



carif oref
Ile de La Réunion

Du droit individuel à la perspective collective : la VAE à La Réunion

Enjeux, Pratiques, Perspectives les Actes du séminaire

Hôtel de Région Pierre Lagourgue - 26 septembre 2007



Validation des Acquis de l'Expérience
Réseau Réunion

Décembre 2008



Validation des Acquis de l'Expérience
Réseau Réunion

Sommaire

INTRODUCTION	4
OUVERTURE	5
TABLE RONDE 1	7
« Les ressources et stratégies territoriales en matière de Validation des Acquis de l'Expérience : de l'information conseil à la certification. Points de vue des acteurs et des bénéficiaires. »	
TABLE RONDE 2	22
« La VAE dans les entreprises : un atout collectif ? Comment les acteurs prennent-ils en compte les problématiques collectives dans l'organisation des procédures de VAE ? »	
CONFÉRENCE - DÉBAT	28
« La valorisation des actions collectives d'accès à la VAE » <i>Louis Dubouchet</i>	

Introduction

Jean-François APAYA

Directeur de la formation professionnelle – Région Réunion

Merci d'avoir répondu présent à notre invitation pour réfléchir sur cette thématique qu'est la VAE.

La VAE permet aux actifs et aux personnes ayant une expérience de faire reconnaître leurs acquis et leurs expériences afin d'obtenir une certification, une validation. Nous avons placé la matinée sous la forme d'échanges-débat, de réflexions en commun avec l'ensemble des partenaires et acteurs qui oeuvrent aujourd'hui pour le développement de la VAE.

A notre sens, il est nécessaire de faire un point, près de 5 ans après la promulgation de la loi, à la vue des différentes expériences menées localement (voire au niveau national) sur la politique de la VAE pour que ce dispositif prenne toute son ampleur et permette de revoir l'ensemble de nos interventions aussi bien en matière de VAE qu'en matière de politique de formation professionnelle.

La matinée a **4 objectifs** :

- **1^{er}** : Faire le point sur les expériences des dispositifs en place. Nous entendrons ce matin un certain nombre de témoignages mais aussi les questionnements de chacun des partenaires,
- **2^{ème}** : Requestionner sur les pratiques en œuvre.
- **3^{ème}** : Relancer la dynamique VAE. Même si c'est un enjeu important, la montée en charge reste relativement modeste. Les chiffres que nous allons vous présenter montrent que le public s'intéresse à cette problématique.
- **4^{ème}** : Formuler un certain nombre de pistes de travail et de réflexion de manière à mettre en œuvre les actions futures pour accompagner ce développement.

Notre matinée va s'articuler autour de 3 temps.

Dans un 1^{er} temps, je vais laisser la parole à Mme Denise DELORME, Vice présidente déléguée à la formation professionnelle au

Conseil Régional. Elle ouvrira ce débat.

Ensuite, nous aurons 2 tables rondes qui seront respectivement animées par Mme Tamara RACZINSKI, Cadre à la Direction de la formation professionnelle sur le thème de **«Les ressources et stratégies territoriales en matière de Validation des Acquis de l'Expérience : de l'information conseil à la certification. Points de vue des acteurs et des bénéficiaires»** et par Mme Marie-Françoise BUZENOT, Chargée de mission au Carif-Oref Réunion sur la question de la VAE, entre autres, et du Bilan de compétences, qui introduira le thème de **«La VAE dans les entreprises : un atout collectif ? Comment les acteurs prennent-ils en compte les problématiques collectives dans l'organisation des procédures de VAE»**.

Après la synthèse des 2 tables rondes, nous entendrons l'intervention d'un consultant – Monsieur Louis DUBOUCHET.

Sans plus tarder, je laisse la parole à Mme DELORME, pour présenter le point de vue de la Région Réunion et la question de la VAE dans la politique régionale de la Formation professionnelle.

Ouverture

Denise DELORME

Vice présidente déléguée à la formation professionnelle – Région Réunion

Bonjour. Bienvenue.

Il revenait à la Région Réunion de répondre aux multiples demandes légitimes d'éclairage sur l'état d'avancement de sa politique en matière de VAE : aujourd'hui, c'est chose faite.

Nous avons reçu, au 1^{er} trimestre, le Conseil Economique et Social Régional ainsi qu'un certain nombre de syndicats de salariés qui nous ont interrogé sur ce sujet. A ce jour, nous nous retrouvons tous pour avancer sur celui-ci. Je vous remercie donc de votre présence. Je voudrais avant tout rappeler quelques étapes historiques.

D'abord, la Loi du 17 janvier 2002, Loi dit de Modernisation sociale qui crée un droit individuel à la VAE.

Ce droit permet à chacun d'obtenir à partir de 3 années d'expériences professionnelles, syndicales ou bénévoles tout ou partie d'une certification. Ce dispositif répond à une attente sociale forte. Par ailleurs, les besoins en personnels qualifiés s'amplifiant, le développement de la VAE peut constituer une partie de la réponse à cette problématique.

Les conditions d'actions collectives d'ampleur concertées entre les partenaires sociaux, la Région et l'Etat, sont à cet effet nécessaires. Convaincre tous les partenaires que la VAE est non seulement un droit individuel mais également un atout collectif pour notre économie et notre société, nécessite une action en profondeur.

Si elle a été initiée en 2002, elle doit être relancée aujourd'hui et poursuivie avec détermination, pour produire des effets concrets sur la reconnaissance des qualifications, l'emploi et la formation tout au long de la vie.

Par ailleurs, la Loi relative aux libertés et aux responsabilités locales du 17 août 2004 transfère aux régions, dans l'article 8, l'organisation sur son territoire, du réseau de la CRIS et des PRC sur la VAE, et surtout l'assistance aux candidats à la VAE.

Ainsi, la collectivité a procédé au début de cette année à un nouvel appel à candidatures des PRC. 3 structures ont été retenues, à savoir : ARGFP-Fongécif, Odycéan RH et

Proxima. Nous aurons leurs interventions.

Le développement de la VAE est bien sûr fondamentalement inscrit dans le PRDF voté en mars 2006 au titre de 2 axes stratégiques :

- > l'anticipation des changements,
- > l'optimisation de l'offre de formation par le développement de l'ingénierie.

En effet, s'engager dans une démarche VAE implique une prise de conscience plus globale de la nécessaire formation tout au long de la vie qui permet d'aborder sereinement les tournants professionnels d'ordre macro et micro économiques.

L'intégration de la VAE comme modalité d'accès à la certification nous oblige également, commanditaires et opérateurs, à repenser aux parcours de qualification, non plus comme des représentations linéaires mais comme des constructions modulaires.

Traduisant la mise en oeuvre des axes stratégiques du PRDF, les 8 programmes cibles identifiés permettent d'en assurer un meilleur suivi.

Parmi ceux-ci figure le développement de la VAE dont les objectifs principaux sont la consolidation du dispositif global et le renforcement des moyens d'accompagnement.

Au titre de sa compétence en matière d'information conseil, transférée depuis le 1^{er} janvier 2006, la Région Réunion finance les PRC dont les activités seront soutenues par l'ouverture prochaine (le 15 octobre 2007), d'un portail VAE, adossé au portail de la formation professionnelle Formanoo.

Dans le déroulement de la démarche, l'accompagnement des candidats tout au long du processus est une activité que le législateur a jugée facultative. Néanmoins, l'expérience et les chiffres montrent qu'il s'agit là d'un élément essentiel de la réussite du candidat et c'est à ce niveau que la collectivité a voulu se positionner avec

détermination.

Je retiens que sur 100% de personnes accompagnées, 62% ont eu une validation totale, 32% ont obtenu une validation partielle et 2% ne l'ont pas obtenu.

Aussi, la collectivité va s'engager de façon expérimentale dès 2007 dans l'accompagnement des publics de niveau IV et infra pour faire en sorte que tous les niveaux de qualification des candidats accèdent à la VAE dans les meilleures conditions de réussite possibles. De la même façon que pour l'activité des PRC, c'est chemin faisant que se construira la prestation de l'accompagnement.

Pour conclure cet historique, je voudrais rappeler quelques chiffres, de 2002 - date de l'émergence législative - à 2004, nous avons pris le temps de comprendre les enjeux. En 2004, je me rappelle les interrogations : « Que fait la Région ? », « Ca traîne, ça ne décolle pas » mais je dirais que c'était un peu partout pareil dans les régions car c'est un dispositif à bien cerner et à bien comprendre pour que les partenaires soient les mieux à même d'entraîner les demandeurs de validation à réussir.

Je note une évolution de 28% du nombre de personnes venant se renseigner de 2003 à 2004. Certes, comme l'a rappelé Jean-François APAYA, de 2004 à 2005 nous avons une évolution différente d'année en année. Pour les autres années aussi mais nous avons beaucoup de marge car le public concerné est en majorité un public féminin et nous connaissons la proportion de femmes dans la pyramides des âges, au travail ou en demande d'emploi. Les salariés sont en majorité demandeurs. Le niveau moyen de qualification est le niveau IV en qualification. Donc, la VAE est pour un public de salarié cette porte qui s'ouvre sur la reconnaissance – et pour nous, c'est un élément essentiel que d'être reconnu là où on est, là où on donne. On parlait de labeur avant, on parle de travail et d'emploi aujourd'hui mais pour ceux qui n'ont eu aucune qualification pour certaines raisons, et d'autres, se voir reconnu est pour eux un élément essentiel de la construction de leur identité de salarié et de travailleur.

La confrontation d'une expérience acquise individuellement à des normes certifiantes, qualifiantes et diplômantes, donne à ce dispositif son caractère essentiel dans la vie d'un salarié, et donc à l'évolution collective de notre société.

Je vous invite à rendre ce dispositif toujours plus perfectible en échangeant nos expériences et en contribuant ainsi à faire évoluer notre société dans le partage des richesses que nous avons tous et toutes en nous.

Merci.

Jean-François APAYA

Directeur de la formation professionnelle – Région Réunion

Merci madame la Vice présidente. Sans plus tarder, nous allons passer au 1^{er} temps d'échanges de ce séminaire avec la première table ronde portant sur le thème « Les ressources et stratégies territoriales en matière de VAE, de l'information conseil à la certification » qui sera animée par Mme Tamara RACZINSKI.

Je laisse Mme RACZINSKI présenter les intervenants de la Table Ronde ainsi que son organisation.

Tables rondes

THEME 1

« Les ressources et stratégies territoriales en matière de Validation des Acquis de l'Expérience : de l'information conseil à la certification. Points de vue des acteurs et des bénéficiaires. »

ANIMATEUR

Tamara RACZINSKI

Cadre à la Direction de la formation professionnelle Région Réunion

PROFESSIONNELS

- **Michelle RABILLOUD**, Service Valideur - DRASS
- **Jean-Yves GILLES**, Accompagnateur - EMAP
- **Cindy COULIN**, Conseiller VAE - PRC FONGECIF
- **Nicaise PAYET**, Conseiller VAE - PRC Odycéan RH
- **Hélène GIRAUD**, Conseiller VAE - PRC Proxima

BÉNÉFICIAIRES

- **Clotaire AGATHE**, Responsable machiniste Chambre d'Agriculture diplômé du BTSA, machiniste
- **Daisy TABERE**, Commerciale diplômée du Bac pro commerce
- **Patrick RAKOTOARIMANANA**, Mécanicien chez Renault obtention du Titre Professionnel «mécanique automobile»
- **Stéphane KOE**, Cuisinier à la clinique Ste Clotilde diplômé du CAP cuisine
- **Franck GALLON**, Directeur Général de DHL obtention du diplôme supérieur de responsable de gestion

Tamara RACZINSKI

Cadre à la Direction de la formation professionnelle - Région Réunion

Bonjour à tous, comme JF. APAYA vous l'a dit, nous avons choisi comme thème de cette 1^{ère} table ronde « les ressources et stratégies de la VAE sur le territoire ». Avant de commencer je souhaite vous rappeler quelques éléments de la structuration du dispositif global de la VAE au niveau national.

Au niveau national, 2 éléments traduisent cette structuration : le RNCP et la CNCP.

Au niveau régional, les CRIS qui se sont adossées pour certaines à des

Conseils Régionaux, pour d'autres à des CARIF et donc à La Réunion : c'est le choix que nous avons fait à savoir adosser la CRIS au CARIF-OREF.

Enfin, l'échelon local qui est représenté par les PRC en VAE. C'est la dénomination des structures d'accueil et d'orientation spécifiques à la VAE.

Nous allons commencer cette table ronde par une intervention de 3 représentants des PRC ici à La Réunion qui sont ARGFP/Odycéan RH et Proxima. Ils ont commencé sur ce champ depuis juillet 2007 ; l'ARGFP officiait déjà en tant que PRC depuis le lancement de cette activité, à savoir depuis fin 2002 -

début 2003. Je laisse donc la parole d'une part à Cindy COULIN pour l'ARGFP, d'autre part à Nicaise PAYET pour Odycéan RH et à Hélène GIRAUD pour Proxima.

Cindy COULIN

Conseiller VAE - PRC Fongécif

Bonjour. Je vais vous présenter le rôle du PRC, quelles sont ses missions, une des étapes à entamer dans le processus de VAE ; je laisserai ensuite la parole à mes collègues ici présentes, qui sont Odycéan RH et Proxima.

Pour mettre en place ce dispositif, il a fallu une organisation à 2 niveaux : Dans un 1^{er} temps, au niveau national, avec l'apparition de la

Le dispositif de l'information et du Conseil en VAE : une organisation en 2 niveaux

1. National : la CNCP et le RNCP et des organismes délivrant des informations telles que Centre info, CNFTPFV, ...

2. Régional : la CRIS en « tête de relais » des PRC

2003 : Mise en place de CRIS et des PRC (4 structures et 22 antennes)

2007 : Refonte du système :

3 PRC => inter institutionnels et pluridisciplinaires

6 antennes => action de proximité par bassin

9 critères régissent le fonctionnement des PRC :

1. La proximité
2. La personnalisation du service
3. La lisibilité du service
4. L'accessibilité
5. La confidentialité
6. La qualité de l'information
7. L'objectivité
8. L'évaluation
9. La professionnalisation



CNCP, du RNCP et des organismes qui délivrent des informations, tels que le Centre Inffo, outil dont nous avons besoin afin de mettre à jour régulièrement nos informations sur la VAE.

En ce qui concerne le RNCP, c'est un outil qui répertorie toutes les certifications homologuées avec un classement par niveau. Il est utile à notre pratique puisqu'il nous permet d'être régulièrement informés des certifications accessibles par la voie de l'expérience.

Il faut rappeler qu'il existe plus de 15 000 certifications, nous devons être à jour régulièrement des informations qui sont sur le site RNCP et les certifications qui sont ouvertes par la voie de la VAE.

Au niveau régional, la mission sur la promotion de la VAE a été confiée à la CRIS qui est représentée par le CARIF-OREF ; cela s'est mis en place en 2003 avec l'apparition des PRC. Nous étions 4 structures à l'époque représentées par 22 antennes. Cette année, une réorganisation s'est faite. Nous sommes actuellement 3 Points Relais Conseil, répartis en 6 antennes. Odycéan RH et Proxima qui sont des organismes de formation réalisent ainsi, des actions préparatoires, des prestations ANPE et des actions de formation. Fongécif qui est un organisme collecteur, financeur de projets, essentiellement destiné au public salarié.

En tant que PRC, nous nous engageons à respecter 9 critères :

- La proximité
- La personnalisation du service
- La lisibilité du service
- L'accessibilité
- La confidentialité
- La qualité de l'information
- L'objectivité
- L'évaluation
- La professionnalisation

En ce qui concerne les 2 derniers critères :

1. L'évaluation :

Nous nous engageons à transmettre les informations nécessaires pour pouvoir évaluer et faire évoluer le service rendu en tant que PRC. Cela

peut être par le biais de remontées statistiques que nous faisons régulièrement et qui permettent de juger de l'évolution de ce dispositif.

2. En ce qui concerne la professionnalisation :

Nous nous engageons à participer régulièrement à des journées de professionnalisation qui ont pour but d'actualiser nos connaissances et de faire évoluer nos pratiques.

Dans notre mission en tant que conseiller VAE, nous nous engageons à respecter les principes définis par la charte régionale. Aussi :

> La 1^{ère} phase est **d'accueillir, sensibiliser, informer** le public sur ce dispositif qu'est la VAE et cela quelque soit son statut. Notre rôle consiste essentiellement à les informer sur la Loi et ce que peut leur apporter la VAE, les différentes étapes à franchir.

> La 2^{ème} phase consiste à **accompagner l'individu** à son projet, à un projet professionnel. C'est une étape assez importante dans notre travail en tant que conseiller. Il faut noter que la VAE peut être un moyen qui peut lui permettre de mener à bien son projet mais ce n'est pas forcément la seule possibilité. Ce qui veut donc dire qu'à l'issue de l'entretien, il peut y avoir des orientations vers un bdc, une formation... Toutes

Présentation des PRC

Une diversité des origines professionnelles,
et une complémentarité dans l'action

- 2 Organismes de formation
- 1 Organisme collecteur et financeur de projets essentiellement destinés au public salarié.

Des spécialistes de l'accompagnement en direction

- > Des **salariés** et des **Entreprises** : bilans de compétences, gestion des ressources humaines, entretiens annuels
- > Des **DE** : prestation ANPE : (OPI/OPG, BCA,...) actions préparatoires à la qualification, mise en œuvre des actions de formation dans le cadre du PRFP,
- > Des **plus éloignés de la qualification, publics spécifiques**, (publics illettrés, TH)

Les points relais conseils

FONGECIF

ODYCEAN RH

PROXIMA



Missions du conseiller VAE

Les conseillers VAE s'engagent avec le candidat, en respectant les principes définis dans la Charte régionale de fonctionnement à :

- **Accueillir, Sensibiliser, informer** et **mobiliser** le public concerné afin qu'il puisse s'approprier ce nouveau droit, et ce quelque soit
 - Son statut professionnel
 - Et Son parcours antérieur (professionnel, associatif, bénévole, personnel...)
- **Accompagner** un projet professionnel à travers la VAE, le cas échéant, **l'orienter vers une solution plus adaptée à son projet** professionnel (bdc, formation, ...)
- A **l'orienter** vers les acteurs susceptibles de prendre le relais :
 - Les accompagnateurs
 - et le (ou les) service(s) valideur(s) susceptibles de recevoir la candidature et d'attester de sa recevabilité.
- A réaliser un **suivi post jury**



ces précisions sont vues lors de nos entretiens.

- > Ensuite, si la personne relève du dispositif VAE, notre rôle sera de **l'orienter vers un (ou des) SV** puis une orientation vers les organismes d'accompagnement.
- > Enfin, la dernière étape qui est celle du **suivi post-jury**, est une nouvelle étape qui consiste à réorienter une personne qui a obtenu une certification partielle, voire une obtention nulle. C'est donc une des nouvelles étapes que nous avons eu en terme de mission mais qui n'existait pas auparavant.

Je laisse la place à ma collègue d'Odycéan RH qui va vous présenter la suite en ce qui concerne notre rôle.

Nicaise PAYET

Conseiller VAE - PRC Odycéan RH

Bonjour. Pour continuer notre présentation des PRC, nous avons des objectifs bien précis en terme de conseil individualisé. Notamment, dans un 1^{er} temps :

- > Nous sommes amenés à **identifier** et **analyser la demande d'information** et de conseil.
- > Ensuite, de **proposer des réponses** à des questionnements précis, notamment selon les attentes et les besoins du candidat,
- > de **repérer les expériences significatives**, notamment au travers de la narration du candidat et de ces documents attestant notamment de ces expériences,
- > **d'identifier** également les **certifications existantes au regard de l'expérience**, tout en sachant comme l'a précisé Melle COULIN qu'il y a 15 000 certifications. Il est vrai que nous sommes amenés à faire une ou plusieurs hypothèses.
- > Ensuite, nous **vérifions la pertinence et l'objectif de la certification** toujours au travers de ces entretiens.
- > Puis, nous sommes amenés à **donner des repères sur la démarche de certification** notamment vers les différents

centres certificateurs, les orienter vers les accompagnateurs.

- > Nous explorons également au regard de la demande ou même des expériences du candidat **les pistes de financement de la VAE**, notamment pour les demandeurs d'emploi ou salariés.
- > Nous rédigeons **la fiche de synthèse liaison** qui est un document important, à destination du candidat où là nous avançons les hypothèses de certifications ainsi que les titres ou la certification que le candidat souhaite engager.
- > Enfin, **nous orientons le candidat vers un projet autre que la VAE** si besoin est. Il peut s'agir notamment de BdeC, des formations ou d'actions spécifiques existant sur notre territoire.

