouvez-vous nous donner un éclairage rapide sur les finalités des organismes de certification que vous représentez ?

Sylvie BOURSIER, Ministère de l'emploi

Au Ministère de l'emploi il y a un portefeuille total d'à peu près trois cents titres professionnels dont 50 % à peu près sont des titres de niveau V. Je précise que 85 % de nos titres sont de niveau V et IV, ça représente une très forte proportion. Ces titres sont préparés par le biais de la formation mais aussi accessibles par la validation des acquis de l'expérience au sein de structures : 130 centres AFPA et aussi plus de 400 centres agréés pour la délivrance des titres professionnels. Pour le Ministère de l'emploi, la VAE comme accès à la certification est un outil central dans le cadre de sa mission de politique de l'emploi, le retour à l'emploi et aussi l'employabilité, la mobilité des actifs. Notre cible prioritaire, ce sont les publics de premier niveau de qualification. Nous mettons l'accent sur ces publics et nos modalités d'évaluation, notre dispositif est cohérent avec les missions de développement de la mobilité des actifs et le maintien de leur employabilité.

En 2003, cent titres étaient effectivement inscrits au répertoire national et accessibles par la VAE. Pour ces cent titres, près de 5000 candidats se sont présentés dont 95 % pour un titre de niveau V, c'est donc la très grande majorité de nos titres et de notre public. En termes de résultats, près de 900 personnes ont obtenu un titre complet en particulier sur les titres d'agent de fabrication

industrielle, d'assistante de vie, d'agent de loisir qui sont les plus demandés. Plus de 3000 personnes ont obtenu une validation partielle c'est-à-dire un ou plusieurs certificats de compétences professionnelles.

Lydie TROUVE, DAVA

Les certifications pour la partie technologique et professionnelle du Ministère de l'éducation nationale, sont d'environ un peu plus de 700. La moitié concerne des diplômes de niveau V : le CAP, le BEP et les mentions complémentaires de niveau V. Ce sont les CAP qui représentent la plus grosse partie des certifications de niveau V. Il existe 244 CAP, 49 BEP et 51 mentions complémentaires de niveau V.

Pour ce qui concerne les dossiers de VAE, on ne retrouve pas la même proportion puisque la majorité des demandes de VAE concernent le niveau BTS.

Les BEP, CAP et mentions complémentaires de niveau V représentent au plan national 19 % des demandes de VAE. Pour l'académie, on est un peu au-dessus, ce premier niveau constitue 24 % des demandes en 2003. En termes de résultat en revanche, c'est au niveau des CAP que l'on obtient les résultats les plus importants en validation : en 2003 on avait 58 % de personnes, c'est le plus fort taux, qui ont obtenu le diplôme complet directement par VAE.

En 2003, 399 certifications différentes ont été demandées en VAE au niveau national. Mais 90 % de ces demandes se concentrent sur 23 diplômes parmi lesquels le CAP petite enfance arrive en troisième position des diplômes les plus fréquemment demandés et le BEP carrière sanitaire et sociale arrive en quinzième position des diplômes les plus fréquemment demandés.

Les finalités des certifications de l'Education nationale peuvent varier de l'une à l'autre puisque certaines d'entre elles sont plutôt conçues en vue d'une poursuite d'étude, c'est le cas des BEP ou des BAC technologiques alors que pour le BAC professionnel, le CAP, le BTS, la finalité est bien l'insertion professionnelle. Cela a des incidences sur la façon dont sont constituées ces certifications et sur les résultats obtenus par les candidats. Sur les BAC technologiques, même si on a peu de demandes, les résultats sont très variables. C'est moins vrai pour des diplômes à visée plus professionnelle comme le CAP ou le BTS.

Christian DAOULAS, Ministère de l'Agriculture

En ce qui concerne le Ministère de l'agriculture, on va retrouver les grandes tendances qui viennent d'être signalées. Nous avons en 2003 proposé avec le jeu des options et des spécialités 120 possibilités de certification. Ces possibilités vont augmenter car on a depuis quelque temps ouvert à la VAE des certificats de spécialisation qu'on peut comparer aux mentions complémentaires et qui vont également être proposés aux candidats. Sur ces 120 possibilités offertes, environ 40 % correspondent à des niveaux V, qui sont chez nous les CAPA, BEPA et des brevets professionnels. A notre échelle, nous avons eu sur l'année 2003 un peu plus de 1100 personnes au plan national qui ont fait une demande de validation d'acquis de l'expérience. Les

demandes de certification de niveau V ne représentent que 22 % de ces demandes. Une demande sur deux est également une demande pour un BTS. On retrouve là la tendance décrite précédemment.