Comme l'a annoncé Melle COULIN, nous participons à des séances de professionnalisation qui nous permettent de mener à bien nos activités. A ce jour, nous avons participé à des actions, notamment des séances d'information sur la connaissance du cadre général et législatif, le CNCP et le RNCP ainsi que le système de certification français.

Nous avons pris connaissance de l'offre des différents ministères, en rencontrant les services valideurs suivants : la DDJS, la DAF, la DRASS, la DTEFP, la CMAR, la DRAM, l'Education nationale, le SUIP, le

CNAM.

Et nous travaillerons sur la formation des pratiques des conseillers avec Monsieur L. DUBOUCHET.

Et, nous serons également amenés à travailler, à nous professionnaliser, à rencontrer d'autres valideurs tels que les branches professionnelles, les autres chambres consulaires.

A l'avenir, nous serons amenés à échanger sur les pratiques professionnelles et nous avons à l'heure d'aujourd'hui une expérience de quelques mois. Je pense qu'il serait très profitable d'échanger nos pratiques à l'avenir concernant les jurys ou même l'accompagnateur et bien sûr, nous former sur les référentiels, l'entretien d'explicitation et l'information conseil en VAE.

Je tiens à préciser que nous avons été formés à l'entretien d'explicitation, il y a quelques mois. Nous sommes réellement dans une dynamique de professionnalisation.

Je vais laisser la parole à Hélène GIRAUD, qui va continuer cette présentation.

Hélène GIRAUD

Conseiller VAE - PRC Proxima

Bonjour. Je suis conseillère VAE depuis le démarrage du dispositif (2003), chez APR qui était habilité en tant que PRC. C'est pour cette raison qu'on m'a demandé de vous parler du public qui a été accueilli, ensuite voir les difficultés que nous avons rencontrées et puis conclure sur des pistes de réflexion, ce qui

Les objectifs du conseil individualisé

- **Identifier** et **analyser** la demande information et de conseil
- Construire des réponses à des questionnements précis
- **Repérer les expériences significatives.**
- **Identifier les certifications existantes** au regard de l'expérience.
- Emettre des **hypothèses de certification**
- Vérifier la **pertinence** et l'**objectif** de la certification
- **Donner des repères** sur les démarches de certification
Orienter vers les accompagnateurs et les certificateurs
- Explorer les **pistes de financement** de la VAE.
- Rédiger la **fiche de synthèse - liaison.**
- **Orienter vers un projet** autre que VAE si besoin



fait qu'une mission de Point Relais Conseil est réussie, la motivation du public. Qu'est-ce qui fait que des gens demandent cette VAE ?

Les personnes qui ont été reçues chez les PRC pendant ces 4 ans, représentent :

10 926 personnes qui ont reçu une information. Sur ces 10 000 personnes :

- 6 617 ont entamé une démarche VAE

- et 1000 ont obtenu une validation partielle.

Ces personnes ont 5 ans pour aller jusqu'au bout.

- 1 266 personnes ont obtenu une certification totale.

En 2007, il y a 2 mois, 400 personnes ont été reçues dans les PRC. On pense qu'il y a réellement un engouement certain pour cette VAE.

Autour de ces quatre années de pratique, nous avons fait face à des difficultés récurrentes. Voici les principales problématiques :

> **La première :** le public le plus en difficulté est celui qui a des difficultés avec l'écrit. On rencontre vraiment pas mal de personnes qui ont des compétences certaines, grâce à leur pratique mais qui sont freinées par l'écrit. Or, la plupart des certifications (sauf celles mises en œuvre par le ministère de l'emploi), se font sur des documents écrits et un entretien oral. Donc, il faudrait mener une

réflexion sur ce que l'on pourrait mettre en place par rapport à ce public.

> **La seconde :** les procédures sont très complexes, longues. Le calendrier des jurys, il y a très peu de dates de jury de validation. Les gens attendent facilement 1 an. Certains vont déposer leur dossier en juin 2008 et ils passeront en septembre/octobre 2009 de l'année prochaine. Donc, c'est très long : les gens peuvent baisser les bras, ils peuvent perdre leur motivation.

> Ensuite, on a parlé de l'importance du site du RNCP ; c'est notre principal outil et il nous semble qu'il n'est pas suffisamment opérationnel. Les critères de recherche ne sont pas évidents, on perd pas mal de temps pour trouver des certifications qui correspondent à l'expérience des personnes.

> Enfin, il y a des problèmes de financement. C'est en train de se résoudre mais les validations des diplômes de l'enseignement supérieur coûtent extrêmement cher. Il y a quelqu'un qui était intéressé par un diplôme d'ingénieur de l'enseignement supérieur et ça coûtait uniquement pour l'inscription VAE, 5 000 euros.

Comment trouver un financement pour ce type de cas, si ce n'est pas validé entièrement ? Il y a encore des bouts de formation à prévoir et qui

sont payants.

Par contre, la prise en charge commence réellement à se mettre en place notamment pour les Demandeurs d'emplois depuis cette année. Les ASSEDICS prennent en charge l'accompagnement et la Région Réunion a mis en place un appel d'offre pour l'accompagnement VAE pour les niveaux V et infra. Le Fongécif et les OPCA financent les projets VAE pour ceux qui sont en emploi mais il y a quand même encore des problèmes financiers. Nous avons le problème du public pour qui nous n'avons pas de financement, celui qui relève de la fonction publique.

Au niveau des certifications pour le niveau supérieur, il y a encore très peu de certifications accessibles à La Réunion ; donc il y a des difficultés avec ce public de haut niveau. D'autant que cette difficulté se retrouve souvent pour des certifications qui ont lieu en métropole, se pose alors le problème de la mobilité. Nous avons des problématiques à résoudre aussi bien avec le public de bas niveau que le public de haut niveau.

Voici quelques pistes de réflexion à partir de ce constat :

- Penser à des procédures de validation et un accompagnement mieux adaptés aux besoins du public en difficulté.

- Structurer un système de visioconférence. Cela ne dépend pas que de nous, le service valideur doit accepter également que cela se passe sous cette forme ;

- Procéder à une procédure unique de validation de tous les services valideurs. A ce sujet, les services valideurs commencent à mettre en place un document unique en ce qui concerne la 1^{ère} phase, le document de recevabilité. Mais pendant ces 3 dernières années, la pratique c'était que chaque service valideur avait une procédure différente.

Notre 2^{ème} outil de travail, ce sont les référentiels. Or, on a un mal fou

à mettre la main sur les référentiels. Certains services valideurs ne veulent pas ou ne peuvent pas nous les communiquer. Par conséquent, nous ne pouvons pas faire notre travail de conseil, de comparaison, de mise en lien des référentiels par rapport à la pratique. C'est un frein. Ce serait intéressant d'inciter les services valideurs à nous communiquer l'ensemble des référentiels.

Et puis, il y a encore, bon là c'est un travail pour la CRIS, à sensibiliser certaines filières de l'Université sur les enjeux de la VAE et par conséquent, démocratiser l'accès aux diplômes par le biais de cette procédure.

Quelles sont les principales motivations de nos publics ?

> La 1^{ère}, c'est **l'employabilité**. Les DE se disent qu'avec un diplôme ils pourraient avoir un peu plus de chance pour se remettre dans le circuit et peut être également améliorer leur CV, avoir plus d'atouts pour redémarrer une carrière.

> Beaucoup espèrent une **évolution de carrière** car ils pensent qu'avec un diplôme reconnu, l'entreprise pourrait soit les augmenter, les classer en fonction du diplôme dans la grille des salaires, soit leur faciliter une promotion interne.

> Il y a ceux qui veulent **passer des concours**. A La Réunion, il y en a pas mal qui veulent le faire car travailler dans la fonction publique représente une **sécurité de l'emploi** et un **salaires un peu plus intéressant**.

> Les contrats aidés pensent que avoir un diplôme permettrait de les garder dans l'entreprise ou **pérenniser leur emploi**.

> Et puis il y a ceux qui veulent reprendre leurs études. Ils veulent soit une VAE, soit une VAP pour redémarrer leurs études.

> Enfin, nous avons pas mal de personnes qui veulent une **reconnaissance, une revalorisation sociale**.

- Nous rencontrons :

- des parents qui se disent

« ben, mes enfants sont plus qualifiés que moi, ce n'est pas normal, moi aussi je veux bien un BTS » ; « Mon garçon a un BTS moi aussi je le veux ». Si leur parcours professionnel correspond, ils s'engagent dans la démarche.

- des femmes au foyer qui ont passé pas mal de temps à élever leurs enfants et qui ont enfin un peu de temps pour elles. Elles se disent *« pourquoi pas moi ? »*.

- des chefs d'entreprise qui ont des salariés mieux qu'eux d'un point de vue diplôme et qui se disent *« bon, j'embauche ce p'tit gars là, il a le BTS et moi moi la quit l'école sans CAP »*, et pourtant ils sont compétents, ils répondent aux appels d'offres, ils gèrent des équipes. Et ils n'ont pas de Validation d'Acquis reconnue. Donc, c'est également une motivation.

Pour finir, les conditions d'une mission réussie du PRC.

> La 1^{ère} : **une offre de service de qualité** en direction des personnes. Pour ce faire, il faut des compétences comportementales au niveau des conseillers car on est sûr de l'accueil, de l'écoute, de l'analyse de la demande, du parcours de la personne, tout cela en lien avec son projet de vie et il faut également qu'on prenne du temps avec cette personne. Il faut vraiment des compétences comportementales.

> Ensuite, des **outils** comme le RNCP, le référentiel mais également une panoplie d'informations. On est amené à traiter différents points : la législation, le droit des gens, le financier, les certifications, le référentiel. Vraiment, on a intérêt à avoir des outils à notre disposition.

> Ensuite pour que notre mission soit réussie, **le travail en partenariat** est important. En effet, pour savoir comment ils fonctionnent, il faut entretenir les liens avec les SV, les collègues, avec peut être les professions, donc un réel travail de partenariat.

> Depuis cette année, on s'est

rendu compte de l'importance du **suivi après le jury**. Au début je disais, qu'il y avait à peu près 1000 personnes qui avaient obtenu une Validation Partielle, mais maintenant qu'est-ce qu'ils deviennent ? Si il n'y a pas en retour, « un petit bout » d'accompagnement, ils vont laisser tomber et ils n'iront pas jusqu'au bout de leur projet.

> Ensuite, pour que cette mission du PRC soit réussie, il y a l'importance d'une **animation et d'une coordination**. C'est le rôle fédérateur de la CRIS qui informe les partenaires, qui professionnalise l'équipe. A cet effet, la force des conseillers VAE durant ces 3 années a été la mise en place d'une dynamique d'équipe. A l'époque, il y avait l'équipe des CIO, APR, Fongécif et Axiom. C'était une équipe soudée, nous avions des échanges réguliers, (l'importance des échanges) et par la professionnalisation, la CRIS a engagé des attitudes communes.

Voilà, j'ai évoqué l'importance du partenariat, l'information à transmettre, les échanges afin d'améliorer la prestation.

Merci.

Tamara RACZINSKI

Cadre à la Direction de la formation professionnelle - Région Réunion

Merci à vous trois.

Hélène GIRAUD ayant lancé des pistes de réflexion, de débats et d'interrogations quant aux enjeux de la VAE ; je voudrais savoir si dans la salle il y a des questions à formuler sur cette étape de la VAE, à savoir l'information conseil.

Madame ANDRE

Conseil Economique et Social Régional (CESR)

Oui, tout d'abord, je voudrais remercier Mme DELORME pour l'organisation de cette journée. Parfois au CESR, on fournit des rapports et puis on a l'impression qu'il faut beaucoup de temps avant un début d'exécution, et là

le rapport a été déposé fin 2006 et nous sommes dans une réunion qui avait été préconisée par le rapport ; donc merci Mme DELORME. J'espère que cette réunion permettra de dynamiser le dispositif de la VAE.

Moi, je voudrais poser une question à un intervenant qui précisait que les services valideurs ont des réticences à communiquer les référentiels. Alors, je voudrais savoir si quelqu'un a pu cerner les raisons objectives de ces réticences ?

Michèle RABILLOU

Responsable service VAE - DRASS

M. RABILLOU, responsable du service VAE à la DRASS.

Il n'y a pas de réticences puisqu'ils sont sur le site gouvernemental du ministère de la Santé [www.santé.gouv.fr]

Vous y trouverez tous les textes ainsi que les référentiels annexés.

Hélène GIRAUD

Conseiller VAE - PRC Proxima

J'ai bien dit « certains services valideurs ».

Michèle RABILLOU

Responsable service VAE - DRASS

Oui, services certificateurs.

Hélène GIRAUD

Conseiller VAE - PRC Proxima

Mais je n'ai pas dit que c'était obligatoirement la DRASS.

Michèle RABILLOU

Responsable service VAE - DRASS

Non, non. Mais je dis si la DRASS a un site par rapport à certains diplômes sanitaires et sociaux, d'autres ministères comme l'Educ Nat a aussi un site et on retrouve les référentiels des diplômes tels que Educateur spécialisé, moniteur éducateur, Educateur technique. Car maintenant, l'Educ Nat a 3 diplômes en co-pilotage avec nous. C'est pareil pour la DDJS, tous les services déconcentrés, services extérieurs.

Hélène GIRAUD

Conseiller VAE - PRC Proxima

Non. Lors de nos rencontres de professionnalisation, on a eu affaire à un service valideur qui nous a dit qu'il est hors de question de communiquer sur les référentiels.

Michèle RABILLOU

Responsable service VAE - DRASS

Je ne vois pas en plus la confidentialité d'un référentiel puisqu'on le distribue au jury donc ils seront bien obligés à partir d'une analyse d'un référentiel - peut être qu'on arriverait à se persuader si c'est du public. Vous me direz un jour en aparté, si j'ai du public je veux bien intervenir mais si c'est quelque chose lié au parapublic peut être pas. Voilà.

Véronique HOURCADE

Direction Départementale de la Jeunesse et des Sports (DDJS)

Je partage le point de vue de Mme RABILLOU également. A la DDJS, tous les référentiels sont accessibles sur internet.

Tamara RACZINSKI

Cadre à la Direction de la formation professionnelle - Région Réunion

Oui, Monsieur BARRAIS.

Jean-Louis BARRAIS

Direction de l'Agriculture et de la Forêt (DAF)

Oui bonjour, Jean-Louis BARRAIS de la Direction de l'Agriculture et de la Forêt.

Effectivement, j'avais noté cette remarque relative au référentiel. Qu'il y ait des difficultés ponctuellement, je le conçois ; nous en avons à l'Agriculture. Tant qu'un diplôme n'a pas été supprimé, il existe et il est au RNCP. Et nous avons certains vieux diplômes pour lesquels les référentiels sont eux aussi très vieux, ils ne sont pas disponibles en ligne et effectivement, il est difficile de les obtenir mais aucune réticence à ma connaissance n'existe quant à la possibilité de le porter à connaissance quand c'est possible et avec les moyens que l'on a.

Tamara RACZINSKI

Cadre à la Direction de la formation professionnelle - Région Réunion

Est-ce qu'il y a d'autres questions dans la salle ?

Oui, Monsieur CATICHE.

Alain CATICHE

Conseiller formation professionnelle Education Nationale

Je voulais déjà excuser Mme GUYON, la DAFCO et responsable de la CVA. Pour notre part, au niveau de l'Educ Nat je pointe aussi cette problématique du référentiel et pour nous, cela ne concerne pas les référentiels du CRDP des diplômes de l'Educ. Nat. et même des autres ministères. Il n'y a aucune réticence d'information à ce niveau et en plus prochainement, un nouvel outil VAE sera pris en charge par notre ministère et ce sera l'occasion de proposer aux PRC, en ce qui concerne les inscriptions, la possibilité d'une saisie des candidats VAE où ils pourront avoir accès à des référentiels du moins les diplômes relevant de l'Educ. Nat. Nous allons offrir aux PRC une visualisation de ces référentiels. C'était un 1^{er} point. Nous avons aussi soulevé le problème du **document unique** en matière de recevabilité. En outre, un décret est sorti, à propos d'un document unique et qui doit être mis en circulation à partir du mois de septembre – octobre, relevant de l'ensemble des ministères pour faciliter cette problématique au niveau de la recevabilité du Livret 1. On a soulevé aussi la **professionnalisation des conseillers VAE**, je crois que c'est un élément essentiel puisque, nous, service valideur de l'éducation nationale nous avons constaté des problèmes pour certains candidats relatifs au choix du diplôme. Cela ne représente pas un pourcentage énorme. Donc, je crois que là on a soulevé le problème de qualité pour aider ces candidats à choisir leur parcours de VAE pour obtenir une qualification pour une meilleure insertion ou un développement à l'intérieur de

l'entreprise. Il serait intéressant qu'il y ait une professionnalisation réelle au niveau des conseillers pour que une fois que le candidat obtient sa fiche de synthèse ce problème de choix de diplôme ne se pose pas et que le centre valideur n'ait pas à le repositionner. A ce jour, nous faisons encore un travail pour vérifier avec les candidats si ils sont bien sur les choix de diplômes préconisés par les PRC ;

Vous avez aussi souligné, le **problème de la mobilité** pour des diplômés (Educ. Nat.) qui ne sont pas accessibles chez nous ; où les candidats doivent être orientés vers une autre académie. On est en train de voir aussi la possibilité de développer la validation par visio-conférence. C'est quelque chose qui n'est pas encore acté, on peut faire de l'accompagnement par visio-conférence mais c'est un point qui est en réflexion dans les groupes de travail au Ministère.

Petite anecdote : on va tester cette année avec 3 candidats relevant de l'ANPE en conseiller emploi formation insertion, un diplôme qui existe par la VAE avec l'Académie de Strasbourg et on aura une validation par visio-conférence. Nous évaluerons ce dispositif qui permettra au candidat d'éviter de partir en métropole et qui réduira les coûts de validation.

Concernant, les **sessions de jurys VAE**, c'est un problème qui nous importe. Nous aussi en dehors du centre de validation, on a déjà travaillé avec un partenaire dans le secteur des entreprises : le Fongécif, H. PAYET, ici présent, sur le dispositif de l'accompagnement. Même si le pourcentage élevé des candidats qui présentent une VAE est intéressant puisqu'il y a quand même près de 60% qui réussissent et 30% de validation partielle ; l'accompagnement reste quand même un élément essentiel. Cet accompagnement doit être développé pour aider le candidat à poursuivre cet effort dans ce dispositif. Le fait d'offrir une seule session aux candidats, peut être un frein pour ces derniers. Donc, nous travaillons avec les services de la DEC

du rectorat pour la partie Educ. Nat afin d'ouvrir une nouvelle session, chose qui n'est pas encore gagnée. On va peut être se concentrer sur les diplômes les plus demandés tels que les BTS pour essayer de voir les possibilités d'organiser, de regrouper des diplômés qui sont souvent les plus sollicités pour avoir une 2^{ème} session dans l'année afin de désengorger et développer l'accompagnement qui reste une part très importante et de donner la chance à tous les candidats qui souhaitent s'engager dans cette voie. En 2007, nous avons 640 dossiers déposés pour la partie Educ. Nat. y compris les diplômes Educateur spécialisé puisque nous les centralisons pour la demande de recevabilité du Livret 2, les examens sont prévus prochainement.

Voilà pour la partie Educ. Nat. J'espère que nous aurons l'occasion d'échanger encore.

Tamara RACZINSKI

Cadre à la Direction de la formation professionnelle - Région Réunion

Merci. Cindy COULIN vous voulez reprendre la parole ?

Cindy COULIN

Conseiller VAE - PRC Fongécif

Je voulais reprendre la remarque de Madame ANDRE sur la réticence des référentiels. Il faut noter que cela reste heureusement minime, ce n'est pas la majorité et le cas de tous les ministères. D'ailleurs, on les remercie car il y a un gros travail d'échanges qui est réalisé avec ces SV. Ils ont donné un maximum d'éléments d'information pour nous permettre de mener à bien cette fonction. On est bien d'accord que ce n'est pas le cas pour tous les ministères et que cela reste minime.

Nous avons tout simplement mis le point là dessus, afin de sensibiliser ce valideur qui ne l'a pas fait à ce moment là. Le référentiel est un outil vital pour nous. Sans cet outil, il est difficile à nous de pouvoir faire une orientation et une préconisation appropriées pour le demandeur de VAE.

Je pense qu'il y a 2 raisons qui pourraient expliquer cette réticence.

> **La 1^{ère} raison**, c'est que j'ai constaté que certains services valideurs n'ont pas construit leur référentiel de compétences. Il ne faut pas oublier que la VAE reste tout de même un nouveau dispositif. Auparavant, on était sur un cursus de formation avec un référentiel de connaissances. Avec l'arrivée de la VAE, les SV ont dû transformer le référentiel de connaissances en référentiel de compétences c'est-à-dire en référentiel de métiers. Il arrive donc que certains SV n'aient pas fait ce travail, ce qui est tout à fait normal, on les comprend aussi. Ils n'ont pas forcément les moyens humains et financiers pour mener à bien cette fonction.

> **La 2^{ème} raison**, c'est que la connaissance de la lecture d'un référentiel est indispensable. Ça peut être la 2^{ème} possibilité mais ce n'est pas forcément le cas. Ce sont les 2 points à mon sens qui pourraient expliquer la réticence à communiquer les référentiels.

Tamara RACZINSKI

Cadre à la Direction de la formation professionnelle - Région Réunion

D'autres questions dans la salle sur l'activité des PRC ?

Harry PAYET

Directeur général de l'ARGFP

H. PAYET, Directeur de l'ARGFP et du Fongécif, ce que je voulais rajouter c'est qu'au-delà des missions du PRC, le Fongécif a également pour mission de financer un certain nombre de dispositifs pour le salarié. De plus, dès le lancement de cette loi sur la VAE, les partenaires sociaux en ont fait une priorité en mettant en place, notamment, non seulement le financement de la procédure VAE pour les salariés mais aussi un accompagnement. On a aussi expérimenté avec un organisme qui s'appelle Conjugaison, un dispositif d'accompagnement qui a fait ses preuves, qui a montré l'intérêt de

cette étape d'accompagnement et qui est vecteur, à mon avis, de démocratisation. Et aujourd'hui, la Région Réunion a décidé de mettre en place un accompagnement pour les autres publics que les salariés car je crois, dans le contexte de La Réunion, compte tenu du contexte du travail, de l'évolution sociologique, de la typologie de la population que nous avons, je crois que cet accompagnement est indispensable si on veut démocratiser le système de la VAE. Je vous rappelle que ce nouveau système de la VAE est né sur l'ancien système VAP qui était très élitiste. Quand on regarde les chiffres de ceux qui ont bénéficié de la VAP à l'époque ce sont essentiellement des niveaux de diplômes qui ont mis de côté tout un ensemble de la population en activité ou pas. Aujourd'hui, la priorité pour les partenaires sociaux de La Réunion c'est de pouvoir permettre l'accès des salariés de tous les niveaux de qualification à la VAE dans une perspective d'employabilité, de promotion professionnelle ou de reconversion professionnelle. L'accompagnement est essentiel. Aujourd'hui, avec la décision de la Région Réunion, tous les éléments du dispositif sont réunis. Nous avons le dispositif en amont d'information conseil avec les PRC, les certificateurs qui maintenant sont plus opérationnels, ça a pris un certain temps au certificateur de se mettre dans la posture de répondre à la demande de VAE car il fallait transformer les référentiels en référentiels d'activité, et il y a cette phase d'accompagnement qui a été expérimentée et qui peut se généraliser. Cela fait partie du dispositif d'ensemble. Il faut bien veiller à rendre lisible à tous les partenaires toutes ces étapes du dispositif, à savoir qui fait quoi. C'est pour cela que l'on a élargi notre dispositif d'accompagnement à l'Éduc. Nat. En effet, aujourd'hui nous avons conventionné avec le Rectorat, le CNAM et l'Université pour faire le même type d'accompagnement que nous avons

expérimenté avec Conjugaison. Il faut effectivement rendre tout ça lisible et bien voir les articulations entre les partenaires dans toute cette chaîne de la VAE : depuis l'information conseil jusqu'au service valideur pour s'assurer effectivement que le public a l'information, qu'il puisse en bénéficier et surtout que chacun joue bien son rôle dans cette chaîne complète qui mène à la réussite dans la VAE.

Tamara RACZINSKI

Cadre à la Direction de la formation professionnelle - Région Réunion

Merci. Comme je vois que le sens de vos interventions va vers le travail des accompagnateurs et le rôle du SV, je vous propose maintenant d'écouter l'expérience de la DRASS qui est représentée aujourd'hui par Michèle RABILLOUD, référente VAE à la DRASS et qui est accompagnée par Monsieur Jean Yves GILLES, Directeur de l'EMAP. Ils vont nous présenter le dispositif VAE tel qu'il est organisé à la DRASS et l'accompagnement prescrit dans ce secteur en particulier, en prenant un exemple qui est celui du métier d'aide-soignant.

Je passe la parole à Michèle RABILLOUD.

Michèle RABILLOUD

Responsable service VAE - DRASS

Alors, d'abord, je voudrais revenir sur ce qu'a dit Monsieur H. PAYET par rapport à l'accompagnement.

Si on ne met pas en place un accompagnement, il y aura des diplômes qui laisseront perplexes certains employeurs. La VAE garde quand même la connotation du « diplôme cocotier », ou diplômes obtenus par la bienveillance de certains jurys alors que le diplôme qualifiant est prioritaire. **Je voulais le souligner, il faut que les gens soient égaux devant l'accompagnement et la formation.**

En ce qui concerne la DRASS, nous avons commencé de manière frileuse en 2003 pour des raisons

d'effectif et par le DEAVS parce que c'est le diplôme le plus demandé de manière sociale à La Réunion. Beaucoup de femmes qui ont soigné des parents, grands-parents, qui ont accompagné des handicapés par vocation ou par amitié, ont décidé de s'orienter vers une reconnaissance de cette mission. A partir de là, nous avons eu plus de 300 dossiers en 2003, pareil en 2004 et en 2005, nous nous sommes structurés pour pouvoir avoir quand même des jurys qui soient des professionnels, des collègues d'employeurs et on a réussi à mettre en place les premiers jurys. A partir de 2005, on a fait paraître comme le recommandait les pouvoirs publics, le 1^{er} calendrier dans les journaux, sur tous les diplômes sociaux et sanitaires. On a eu médiateur familial, c'était la première fois, et on a ouvert AMP, Technicien d'intervention sociale et familiale mais c'était encore des résultats timides. En 2006, le ministère a signé une convention avec la CNASEA de Limoges (qui n'a rien à voir avec le CNASEA) c'est un ministère qui s'est occupé du public aidé pendant que le RMI démarrait avec beaucoup de contrats et notamment à La Réunion. La localisation du CNASEA se situe à Limoges.

De notre côté à la DRASS, nous faisons paraître nos calendriers d'ouverture car nous restons quand même maître d'œuvre pour toutes les professions sociales et sanitaires. Ce calendrier d'ouverture est ouvert à peu près en fin d'année pour les 2 années qui arrivent, et l'information est transmise aux personnes qui s'y intéressent. L'information est également transmise par voie téléphonique.

Vous serez également destinataire de ce calendrier. C'est après le Livret 2 que la DRASS reprend la main et que nous préparons les séances d'entretien avec le jury. Nous avons de plus en plus de professionnels dans les jurys qui appliquent ce référentiel, qui se calquent dessus et qui essaient d'avoir un avis complètement motivé, une forme d'évaluation.

Le jury d'aujourd'hui pour la VAE n'est pas le même que pour le diplôme qualifiant où c'était un jury qui se concertait sur un travail personnel.

Par ailleurs, on sent qu'il y a un manque, en ce qui concerne les niveaux 3. Nous avons du mal à cerner ce que l'individu veut faire passer comme message. Il est bon de former aussi les jurys et je crois maintenant que c'est la mission de l'IRTS en partie. Voilà en ce qui concerne la DRASS. Je vais bientôt ouvrir ce calendrier dans le mois, je rappelle pour les PRC que les Préparateurs en pharmacie hospitalière ne sont ni évalués, ni instruits par Limoges, exceptionnellement. Il y a 2 diplômes qui se détachent dans le sanitaire et le social.

- Préparateur en pharmacie est géré par la DRASS du Pas de Calais. Pourquoi ? parce que le Pas de Calais a un centre agréé et pour être Préparateur en Pharmacie, il faut passer par des modules de formation dans un centre agréé.
- Pour le CAFDES qui est un diplôme de niveau 1, c'est Rennes qui prend la main des hautes études de santé publique.

Nous, nous gardons tout ce qui est du ressort des autres diplômes du sanitaire et social qui ne posent pas de problème en particulier et des diplômes sociaux.

Par ailleurs, en partenariat avec l'Éduc Nat, nous avons Educateur spécialisé et Moniteur éducateur et Educateur technique.

Avec la Jeunesse des Sports, nous avons une partie animation sociale sur deux certifications.

De plus en plus, nous sommes des co-pilotes ce qui crée évidemment un embouteillage dans mon service qui fait aussi des formations en sanitaire et social ainsi que les examens et concours.

Pour la partie des diplômes Aides soignants, nous avons eu en effet des résultats extraordinaires par rapport à l'ensemble de la Métropole :

33% d'admis contre 25% en métropole. Pourquoi ?

Aujourd'hui pour la VAE, c'est de l'évaluation d'un Livret et d'un entretien qui vaut peut être et à mon avis certainement un écrit puisque c'est vrai que dans les écrits si on devait se baser là-dessus, on ne pouvait pas accorder ce diplôme.

Car nous avons décidé de confier ces 70 heures de modules obligatoires qui vont se reproduire pour Auxiliaire de puériculture et nous n'avons pas trouvé de partenaire public. Quand je dis « public », ce sont les IFAS ou IFAP lesquelles sont peu nombreuses pour enseigner. Il existe très peu de cadres formateurs et les locaux ne sont pas adaptés. C'est ainsi que nous avons fait confiance à un partenaire qui nous a fait une proposition. Ça a été négocié avec 2 partenaires (ANFH et UNIFAF-PROMOFAF) dans le cadre d'une convention inter formation avec l'ANFH et UNIFAF et quant à nous, pour être dans les normes, avec un organisme public qui est la Croix Rouge. Pour éviter que la Croix Rouge vienne sur La Réunion, nous nous sommes tournés vers une convention tripartite avec l'EGHSR puisqu'il fallait un support public, l'EMAP et nous en tant que partenaire et valideur, nous avons accepté pour des raisons de simplicité et de rapidité une seule proposition : l'EMAP. Donc, je lui passe la parole dans une petite minute en disant que nous en sommes ravis car ce taux de réussite est exceptionnel. Nous avons **54 admis sur 163**.

Nous avons **28 validations partielles** pour les modules 5 et 7, **58 VP** pour les modules 1 et 4 et **23 non admis**.

Compte tenu de ces résultats, nous allons lui confier **les 70 heures du module AVS**.

Voilà, je passe la parole à Monsieur GILLES.

Jean Yves GILLES

Responsable de l'École des Métiers et de l'Accompagnement de la Personne (EMAP)

Bonjour, je suis le Directeur de l'EMAP.

Depuis tout à l'heure, toute la question du rapport au savoir est posée autour des termes d'accompagnement. Je dirais tout de suite que nous sommes accompagnateurs formateurs dans la mesure où vous l'avez constaté la formation d'aide soignant, accessible par la VAE requiert une formation obligatoire pour permettre de garantir que les praticiens, ce qui font fonction des agents hospitaliers, aient un minimum de savoirs et qu'ils soient capables d'actualiser leurs compétences et réussir à se positionner dans l'ensemble des métiers du sanitaire.

Nous avons été sollicités dans l'urgence avec deux données originales :

> **La 1^{ère}** : un dispositif d'accompagnement mis en place par la branche professionnelle : les OPCA. Donc autant pour un dispositif généraliste, dispositif de soutien de branche et un dispositif particulier pour les personnes travaillant auprès des personnes âgées, dépendantes. On avait déjà un dispositif pensé pour un accompagnement renforcé, en face, on avait un public nombreux, je vais oser le terme de « stock » dans la mesure où il y avait plus de 225 personnes qui avaient été reçues pour la recevabilité et que ces personnes devaient dans un laps de temps assez réduit (3 mois), déposer le livret 2 à la DRASS. Je pense que l'ensemble des partenaires a voulu, compte tenu de la politique emploi-formation dans ce domaine, trouver une solution. Là quand je pense à l'ensemble des partenaires, je pense à la DRASS, à l'IFSI, aux OPCA et également aux établissements où ces personnes exerçaient ou faisaient « fonction » et là je mets entre guillemets, des agents qui faisaient « fonction d'aide soignant ». Vous savez qu'il y a un gros déficit dans ce domaine et d'ailleurs il faudrait faire une étude et voir combien ont été insérés dans la formation d'aide-soignant.

Alors donc, un public qui émanait des 4 coins de l'île. Nous avons essayé d'organiser la réponse en mettant en place des lieux d'accompagnement à St Denis, à St Benoît, à St Pierre et à La Possession. Chaque endroit ayant à peu près une cinquantaine de personnes. Nous avons dû faire un travail d'identification de l'origine de ces personnes pour les situer dans les 2 dispositifs d'accompagnement. Je vous rappelle que le premier qu'on appelle dispositif de soutien de branches comprend un bilan de positionnement et qu'à partir de ce bilan on met en place un accompagnement méthodologique de 35 heures pour que toutes les personnes soient susceptibles d'avoir à peu près la moitié du module. Donc, c'est vraiment un pari. A partir d'un diagnostic d'une journée on essaye de voir en terme de pronostic ceux qui auront plus de 4 ou moins de 4. Ceux qui ont la chance d'avoir plus de quatre bénéficient de 35 heures d'accompagnement et les autres de 70 heures d'accompagnement.

Je vous rappelle que ce dispositif de soutien de branches s'adresse à toutes les personnes qui ont fait d'une manière ou d'une autre, bénévole ou professionnelle, une fonction d'aide soignant. En plus de cet accompagnement, ces personnes doivent suivre obligatoirement ces 70 heures. Ces 70 heures ont pour objectif de faire bénéficier à l'ensemble des personnes les données les plus récentes relatives à la fonction d'aide soignant, rappeler les acquis individuels, s'assurer que les personnes ont bien situé leur métier par rapport aux autres métiers du sanitaire.

> **Le 2^{ème} dispositif** s'adresse aux EPAD (Etablissements d'accueil de personnes âgées dépendantes) et compte tenu des besoins, des mesures particulières avec un accompagnement de 70 heures pour toutes les personnes susceptibles d'avoir les 4 modules et une mise à niveau professionnel de 280 heures pour les autres.

Dit autrement, on s'aperçoit que c'est de la VAE avec de

l'accompagnement et avec de la formation. On se demande en même temps jusqu'où on va aller car il est vrai que l'agir est occasion d'apprentissage. En quelque sorte à partir de ce dispositif on est en train de dire que en plus du savoir il faut apprendre à dire comment on sait et ça requiert de la formation.

Donc, on a bien là des enjeux importants autour de cette VAE en terme d'articulation entre les formes de formation traditionnelle pour accéder à la même certification et la VAE. Au-delà de la narration de toutes nos expériences, je pense qu'il y aura nécessité de faire un travail d'étude plus épistémologique sur ces questions là.

Mme RABILLOUD vous a parlé du public et des résultats. Comment on peut vous dire qu'on a été les meilleurs de la classe, humblement ?

C'est tout simplement en essayant de regarder les chiffres sur le plan national. Effectivement, sur le plan national si on considère que nous sommes une région monodépartementale et si nous nous comparons aux autres régions, on a un résultat intéressant. Il faut aller plus loin pour voir en terme d'expérience, quelles sont les personnes qui on eu plus facilement le diplôme par rapport aux autres. Il y a certains foyers -en terme d'espace- où les gens ont été reçus avec 15/20 ans d'ancienneté. Ils avaient identifié ce que c'était un aide-soignant, ils étaient déjà dans la pratique. En plus, ils ont compris qu'il fallait expliciter leur pratique et ça a été facile pour eux. Mais il faut analyser les résultats plus finement. Voilà, il reste quand même la suite à organiser pour ceux qui n'ont pas eu toutes les unités, pour qui il va falloir organiser et ne pas laisser sur le chemin. Ils ont 4 ans pour obtenir le diplôme et donc là il y a 86 personnes qui ont eu une partie des unités et 23 qui n'ont rien obtenu. Donc, il y a ce stock entre guillemet à gérer et puis il y a l'arrivée des autres.

Ca me permet d'arriver à la conclusion.

Il y a de vraies questions qui se posent. Moi, je suis content, en tant que Directeur de l'EMAP d'avoir été associé à ce dispositif parce qu'on sent bien qu'il y a une véritable révolution pédagogique qui est engagée concernant l'articulation des différents modules de certification autant par la VAE que par la voie traditionnelle, dans sa forme de voie directe ou d'apprentissage et autre. Ce travail de réflexion permettra de mettre en place une véritable politique d'accompagnement individualisé « formation tout au long de la vie ». « On navigue » comme dirait Le Boterf, on démarre par le processus de formation et on a maintenant 5 ans pour faire valider un diplôme étape par étape, pour partir du niveau 5 et arriver au niveau 1. Dans notre secteur, on a bien vu des gens qui ont fait ce chemin à l'époque sans la VAE ; alors Il y aura beaucoup plus de personnes qui vont essayer de progresser dans leur carrière. C'est un vrai défi au niveau du centre de formation car il faut revoir notre pédagogie pour articuler accompagnement et formation. Nous commençons à voir des personnes qui ont obtenu une partie de leur diplôme par la VAE et qui viennent nous voir pour intégrer les promotions par la voie directe. Comment cela va se faire ?

A titre d'exemple, une personne qui a eu le DEAVS par le biais des allègements et des dispenses peut faire une formation d'AMP en étant dispensée de 3 unités sur les 6 d'AMP. Cela veut dire pour les centres de formation en terme d'organisation transversale et des compétences, c'est-à-dire, comment on va organiser la formation, avec les tronc communs sur les formations de niveau 5, de niveau 4. Alors, je jette un petit coup d'œil à la Région Réunion pour leur dire qu'il y a un gros travail d'ingénierie pédagogique. Il est difficile à nous de descendre de bicyclette pour nous regarder pédaler et qu'il faudra penser les moyens pour faire ce travail d'ingénierie qui est très très urgent pour qu'on soit fidèle aux

injonctions des textes qui continuent à tomber, qui continuent à faire entrer les formations du social et du médico-social dans la logique de la formation professionnelle telle qu'elle est évoluée par la loi sur la formation professionnelle tout au long de la vie. Voilà en gros ce que je voulais dire en quelques minutes.

Tamara RACZINSKI

Cadre à la Direction de la formation professionnelle - Région Réunion

Merci Monsieur GILLES, merci à Mme RABILLOUD.

Est-ce qu'il y a des questions dans la salle sur cette expérience qui nous a été relatée ?

Véronique MALLET

Fédération réunionnaise du BTP

Madame Véronique MALLET de la Fédération réunionnaise du BTP.

Madame, tout à l'heure vous disiez que la composition des jurys avait évolué avec des professionnels. Alors j'aimerais savoir si la composition du jury est figée, ou si on peut y associer des professionnels, ce qui me paraîtrait très intéressant. Autrement, j'ai remarqué tout à l'heure que les PRC faisaient une évaluation (ou un suivi) pour ceux ou celles qui avaient le diplôme partiellement ou pas du tout.

Est-ce qu'il y a des évaluations sur ceux qui ont réussi ? Je parle des salariés qui sont dans les entreprises.

Qu'est-ce qui se passe pour eux ? Moi, c'est ça qui m'importe : pour ceux qui ont réussi et qui pourraient aussi motiver ceux qui sont dans un parcours individuel, qui pourraient les aider à les accompagner, car on a dit tout à l'heure que c'était très long. Il serait donc intéressant d'associer ceux qui ont réussi à ceux qui ont échoué ou partiellement échoué ou ceux qui s'inscrivent dans une démarche VAE.

- Est-ce qu'on associe bien que ce soit un parcours individuel ?
- Est-ce que l'on associe pour les salariés certains employés par rapport au diplôme obtenu ?

- Est-ce qu'il y a une qualification derrière ?
- Est-ce qu'il y a une revalorisation derrière ?
- Est-ce qu'il y a une évolution, une promotion. Tout à l'heure, Madame, vous disiez que c'était des motivations pour le salarié en démarche de VAE ;

Je pense que cela peut être très motivant de faire témoigner aussi ceux qui ont réussi dans la VAE et ceux qui ont été promus, qui ont une nouvelle qualification dans les entreprises.

Merci.

Michèle RABILLOUD

Responsable service VAE - DRASS

Par rapport à la première question sur les jurys, c'est vrai que le jury a évolué. Nous avons fait des recherches sur le bénévolat. Nous avons pris la composition telle qu'elle est imposée dans les textes mais au niveau de la commission de recevabilité, nous n'avons plus besoin de rester entre nous. C'est l'instruction de Limoges qui prend en compte maintenant cette partie de recevabilité qui était quelque chose de contraignant et qui n'était pas forcément objectif pour des cadres comme nous qui connaissons le social et le sanitaire. On essayait d'avoir un petit groupe mais cette fonction ne nous plaisait pas. C'est très bien que Limoges ait accepté de prendre ce volet.