Quand on analyse ces chiffres, on constate qu'on a effectivement une demande en VAE, et après quand on regarde ce qui se passe dans les parcours, on se rend compte que entre le lancement de l'opération VAE le 1er janvier 2003 et la fin de l'année 2003, on avait seulement 20 % des candidats qui avaient terminé leur parcours de validation, qui avaient déposé les dossiers dans nos services. On a une déperdition certainement beaucoup de gens qui sont encore en cours de validation, on a pu le vérifier par la suite. Ce qui est intéressant de noter, c'est la proportion à l'entrée, c'est-à-dire les 22 % de niveau V, est la même dans la poursuite du parcours. Au niveau des résultats, c'est complètement inversement proportionnel, on a constaté sur les premiers résultats du jury, on a 73 % de réussite sur les niveaux V au premier passage. Chez nous on fait une distinction entre les résultats atteints dans un premier jury VAE et les résultats atteints dans un deuxième jury. C'est ce qui nous caractérise un petit peu, c'est que nous, nous faisons deux sessions de jury VAE. Le candidat qui n'a pas eu son diplôme la première fois a la possibilité de présenter un dossier complémentaire dans un deuxième passage. Pour l'instant je ne peux vous présenter que des chiffres sur le premier passage. On avait donc 73 % de niveau V reçus du premier coup contre seulement 48 % pour les BTS, les niveaux IV se situant à 64 %.

Je trouve très intéressant de constater que dans l'appel VAE, la proportion de 22 % de candidat au niveau V est encore faible et ne correspond pas à ce que l'on pouvait attendre mais en tout cas ensuite, le cheminement, difficile comme souvent les gens nous le rappellent, ne nous fait pas perdre ces candidats de niveau V. Je trouve ça assez encourageant. Il y a certainement des choses à faire à l'appel de ces publics là.

De manière générale, nos diplômes concernent le champ de l'agriculture et de ses dérivés : industrie agro-alimentaire, travaux paysagers, et également comme l'Education nationale vient de le dire, on constate que pratiquement toutes nos certifications sont demandées. Cela se traduit par de petites quantités, avec les problèmes que cela peut poser en termes d'organisation pour faire travailler des jurys, pour rendre des gens compétents sur la VAE mais qui en même temps est assez intéressant à suivre.

Josette LAYEC, MCVA

Les chiffres que vous venez d'indiquer sont intéressants. Il me semble aussi que ce que vous venez d'indiquer sur les finalités de chacune de vos structures et quelquefois des diplômes peut être aussi une grille de lecture avec laquelle vous allez pouvoir nous faire partager davantage finalement la manière dont vous concevez la validation et ce que vous recherchez dans la validation quand vous la faite. D'un côté, pour caricaturer bien sûr, on a des démarches qui cherchent à favoriser la mobilité professionnelle et à former des professionnels, de l'autre côté, à l'autre extrémité, on a des démarches plus portées par l'Education nationale, où on cherche à

former des citoyens ou des gens qui vont poursuivre des études. Est-ce que vous pouvez, à partir de cette photographie binaire, nous dire par exemple quelle est la place des savoirs de base dans vos démarches de certification ? C'est une question qui est souvent posée ici. Des gens possèdent des compétences montrées sur le terrain et quand ils vont chercher la validation, on leur demande des savoirs de base qui ne sont pas ceux qu'ils mettent en œuvre.

Christian DAOULAS, Ministère de l'Agriculture

C'est peut-être là que va commencer un petit peu la polémique. Déjà, je voudrais préciser que pour les diplômes du Ministère de l'agriculture, nous ne sommes pas uniquement dans une logique de poursuite d'études, nous avons beaucoup de diplômes à finalité professionnelle. On a très peu de candidats qui demandent par exemple une validation sur des BEPA, par contre beaucoup de CAP, beaucoup de brevets professionnels. Après, sur ce qui est recherché, ce que j'ai envie de dire, c'est qu'au Ministère de l'agriculture, la VAE s'est imposée à nous, c'était la loi. On a décidé de le faire parce que c'était la loi mais on a aussi décidé de le faire avec un certain état d'esprit qui était de ne pas se dire "il y a des personnes qui vont pouvoir le faire, d'autres qui ne vont pas pouvoir le faire, on va à tout prix vouloir chercher ça ou ça". On a essayé de comprendre vraiment quelle était la logique de la VAE et notamment par rapport à la VAP, quels étaient les enjeux pour les candidats et dans notre appareil aussi. Cela s'est traduit chez nous par une logique de validation qui ne s'adresse pas plus à quelqu'un qui demande un BTS qu'à quelqu'un qui demande un CAP, ce n'est l'entrée que nous avons prise, notamment pour faire notre dossier. Même si notre dossier, on l'a vu tout à l'heure à travers un témoignage, peut être perçu comme volumineux, notre principale entrée c'est de laisser la place au candidat, et donc au jury lorsqu'il va le lire, à ce que sont les activités, les expériences du candidat. A aucun moment on ne demande au candidat de nous faire état de ses savoirs sur telle ou telle science. On s'est vraiment focalisé sur ce travail, ce qui n'était pas évident, de nous professionnaliser sur ce que c'était que la VAE, sur une recherche au plus près possible de ce que c'est que l'expérience de la personne.