En ce qui nous concerne, nous gardons le jury et l'entretien. « Entretien » sous-entend par collège de professionnels, de salariés. Sanitaire, même dans le social il nous arrive de prendre sur des diplômes comme Aide médico-psychologique qui est un diplôme un peu ambigu. Quant aux volets social et paramédical, nous arrivons à trouver des jurys qui acceptent maintenant de se déplacer et de passer parfois 4 jours à la suite pour entretenir un grand nombre de personnes ; puisqu'il ne faut pas oublier que c'est 20 minutes par individu, qu'il faut étudier le dossier, il n'y a pas de pause, et ils sont (il faut le dire)

très peu payés. Mais nous acceptons toutes les bonnes volontés. Et avec les années, je pense réellement qu'ils seront beaucoup plus matures pour exercer une évaluation de qualité. Au départ, c'est tâtonnant, c'est la 1^{ère} fois et après ils deviennent des certificateurs avec objectivité – on l'a vu avec les aides-soignants.

Tamara RACZINSKI

Cadre à la Direction de la formation professionnelle - Région Réunion

Pour répondre à la 2^{ème} partie de la question, je vais demander aux 5 bénéficiaires d'apporter leur témoignage... une autre question... ?

Françoise DAREL-SORG

Directrice du CEMEA

Je suis au CEMEA. Nous sommes habilités par la DDJS à faire de l'accompagnement. Je voudrais aussi faire bénéficier, ou parler ou échanger sur une petite expérience de jury par rapport à ce qui se disait tout à l'heure sur le point de la formation des jurys.

Je confirme qu'il est nécessaire que les accompagnateurs soient formés. Le travail des accompagnateurs consiste à aider la personne à expliciter son expérience. Beaucoup de ministères ont fait le choix du dossier écrit, de l'expérience décrite, et explicitée, et c'est vrai que ce n'est pas évident d'écrire seul. A priori, le travail du jury va consister à regarder cette expérience décrite et à aller chercher les compétences que le candidat aura mis en œuvre, tout au long de son expérience. Il s'agit bien de la VAE et non pas d'une VAP ou d'une validation des savoirs.

Le gros travail du jury va consister à aller repérer les moments clés, les étapes significatives dans ce qui est écrit, dans ce qui est explicité pour pouvoir avec le référentiel métier, le référentiel professionnel dire ce sont ces compétences que la personne a mises en œuvre. L'accompagnateur, son travail c'est de faire expliciter et le travail du jury c'est celui là.

Sur quelques diplômes aujourd'hui délivrés, c'est vrai que nous avons un petit peu ces soucis là. La formation du jury est très importante.

L'autre point sur lequel je voulais intervenir, c'est jusqu'où va l'accompagnement ? Théoriquement, lorsqu'une personne part du PRC, elle est à même d'identifier les expériences significatives avec cet accueil, avec cette orientation et d'écrire ou de décrire de manière explicite son expérience par un accompagnement. Quand on est sur 70 heures ou 120 heures, est-ce que nous sommes encore dans l'accompagnement à la VAE ou alors ne sommes nous pas sur autre chose ? C'est ce que je voudrais nous renvoyer ici. Merci.

Tamara RACZINSKI

Cadre à la Direction de la formation professionnelle - Région Réunion

Je vous remercie pour votre intervention.

Comme je vous le disais pour répondre à la 2^{ème} partie de la question de Véronique MALLET, nous avons demandé aux bénéficiaires ayant obtenu la certification VAE, de nous enrichir des réflexions que nous menons habituellement entre professionnels. Nous allons pouvoir avoir leur témoignage sur leurs difficultés et de toutes les réussites que ça a pu occasionner.

Nous allons commencer cette revue d'expériences par le témoignage de Monsieur Clotaire AGATHE qui est issu du monde de l'agriculture et qui a entamé un parcours de validation d'un BTS Agricole. Il va nous parler à la fois de ses difficultés, du chemin parcouru et surtout aujourd'hui de ce qu'il a pu gagner avec cette expérience, aussi bien sur le plan professionnel que sur le plan humain. Merci.

Clotaire AGATHE

Responsable Machiniste - Chambre d'Agriculture - diplômée du BTSA

Bonjour. Je suis technicien machiniste à la Chambre d'agriculture depuis

1997. Avant, j'étais moniteur technique au 4^{ème} RSMA de La Réunion en tant que moniteur mécanique automobile.

J'ai fait le choix de valider un BTS en Génie des équipements agricoles, ça suit un peu mon parcours initial scolaire, puisque j'avais un BTA machiniste agricole et un niveau BTS machiniste agricole. J'ai choisi de faire une VAE pour une reconnaissance personnelle de ce que je faisais tous les jours depuis 12 ans. Ensuite, c'est pour avoir une possibilité d'avancement de carrière au niveau de mon entreprise. Pour faire valider cet examen, ça a été particulier puisque mon centre d'examen se trouvait à Rouen et pour valider mon diplôme, j'ai dû quitter La Réunion afin de me présenter à Montargis (ça a eu un coût assez important). Entre le délai où j'ai été convoqué et le moment où j'allais passer mon oral, j'avais que 15 jours. Je n'ai pas pu avoir droit à la continuité territoriale au niveau de la Région Réunion, j'ai dû me faire rembourser – bon à la vue de ce qui se passe au jour d'aujourd'hui je ne sais pas si je vais me faire rembourser dans l'immédiat -. Mais bon passons pour ça.

Donc, comment ça s'est passé ?

J'avais devant moi 12 personnes, moitié jury professeurs et professionnels. Ça a duré entre 40 et 45 minutes.

Pour arriver à là, ça m'a pris quand même plus d'un an à an et demi entre le moment où j'ai pris le dossier à la DAF et déposé le dossier. Pour le remplir j'ai dû me faire accompagner pour compléter le livret 2 par CONJUGAISON parce que tout seul –on arrive avec un dossier, le mien faisait plus de 120 pages, ce n'était pas facile – car c'est vrai qu'on ne se rend pas compte que 12 ans de carrière professionnelle qu'il s'agit de remettre à plat, de la traduire, de retracer tout ce que l'on a fait, ce n'est pas évident car c'est un gros travail de mémoire à faire.

CONJUGAISON m'a permis d'arriver à un résultat positif. J'ai eu une validation totale en juillet 2007.

Tamara RACZINSKI

Cadre à la Direction de la formation professionnelle - Région Réunion

Merci, on va passer la parole à Madame Daisy TABERE qui elle a obtenu un BAC PRO commerce. Elle va nous raconter son expérience.

Daisy TABERE

Commerciale - Diplômée du Bac pro commerce

Bonjour. J'étais responsable d'une petite structure en qualité de vendeuse responsable et à la suite d'un licenciement économique, j'ai changé de poste toujours dans le secteur commercial. Donc, aujourd'hui ça fait 23 ans que je travaille dans ce domaine. J'ai décidé de faire valoriser mon expérience par le biais de la VAE. Je me suis dit qu'il faut évoluer, il faut avancer dans la vie, il ne faut pas rester dans son petit cocon.

J'ai bénéficié de l'accompagnement VAE par Mme DUBOST de CONJUGAISON, qui était très bien, très accueillante, très diplomate, très compétente. Elle met les gens à l'aise, c'est bien. Mais aussi toute l'équipe du FONGECIF, de l'Education nationale, où j'ai récupéré les livrets 1 et 2. Et grâce à cette VAE, j'ai pu vraiment avoir une continuité de mon parcours et être revalorisée, motivée. C'est grâce à cette VAE que j'ai pu continuer à avancer parce que le Livret 2 comme le disait Monsieur AGATHE, c'est assez difficile car ça fait longtemps qu'on a quitté l'école.

La VAE nous a motivé et je tiens à remercier toute l'équipe et ainsi que le CARIF qui m'a invitée aujourd'hui à ce séminaire. Merci à vous.

Tamara RACZINSKI

Cadre à la Direction de la formation professionnelle - Région Réunion

Merci à vous. On va changer à la fois de secteur d'activité et de certification avec le témoignage de Monsieur RAKOTOARIMANANA qui a validé un titre de mécanicien automobile

du ministère de l'emploi.

Patrick RAKOTOARIMANANA

*Mécanicien chez Renault
- Obtention du Titre
professionnel « mécanique
Automobile »*

Bonjour à tous. Je suis d'origine Malgache. Je vais vous raconter mon parcours professionnel. Ca fait 10 ans que je travaille dans une grande entreprise, à La Réunion.

Quand j'ai commencé, je n'étais pas diplômé. J'ai appris la mécanique sur le terrain avec les formations internes.

Quand j'ai appris par un collègue en 2005 qu'il existait une possibilité de valider son expérience professionnelle, j'ai sauté sur l'occasion et j'ai commencé ma démarche. J'ai eu pas mal de difficultés, il fallait se renseigner de partout : le CIO, l'AFPAR, il y avait pas mal de bureaux. C'était une démarche individuelle.

Pour moi, la VAE, ça m'a permis d'évoluer dans ma situation professionnelle. Je suis fier de moi, d'avoir le titre professionnel. C'est comme un passeport, toutes les portes sont ouvertes pour moi, je n'ai plus de frontières. Cependant, je tenais à dire que l'existence de ce dispositif n'est pas connu dans les entreprises. Il fallait chercher seul, se renseigner tout seul.

Tamara RACZINSKI

*Cadre à la Direction de la
formation professionnelle -
Région Réunion*

Je vous remercie pour votre intervention. Je vais laisser la parole à Monsieur KOE qui a obtenu un CAP en cuisine.

Stéphane KOE

*Cuisinier à la clinique de Ste
Clotilde - Diplômé du CAP
cuisine*

Bonjour. J'ai obtenu un CAP cuisine par la VAE en 2006. Avant, j'étais aide cuisinier et je faisais la plonge. Je remplaçais parfois le cuisinier ou le serveur, sans avoir de poste fixe. Un

jour je suis allé voir mon responsable pour avoir un CDI, il m'a dit que ce n'était pas possible car je n'avais pas de diplôme. C'est à ce moment que j'ai souhaité obtenir le CAP Cuisine. Mon responsable m'a orienté vers le FONGECIF et c'est là que j'ai entendu parlé de la VAE ; J'ai commencé les démarches.

Je suis fier d'avoir obtenu mon diplôme. J'ai obtenu un poste, j'ai même eu une augmentation. Je pense que la VAE doit être mieux connue dans les entreprises afin que les personnes soient mieux informées.

Tamara RACZINSKI

*Cadre à la Direction de la
formation professionnelle -
Région Réunion*

Merci beaucoup.

On va terminer par l'intervention de Monsieur Franck GALLON qui a validé un diplôme supérieur de gestion.

Franck GALLON

*DG de DHL - Diplômé supérieur
de responsable de gestion*

Bonjour. J'ai validé ce diplôme il y a à peu près 2 ans pour deux raisons.

La 1^{ère} raison, c'est certifier et valider mon parcours professionnel et valoriser mon CV.

La 2^{ème} raison, poursuivre la suite par un MBI ou autre ce qui devrait se faire en 2008.

Le parcours est assez long pour la VAE. La 1^{ère} chose c'est de savoir où l'on veut aller, quels sont les objectifs que l'on a choisis et de se faire accompagner. En effet, je pense que la 1^{ère} chose c'est de pouvoir définir ses compétences, définir ce que l'on a fait dans sa vie professionnelle et pouvoir la mettre en phase avec un diplôme quel qu'il soit.

Plusieurs personnes l'ont dit : nous avons été accompagnés tout un chacun, en grande partie par CONJUGAISON. Le travail qui a été fait, pour moi, a été excellent et extrêmement important dans la définition des compétences, mais aussi pour définir le diplôme, vers quel type de diplôme je devais

m'orienter. Suite à cette évaluation de compétences, je suis passé au CNAM où j'ai décidé de passer le diplôme responsable supérieur en gestion qui est un diplôme de niveau maîtrise. C'est un dossier que j'ai monté sur environ 1 an et demi à 2 ans. C'est assez long, c'est fastidieux, il faut être motivé, c'est un peu l'expérience de tout un chacun. Il faut avoir une motivation importante. La VAE n'est pas facile mais une fois que le dossier est monté, la VAE vient de fait puisqu'on définit pendant cette période les différentes compétences qu'on a eu au cours de sa carrière professionnelle. Pour anecdote, la VAE je l'ai faite par téléphone. Mon dossier était très bien monté. J'ai eu de la chance d'avoir été accompagné tant au niveau du CNAM qu'au niveau de CONJUGAISON de façon excellente : un jury téléphonique alors que j'étais sur Dubaï. Comme quoi tout peut se faire au niveau de la VAE.

J'ai eu le diplôme en 2006. Mon objectif depuis 4/5 mois c'est de chercher un poste surtout à l'étranger en tant que directeur de société, sur d'autres secteurs d'activité. La VAE et le fait d'avoir un diplôme reconnu niveau bac+4, m'aide dans cette recherche. J'ai d'autres projets pour 2008-2009, c'est en fonction du temps que je pourrais y consacrer.

Tamara RACZINSKI

*Cadre à la Direction de la
formation professionnelle -
Région Réunion*

Compte tenu du retard que nous avons pris dans le déroulé de cette matinée, j'aimerais savoir s'il y a des questions sur le parcours des personnes et garder les interventions autres pour la fin de la matinée.

Question : Je voudrais simplement savoir, combien ça a coûté pour chacun d'entre vous, sans rentrer dans les détails. Les demandeurs d'emploi ont eu une prise en charge ASSEDIC. Mais les autres, comment vous êtes vous débrouillés ?

Merci.

Clotaire AGATHE

*Responsable Machiniste
- Chambre d'Agriculture -
diplômée du BTSA*

Ma VAE m'a coûté plus de 2000 €. Les frais correspondaient au billet d'avion, à l'accompagnement et à l'hébergement sur Paris.

Franck GALLON

*DG de DHL - Diplômé supérieur
de responsable de gestion*

La 1^{ère} partie a été prise en charge par le FONGECIF ; c'est de l'ordre de 500 à 1000 €.

La 2^{ème} partie, le cursus formation peut être intégré dans la partie formation OPCA ou autre.

Le coût peut être pris en charge pour une partie par l'entreprise. Mais le problème -je veux revenir à l'intervention de Monsieur- c'est que dans les entreprises, il y a un manque d'information énorme sur la VAE. Je suis en train de travailler au niveau de ma société avec les DP et les employeurs pour valoriser certains acquis et essayer de travailler sur des projets professionnels, notamment lors des entretiens individuels qui sont maintenant obligatoires pour l'ensemble des salariés. Je pense qu'il est important de valoriser la VAE ou tout type de formation lors de cet entretien individualisé, mais surtout la VAE. Aussi, il est nécessaire de travailler sur un projet avec le salarié. Il y a vraiment un manque d'information au niveau des entreprises.

Daisy TABERE

*Commerciale - Diplômée du Bac
pro commerce*

Je pense que tout employeur doit informer ses salariés. Le dispositif est mal connu. Pour ma part, je n'ai rien payé. Je suis passée par le Fongécif. Ça a coûté environ 1000 €.

Patrick RAKOTOARIMANANA

*Mécanicien chez Renault
- Obtention du Titre
professionnel « mécanique*

Automobile »

Je n'ai rien payé. Tout a été pris en charge par le Fongécif.

Stéphane KOE

*Cuisinier à la clinique de Ste
Clotilde - Diplômé du CAP
cuisine*

Je n'ai rien payé, tout a été pris en charge par le Fongécif mais j'ai donné beaucoup de mon temps. Je pense que l'accompagnateur n'a pas le droit de nous dire ce que l'on doit écrire dans notre dossier, mais mieux vaut avoir un accompagnateur.

Tamara RACZINSKI

*Cadre à la Direction de la
formation professionnelle -
Région Réunion*

Est-ce qu'il y a d'autres questions ?

Harry PAYET

Directeur général de l'ARGFP

Oui, puisque l'on est sur les prises en charge, je voulais apporter quelques précisions, notamment pour les salariés qui relèvent du Fongécif, les salariés du secteur privé.

Ces personnes ont été accompagnées par le dispositif du Fongécif. Elles ont bénéficié de l'accompagnement. Il faut rappeler que le salarié a 2 possibilités :

> Soit, **sur son temps de travail.**

Il peut alors bénéficier d'un congé de formation par la VAE. S'il choisit cette voie cela veut dire qu'il obtient une autorisation d'absence de l'employeur pour suivre les sessions de préparation. Dans ce cas là, le Fongécif est tenu de rembourser à l'employeur le salaire du candidat et demande à l'employeur de libérer le salarié.

> La 2^{ème} possibilité, c'est de le faire **hors temps de travail** car le salarié peut aussi dans le cadre d'une démarche personnelle, ne pas informer son employeur de sa démarche pour des raisons qui lui sont propres. Il bénéficiera toujours de l'aide du Fongécif mais il pourra faire cet accompagnement hors temps de travail ; c'est-à-dire durant ces congés. Il devra négocier avec les organismes

d'accompagnement des modalités qui lui permettront de faire la VAE hors temps de travail.

Il faut savoir que ça a un coût. Ce coût équivaut à la prestation que le Fongécif verse à l'organisme d'accompagnement qui est de 1 200 € pour les 24 heures d'accompagnement maximum. Au delà de ça, le Fongécif prend également en charge les frais de validation du service valideur parce que certains services valideurs demandent un coût d'inscription à la validation. Ces frais sont également pris en charge. Je précise aussi que la VAE est une démarche individuelle. C'est un droit individuel qui peut être enclenché par le salarié mais c'est aussi une possibilité pour l'employeur d'enclencher une démarche VAE. C'est le thème de la 2^{ème} partie de la matinée : la VAE à l'initiative de l'employeur. Dans ce cas là, c'est à l'employeur de prendre en charge les frais liés à la préparation de la VAE, dans le cadre de son plan de formation, à travers notamment le financement des OPCA ou des entreprises.

> La 3^{ème} possibilité : **dans le cadre du DIF**, le salarié peut mettre à profit son droit pour préparer sa démarche VAE. Souvent, il y a des combinaisons. Moi, je connais des salariés qui ont été accompagnés par le Fongécif, et pour qui il y avait des dépenses complémentaires qui allaient au-delà de notre prise en charge. Ils ont actionné leur DIF et ils ont pu, avec la combinaison des moyens, aller jusqu'au bout de leur prise en charge.

Tamara RACZINSKI

*Cadre à la Direction de la
formation professionnelle -
Région Réunion*

Merci.

Didier BILLAUD

ANPE

Didier BILLAUD, je représente Monsieur MINATCHY, le DDANPE à La Réunion. Je souhaite répondre à la question de Madame sur le financement des aides des

demandeurs d'emploi. Il faut savoir que jusqu'à présent, l'accompagnement VAE vers les titres professionnels du Ministère de l'emploi, était gratuit. L'aide concernant l'ASSEDIC est effective que depuis le début de l'année et nous avons bon espoir pour les autres catégories de demandeurs d'emploi, avec l'appel d'offres de la Région Réunion pour l'accompagnement dès cette année.

Tamara RACZINSKI

Cadre à la Direction de la formation professionnelle - Région Réunion

D'autres questions ?

Caroline DEMAREST

Accompagnatrice VAE – CONJUGAISON

Caroline DEMAREST, société CONJUGAISON. Bonjour à tous. Je suis accompagnatrice à la VAE et dans ce cadre là, je voudrais rebondir sur certaines remarques faites par les candidats.

Notamment en ce qui concerne un éventuel besoin d'information complémentaire auprès des entreprises. Il est vrai que dans ma pratique d'accompagnement j'ai rencontré déjà un certain nombre de salariés et pour beaucoup d'entre eux cette remarque est revenue. Il est important de toucher des entreprises dans un but de diffuser les informations et ce pour plusieurs raisons.

- Pour les éclairer sur ce que c'est la VAE et les modalités de mise en oeuvre de ce dispositif,
- Pour les aider à résoudre les problèmes de financement de ces actions (je laisserais Mme PERICHON et Mr BRUN en parler de manière plus claire que moi tout à l'heure) et aussi pour éviter certaines maladresses en matière de GRH.

J'ai été confrontée à plusieurs reprises, à des salariés qui avaient fait des demandes de congé VAE auprès de leurs employeurs : demande acceptée et pourtant ces 24 heures devaient être récupérées

par le salarié.

Donc là, on est dans une problématique d'application du droit au congé de la VAE dont les salariés ne sont pas informés et que peut être les employeurs maîtrisent mal.

Je voulais simplement attirer l'attention de chacun d'entre vous là-dessus. C'est vrai qu'il y a besoin d'informer à la fois sur ce qu'est la VAE, sur les moyens de la mettre en oeuvre, son financement et aussi les manières de rester dans le cadre légal de l'application des droits que ça engendre pour le salarié.

Tamara RACZINSKI

Cadre à la Direction de la formation professionnelle - Région Réunion

Je prends une dernière intervention avec Monsieur CATICHE.