Sylvie BOURSIER, Ministère de l'emploi

Pour le Ministère de l'emploi, la question est tout à fait importante, parce que pour nous, et j'insiste, la VAE n'est pas importante en soi. Ce qui est important, c'est la sécurisation des trajectoires professionnelles, l'employabilité, c'est la qualification des actifs et particulièrement des actifs de premier niveau de qualification, les autodidactes, les travailleurs âgés, les intérimaires, les personnes avec des parcours dits chaotiques. Ce sont ceux-là qui nous intéressent si je puis dire.

Je dirais trois choses : Premièrement cela a un impact sur notre manière de définir, de produire nos certifications ; nos certifications se veulent directement opérationnelles sur le marché du travail c'est-à-dire que dans les référentiels on va peut-être moins privilégier les savoirs de base par rapport aux compétences professionnelles. Cela dit, nous ne proposerons jamais un titre

Bidermann ou un titre Bouygues : nous ne sommes pas sur le poste de travail, nous sommes bien sur une portabilité qui doit permettre aux actifs une mobilité. Cette question de la taille de la maille est très importante. L'emploi type qui figure dans nos référentiels n'est pas la description du poste, il n'est pas visible d'ailleurs dans telle ou telle entreprise, il a un certain spectre d'activités types et doit permettre effectivement une mobilité, une transférabilité. Il est défini par des activités types correspondant à des emplois types et il atteste de compétences professionnelles qu'il soit acquis par la formation ou par la VAE. Ça c'est le premier point. C'est vraiment dans la définition même de la maille ou de la composante de la certification que nous pouvons agir sur le marché de l'emploi, sur la qualification des actifs. Je rappelle que la formation elle aussi est une voie d'accès à la certification et qu'elle aussi produit des compétences, il ne faudrait pas l'oublier.

Deuxième point, nous avons choisi, en cohérence avec cette ingénierie, des modalités particulières. Je crois être la seule à cette table à présenter ces modalités un petit peu spécifiques : on ne demande pas aux gens de parler de leurs activités, de décrire comment ils font ce qu'ils font, pourquoi ils le font, ce qu'ils utilisent. On leur demande simplement de le faire c'est-à-dire qu'on les met en situation réelle ou reconstituée. Là effectivement, comme l'évoquait tout à l'heure Madame MERCERON l'atelier peut être, à certaines conditions car on ne va pas observer n'importe quoi n'importe où, l'atelier, la situation réelle de travail observée peut être une situation d'évaluation. S'il n'y a pas de situation réelle de travail en entreprise, nous pouvons reconstituer une situation. Il y a trois jours, j'assistais à une évaluation sur le titre d'Assistante de vie et effectivement j'ai parcouru les différentes pièces du petit appartement reconstitué où se jouent un certain nombre de scènes professionnelles, où l'on fait intervenir des personnes qui vont prendre le rôle du malade, de la personne âgée et où sont mesurées un certain nombre de compétences. Ces certificats de compétences professionnelles sont délivrés à partir du moment où le jury composé d'un formateur et d'un professionnel peut certifier que le candidat possède bien les compétences pour obtenir ce certificat. Cela veut dire que ces deux personnes n'observent pas n'importe quoi n'importe comment, elles ont des grilles d'observation avec des critères de performances, tout cela est paramétré. Cette modalité me semble répondre peut-être pas totalement mais fortement à un certain nombre de questions que l'on s'est posées dans l'atelier ce matin qui étaient "comme c'est difficile parfois d'explicitier ce que l'on fait et comment on le fait". On me disait à midi, je suis chargée de mission à la DGEFP, "est-ce que toi-même tu peux décrire tes activités types correspondant à ton emploi type ?" Ce n'est pas évident, j'aurais fortement besoin d'être accompagnée. Nous accompagnons aussi nos candidats mais sur d'autres modalités qui sont cohérentes avec notre système d'évaluation. Nous allons essayer de dédramatiser, d'expliquer ce qui se passe, de faire en sorte que le candidat se familiarise avec le plateau technique, de le mettre dans les conditions de réussite.

Le troisième point qui est effectivement cohérent avec cette priorité donnée à ces premiers niveaux de qualification, c'est aussi que notre système permet une progression marche par marche, pierre par pierre jusqu'au titre. Le titre est découpé en unités qui se concrétisent par des certificats de compétences professionnelles. En général un titre en comporte quatre,

exceptionnellement sept. On va aider le candidat à choisir des certificats, et s'il n'obtient pas la totalité du titre il a cinq ans pour se former ou acquérir d'autres expériences et pierre par pierre arriver à la certification qui est notre but. J'appuie l'intervention du monsieur de la CGT, il s'agit bien de construire des parcours pour que les gens puissent avoir les repères collectifs construits avec les professionnels, qui répondent aux exigences du marché du travail et qui en même temps sécurisent les parcours.

Josette LAYEC, MCVA

Vous venez de pointer le fait que pour le Ministère du travail, la recherche principale c'est la recherche de compétences sachant que comme dirait LE BOTTERF personne n'a jamais vu de la compétence sauf à la mettre en situation et à regarder ce que cela produit. Est-ce que c'est la préoccupation de l'éducation nationale ? Quand vous mettez en place un processus de validation, est-ce que vous recherchez la compétence dans ce sens là ?

Lydie TROUVE, DAVA

Oui, les certifications à l'Education nationale sont constituées d'un certain nombre de domaines d'enseignement général et d'enseignement professionnel. Lorsque les personnes suivent une formation pour obtenir le diplôme en question, on va passer par les différents domaines de formation pour pouvoir préparer les épreuves qui permettront de valider le diplôme dans sa totalité. Quant on est dans une démarche de VAE, l'approche des jurys de validation est différente. Là le Jury de validation va approcher l'expérience dans sa globalité et au travers de cette expérience décrite dans le dossier ou lors de l'entretien, car nos modalités diffèrent de ce qu'elles sont au Ministère du travail, le jury va rechercher au travers des activités qui sont décrites par le candidat quelles sont les compétences qu'il met en œuvre dans ses activités. Dans ses compétences il peut mobiliser un certain nombre de savoirs et le jury pourra aussi reconnaître ces savoirs.

C'est vrai qu'il peut y avoir un écart et c'est ce qui passe un peu difficilement avec les enseignants que l'on sollicite pour intervenir dans le cadre de la VAE, parce qu'ils sont dans une autre posture d'évaluation que lorsqu'ils interviennent dans le cadre des examens traditionnels. Ils relativisent ou devraient, me semble-t-il, relativiser la part de certains savoirs dans l'exercice des métiers. Parce que si ces savoirs sont abordés en formation, quand les personnes se retrouvent en situation d'emploi, finalement certains de ces savoirs ne sont plus mobilisés et on n'en a pas besoin. Cela ne veut pas dire que le diplôme est dévalorisé comme le pensent certains enseignants lorsqu'il est obtenu par la VAE. Simplement il y a des compensations qui s'effectuent, non pas par le biais de notes comme dans le cadre des examens mais parce qu'il y a des savoir-faire qu'il est plus important de retrouver que certains savoirs qui dans l'exercice des métiers, des emplois auxquels conduit la certification s'avèrent de moindre importance.

Josette LAYEC, MCVA

Vous voulez dire que finalement les jurys ou les référentiels de certification sont mis en tension entre les enseignants qui sont plus habitués parce que c'est leur travail à travailler sur des savoirs et sur des contenus et d'un autre côté la VAE qui tire du côté de la compétence. C'est dans cette tension-là que se crée l'équilibre dans vos dispositifs de certification.

Il y a quand même une critique qui est assez souvent faite mais je vais laisser Patrice RIOU la faire plus vigoureusement que moi sur le poids des savoirs de base par rapport à l'activité.

Patrice RIOU, ANLCI

Je représente l'Agence Nationale qui n'a pas pu se rendre disponible pour intervenir aujourd'hui. Sur le plan national c'est une question qui n'a pas encore été réellement traitée, sur laquelle il n'y a pas de point de vue ni de recherche encore très importante si ce n'est le travail de recherche de Monsieur LENOIR de l'université de Nanterre qui fait partie du comité scientifique de l'Agence et qui a avancé un certain nombre de discussions sur les rapports entre la VAE et l'illettrisme et qui a essayé de recueillir un certain nombre d'expériences ayant trait à cette double problématique.

Je peux apporter un certain nombre d'interrogations notamment sur la place de l'écrit en lecture-écriture : lecture au titre de la prise d'informations et écriture quand il est nécessaire d'y avoir recours pour décrire, expliciter ce qui n'est pas le cas pour l'ensemble des certifications.