Alain CATICHE

Conseiller formation professionnel Education Nationale

Oui, juste pour rappeler que au niveau de l'Educ Nat, c'est gratuit. Je voulais savoir au niveau du Fongécif, le pourcentage des gens qui passent par un CIF et ceux qui le font directement car nous aussi dans notre dispositif d'accompagnement nous rencontrons beaucoup de candidats qui ne souhaitent pas informer leur entreprise. Il serait intéressant d'avoir ces chiffres, pour savoir quelle est la politique de l'entreprise pour développer la VAE à leur niveau – et pourquoi, il y a encore beaucoup de personnes qui ne souhaitent pas passer par le CIF ; Et dernière précision, pour donner la possibilité aux personnes de venir plus nombreux, l'Education nationale ouvre la recevabilité de ses diplômes sur d'autres secteurs. Dans l'Ouest, le grand sud, St Joseph et une permanence dans l'Est. Donc on sera présent un peu partout dans l'Ile.

Jean-François APAYA

Directeur de la Formation Professionnelle – Région Réunion

Merci Monsieur CATICHE.

Harry PAYET

Directeur général de l'ARGFP

Je voudrais répondre rapidement. Effectivement, le salarié n'utilise pas son Droit au congé individuel au titre de la VAE, à ne pas confondre avec le CIF qui est le Congé Individuel de Formation ; un autre droit des salariés. Le Congé pour préparation de VAE est utilisé lorsque que le salarié souhaite engager une démarche personnelle et par contre, il informe souvent après, surtout lors de réussite pour savoir comment valoriser le diplôme dans l'entreprise.

Jean-François APAYA

Directeur de la Formation Professionnelle – Région Réunion

Je vois que la transition est faite pour la Table Ronde N°2 car on commence à aborder la VAE et les entreprises. C'est l'objet même de la 2^{ème} Table ronde. Je laisse la parole à Marie-Françoise BUZENOT.

Tables rondes

THEME 2

« La VAE dans les entreprises : un atout collectif ? Comment les acteurs prennent-ils en compte les problématiques collectives dans l'organisation des procédures de VAE ? »



Marie-Françoise BUZENOT

*Chargée de mission VAE
Carif-Oref*

Marie-Françoise BUZENOT, chargée de mission au Carif-Oref.

Si je reprends l'expression de Mme la Vice-Présidente de la Formation Professionnelle, « chemin faisant », la VAE aujourd'hui s'intègre petit à petit comme outil de gestion des ressources humaines. C'est la raison pour laquelle nous avons cette table ronde, intitulée : « La VAE dans les entreprises = un atout collectif ? Comment les acteurs prennent-ils en compte les problématiques collectives dans l'organisation des procédures VAE ? »

Ce qui est intéressant à ce moment précis, ce sont les témoignages de 2 entreprises qui ont démarré la mise en place de ce dispositif au sein de leur structure. Nous avons donc Madame Nicole PERICHON BARRANCOS, Directrice des ressources humaines

du Groupe Bernard Hayot. Ce groupe exerce dans le secteur agro-alimentaire et emploie environ 600 salariés à La Réunion.

Par ailleurs, nous avons une association de crèches qui régit 6 crèches, représentée par son Directeur général Monsieur BRUN et qui emploie une centaine de salariés.

Nous allons écouter le témoignage de ces deux acteurs qui vont nous faire part de leur expérience dans la mise en place du plan de formation VAE. Plan de formation qui se fait en articulation avec l'objectif global de l'entreprise.

Honneur aux Dames, je laisse la parole à Madame Nicole PERICHON BARRANCOS.

Nicole PERICHON BARRANCOS

*Directrice des Ressources
Humaines du groupe Carrefour*

Bonjour, je suis Nicole PERICHON BARRANCOS, j'ai en charge les ressources humaines des 2 magasins Carrefour, hyper SOREDECO et hyperBAM. Ce qui représente 600 salariés.

Je suis arrivée sur l'île il y a 2 ans à peu près. Notre démarche de VAE a été basée sur le constat social qui est le suivant : un contexte de la grande distribution qui est (comme chacun le sait) relativement compliqué, assez difficile en terme de chronophagie des emplois et de demande d'investissement, et 2 magasins qui sont à l'opposé.

Un magasin Carrefour Sainte Suzanne où nous avons des gens qui ont à peu près 4 ans d'ancienneté, un niveau académique -notamment chez les encadrants- d'un niveau bac+4 et 5. De l'autre côté, un magasin plus ancien qui va sur ses 20 ans et qui lui, est composé à l'inverse et en particulier au niveau de l'encadrement d'une

population aussi compétente voire davantage encore mais dont la compétence s'est faite au travers d'un parcours expérimental donc sans connaissance académique, sans titre, sans diplôme.

Par ailleurs, il y a un constat évident : de plus en plus, les entreprises embauchent y compris sur des métiers moins qualifiés, en exigeant un certain niveau de diplôme. On sait très bien qu'aujourd'hui vouloir intégrer une entreprise sans le BAC, c'est particulièrement difficile. Donc, il y a vraiment une présence du diplôme, du titre qui est de plus en plus prégnante.

Enfin, en ce qui nous concerne nous avons une difficulté à donner la possibilité aux salariés de se projeter dans l'avenir. En effet, nous n'appartenons pas aux grandes enseignes métropolitaines puisque nous sommes franchisés, nous avons quand même des difficultés à construire des plans de carrière, ou des parcours métiers dans le temps. A cet égard, on s'est intéressé de près à la VAE. C'est vrai, j'atteste tout à fait que la VAE n'est pas suffisamment connue. Je suis ancienne dans ce métier et je connais ce dispositif depuis la métropole et beaucoup de jeunes DRH ne connaissent absolument pas ce dispositif ou ne le voit que comme un dispositif purement individuel. On a commencé à s'intéresser à ce dispositif dans la mesure où il pouvait justement permettre à nos salariés expérimentés mais qui n'étaient pas diplômés de rattraper le retard et de ne pas avoir le sentiment diffus mais bien présent de ne pas être suffisamment reconnu ou valorisé au travers de leur parcours et notamment dans leur entreprise. On s'est très vite rendu compte que, malheureusement, il y avait un taux d'échec très important et que singulièrement les gens dans notre structure qui entamaient des démarches n'avaient pour l'essentiel jamais mené au bout pour des raisons évidentes de chronophage. Quand vous avez une personne qui a un métier extrêmement prenant et

par ailleurs une vie personnelle, c'est parfois très difficile de devoir un plus faire de la VAE.

Donc, notre idée a été de faire de la VAE collective et monter un groupe pilote de façon à ce qu'il puisse derrière présenter une façade la plus sécurisée, la plus séduisante pour une population qui allait s'élargir au fil des années.

Nous avons identifié un groupe de personnes : des chefs de département, tous ceux qui avaient un niveau CAP-BEP et qui étaient arrivés à un niveau de cadre supérieur avec une expérience particulièrement construite. Nous avons décidé de les accompagner sur un diplôme unique afin de faciliter et de sécuriser le dispositif sur la 1^{ère} année. Nous avons choisi 6 personnes et un diplôme qui est le BTS Management.

Bien entendu, cela ne pouvait se faire qu'au travers d'un accompagnement et cet accompagnement devait être « assis » sur un dispositif collectif où l'entreprise joue un rôle.

L'accompagnement a été fait par Conjugaison. Environ 25 heures autour d'ateliers collectifs et d'entretiens individuels. Avec les effets conjugués de l'accompagnement au niveau individuel et l'effet de la cohésion de groupe.

C'est-à-dire que lorsque nous avons des gens qui perdaient pied, un peu de motivation, les autres étaient là pour les soutenir.

Nous, en tant que RH ou en tant qu'entreprise, on a eu un rôle de support. A la fois de support sur le plan matériel car on a amené pas mal de documents (des organigrammes, des plans de formation, des éléments relatifs à la présentation de l'entreprise) qui pouvaient aider les « VAEistes », comme on les appelle. Mais également un support moral car nous étions dans une relation gagnant-gagnant.

L'idée a été de dire que l'entreprise supporte le groupe qui s'est engagé dans cette démarche de VAE et que par ailleurs ces gens vont représenter

l'entreprise lorsqu'ils vont aller à la validation.

L'écueil dans tout cela, c'était le risque de l'échec. Car quand vous êtes mis en avant et lorsque vous n'êtes pas très sûr d'être valorisé parce que vous n'avez pas les diplômes reconnus notamment chez les cadres, il y a un risque majeur. Nous, nous l'avons contourné en choisissant ce diplôme de BTS qui était un diplôme suffisamment attractif. Tout le monde connaît les diplômes de l'Education nationale donc avec une visibilité claire mais en même temps on est resté modeste : « un pas pour redonner confiance et un pas vers autre chose ».

Pour nous, la VAE est vraiment un dispositif qui s'insère dans la politique de relation sociale et non pas un outil qui est tombé du ciel et qui aurait une existence unique et dissocié du reste de nos dispositifs.

Ce groupe a passé sa validation l'année dernière. Tout s'est déroulé sur un an. Bien entendu, à l'époque tout se déroulait sur le temps de travail cette année aussi d'ailleurs avec des financements différents. Nous avons financé l'accompagnement sur le plan de formation. Le groupe a obtenu une validation totale, réussite collective a bien des égards et aussi une réussite humaine.

J'ai des chefs de départements qui nous ont expliqué, par exemple, que vis-à-vis de leurs enfants, il y avait eu un changement drastique car ils ont des enfants qui font des études et d'un seul coup « Papa qui avait un CAP Boulanger pouvait dire ben voilà, j'ai un bac+2 ». A cet égard évidemment, mais également au niveau de la cohésion de groupe, au niveau de la lisibilité, je vais y revenir sur la présentation de la 2^{ème} année. Et puis enfin, d'une manière plus intéressante, au niveau du positionnement de ces gens qui aujourd'hui ont envie d'aller beaucoup plus loin.

Donc, je dirais que la VAE a joué un rôle pour renouer des liens pour ces personnes qui avaient quitté l'enseignement d'une façon un peu

négative à bien des égards et qui n'avaient pas forcément envie de reprendre l'école. Cela leur a permis de se rendre compte qu'il est tout à fait possible de recommencer. Aujourd'hui, ces gens sont insérés dans des dispositifs complémentaires que nous mettons en œuvre à Carrefour et qui sont dans des périodes de professionnalisation qui amènent des gens sur des diplômes du types bac+3 à bac+5.

Comment nous avons pris le relais cette année ?

D'abord, ce groupe ayant été particulièrement positif, nous avons eu des demandes conjuguées sur les deux sites. Et là, non plus seulement des gens cadres ou chefs de département, mais également des hôtesse de caisse, des ELS, bref des gens qui étaient de tous niveaux, de tous passés académiques et qui souhaitaient eux aussi s'engager dans ce dispositif.

Notre choix a été d'emmener 2 groupes de 12 personnes. A ce jour, on a à peu près 24 à 25 personnes engagées. Bien entendu, on le refera les années suivantes. Je souligne bien la volonté de donner une dimension pluriannuelle à ce genre de dispositif.

On est donc parti sur le volontariat, en demandant aux personnes de nous faire une lettre de motivation afin de voir quel était leur projet. On leur a souligné au travers d'entretiens, en associant les partenaires sociaux, le fait que l'entreprise allait s'engager à leurs côtés, qu'ils n'étaient pas seuls, que ce n'était pas une démarche isolée. **On a beaucoup parlé de démarche individuelle mais la VAE, à bien des égards, est une démarche collective où l'entreprise gagne très largement autant que le salarié.**

On leur a demandé de matérialiser cet engagement en acceptant de déstocker leurs heures d'accompagnement sur le DIF.

Et là, j'en viens sur la partie financement. J'ai dit tout à l'heure que nous avons financé l'accompagnement sur le plan de

formation sur la 1^{ère} année mais nous avons un plan de formation toujours extrêmement excédentaire et il a fallu trouver d'autres sources de financement. C'est possible, nous avons eu cette année un accord pour que notre accompagnement bien que collectif, puisse être financé sur les fonds du Fongécif. On a financé toute la partie coût pédagogique de l'accompagnement qui a été réalisé par Conjugaison sur le Fongécif ce qui n'a pas pénalisé notre plan de formation.

Donc, parfois en RH, il faut être un peu imaginatif, même si on veut nous faire rentrer dans des cases parce qu'il y a le dispositif « x » financé par « y » et un autre dispositif financé autrement. Il ne faut pas hésiter à avoir une démarche complètement transversale et ça fonctionne bien.

Donc, aujourd'hui 25 personnes engagées, passent leur VAE de tous types, essentiellement des diplômés Education nationale : BAC Pro commerce, services, MUC. Ceux sont des diplômés Bac et Bac+2, sachant que là encore nous avons eu des demandes que nous n'avons pu accueillir en VAE. Il est évident que la VAE ne répond pas à toutes les demandes comme par exemple sur les parcours de nos hôtesse de caisse. Il est impossible de trouver un diplôme quel qu'il soit -même sur les titres professionnels- qui vienne s'asseoir sur les compétences métiers de nos hôtesse de caisse, pour des raisons que j'ignore. C'est peut être une des failles de ce dispositif.

Donc aujourd'hui, l'accompagnement se déroule toujours avec des ateliers collectifs, des entretiens individuels, toujours avec une aide singulière de l'entreprise à la fois sur le plan matériel et sur le plan moral, comme je vous le disais tout à l'heure.

On y a ajouté une dimension essentielle, dans le cadre du plan de formation, à savoir 2 journées de préparation à la prise de parole en public. Nos candidats et notamment les non cadres sont paniqués à l'idée de devoir passer devant un jury. Singulièrement, lorsqu'on dit

qu'il va y avoir des professeurs de l'enseignement général quand ils viennent de CAP ou de BEP, qu'ils sont fâchés avec l'orthographe, qu'ils ont énormément de facilités à parler de leur métier qu'ils connaissent tellement bien, mais tellement de mal à parler d'eux, ils sont paniqués et perdent leurs moyens.

Nous, on a fait le choix de s'adresser à Sham's Théâtre qui a l'avantage de rendre ludique la prise de parole en public et ça fonctionne très bien. Cela vient sécuriser le dispositif et apporte de la légèreté à quelque chose qui est autrement cérébral.

Pour terminer, notre dispositif de VAE, on ne le conçoit pas comme un outil qui serait dissocié de notre politique RH. Pour nous, DIF, Plan de formation, VAE, période de professionnalisation sont des outils au service d'une stratégie des ressources humaines qui, elle, part d'un constat et va vers un objectif.

Les gens qui ont abandonné l'école il y a longtemps, il est très difficile voire illusoire de penser qu'on pourra les remettre, par exemple, dans un dispositif de période de professionnalisation visant à les amener au bac+3/+5 parce qu'ils ont un tas de craintes, des choses non dites qui rendent difficile de les remettre dans la formation classique. La VAE, elle, vient reconnaître des compétences et c'est à la fois beaucoup et beaucoup plus simple que ça n'y paraît. Ça permet à des gens d'ouvrir de nouvelles perspectives dans l'entreprise et aller jusqu'à d'autres niveaux de diplômes ou d'autres niveaux de compétences et aussi d'améliorer l'employabilité vers l'externe. On sait bien que beaucoup de gens, surtout chez les non qualifiés, vont rester en place dans leur entreprise, comme les nôtres relativement importantes et qui ont des grilles salariales intéressantes. Si on a pas de diplômes, c'est extrêmement difficile de sortir de son emploi pour aller faire autre chose.

Donc moi, je ne peux qu'encourager les entreprises à faire de la

VAE collective accompagnée, ça marche vraiment dès lors qu'on ne le prend pas comme un outil qui aurait une fin en soi.

Marie-Françoise BUZENOT

*Chargée de mission VAE
Carif-Oref*

En vous remerciant de cette intervention remarquable et remarquable.

Je vais enchaîner avec Monsieur BRUN qui a donc 6 crèches à son actif pour 100 salariés.

Philippe BRUN

*Directeur Général de
l'Association Babyland*

Je me présente, Monsieur Philippe BRUN Directeur Général de l'association Babyland de Saint Denis. Babyland est une association qui regroupe 9 associations dont 6 structures, dont : 4 à saint Denis, 1 à la Montagne, 1 à Saint Leu.

Notre expérience remonte à avril 2003. Nous sommes une entreprise pilote en droit collectif.

Nous avons fait une réunion avec l'ensemble du personnel. Il y a eu une volonté bien sûr de ma part mais surtout du personnel et nous sommes partis sur un engagement conjoint.

Nous avons commencé nos réunions avec Conjugaison, le samedi, hors temps de travail.

Nous avions à l'époque 68 salariés, et pratiquement un tiers du personnel était intéressé par la VAE. Sachant que dans notre métier, la PMI nous impose 50% du personnel qualifié, je voulais que l'ensemble du personnel soit qualifié donc 18 salariés se sont présentés à la VAE. Je tiens à dire qu'il y a eu un effort de l'ensemble du personnel, que ce soit au niveau des CAP Petite enfance mais aussi des directrices ou du reste du personnel. Il y a eu un intérêt global et cela a facilité pas mal de moyens.

Nous avons commencé cette expérience de juillet 2003 jusqu'à

l'examen en octobre 2004. Il y a eu 24 heures d'accompagnement par salarié, sous forme de modules, de réunions individuelles et collectives. Ce fut une expérience intéressante pour l'ensemble du personnel : revalorisation à titre personnel, par rapport au diplôme, mais aussi salariale.

L'accompagnement de Conjugaison a été une expérience formidable.

Le fait de faire de la VAE collective est très intéressant pour l'entreprise. On a pu s'organiser sur la souplesse des horaires car nos structures sont ouvertes de 7h00 à 17h30. J'ai par ailleurs fait rajouter un module de formation en biologie pour les CAP Petite Enfance.

Sur 18 salariés, nous avons eu 100% de réussite. 2 salariés se sont présentés, par la suite, pour le diplôme d'auxiliaire de puériculture.

Marie-Françoise BUZENOT

*Chargée de mission VAE
Carif-Oref*

Questions ?

Charles HENRI-GERARD

*Responsable d'un des OPCA
du BTP*

Je suis émerveillé par ce que j'ai entendu, tout en précisant que nous sommes en présence de 2 situations différentes, distinctes et pas toujours représentatives de la majorité du terrain.

En ce qui concerne Carrefour, Madame, la force de votre démarche c'est que l'entreprise est engagée dans une démarche de GPEC et que dans une démarche de VAE collective, la VAE est un moyen, un outil, d'où cette notion de « gagnant-gagnant ». Quand à la crèche, vous êtes plus dans un contexte de répondre à une obligation législative.

Philippe BRUN

*Directeur Général de
l'Association Babyland*

On était dans la moyenne mais c'était un peu pour favoriser l'ensemble du personnel à accéder à un diplôme. A ce jour l'ensemble du personnel est diplômé.

Charles HENRI-GERARD

*Responsable d'un des OPCA
du BTP*

Oui, en fait je voulais dire qu'à ce jour les entreprises ne sont pas de la taille de Carrefour qui dispose et bénéficie d'une organisation qui permet le suivi et la gestion de ce genre de démarche, et d'une nécessité de formation de son personnel.

Tout ça pour dire, et je rejoins ce qui a été dit tout à l'heure, à savoir le manque d'information sur la VAE dans les entreprises. Mais j'ai envie d'atténuer cette remarque en précisant que ce manque d'information est peut être dû au fait que les démarches dont on parle depuis ce matin et notamment la VAE, mais également le DIF ou le CIF sont des démarches individuelles. Donc en tout cas, lorsqu'on se réfère aux textes, dont l'origine ou l'initiative revient à l'individu ou au salarié et à priori lorsque l'on est sur ces dispositifs et je mets beaucoup de « coton » dans mes propos, ces dispositifs n'intéressent pas à priori l'entreprise.

Par contre, il est effectivement nécessaire que toutes les entreprises s'engagent dans la gestion prévisionnelle des entreprises. Aujourd'hui, il est de fait et reconnu qu'une entreprise ne se gère plus sur une productivité ou gain mais se gère peut être à partir de la gestion individuelle des compétences des personnes.

J'ai envie de le rappeler que c'est un dispositif de la Loi 2004 « se former tout au long de la vie » qui a institué et qui a créé l'entretien professionnel. L'entretien professionnel n'est pas un entretien annuel qui existe ici ou là dans les entreprises au cours duquel on peut faire un point sur l'année écoulée et sur les perspectives de l'année à

venir. L'entretien professionnel est un échange entre un responsable de l'entreprise et un salarié uniquement sur l'aspect de l'évolution des compétences et l'aspect formation. Mais en maillant le projet du salarié avec les perspectives, les évolutions et les stratégies de l'entreprise et de fait si au cours de ces entretiens professionnels on aborde les projets de formation de l'individu, on peut aborder le « comment » de la réalisation de ces actions là. On peut aborder la VAE qui s'intégrerait dans le projet de l'entreprise. Au final, le salarié qui obtiendrait son diplôme par la VAE n'aurait plus de problème de valorisation dans l'entreprise, par l'entreprise de cette valorisation.