On peut parler d'une information qui ne serait pas rendue accessible à tout le monde en termes compréhensibles : on sait de quelle manière on peut être abstrait, jargonneux, de quelle manière on peut utiliser un langage qu'un certain nombre de gens ne comprennent pas et qui ne leur permet pas d'avoir accès à toute l'information qui leur serait nécessaire. Ensuite il peut y avoir un certain nombre de documents difficiles à lire, il y a ceux qu'il faut remplir et donc écrire. Comment ces documents sont-ils diffusés ? Comment sont-ils accompagnés ? Un certain nombre de questions peuvent se poser à chaque étape des relations des publics avec les procédures.

Même si certains publics peuvent avoir accès à une certaine partie des certifications en faisant la preuve par l'action parce qu'on sait qu'il y a des publics qui relèvent de l'illettrisme mais qui sont parfaitement capables de tenir un poste et qui sont appréciés dans ce cadre-là, mais qui ne pourraient pas aller plus loin, si ces publics peuvent avoir accès à une partie de la certification et qu'il est nécessaire d'entamer de la formation on peut peut-être penser aussi que la VAE est une chance par rapport à eux pour leur donner un objectif de retrouver une dynamique d'apprentissage. Alors on peut trouver un certain nombre d'organismes qui ont les compétences pour les accompagner pour aller plus loin vers l'acquisition de ce qui leur manque ou pour des formations dites de base qui seraient utiles pour eux-mêmes et pour leur propre vie en dehors de toute recherche de certification.

Josette LAYEC, MCVA

Encore une fois de manière caricaturale, on dit globalement les jurys de l'AFPA travaillent avec les DDTEFP sur la recherche de compétences. Finalement ce n'est pas vraiment une preuve c'est

une épreuve ; c'est ce que peuvent dire certains candidats ou d'autres organismes valideurs. Ils disent "nous, on ne fait pas d'épreuves, par contre on est critiqué sur le poids de l'écrit". Je pense à l'Education nationale mais je pose aussi la question pour l'agriculture : quand il y a un dossier à remplir pour passer un CAP, est-ce que c'est le même dossier, est-ce que vous avez le même niveau d'exigences sur la capacité à décrire son activité pour un CAP de maçon ou de bûcheron ou un CAP de secrétaire ? C'est-à-dire est-ce que vous recherchez les mêmes capacités d'abstraction quel que soit le diplôme ou est-ce que c'est différent selon les certifications qui sont visées ?

Christian DAOULAS, Ministère de l'Agriculture

Quelles que soient les demandes, dans un premier temps ce qu'on recherche c'est l'expérience du candidat, on est bien dans une validation d'acquis de l'expérience. Donc on ne distingue pas au départ l'expérience d'un candidat qui serait illettré d'un candidat qui serait ingénieur. Je me permets de préciser que dans le dossier effectivement on n'a pas eu cette approche là. Donc le dossier est exactement le même que ce soit une demande sur un CAP ou une demande sur un BTS. On a essayé de le faire pour que ce soit un guide du candidat, qu'il puisse dire quelles ont été ses expériences, pas quels sont ses savoirs. Je me permets de le redire car nous sommes un peu sur le ton de la polémique, on n'a pas cette recherche là dans la demande du candidat. Alors après, ce qui se passe dans nos jurys on a aussi à le gérer.

Mais quand je vous ai parlé de notre volonté de mettre en place de la VAE c'est faire de la VAE avant de se dire "attention avec tel type de candidat on ne peut pas faire de VAE" ; je ne suis pas du tout d'accord avec ça : on fait de la VAE avec tout le monde.

Ensuite, comment va-t-on s'y prendre lorsque un candidat va frapper à notre porte et qui va être peut-être candidat à un CAP, peut-être candidat en difficulté, difficultés qui sont parfois dans un champ très vaste et qu'il faut essayer de repérer. Par l'accompagnement, on a des expériences en cours, ces personnes vont pouvoir être aidées compte tenu de leurs difficultés. Il est évident que les jurys vont travailler différemment selon les dossiers qu'ils voient arriver selon qu'il s'agit de la validation d'un CAP en sachant que les jurys ne font essentiellement que regarder le référentiel du diplôme sur lequel ils sont en train de travailler. C'est-à-dire quel est le ou quels sont les métiers qui correspondent à ce référentiel, à ce diplôme ? Il vont faire le travail de recherche le plus objectivement possible à travers ce qu'aura pu écrire ou dire (parce que l'entretien est possible) le candidat sans penser "il ne me l'a pas bien dit, il ne me l'a pas bien écrit, il a fait quinze fautes d'orthographe". C'est comme ça que l'on fait la différence entre un candidat pour un CAP et un candidat qui postule à un autre niveau de diplôme. Ce qui ne nous empêche pas bien évidemment, il y a eu un témoignage ici même, lorsque l'on en a l'occasion, d'essayer de rechercher les limites de ce système, de notre dossier, avec des candidats qui seraient des candidats avec des difficultés particulières et qu'il était de mon point de vue très difficile de décrire à l'avance.

Josette LAYEC, MCVA

En fait vous mettez l'accent sur l'accompagnement qui n'est pas défini, pas identique pour tout le monde.

Christian DAOULAS, Ministère de l'Agriculture

Non, il y a une logique VAE, il y a ce que c'est que la validation d'acquis, il y a la description de l'expérience, la logique de rechercher la mise en adéquation de l'expérience avec le métier et le diplôme et ensuite il y a comment on accompagne si le candidat le souhaite. On est bien dans cette logique-là, le cheminement, le parcours VAE qui est le moment où j'ai cette idée, cette vague idée, ce projet, cette appréhension de faire une VAE, où je vais aller jusqu'au bout, jusqu'au dépôt de mon dossier, voire aller au jury.

Lydie TROUVE, DAVA

Jusqu'à maintenant nous avons utilisé le même dossier pour tous les niveaux de certification. Les chiffres du nombre de dossiers déposés pour les certifications de niveau V par rapport aux personnes qui seraient susceptibles d'être concernées nous ont alertés sur le fait qu'il y avait sans doute des difficultés et des freins par rapport auxquels certaines personnes ne vont pas vers cette démarche pour obtenir une certification. Même si les résultats de ceux qui entrent dans la démarche, qui vont jusqu'au bout de la démarche, les résultats pour les niveaux V sont relativement satisfaisants, ils ne sont pas plus faibles. Cela nous a fait poser un certain nombre de questions et on s'est dit que les difficultés des candidats pouvaient être liées au dossier qui était proposé. Même si les jurys n'attendent pas, n'ont jamais attendu le même contenu de dossier, le même niveau de formulation dans des dossiers de niveau V et de niveau III, cela paraît évident.

Nous avons travaillé dans un premier temps dans un contexte expérimental et conçu deux nouveaux dossiers dans le secteur du bâtiment pour deux diplômes : le CAP de maçon et le CAP de peintre. Dans ce cadre là, nous avons essayé de les simplifier en termes de volume et aussi cherché à utiliser une terminologie plus adaptée parce que mieux connue des candidats qui allait le compléter puisque c'était une terminologie propre au métier, une terminologie professionnelle. On a aussi décidé de guider davantage le candidat dans sa description d'activités en lui proposant de décrire son activité éventuellement autrement que par écrit avec des mots mais en utilisant par exemple des schémas, des plans, des photos, tous les supports qui permettent de décrire l'activité peut-être plus facilement que par écrit. Cela a été fait dans un cadre expérimental, au plan national il va y avoir un nouveau dossier pour les candidats qui souhaitent faire une VAE. Ce nouveau dossier s'inspire assez largement, même si pour l'instant nous n'en avons eu connaissance que partiellement, de ce que nous avons expérimenté en particulier dans notre académie. Il y a eu d'autres expérimentations mais ce que l'on a fait dans l'académie est sur ce point plus adapté pour des niveaux V.

Ce ne sera sûrement pas des dossiers aussi ciblés sur des métiers que ce que nous avons conçu mais par contre avec des parties de dossier qui s'adresseront à des personnes visant plus

spécifiquement l'accès à une certification de niveau V et à des personnes plus spécifiquement pour le niveau IV et d'autres pour le niveau III. On peut espérer peut-être que ce sera aussi un élément qui facilitera l'accès à la validation d'acquis pour les personnes visant une certification de niveau V.

Josette Layec, MCVA

Il me reste à vous remercier de votre participation à cette table ronde et à rendre hommage aux efforts que vous avez bien voulu faire pour expliciter votre démarche, faire le lien avec les finalités de vos institutions, montrer la mise en tension induite par l'introduction massive de la VAE à l'intérieur de vos structures, mettre en valeur le travail de maillage fait entre les différents acteurs de la VAE, de l'accompagnement au jury, et donner à voir les logiques qui sous-tendent vos pratiques. Ainsi, les informateurs qui rencontrent des candidats potentiels à la VAE pourront-ils donner une meilleure information sur le meilleur lieu de VAE c'est-à-dire le lieu le plus adapté à la personne et à son projet. En ce qui concerne l'accès aux premiers niveaux de certification, l'accent est sans doute à mettre sur l'accompagnement, pour construire son dossier de VAE, mais aussi pour cheminer à travers les différentes étapes d'une certification complète.