C'est un point important, c'est relativement facile à mettre en place, ça peut être mis en place dans les entreprises plus petites que la vôtre. Mais c'est sûr que vos exemples sont extraordinaires.

Moi, je voulais simplement rebondir sur l'existence de cet entretien professionnel qui est peut être un moyen pour justement aborder la question de la VAE et qu'elle soit intégrée dans la stratégie de l'entreprise.

Marie-Françoise BUZENOT

*Chargée de mission VAE
Carif-Oref*

Merci. Le groupe Carrefour et Babyland ont mis en place un accompagnement réalisé par la société Conjugaison. Je vais laisser la parole à Mme DUBOST qui va nous expliquer comment se fait un accompagnement dans le cadre d'une demande collective.

Nathalie DUBOST

*Accompagnatrice – société
Conjugaison*

Bonjour. Je suis responsable pédagogique de la société Conjugaison.

On fait de l'accompagnement sur toute l'île. On a des accompagnatrices qui interviennent dans le Sud : Jessica CAPRICE ; dans le nord :

Caroline DEMAREST et moi-même.

Comment la structure est arrivée ?

C'est en fait à l'initiative du Fongécif qui nous a demandé de mettre en place un accompagnement car il s'est rendu compte que parmi les personnes qui s'engageaient dans une démarche de VAP à l'époque puis de VAE, très peu allaient au bout de la démarche. Donc, il fallait trouver une méthodologie permettant aux candidats d'aller au bout de leur projet. On a suivi des formations, (entretiens d'explicitation, Tenir conseil,...).

Le métier d'accompagnateur ne s'improvise pas. Il faut apprendre à avoir la bonne posture. Nous avons commencé les expérimentations avec l'AFPAR, le CNAM. Elles se sont bien déroulées et la structure est née en 2004.

On a commencé à établir des partenariats financiers au niveau du Fongécif, l'UNIFAF, l'ANFH, l'AFDAS et auprès des services valideurs.

Maintenant, nous travaillons avec la DTEFP, l'Université et on est habilité en tant qu'Accompagnateur par l'Education nationale. Ça nous permet à ce jour d'accompagner tous les services valideurs, pour tous les niveaux et tous les diplômes parce que notre accompagnement est généraliste.

L'accompagnement que nous réalisons est individualisé. Il dure environ 24 heures, alterné de phases collectives et individuelles.

Cette posture d'accompagnateur généraliste nous a permis de nous intéresser aux projets de Carrefour et de l'association Babyland pour pouvoir intervenir sur la VAE collective.

Comment ça s'est mis en œuvre ?

> Dans un premier temps, on a rencontré les salariés de manière individuelle, en leur expliquant en quoi consistait la VAE.

> On a fait le point sur ce que la VAE collective pouvait apporter mais aussi sur les dangers qu'il fallait éviter parce que si il y a échec lors d'une VAE collective, il faut pouvoir soutenir le salarié et faire en sorte qu'il ne soit pas montré

du doigt par ses collègues. C'est quelque chose de particulier.

> On a discuté aussi sur la mise en œuvre financière et sur l'organisation de l'accompagnement.

> On a présenté l'accompagnement sachant que bien évidemment, l'accompagnement n'est pas obligatoire. Le candidat peut très bien faire sa démarche seul auprès du service valideur.

Une fois le cadre posé, on a rencontré l'ensemble des salariés afin de leur expliquer la VAE, l'accompagnement, ce qu'on allait y faire car dans la représentation des salariés, la VAE c'est à un moment donné repartir à l'école. Donc, il faut leur faire prendre conscience que la VAE ce n'est pas retourner à l'école. C'est important d'éclairer la représentation des salariés sur la VAE. On les sensibilise sur l'investissement personnel qu'ils vont devoir fournir. Une fois la rencontre avec les salariés qui souhaitent s'investir dans cette démarche collective, on met en place le planning. Nous nous déplaçons dans les entreprises. On s'adapte au planning et aux besoins de l'employeur.

Des bilans intermédiaires se font régulièrement avec l'employeur pour lui préciser où est ce qu'on en est dans la démarche (garantie de la confidentialité de l'entretien).

Comme le soulignait Mme PERRICHON et MR BRUN, le projet doit être porté par toute l'entreprise. On s'aperçoit que même les salariés qui ne sont pas impliqués dans cette démarche, participent à leur manière aussi, de façon à porter ceux qui sont engagés dans le projet. Il faut que l'intérêt individuel corresponde au besoin de l'entreprise et il faut qu'il y ait concertation, d'où la nécessité au départ, d'un contrat définit pour que chacun connaisse les limites sur ce que va apporter la VAE. Tout cela, nous le mettons au clair dès le début de notre accompagnement.

Il est essentiel de travailler en partenariat avec les OPCA, les services valideurs, l'entreprise pour assurer la réussite du projet VAE.

Jean-François APAYA

*Directeur de la formation
professionnelle – Région
Réunion*

Merci Mme DUBOST. Je vais prendre 2 questions avant de passer à notre 3^{ème} temps de travail.

Alain CATICHE

*Conseiller formation
professionnel Education
Nationale*

Au niveau de l'Education nationale, nous avons notre propre dispositif d'accompagnement. Nous avons 40% des demandeurs d'emploi et parmi eux un grand nombre qui cherche des diplômes niveau BTS. On ne doit pas oublier le niveau 5, et augmenter cette information au niveau de la VAE pour ne pas exclure ce public. Une convention est en cours avec l'ASSEDIC. Pour en revenir à l'Accompagnement, au sein de l'Education nationale, il y a une restructuration qui se fait depuis 2005. 34 accompagnateurs en 2006 ont été formés et on va mettre en place un accompagnement réglementé par l'Education nationale.

Il y aura une habilitation réglementée pour l'accompagnement qui relève du dispositif Education Nationale.

Il faudra qu'on continue dans cette voie pour que les autres puissent se retrouver dans cette démarche.

Jean-François APAYA

*Directeur de la formation
professionnelle – Région
Réunion*

Je laisse la parole à Monsieur Louis DUBOUCHET notre Consultant. Nous profitons de son passage à La Réunion dans le cadre de la formation des conseillers des Points Relais Conseil pour qu'il nous fasse un exposé sur la problématique de « La valorisation des actions collectives d'accès à la VAE ».

Conférence-Débat

THEME

« La Valorisation des actions collectives d'accès à la VAE. »

Louis DUBOUCHET

Conférencier (consultant) –
Cabinet DUBOUCHET & BERLIOZ
Consultants

Merci. Avant que mes diapositives apparaissent, peut-être 2 mots d'introduction, puisqu'on vient de voir la continuation de l'évolution de ce dispositif et de cette politique de développement de la VAE qui part de l'accès à un droit individuel jusqu'à la gestion des emplois et des compétences dans une initiative d'entreprise pour des actions collectives. On voit bien l'ensemble de la distribution sur lesquelles les politiques de développement de la VAE doivent peser.

Alors, de quoi s'agit-il quand on parle des actions collectives ?

On parle d'actions avec des entreprises qu'elles soient prises à l'initiative de l'entreprise ou prises à l'initiative des acteurs de développement de la VAE, qu'il soit politique ou technique, on parle aussi d'actions collectives qui vont être en direction de publics spécifiques qui n'ont pas trouvé la porte des guichets d'accueil, qui n'ont pas une propension naturelle à venir s'adresser à l'ensemble de l'offre que toutes les régions se sont attachées à organiser sur le terrain avec un maillage de Points Relais Conseil, des centres de certifications et autres lieux où l'on parle de VAE. Ce sont aussi des outils de développement local puisque mon métier m'amène à accompagner un certain nombre de régions dans l'élaboration de leur plan de développement régionaux de la VAE qui s'intègre bien évidemment au PRDF.

Ensuite les personnes avec lesquelles j'ai préparé cette intervention m'ont demandé si je tenais à faire l'affichage

LA VAE, au cœur des politiques d'emploi

LES ACTIONS COLLECTIVES

- Des objets complexes, confrontés à des exigences de qualité du fait de la demande institutionnelle.
- Des auteurs multiples : entreprises - acteurs économiques - acteurs de la VAE - chargés de VAE dans les services de l'état et des régions.
- Des champs distincts : les entreprises - les publics particuliers - les outils du développement.
- Les auteurs des actions exploitent leurs ressources internes et externes immédiatement disponibles

de la VAE au cœur des politiques de l'emploi. Ben oui, j'y tiens beaucoup pour deux raisons.

Celle qui a traversé tous les débats jusqu'à présent : depuis l'introduction des élus de la région jusqu'aux témoignages des entreprises, on voit bien que le moteur essentiel de l'accès à la VAE, c'est l'emploi. Que ce soit la sécurisation de l'emploi individuel ou le retour à l'emploi pour les DE - on vient d'en parler - ou que ce soit l'accompagnement des mutations économiques industrielles ou des mutations des technologies, des pratiques professionnelles, des compétences professionnelles. J'y tiens à ce titre là.

J'y tiens à un 2^{ème} titre : c'est une déontologie de mon métier. Comme c'est un travail que je fais à la demande du ministère de l'emploi, le lien me paraissait naturel.

Les actions collectives :

J'ai visité sur une dizaine de régions, un certain nombre d'actions

collectives que ce soit des opérations nationales comme celle de :

- > Leroy Merlin ou celle de l'accord national de Man Power qui commence à se décliner en régions pour permettre aux intérimaires d'accéder aussi à ce dispositif.
- > Que ce soit des actions dans l'industrie agro-alimentaire en Bretagne ou en Nord Pas de Calais, permettant à des publics rentrés sans qualification de rester dans les entreprises pendant 25 ans sans avoir jamais eu à rechercher un emploi, sans avoir jamais eu à faire la preuve de leurs compétences et de leur savoir faire mais parce que à un moment donné il y a des plans sociaux, il y a un avenir compliqué, et bien il va falloir un titre universel qui permet de rebondir sur le plan de l'emploi.
- > Mais aussi avec la Ville de Paris, sur les contrats aidés en fin de parcours et qui ont besoin de finir leur contrat aidé avec quelque chose, avec un titre, une reconnaissance.

- > Dans les fédérations de services à domicile, que ce soit l'ADMR ou l'Afpm, qui est une Fédération des employeurs particuliers ou les chambres de métiers sur les artisans et les PME ou les très petites entreprises de pouvoir faciliter l'accès au droit.
- > D'autres actions collectives : sur les demandeurs d'emploi sans solution. L'Assedic rentre dans le jeu depuis quelques mois, mais néanmoins on a des DE qui n'étant pas éligibles à l'allocation de retour à l'emploi n'ont pas de solutions et on voit que des actions collectives ont été capables de mobiliser des chèques d'aides régionaux. Les aides qui sont principalement dans les DTEFP pour faire l'ingénierie des actions collectives mais aussi la mobilisation des différents acteurs.
- > Mais aussi des publics confrontés à l'illettrisme, des TH. Voire des expériences tout à fait intéressantes pour les élus des comités d'entreprise qui ont quitté leur métier de base, sont secrétaire, président de commission, animateur depuis 15 ans, et qui ont acquis à cette occasion là des compétences en droit du travail, en économie, en animation de conseil d'administration qui souhaitent les faire reconnaître.

Dernier volant des actions collectives, et là ça me permettra de parler de plans régionaux de développement de la VAE, comment s'y prendre ? C'est autour de la coordination des financeurs : comment organiser l'articulation pour regarder qui paye quoi et ou est-ce qu'il y a des niches qui laissent des trous dans le système. Des actions aussi sur la construction d'outils de communication locaux qui permettent l'animation des certificateurs et une meilleure articulation entre les certificateurs, les Points Relais Conseil et les financeurs. Et puis des actions qui sont des planifications régionales puisque on est dans une décentralisation à la Française, qui a chaque fois fait qu'on met des compétences multiformes à tous

les endroits. Je m'aperçois que les régions sont le meilleur étage pour assurer l'animation parce qu'elles sont équisistantes de l'ensemble des acteurs mais néanmoins, l'Etat a conservé la majorité de son budget pour l'ingénierie des actions collectives dans le service public de l'emploi. Donc, c'est compliqué, je sais le contentieux qu'il y a entre les régions et l'Etat autour d'une décentralisation qui confie les compétences mais pas toujours les moyens à la même hauteur. Néanmoins, il n'y a pas d'avenir, il n'y a pas de solution à l'animation d'un plan de développement régional, si cette fonction d'animateur, d'acteur pivot n'arrive pas à embarquer les certificateurs et les financeurs. C'est forcément compliqué car lorsque l'on veut animer et que l'on a pas l'autorité sur les acteurs, il faut trouver d'autres points.

Donc, sur les actions collectives, pourquoi se développent-elles et maintenant à grande vitesse sur l'ensemble des territoires. Les exemples des entreprises qui viennent de témoigner le montrent. Le point d'inflexion c'est fait - en tout cas en métropole dans les 10 régions que j'ai visité - autour de l'année 2005/2006.

Pourquoi ? et bien parce la logique du dispositif VAE est passée de l'accueil, de l'attente du public qui voulait exercer son droit individuel à la rencontre. C'est-à-dire que l'on s'est aperçu qu'il y avait du public qui n'était pas là, notamment des DE éloignés, mal informés. Vous l'avez dit, l'information passe mal à l'intérieur des entreprises mais aussi au niveau des DE puisque l'ANPE a eu du mal aussi à se mobiliser, à être un acteur d'information parce que des publics en insertion, des publics maîtrisant mal les savoirs de base - vous l'avez évoqué- ne trouvaient pas la porte des guichets et les acteurs s'en sont rendus compte et donc ont commencé à se poser des questions - comment aller à la rencontre de ces publics, comment les intéresser, les faire venir ?- Les salariés des entreprises

mal irrigués d'informations ou avec des informations partielles, quelque fois pleines de quiproquos sur le fait que la VAE c'est une nouvelle voie de formation alors que la VAE ça forme personne, ça qualifie, ça mesure une expérience et une compétence et la transforme en diplôme mais ça n'augmente pas les connaissances, ni les compétences de gens ; encore que si : la compétence de savoir se rendre intelligible, est une compétence très nouvelle et très utile pour les entreprises. Alors on a vu apparaître une logique de développement qui s'ajoutait à celle de satisfaire un droit individuel. Mais il y avait un problème, on avait su mettre en place tout ce qu'il fallait pour que la demande individuelle sache où s'adresser. En revanche, la demande institutionnelle, la demande collective de l'entreprise, de l'association, de la collectivité locale on n'avait pas pensé à quel guichet elle devait s'adresser. Est-ce que c'était dans un point relais conseil, mal armé pour répondre à une demande d'information d'une grosse entreprise ou d'un réseau d'entreprise, un MEDEF ou un OPCA ? Est-ce que c'était à la CRIS ? La CRIS est un lieu d'information, un lieu de coordination, un lieu de mutualisation des moyens mais pas forcément un lieu de réponse et de constructions d'actions collectives. Est-ce que c'est chez les certificateurs ? Donc, cette demande institutionnelle se promenait sans que l'on sache très bien où elle allait se déposer. Les acteurs décident de régler cette question et de commencer à construire des dispositifs d'actions collectives qui soient structurés et le faire en partenariat. Donc, ça les a amené à passer d'une logique de guichet à une logique de projet et de développement local. Donc, il s'est agit pour moi (c'est ce qui a été demandé par la DGEFP), c'est-à-dire puisque ça existe, puisqu'il y a des territoires qui sont capables de faire éclore ces actions collectives, dites nous à quelles conditions ça a réussi, quelles sont ces caractéristiques de terrain qui

sont plus fructueuses que d'autres, et comme ça marche quelles sont les conditions de réussite et c'est de cela que je vais vous parler.

Alors c'est d'une part parce que des acteurs voient l'intérêt de valoriser des initiatives et de soutenir le développement. On l'a vu avec le témoignage de Carrefour, il faut que l'entrepreneur soit convaincu que la VAE ce n'est pas simplement une charge et un avantage pour les salariés qui lui est inscrit en charge, ce n'est pas inscrit en haut du bilan, ce n'est pas dans les investissements et qu'ils considèrent que c'est un atout et une ressource et que ça peut développer y compris les enjeux stratégiques en matière de personnel et de développement économique. J'y reviendrai en fin d'intervention sur comment s'y prendre pour aller à la rencontre des entreprises quand on est un service public chargé de développer la VAE.

Alors l'autre chose, c'est que les acteurs doivent être convaincus, c'est dire la valeur, c'est dire la valeur de quelqu'un ; le changement de pied, c'est que ce n'est pas s'occuper de toutes les difficultés que les gens ont rencontré, c'est regarder quels sont leurs atouts ? Qu'est-ce qu'ils ont pour eux et considérer leur valeur, avant de considérer leurs difficultés. Les difficultés, il faut les régler ; les freins, il faut les lever. Mais le changement culturel, c'est de s'adresser aux candidats, aux lauréats mais aussi aux acteurs, aux autres intervenants en considérant qu'ils ont de la valeur. Ce n'est pas seulement des problèmes, des tensions inter institutionnelles, c'est qu'il y a de la valeur et qu'il faut avoir cette reconnaissance pour pouvoir extraire cette valeur.

Le dernier point, c'est que lorsqu'on analyse et qu'on formalise les compétences mobilisées dans ces actions collectives et bien on s'aperçoit qu'on augmente la vitesse de développement de ces actions collectives.

La dame le disait très bien tout à l'heure dans son récit.

Alors ces actions collectives, de quoi sont elles faites ? J'ai listé un certain nombre d'exemples mais on en a plusieurs centaines sur notre territoire mais ce sont des objets complexes. Il ne faut pas croire qu'on va résoudre le développement de la VAE par des solutions simples – ce n'est pas forcément compliqué mais c'est complexe.

L'intérêt, lorsque l'on développe les actions collectives et bien on augmente la qualité de l'ensemble de la politique de développement de la VAE parce que la demande institutionnelle est beaucoup plus exigeante que la demande individuelle. Quand vous avez une grosse entreprise qui veut avoir une offre de service public sur l'accès à des titres, elle a une autre exigence que le demandeur individuel qui peut être satisfait ou insatisfait de la qualité de son accueil, de son accompagnement ou de ce que le jury a dit. Prenons en exemple les OPCA qui sont des financeurs, ou l'ASEDIC maintenant : les actions collectives permettent d'avoir une pression de qualité sur l'ensemble du dispositif et des acteurs ; ceci est très net dans ce que j'ai pu observer.

Les actions collectives ça part de partout.

Les auteurs qui sont à l'initiative, les inventeurs de ces actions partent de partout :

- > des entreprises qui en ont pris l'initiative parce que les DRH ont compris que ça pouvait les intéresser,
- > des acteurs économiques : MEDEF, chambre de métiers, chambre de commerce, des fédérations ce sont organisés pour monter ces actions collectives,
- > des acteurs de la VAE que vous êtes dans cette salle, service public de développement, des chargés de VAE dans les services de l'Etat, les différents certificateurs mais aussi dans les régions, les délégués territoriaux ou les acteurs de la Formation qui pensent des actions collectives, qui construisent l'ingénierie qui trouvent les moyens

de se mobiliser collectivement.

On les retrouve dans 3 champs distincts :

- les entreprises/milieux économiques,
- les publics particuliers
- les outils du développement.

Ce qui est intéressant, c'est de voir que les auteurs de ces actions collectives ont la capacité extraordinaire, d'utiliser les ressources internes et les ressources disponibles. Ils ont une capacité à mobiliser les acteurs et donc on s'aperçoit que la VAE, c'est une affaire de militant, d'engagement personnel et d'engagement collectif. En effet, faire droit à l'ensemble des personnes, ce n'est pas une politique réparatrice, ce n'est pas un amortissement social mais ça permet de mobiliser des énergies et c'est intéressant. Je disais hier aux Points Relais Conseil que le dispositif a su capter localement la ressource disponible et la ressource du meilleur niveau que celle dont les territoires disposaient.

Les réussites de ces actions ?

Quand ça marche, pourquoi ça marche ?