GLOSSAIRE

AFPA : Association pour la Formation Professionnelle des Adultes
AGEVIF : Agence de Validation, d'Insertion et de Formation
AMP : Aide Médico-Psychologique
ANLCI : Agence Nationale de Lutte contre l'Illettrisme
APA : Allocation Personnalisée à l'Autonomie
APLIS : Atelier Permanent Local d'Individualisation des Savoirs
BEP : Brevet d'Etudes Professionnelles
BEPA : Brevet d'études Professionnelles Agricoles
BTS : Brevet de Technicien Supérieur
CAP : Certificat d'Aptitude Professionnelle
CAPA : Certificat d'Aptitude Professionnelle Agricole
CAPEE : Comité des Alternatives Poitevines pour l'Emploi et l'Entraide
CARIF : Centre d'Animation et de Ressources pour l'Information sur la Formation
CCP : Certificat de Compétences Professionnelles (unités constitutives des Titres du Ministère chargé de l'emploi)
CCREFP : Comité de Coordination Régional pour l'Emploi et la Formation Professionnelle
CEC : Contrat Emploi Consolidé
CEP : Certificat d'Etudes Primaires
CES : Contrat Emploi Solidarité
CESR : Conseil Economique et Social Régional
CIBC : Centre Interinstitutionnel de Bilan de Compétences
CIF : Congé Individuel de Formation
CQP : Certificat de Qualification Professionnelle
DAVA : Dispositif Académique de Validation des Acquis
DDASS : Direction Départementale des Affaires Sanitaires et Sociales
DDTEFP : Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
DEAVS : Diplôme d'Etat Auxiliaire de Vie Sociale
DGEFP : Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle
DRAF : Direction Régionale de l'Agriculture et de la Forêt
DRASS : Direction Régionale des Affaires Sanitaires et Sociales
DRTEFP : Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
DUT : Diplôme Universitaire de Technologie

ECCP : Evaluation des Compétences et des Capacités Professionnelles
EDDF : Engagement De Développement de la Formation
EQUAL : programme à l'initiative du Fonds social européen pour la période 2000-2008 dont l'ambition est de lutter contre toutes les formes de discrimination et d'inégalité dans la sphère du travail et de l'emploi.
ERABLE : Espace de Recherche et d'Animation sur le Bilan et L'Evaluation
ESH : Entreprises Sociales pour l'Habitat
ETI : Encadrant technique d'insertion
GPEC : Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences
IRTS : Institut Régional du Travail Social
Institut MCVA : Management de Compétences et Validation des Acquis
MIPE : Mission d'Insertion pour l'Emploi
MLI : Mission Locale d'Insertion
MSA : Mutualité Sociale Agricole
OPAC : Office Public d'Aménagement et de Construction
OPACIF : Organisme Paritaire Agréé au titre du Congé Individuel de Formation
OPCA : Organisme Paritaire Collecteur Agréé
PAIO : Permanence d'Accueil, d'Information et d'Orientation
PLIE : Programme Local d'Insertion par l'Economique
PRC : Point Relais Conseil (VAE)
REAC : Référentiel Emploi Activité Compétences
ROME : Répertoire Opérationnel des Métiers et de l'Emploi
SAFIRE : Service d'aide au développement de l'Alternance de la Formation permanente de l'Insertion professionnelle et des Relations Extérieures (Université de POITIERS)
SIAE : Structure d'Insertion par l'Activité Economique
SUDEF : Service Universitaire pour le Développement de la Formation personnelle et permanente (Université de LA ROCHELLE)
UC : Unités Capitalisables
VAE : Validation d'Acquis de l'Expérience
VAP : Validation d'Acquis Professionnels

BIBLIOGRAPHIE

Etudes / Dossiers / Articles

→ 4 études commanditées par la DARES :

1) Quelles ruptures de tendance dans l'emploi peu qualifié ? Islem Gafsi, Nathalie Greenan, Yannick L'horty, Ferhat Mihoubi – *Centre d'Etude des Politiques Economiques de l'Université d'Evry-val d'Essone*. Mars 2004, 84 p.

Téléchargement au format Pdf : <http://www.travail.gouv.fr/etudes/pdf/EPEE.pdf>

2) Le travail non qualifié : enjeux économiques et sociaux d'une catégorie statistique – Emploi non qualifié : quel(s) usage(s) pour quels parcours professionnels ? C. Béduwé, B. Fourcade, P. Lemistre, M. Ourtau – LIRHE, Université des Sciences Sociales de Toulouse. Juillet 2003, 139 p.