Il faut qu'il y ait un partage des valeurs entre les acteurs. Il faut que les acteurs soient quand même imprégnés d'une volonté d'une justice sociale, c'est-à-dire, de favoriser l'accès à un droit. Pour qu'il y ait accès à un droit il faut donner plus à ceux qui en sont les plus éloignés et pas simplement se contenter de dire qu'il y a un droit individuel, qu'il faut informer, donner la voie d'accès et après libre à chacun d'exercer son droit ou ne pas exercer son droit. Non. Dans les actions collectives, il y a bien sûr la notion de droit individuel mais il y a aussi la notion que ça va favoriser l'emploi, le développement économique, la vie de l'entreprise ou la vie d'un territoire. Et un des premiers éléments évoqués tout à l'heure, c'est que **la VAE fait partie d'un moyen offert aux salariés, à l'individu pour faire valoir ses intérêts, comme le Congé**

LA RÉUSSITE - CONDITIONS COMMUNES

1 - LE PARTAGE DES VALEURS - LA JUSTICE SOCIALE - L'ENGAGEMENT COLLECTIF - LA CONSIDÉRATION DES ACTEURS ET LE CHOIX DE LA COOPÉRATION

2 - LA MAÎTRISE DES STRATÉGIES ET DES MÉTHODES DU DÉVELOPPEMENT DANS UN CONTEXTE COMPLEXE

- La connaissance préalable du domaine d'implantation de l'action
- L'entrisme dans les milieux économiques
- La mobilisation des ressources disponibles
- La cohérence de la présentation de l'offre locale de VAE
- Le maintien de l'initiateur dans la conduite de l'action

3 - L'AUTONOMIE DE LA DÉCISION ET DES MOYENS

- La tenue des engagements et des délais
- La conquête de la légitimité interministérielle

Individuel de Formation, comme le Droit Individuel à la Formation.

En revanche, le plan de formation c'est un peu la propriété de l'entreprise. Elle organise, elle oriente son plan de formation en fonction de ses intérêts et de ses enjeux et que là pour qu'il y ait action collective dans une entreprise, il faut bien qu'il y ait un accord entre les salariés qui veulent exercer leur droit à la VAE qui est un droit individuel. Ils ont une liberté totale –dit la loi- de choisir ce qu'ils souhaitent et les intérêts de l'entreprise, sinon l'entreprise évidemment n'accompagne pas. Donc, il faut qu'il y ait ce partage de valeur sur cette notion de justice sociale, sur cet engagement collectif et puis sur la considération des acteurs et le choix de la coopération parce que pour qu'il y ait action collective bien évidemment, on va mobiliser plusieurs certificateurs puisqu'on va s'intéresser à plusieurs diplômes dans une entreprise. Il n'y a pas qu'un diplôme, pas qu'un titre, donc éventuellement se sont :

- > des titres du ministère de l'emploi,
- > des diplômes de l'éducation nationale,
- > des diplômes des Universités – qui n'appartiennent pas à l'éducation nationale et qui ont des procédures particulières.
- > dans l'industrie agro-alimentaire :

titres et diplômes du ministère de l'agriculture,

- > dans le management, l'animation : les diplômes liés à l'animation, la jeunesse et des sports.

Donc, il va falloir organiser cet ensemble d'acteurs pour apporter une offre de services complète à l'entreprise qui n'a pas envie d'avoir à faire à trop d'interlocuteurs avec des procédures différentes, des choses compliquées, sinon elle se met en panne ou elle s'arrête rapidement.

Cela veut dire que pour que ça marche, il faut que les initiateurs, les gens qui construisent l'ingénierie de ces actions collectives, maîtrisent les stratégies et les méthodes de développement dans ce contexte complexe en connaissant bien le domaine d'implantation de l'action (agroalimentaire, grande distribution, métiers de service à la personne).

Il faut que ces acteurs publics soient capables de :

- > savoir entrer dans les milieux économiques, sans se tromper de méthode,
- > savoir mobiliser les ressources disponibles et entraîner les opérateurs, les certificateurs, les Points Relais Conseil et autres acteurs et financeurs,
- > avoir une cohérence dans la présentation de l'offre locale de la VAE face aux entreprises

ou collectivités locales ou aux structures qui accueillent un public spécifique.

J'ai vu qu'ils étaient ulcérés par le fait que étant mis devant 4 ou 5 certificateurs potentiels, ils avaient 4 ou 5 discours différents sur les procédures de chacun. Et on voit bien que les actions collectives obligent les certificateurs à faire la synthèse, à organiser une même présentation en se mettant d'accord au préalable.

Le dernier élément à maîtriser c'est que l'initiateur qu'il soit Région, Etat, Point Relais Conseil, etc,... doit rester dans l'action. Les actions « ratées » sont celles qui ont été confiées à un cabinet de consultant, un opérateur extérieur à qui ont avait commandé le fait de se mettre en route alors qu'il n'avait pas d'autorité sur les appareils de l'Etat ou sur les financeurs. On croit que c'est plus utile parce qu'il y a de l'expérience, de l'expertise, du savoir, mais ce n'est pas une bonne solution.

Enfin, les derniers éléments des conditions de réussite générale d'une action collective, c'est qu'il y a une tenue des engagements, et des délais face à cette demande institutionnelle et collective et on voit que ça accélère les délais. Il y a un effet d'accélération des délais entre la recevabilité, l'accompagnement et le jury. On voit qu'on arrive à ramasser le timing ou le rythme, et puis c'est surtout que cela permet d'aller à la conquête de la légitimité interministérielle. J'y reviens encore, le fait que l'ensemble des acteurs et des certificateurs puissent être associés à la démarche et que ce soient pas ni l'entreprise, ni la collectivité, ni l'association qui aillent faire la synthèse de ce qui se passe dans les différents systèmes.

Après il y a des conditions particulières. Pour le champ des acteurs économiques, une des premières conditions c'est la **qualité de l'argumentaire** qui est proposé à l'entreprise et aux salariés. C'est savoir parler à l'entreprise de ce

CONDITIONS PARTICULIÈRES

• LE CHAMP DES ACTEURS ÉCONOMIQUES

- Les argumentaires dédiés aux entreprises et aux salariés
- L'apport du service public et des experts des titres et des diplômes - l'identification partagée des certifications
- La garantie de disponibilité des salariés et des apports de l'entreprise

• L'APPROCHE DES PUBLICS SPÉCIFIQUES

- La maîtrise des problématiques des personnes et des employeurs
- Le référent, le suivi renforcé et sa clarification d'avec l'accompagnement
- La détection des opérateurs pertinents

• LES OUTILS DE LA COMMUNICATION ET DU DÉVELOPPEMENT

- La production collective d'outils de communication et la coopération
- La valorisation des candidats et des partenaires
- Les chartes, les conventions, les outils statistiques

qui la concerne en matière d'abord de VAE et plus généralement de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

2^{ème} condition de réussite particulière face à l'entreprise, c'est effectivement **l'apport du service public et des experts du diplôme** qu'on va rapidement identifier : les 2/3/4 diplômés, il ne faut surtout pas s'embarquer sur tous les diplômes possibles. Des actions ont raté parce que dans un milieu où les diplômes sont de niveau 1 au niveau 5 sur des métiers très différents, embrasser l'ensemble en général ça rate. Il importe de définir 2/3/4 diplômes sur lesquels on veut accompagner les salariés pour au moins faire une première expérience, quitte après à la reproduire ou à l'étendre. Donc, il faut une identification partagée des certifications sur lesquelles on va travailler. C'est essentiel.

La 3^{ème} condition de réussite, c'est de travailler avec l'entreprise sur **la garantie des disponibilités des salariés**. Des opérations ont aussi raté parce que l'entreprise n'avait pas identifié l'idée d'échanger une expérience contre un diplôme. C'est long, ça prend du temps. Il faut que les salariés puissent être disponibles pour profiter de l'accompagnement qui leur ait proposé. Si l'entreprise résiste, évidemment ça ne marche pas. Et puis, il faut des apports de l'entreprise, Madame le disait, il faut que le management de

proximité, l'encadrement intermédiaire ait compris la mécanique, et accompagne les salariés et qu'en plus il n'y ait pas d'états d'âmes sur « je suis manager d'équipe et on va faire profiter à mes salariés, à mes collaborateurs un des titres que j'aimerais avoir moi, ou pourquoi pas moi, pourquoi n'entrerais-je pas moi aussi dans la démarche VAE. ». Donc, tout ça doit être discuté et analysé avec l'entreprise pour que la réussite soit au rendez-vous.

Sur **l'approche des publics spécifiques**, il y a besoin de bien connaître la **maîtrise des problématiques des personnes et des employeurs**, quand ce sont des handicapés. Mais sur les demandeurs d'emploi, j'insiste un peu sur ces aspects là parce que les actions collectives les plus prometteuses que j'ai rencontrées et que j'ai regardées, ce sont celles des demandeurs d'emploi qui accumulaient avec leur demande d'emploi, une durée de demande d'emploi, des complexités familiales, sociales, culturelles, etc...notamment lorsqu'il y a des problèmes de savoirs de bases à la clé. Et bien l'accompagnement du certificateur ne suffisait pas même si le financement était bien organisé, une ingénierie financière de bonne qualité et un accompagnement de bonne qualité ne suffisait pas. Ce sont des actions qui ont pensé a doublé par un **accompagnement renforcé** venant des Points Relais

Conseil permettant de maintenir la mobilisation, de prendre des nouvelles des gens, de régler des petits problèmes, de régler aussi des problèmes lorsque quelqu'un qui est entré par exemple dans un parcours VAE et qu'il n'a pas fini alors qu'il a trouvé un emploi. Bien souvent, il abandonne, parce que son objectif c'est d'avoir de l'emploi et donc là il y a des actions tout à fait intéressantes et une ingénierie intelligente où l'on va avoir une coopération des Assedic qui assurent une formation de ces agents dès la première inscription. Les agents parlent de VAE et regardent si ça a de la valeur, de l'intérêt pour la personne. L'ANPE, derrière suit pour faire une orientation, le Point Relais Conseil intervient et on a une chaîne qui accompagne, qui réduit les taux d'abandon, qui rend solide et qui permet d'aller jusqu'au bout.

Donc, pour que ces actions réussissent, il doit y avoir une discussion assez claire avec les certificateurs pour qu'il n'y ait pas de sentiment de recouvrement de l'accompagnement, d'incident de frontière et puis c'est la **détection d'opérateurs pertinents** puisque là il faut des gens qui sachent faire.

Sur les **outils de la communication et du développement**, les conditions de réussite c'est d'organiser la coopération des certificateurs, de l'ensemble des acteurs pour **organiser des outils de communication**. C'est-à-dire que ce sont des actions où les acteurs se sont aperçus que si chaque certificateur, chaque ministère annonçait sa façon de faire sur des petits dépliants, des affichettes, etc,... et qu'on avait le site de la CRIS ou le Conseil Régional qui portait un site d'accès, ça ne suffisait pas. En effet, on avait un message éclaté, mal compris et qui n'était pas diffusé pas dans les bons endroits. Et dans certains endroits ça a été des réussites particulières parce que tous les acteurs se sont mis à penser où est ce que l'information pénètre mal et comment s'y prendre, par

quels réseaux, par quels outils faire le maillage pour que ça aille jusqu'aux personnes qu'on veut toucher, qu'on veut informer. Les petites et moyennes entreprises savent très bien les difficultés qu'elles ont à vivre une information. Donc, ça c'est les OPCA, c'est les organismes consulaires, c'est toutes les fédérations.

Ensuite les outils de communication, ils fonctionnent quand le message parle aux candidats de leurs valeurs et aux partenaires de leurs valeurs et on voit aussi des **outils de type charte de l'accompagnement, charte de l'accueil, ou conventions et outils statistiques** qui se mettent en place.

J'ai rencontré en région Rhône Alpes, peut être que vous n'avez pas encore ce problème en raison de vos flux, mais en tout cas une tentative tout à fait intéressante de gérer le suivi statistique de l'ensemble des candidats et des lauréats avec un seul dossier, une seule saisie statistiques. Alors qu'actuellement, entre les Points Relais Conseil et les certificateurs, il faut renouveler les choses.

Les compétences mobilisées pour parvenir à ses réussites.

J'ai eu du mal à les faire surgir. Je me suis retrouvé dans la même situation que l'accompagnateur VAE qui est chargé de faire expliciter, de faire narrer les compétences mais là des compétences collectives puisque je ne m'adressais pas à des individus mais à des institutions et donc à des compétences collectives. Et alors comme c'est du partenariat et de la coopération, j'ai eu beaucoup de mal parce que l'ensemble des acteurs me disait « on ne va pas tirer la couverture à nous. Si ça a réussi c'est parce qu'on était plusieurs, parce que ça s'est bien passé, parce que le partenariat était heureux ». Il a été assez difficile pour moi de voir finalement ce qu'il fallait savoir et savoir-faire pour réussir ces actions collectives.

Il faut néanmoins disposer de **compétences stratégiques**, c'est-

à-dire qu'il ne faut pas simplement être enfermé dans la clinique de la rencontre entre le candidat et le conseiller pour pouvoir avoir une vision, une stratégie pour développer du territoire, regarder les enjeux, poser des diagnostics sûrs, être capable de faire alliance avec d'autres partenaires, construire des systèmes de pilotage et surtout

un des acteurs et donc je sais de quoi je parle- pour l'instant il n'a professionnalisé que les conseillers VAE. La professionnalisation des jurys c'est encore quelque chose à réaliser ; elle est assez peu faite, en tout cas de façon très virtuelle. La professionnalisation des accompagnateurs, elle est faite dans un certain nombre de ministères mais

LA VAE, au cœur des politiques d'emploi

LES COMPÉTENCES MOBILISÉES

- **TALENTS ET COMPÉTENCES AVÉRÉS MAIS « INDICIBLES »**
 - Le service public, la pudeur et le respect des partenaires
- **COMPÉTENCES STRATÉGIQUES**
 - Lecture des enjeux de la VAE - diagnostics sûrs - alliances - pilotage - politique de l'emploi
- **COMPÉTENCES TECHNIQUES**
 - Argumentaires entreprises et publics - outils de présentation - convocations - production collective - conventions - finances
- **COMPÉTENCES ORGANISATIONNELLES**
 - Ventilation des tâches - phasage de la réalisation - animation - professionnalisation
- **COMPÉTENCES RELATIONNELLES**
 - Attitudes valorisantes - exigence - assurance - gouvernance - aisance dans le conflit

gérer cette fameuse articulation entre satisfaire un droit individuel et assurer des enjeux économiques. Il faut peut-être ne pas oublier de le dire si c'est nécessaire mais l'employeur ne peut absolument pas, la loi lui interdit d'imposer la VAE à un salarié, ni orienter sa VAE. Il peut négocier avec lui, se mettre d'accord sur « qu'est-ce qu'on va en faire ». Donc, on gère des enjeux économiques mais avec un outil qui reste de la liberté de l'individu.

Ensuite il faut des **compétences techniques**, des argumentaires entreprise, on va y revenir.

Il faut des **compétences organisationnelles** pour ventiler correctement les tâches, c'est-à-dire que quand on va à la porte d'une entreprise, il faut s'être préparé à savoir qui va faire quoi, qui va offrir quels services et puis qu'on ait un phasage de la réalisation et une professionnalisation. Le système de professionnalisation -j'en suis

la professionnalisation pour monter des actions collectives, elle n'existe nulle part et elle reste à opérer. Il y a un besoin de professionnalisation. Une fois qu'on a su comment aider un candidat individuel, à assurer son parcours de VAE, on n'a pas appris à s'occuper d'une entreprise, à s'occuper d'une chambre de commerce, une chambre de métiers ou d'une chambre d'agriculture ; on n'a pas appris à savoir rencontrer un territoire pour y faire du développement de la VAE ; donc là, les Régions et l'ensemble des acteurs doivent ouvrir cette question.

Et puis, il faut des **compétences relationnelles**. Il faut être à l'aise dans le conflit quand on s'occupe de VAE, avec les institutions parce que ce n'est pas une promenade de santé. C'est forcément un sujet de tensions. Donc, il faut pouvoir être à l'aise avec ça.

POUR DÉVELOPPER LES ACTIONS COLLECTIVES

• L'ANIMATION REGIONALE POUR STIMULER

- Avec les DDTEFP et leurs partenaires des actions collectives - contextes locaux et actions collectives - Planification et pilotage local
- Analyse des expériences, partage et transfert technologique. Capitalisation des réseaux et des outils

• LA FORMATION POUR CONSOLIDER

- Centrée sur l'approche collective, le conseil aux entreprises et l'animation de la coopération des institutions
- Adaptée aux contextes régionaux en faisant intervenir les auteurs locaux des actions collectives et leurs partenaires
- Exigeante ; par la conduite d'ateliers d'analyse de la valeur et la rédaction de fiches actions par les participants

Pour faire du développement régional de la VAE, qu'est-ce qu'il faut faire ?

Il va falloir conjuguer avec les DTEFP parce qu'ils ont le financement sur l'ingénierie des actions collectives pour les monter et pour financer tout le temps de travail, pour approcher les acteurs collectifs. Il faut pouvoir assurer l'animation dans les contextes locaux, planifier et faire un pilotage local ; local bien sûr ça s'adresse à des régions un peu plus importantes que la vôtre puisqu'elle est ramassée sur un seul département. En même temps, il faut pouvoir analyser les expériences, et là je vois que votre réseau fonctionne parce que vous avez pu inviter des acteurs économiques à venir témoigner. C'est donc que la relation existe, le contact est fait et de pouvoir utiliser ces personnes qui ont pris ces initiatives à pouvoir en témoigner parce que il n'y a pas mieux que celui qui a fait pour raconter comment il a fait. Le savoir faire en la matière, c'est bien dans une approche d'analyse des pratiques, de transfert technologique et de capitalisation des réseaux et des outils. Et puis je crois qu'il y a une formation pour consolider, il faut ouvrir la question de la professionnalisation des acteurs sur le développement de la VAE dans son aspect collectif, atout collectif.

Alors, par rapport aux entreprises, tout le monde se pose la question de comment mobiliser une entreprise. Si elle ne s'y met pas toute seule qui peut intervenir et comment s'y prendre.

Il y a un certain nombre de travaux : le CNAM a fait un excellent travail en visitant un certain nombre d'entreprises, il y a quelques années. Mais aussi l'ANACT et les ARACT ont des outils autour de ça. Certaines CRIS ont aussi travaillé sur ces questions, sur leur site on a des outils et des éléments. Je vous en donne un peu la synthèse.

1^{ère} chose à faire -quand on est service public-, je m'adresse aux Points Relais Conseil, aux certificateurs, aux opérateurs publics. Quand on veut

mobiliser une entreprise, c'est-à-dire avoir le résultat dont on a parlé à travers les 2 exemples et je suppose qu'à La Réunion il y en a d'autres. Il faut commencer à mobiliser des alliés qui sont des membres de l'entreprise, qui sont dans la famille de l'entrepreneur donc ça peut être des OPCA, des chambres, des organismes de formation qui ont un réseau d'entreprises, un agenda professionnel, mais aussi les partenaires sociaux stricto-sensu, c'est-à-dire, les organisations syndicales qui sont déjà dans l'entreprise puisque comme je vous le dit la 1^{ère} réaction de l'entrepreneur, c'est de dire que « L'Etat m'a encore collé une charge avec la VAE. On va encore donner des droits aux salariés et moi et moi ».

Donc, il n'y a pas mieux pour parler à un entrepreneur que quelqu'un qui est dans la famille des entreprises. Tandis que le service public n'est pas forcément celui qui a la meilleure culture pour expliquer. Donc, trouver des alliés, les mobiliser, les dispositifs que les régions animent, mais aussi les SPE sont en relation avec les acteurs des entreprises. Il suffit de les contacter, travailler avec eux pour préparer le développement.

Ensuite, **il faut pouvoir discuter avec l'entreprise des points de résistance** c'est-à-dire des représentations négatives comme ceux de vos exemples. La plupart des entreprises ont une représentation négative. J'ai discuté avec pas mal

d'employeurs de grosses structures ou des DRH, **la 1^{ère} question est : qu'est-ce qui va se passer pour ma masse salariale ?** Ah bon, vous voulez que les gens aient des diplômes, mais ils vont réclamer des salaires et moi je suis dans une contrainte, je risque de délocaliser demain etc, ...comment je fais ?

Je suis Maison de personnes âgées, je suis sous contrainte de répondre à des normes de qualité avec dans mon organigramme un minimum de personnes qualifiées sauf que le conseil général me réduit l'allocation aux personnes âgées et j'ai un budget qui n'est pas extensible. Comment je fais ?

Je suis entreprise de sécurité, il y a des directives européennes qui tombent, je dois y répondre mais les clients etc,...

Donc, il faut discuter de ça. La 1^{ère} chose dont il faut parler c'est ça ? parce que il faut que l'entreprise intègre que c'est une dynamique sociale, c'est une façon d'offrir quelque chose aux salariés qui n'est pas un salaire mais qui est autre chose et qui est une sécurisation de l'avenir. J'ai vu des entrepreneurs de centrale de téléphonie qui n'avaient absolument pas les moyens pour pouvoir bouger les salaires car ça partait évidemment hors de leurs territoires. Ils ont trouvé que la VAE était un bon outil de négociation pour leurs salariés pour faire quelque chose ensemble et aller plus loin alors que la masse salariale on ne

pouvait pas y toucher.

Donc, il ne faut pas faire l'économie de ça, il faut discuter sur la masse salariale.