Téléchargement au format Pdf : <http://www.travail.gouv.fr/etudes/pdf/LIRHE2003.pdf>

3) La construction sociale des frontières entre la qualification et la non qualification. M. Charlier, T. Colin, B. Grasser, J-P. Higelé, A. Khristova, J. Rose, T. Rouyer, G. Ryk – GREE Groupe de Recherche sur l'Education et l'Emploi. Juillet 2003, 162 p.

Téléchargement au format Pdf : <http://www.travail.gouv.fr/etudes/pdf/GREE2003.pdf>

4) Les enjeux de la qualification des employés – Conditions de travail et compétences des « non qualifiés ». Nicole Gadrey, Florence Jany-Catrice, Martine Pernod-Lematre (CLERSE-IFRESI Université de Lille 1). Juin 2003.

Téléchargement au format Pdf : http://www.travail.gouv.fr/etudes/etudes_g.html

→ 1 rapport du Haut Comité éducation-économie-emploi (2003) :

VAE : construire une professionnalisation durable.

Téléchargement au format Pdf :

<http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/044000137/0000.pdf>

→ 2 numéros (N° 158/2004-1 et 159/2004-2) de la revue Education Permanente sur le thème **Les acquis de l'expérience**, avec, en particulier, les articles suivants :

L'expérience est-elle formatrice ? Yves Schwartz. N° 158, pp. 11-23.

Pour une éthique de l'évaluation. Hugues Lenoir. N° 158, pp. 51-72.

Du geste à la parole : vers une évaluation équitable de l'expérience professionnelle. Olivier Liaroutzos. N° 158, pp. 73-85 ;

Entre intention et réalité, les obstacles à la validation des acquis. N° 158, pp. 141-151.

D'une expérience à l'autre. Alex Lainé. N° 159, pp. 23-36.

Saisir son expérience lors d'une VAE. L'auto-analyse du travail en perspective. Paul Olry. N° 159, pp. 37-49.

Acquis bénévoles, acquis salariés : même valeur et même dignité. Christine Julien, Bernard Liétard. N° 159, pp. 51-61.

→ Un article paru dans La lettre de l'insertion par l'activité économique, N° 105, juillet-août 2004 : **Les compétences cachées des ENQ.**

→ A paraître : une étude du Céreq : **Une mise en regard des mesures usuelles de la (non)-qualification.** Gaël Ryk. NEF (N° 16), 30 p.

→ 3 publications sur la VAE, disponibles auprès de l'OPCA Habitat-Formation :

1) OPAC de Paris : la VAE au service de la valorisation du métier de gardien d'immeubles

Pourquoi et comment la direction d'un organisme HLM a utilisé le dispositif VAE pour faire accéder au CAP plusieurs dizaines de gardiens d'immeubles.

2) Pratiques de la VAE : entreprises et salariés témoignent

Recueil de témoignages de salariés engagés dans un processus de VAE et de responsables d'entreprises incitant leur personnel à s'y engager.

3) VAE : guide du professionnel membre de jury

Vademecum explicitant les principes de la VAE et le rôle particulier des professionnels dans un jury.

Commande ou téléchargement sur le site www.habitat-formation.fr (menu « Publications »)

Contact : Daniel VATANT – 01.53.65.83.94

Ouvrages généraux, en particulier sur la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) :

- **Le travail non qualifié, permanences et paradoxes.** Dominique Meda, Francis Vennat (sous la dir.). La découverte, 2204.

- **Validation des acquis de l'expérience : objectif partagé, pratiques diversifiées.** Chantal Labruyère, José Rose. Céreq : NEF 15, mai 2004.

- **Validation des acquis de l'expérience et universités, quel avenir ?** Isabelle Cherqui-Houot. L'Harmattan, 2001.

- **Valider les acquis professionnels : vers un « diplôme » de l'expérience.** Jean-François Bonami. Les Editions d'organisation, 2000.

- **L'apprenant et la construction de son parcours.** Coll. d'auteurs. Initiales, 2004.

- **Lutter ensemble contre l'illettrisme : cadre national de référence.** ANLCI, 2003.

- **Former les publics peu qualifiés : Référentiel des savoirs de base, Démarche référentielle de repérage des compétences.** Colette Dartois, Claude Thiry. La Documentation française, 2000.

Documents disponibles dans les centres de documentation :

GIP Qualité de la formation

Espace documentaire
Tél. : 05.49.50.37.52
Horaires d'ouverture :
14h 00 à 18h 00 (17h le Ven.)
ou sur rendez-vous
courriel :
ressources@gip-qualiteformation.fr

CARIF POITOU-CHARENTES

15 – 21 rue Alsace Lorraine
17000 LA ROCHELLE
Tél. : 05.46.00.32.32.
Horaires d'ouverture :
14h 00 à 17h 00 (16h le Ven.)
ou sur rendez-vous
courriel : info@carif.org