La 2^{ème} question pour l'entrepreneur c'est qu'est-ce que cela va faire sur la paix sociale.

C'est-à-dire que si les gens reviennent lauréats avec leur diplôme et que je ne peux rien faire pour la promotion, le salaire, etc, vous mettez la guerre dans mon entreprise : comment on va faire ça ?

Et il s'avère que les résultats sont tout à fait intéressants sur la paix sociale. Ça alimente le dialogue social quand il est un peu en panne et la rencontre employeur/salarié sur cette question reprend vie, reprend de la densité reprend de l'énergie et là c'est tout à fait intéressant.

3^{ème} point dont il faut parler, c'est le plan de formation.

Comme je le disais tout à l'heure, la VAE ça échappe à l'employeur, il n'a pas la possibilité d'orienter vers quoi va la VAE d'un point de vue juridique, d'un point de vue de son autorité d'employeur puisque c'est un droit individuel. Donc, si je mets de l'argent dans mon plan de formation au titre de la VAE, que ce soit directement ou par le biais de mon OPCA, je diminue la part du Plan de formation sur lequel j'ai la main et sur lequel je peux orienter et donc

je perds en capacité stratégique.

Donc pareil, il faut regarder ça et il faut voir que c'est une fausse idée parce que au contraire ça peut tout à fait dynamiser les compétences. Les lauréats de la VAE en général en savent gré à leur entreprise quand ils ont été accompagnés par l'entreprise et il y a un aspect positif d'adhésion au projet d'entreprise qui se développe et qui est tout à fait intéressant. On le voit chez les intérimaires et c'est ce qui est tout à fait intéressant.

4^{ème} point c'est l'implication de l'encadrement.

L'accompagnement ne va pas pouvoir être fait complètement par le service public, il faut bien que dans l'entreprise le management de proximité ait conscience que c'est un atout et que ça améliorera leur pilotage d'équipe et leurs interventions.

Enfin, il faut travailler sur les notions de management par les compétences. Ça a été dit tout à l'heure.

Les autres clefs c'est d'identifier rapidement les diplômes et les titres, c'est-à-dire qu'il faut pouvoir rapidement avec les employeurs, identifier sur quels diplômes et sur quels titres ils vont pouvoir travailler. Il faut aller dans l'entreprise c'est-à-dire que les actions collectives avec

les entreprises, les collectivités locales ou les publics spécifiques ce n'est pas simplement pour les amener dans les Points Relais Conseil plus vite. C'est qu'il faut que les acteurs aillent au sein de l'entreprise, et puissent travailler avec l'entreprise, pour qu'il y ait une salle à leur disposition, pour que les informations collectives se passent dans les locaux de l'entreprise ou du groupement d'entreprises (organisme consulaire ou à une fédération), mais dans la maison de l'entreprise et qu'après les certificateurs acceptent de se déplacer pour venir expliquer les diplômes sur lesquels on pourrait travailler et les accompagnateurs commencent à faire l'accompagnement dans l'entreprise, quitte après à demander aux salariés, aux candidats à venir dans leur guichet.

Et puis enfin, il faut adapter le système aux contraintes de l'organisation du travail. Il ne faut pas demander à l'entreprise de s'adapter aux rythmes et aux contraintes du service public. Voilà, vous voyez que cet ensemble d'actions : **action sur les entreprises, action sur les publics spécifiques** qui sont mal atteints par le système d'accueil tel qu'il est monté, **action sur les outils de développement de coopération et de coordination** - ce sont les **3 vecteurs d'un plan régional de développement de la VAE** qui nécessite que l'acteur régional qui est le mieux placé pour faire de la coordination car il est bien équisistant et il a une légitimité à la fois politique et géographique à être à cette place d'animateur et aussi conducteur des actions, puisse amener l'ensemble de ses partenaires avec lui sur cette action de développement. Je vous remercie.

LA VAE, au cœur des politiques d'emploi

POUR DÉVELOPPER LES ACTIONS COLLECTIVES

• L'APPROCHE DES ENTREPRISES

- Mobiliser des alliés - OPCA - Chambres- OF - partenaires sociaux, déjà dans l'entreprise.
- Discuter des points de résistance et valoriser les effets connus
 - Masse salariale
 - Paix sociale
 - Plan de formation
 - Implication de l'encadrement
 - Management par les compétences
- Identifier rapidement les diplômes et les titres
- Acheminer l'offre de service au sein de l'entreprise
- Adapter le rythme du parcours aux contraintes de l'organisation du travail

Conclusion du séminaire

Denise DELORME

Vice présidente déléguée à la formation professionnelle – Région Réunion

Merci, j'ai beaucoup écouté. Je voudrais rappeler et dire que la VAE ce n'est pas une formation professionnelle de plus, c'est véritablement une voie de plus d'accès au diplôme, à la qualification. C'est véritablement cela : une voie de plus que les acteurs de terrain ont demandé et ont vu une concrétisation par la Loi.

Si on est bien dans une société démocratique, c'est ça.

Le terrain soumet des préoccupations, des envies et ça se retrouve dans la Loi parce que c'est une demande du terrain. Cette demande sociale forte qui a été transcrite par la Loi, c'est en ce sens que nous avons tous réussi en obtenant cette VAE.

Cette offre de possibilité pour des « sans », les « sans », les « sans » papier, les « sans » diplômes, d'être des possédants.

J'ai rencontré des personnes ayant eu leur VAE et c'est important un temps pour la remise de cette validation.

J'ai assisté à des remises, ce monsieur pâtissier/chocolatier de St benoît qui a son Brevet de maîtrise au niveau de la Chambre de métiers. Humainement, c'est un moment extraordinaire. Ce sont des expériences qui vous marquent. Cet autre maçon qui reçoit son Brevet de la Chambre de métiers, c'est extraordinaire et c'est vraiment dire aux uns et aux autres « vous avez la possibilité de posséder un titre et un diplôme ».

Pour que cela se passe bien, nous avons là où nous sommes des responsabilités. Pour que la dynamique d'évolution continue, on a bien vu, ça met du temps pour évoluer, ça a mis du temps pour que les chiffres nous renvoient cette réussite concrète. Cette responsabilité des acteurs passe par la professionnalisation des acteurs.

Au niveau de la Région Réunion, nous avons intensifié cette professionnalisation au niveau des

Points Relais Conseil, et je salue la présence de Monsieur DUBOUCHET et je l'en remercie. Je remercie tous les acteurs qui ont participé à ces séances de travail car c'est fondamentalement nécessaire. La Région Réunion au delà de son rôle de financeur, de contrôleur de l'utilisation des fonds publics, veille à ce que la professionnalisation se fasse.

On a parlé aussi de la professionnalisation des jurys, oui, depuis le début, nous insistons sur la présence des professionnels au niveau des jurys parce que la VAE c'est un dispositif précis. On ne va pas fouiller les cerveaux, les capacités intellectuelles, c'est une validation de l'expérience. Qui est mieux à même de reconnaître cette expérience si ce n'est que les professionnels ? Mais bien sûr avec d'autres personnes, ne nous dévions pas de cet impératif qui est la présence de professionnels dans les jurys donc c'est une demande constante au niveau de tous les rapports qui ont été rendus. J'ai en mémoire celui du Conseil national, sur la nécessaire présence des professionnels au niveau des jurys, la nécessaire rotation des jurys aussi, un jury qui se réunirait tous les ans ou tous les 2 ans, c'est une mise en difficulté de plus du candidat. Là où nous sommes au niveau de la Région, nous essayons de travailler avec les services concernés pour que les choses évoluent.

Quand à l'information, on se rend bien compte qu'il y a une nécessité d'informer les salariés, les DE, les chefs d'entreprises et là certains

ont plus un rôle à jouer que d'autres. La Région au niveau des chefs d'entreprise c'est peut être un peu délicat, les branches et les syndicats de salariés – Je n'en vois pas beaucoup dans l'hémicycle, je le regrette fort, ils ont tous été invités. Annick LE TOULLEC et moi-même, nous aimons relever les manques, les absences.

Il y a un rôle fondamental à jouer à ce niveau là.

On parle d'entretien individuel, on parle de négociation collective, il y a des plages dans la vie de l'entreprise qui existent et qui doivent être utilisées pour que l'information arrive aux salariés, aux chefs d'entreprise, au niveau des DRH. Peu d'entreprises ont une gestion optimale des ressources humaines, on a des assistants de ressources humaines, un délégué de ressources humaines. Les choses évoluent, mais il faudrait que cette dimension Ressources humaines dans les entreprises petites ou grandes évoluent aussi pour que la carrière des uns et des autres soient prise en compte.

Au niveau de l'accompagnement, c'est là que la Région Réunion intervient. Oui, nous nous engageons auprès des Demandeurs d'emploi car ce sont notre public cible, à faire en sorte que cet accompagnement soit le mieux délivré possible et que tous les questionnements sur les pratiques pédagogiques se posent et que l'on puisse saisir l'articulation qu'il y a entre cet accompagnement et les compléments de formation à délivrer, l'explicitation de cette

expérience acquise.

Là, la Région Réunion, c'est son rôle mais au-delà c'est son désir de voir cet accompagnement réussi.

Autre nécessité, c'est expliquer l'intérêt de la VAE, l'intérêt pour les salariés, pour les entreprises et ça c'est un fait nouveau même si Louis DUBOUCHET le dit, ce n'est pas encore évident, au niveau du salaire,...

Nous, au niveau de la Région et de tous les partenariats que nous avons que ce soit avec le secteur des services en général (Hôtellerie, service à la personne, ...), nous sentons bien une dynamique parce qu'il s'agit de compétitivité, comment rendre le système de production plus compétitif ? On est véritablement dans de la production, que ce soit la production industrielle, la production commerciale ou la production de biens et de services. On est bien dans ce souci d'optimiser les systèmes de production et si on veut recruter les gens sans expérience, libre à l'entreprise, si on veut utiliser les compétences vives qui sont déjà dans l'outil de production, ça me paraît pour un chef d'entreprise censé et pour moi ils le sont car ils ont à cœur de faire évoluer leur entreprise. C'est véritablement pour eux un gage de compétitivité. Après bien sûr, il faut éviter les difficultés, il faut réfléchir ensemble, négocier. Il y a des pas qui sont faits par les législateurs, par les DIF/CIF, etc, et au niveau des puissances publiques pour aller dans le sens de l'évolution de ce dispositif.

Et je rappellerai, la France est mauvaise élève quand on parle de faire travailler les seniors. Si on les licencie, comment les faire revenir dans l'entreprise ? Comment voir dans 10 ans, celui qui à 40 ans, il va avoir irrémédiablement 50 ans, comment gère t'on ça ? On est dans la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, il ne faut pas se dire parce que « j'aurai à le payer plus demain donc je le licencie ». Non, quelle perte, en terme de richesse, de rendement pour son entreprise ! Je sais que l'on essaie

de sortir de ce dispositif, de cette réflexion au niveau des entreprises. Mais il faut le faire pour que les quadras et les quinquas aient une possibilité de travailler surtout dans l'optique des retraites 42 annuités, 45. Comment au niveau de la VAE valoriser t'on et comment pérennisons nous l'emploi ? Il y a vraiment un débat profond d'évolution de notre société ; bien sûr, sur le plan économique, mais surtout sur le plan humain, socio-éducatif, socio culturel. Il faut une globalité dans la réflexion, et la VAE nous permet d'avancer sur ce terrain là.

Voilà donc, au niveau de notre réflexion et de notre engagement au niveau régional. C'est vrai, comme le rappelait L. DUBOUCHET, c'est la Région Réunion qui a en charge la Formation professionnelle. Nous avons en charge les dynamiques à mettre en place pour que nous ayons des gens de plus en plus formés, de plus en plus qualifiés.

Je n'oublie pas le contexte spécifique de La Réunion et c'est en ce sens que je dis : ne nous trompons pas de dispositif. Nous avons de telles problématiques à La Réunion, que nous voudrions que tous les dispositifs règlent tous les problèmes.

La VAE, c'est une validation de l'expérience : ou on a de l'expérience, ou on en n'a pas. Si on en a, on la valide. Si on n'en a pas, on essaie d'en acquérir et pour en acquérir, il faut des capacités. On peut démarrer par une Lutte Contre l'illettrisme, une Remise à Niveau. Il y a des dispositifs dans la politique Régionale pour permettre aux uns et aux autres d'avancer.

Si on est illettré dans l'entreprise, il faut passer par des étapes – et là je salue l'action des organismes comme Conjugaison, Retravailler ou autre, que ce soit dans le privé ou le public qui réfléchissent avec l'individu pour coller au mieux à tel titre ou tel diplôme, telle certification. Là, il y a véritablement un travail pointu au vu des capacités des uns et des autres, surtout si on est demandeur d'emploi. Si on a une expérience,

l'accompagnement est à mon sens, déjà facilité par rapport à ce travail d'exploration des acquis quant aux référentiels et aux autres normes. C'est au niveau des demandeurs d'emploi qu'il nous faut, nous au niveau de la Région, réfléchir pour savoir comment les publics les plus en difficulté, nous pouvons les rendre plus aptes à être embauchés. La VAE est un dispositif spécifique. N'essayons pas de faire à la VAE ce pourquoi il n'est pas fait. Il y a autre chose pour répondre aux besoins des DE en grande difficulté.

Concentrons nous sur ce qui est demandé sur ce dispositif et nous voyons que la réussite en grande partie est là. Et c'est en ce sens que je remercie nos « témoins validés », ceux qui nous ont dit, combien ça avait été difficile et combien ça avait été nécessaire. C'est absolument nécessaire quand on a travaillé, d'être reconnu. Je remercie les personnes qui nous ont délivré ces différents témoignages.

Je vous remercie tous là où vous êtes pour l'action que vous menez que ce soit au niveau public, privé, les niveaux IV/V.

Car pour l'instant ce sont les niveaux 5 qui sont concernés parce que au niveau de La Réunion, les AVS, Aides-soignants sont des niveaux 5. Nous sommes là aussi pour élever les niveaux. C'est une demande du monde économique il nous faut répondre à l'élévation des niveaux pour que la société évolue.

Merci d'être là, nous continuerons à faire le bilan. C'est extrêmement nécessaire de savoir où on va, et comment on va, quelles sont les difficultés, les freins et les leviers qu'il faut actionner pour que cela s'améliore.

Je vous remercie.

Je vous invite à revenir la prochaine fois. ■

Index des sigles

- ADMR** Association de service à domicile
- ANFH** Association Nationale pour la Formation des personnels Hospitaliers
- 4^{ème} RSMA** Régiment du Service Militaire Adapté
- AFDAS** Fonds d'assurance formation des secteurs de la culture, de la communication et des loisirs
- AFPAR** Association pour la Formation Professionnelle des Adultes à la Réunion
- AFPM** Association de Formation continue des Pharmaciens
- AMP** Aide Médico-Psychologique
- ANACT** Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail
- ANPE** Agence Nationale pour l'Emploi
- APR** Association pour la Promotion Rurale
- ARACT** Action ou Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail
- ARGFP** Association Régionale de Gestion de la Formation Professionnelle
- ASSEDIC** Association pour l'Emploi dans l'Industrie et le Commerce
- AVS** Auxiliaire de Vie Sociale
- BAC** Baccalauréat
- BAC PRO** Baccalauréat Professionnel
- BdeC** Bilan de Compétences
- BEP** Brevet d'Etudes Professionnelles
- BTA** Brevet Technique Agricole
- BTP** Bâtiment Travaux public
- BTS** Brevet de Technicien supérieur
- CAFDES** certificat d'aptitude aux fonctions de directeur d'établissement social
- CAP** certificat d'aptitude professionnelle
- CARIF-OREF** Centre d'Animation et de Ressources de l'Information sur la Formation – Observatoire Régional de l'Emploi et de la Formation
- CEMEA** Centre d'entraînement aux méthodes d'éducation actives
- CESR** Conseil Economique et Social
- CIF** Congé Individuel de Formation
- CIO** Centre d'Information et d'Orientation
- CMAR** Chambre de Métiers et de l'Artisanat de la Réunion
- CNAM** Conservatoire National des Arts et Métiers
- CNASEA** Centre National pour l'Aménagement des Structures des Exploitations Agricoles
- CNCP** Commission Nationale des Certifications Professionnelles
- CRDP** Centre Régional de Documentation Pédagogique
- CRIS** Cellule Régionale Inter Services
- CV** Curriculum Vitae
- CVA** Centre de Validation des Acquis
- DAF** Direction de l'Agriculture et Forêt
- DAVA** Dispositif Académique de Validation des Acquis
- DDANPE** Direction Déléguée de l'Agence Nationale pour l'Emploi
- DDJS** Direction Départementale de la Jeunesse et des Sports
- DE** Demandeur d'emploi
- DEAVS** Diplôme d'Etat d'Auxiliaire de Vie Sociale
- DEC** Division des Examens et Concours
- DGEFP** Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle
- DIF** Droit individuel à la formation
- DP** Délégué du Personnel
- DRAM** Direction Régionale des Affaires Maritimes
- DRESS** Direction Régionale des Affaires Sanitaires et Sociales
- DRH** Directeur des Ressources Humaines
- DRTEFP** Direction Régionale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle
- DTEFP** Direction du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
- Educ Nat** Education Nationale
- EGHSR** Ecole du Groupement Hospitalier Sud Réunion
- ELS** Employé de Libre Service
- EMAP** Ecole des Métiers à l'Accompagnement de la Personne
- EPAD** Etablissements d'accueil de personnes âgées dépendantes
- FONGECIF** Fonds de gestion du congé individuel de formation. Informations sur le CIF
- GPEC** Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
- GRH** Gestion des ressources humaines
- IFAP** Institut de Formation d'Auxiliaire de Puériculture
- IFAS** Institut de Formation d'Assistant Social
- IFSI** Institut de Formation en Soins Infirmiers
- IRTS** Institut Régional du Travail Social
- MBI** Management Buy-In
- MEDEF** Mouvement des entreprises de France
- MUC** Management des Unités commerciales
- OPCA** Organisme paritaire collecteur agréé
- PME** Petites et moyennes entreprises
- PMI** Petites et moyennes industries
- PRDF** Plan régional des formations professionnelles
- PROMOFAP** organisme paritaire collecteur agréé du secteur sanitaire
- RH** Ressources Humaines
- RNCP** Répertoire national des certifications professionnelles
- SPE** Service Public de l'Emploi
- SUFP** Service Universitaire de Formation Permanente de l'Université de la Réunion
- SV** Service Valideur
- TH** Travailleurs handicapés
- UNIFAF** Fonds d'Assurance Formation de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif.
- VAE** Validation des Acquis de l'Expérience
- VAP** Validation des Acquis Professionnels

La loi du 17 janvier 2002 crée un droit individuel à la validation des acquis de l'expérience. Ce droit permet à tout à chacun, d'obtenir à partir de 3 années d'expérience professionnelle ou bénévole, tout ou partie d'une certification.

Ce dispositif répond à une attente sociale forte qui doit être relayée par les partenaires sociaux et sa montée en charge ces dernières années est progressive.

En effet, 6 ans après la loi de modernisation sociale, le succès de la VAE, même s'il reste encore modeste, est indéniable à La Réunion.

La VAE, bien menée et cernée, suppose une refonte du système de la formation professionnelle en proposant des parcours modulaires de l'offre de formation et une individualisation des parcours de formation.

Aussi, il est opportun que des initiatives soient prises afin de donner un nouveau souffle à cette réforme ambitieuse.

Mieux répondre à la VAE, plus simplement et plus rapidement augmentera son efficacité et son attractivité. Convaincre tous les partenaires que la VAE est non seulement un droit individuel, mais également un atout collectif pour notre économie et notre société, nécessite une action en profondeur. Si elle a été initiée en 2002, elle doit être relancée aujourd'hui, et poursuivie avec détermination, pour produire des effets concrets sur la reconnaissance des qualifications, l'emploi et la formation tout au long de la vie.

Un remerciant à tout ceux et celles qui dès le départ ce sont engagés dans cette nouvelle voie à la certification.

Merci à tous ceux et celles qui ont contribué à la réussite de cette matinée de réflexion.

Merci aux participants.

Marie-Françoise BUZENOT
Chargée de mission CRIS-VAE



carif oref
Ile de La Réunion

Directeur de publication

Jean-René **Hoareau**

Réalisation

Marie-Françoise **Buzenot**

Carine **Lusinier**

Lectrices associées

Marie-Christine **Bosc** (CVA-Rectorat-Educ Nat)

Caroline **Demarest** (Conjugaison)

Florence **Wan-Hoi** (Carif)

Adresse physique

190, rue des Deux Canons

Imm. Futura, RDC

97490 Sainte-Clotilde

Tél. : 02 62 28 30 47

Fax : 02 62 28 04 44

Courriel : contact@cariforef-reunion.net

Site web : www.cariforef-reunion.net

