



Edito

Toute personne engagée dans la vie active est en droit de faire valider les acquis de son expérience (Art.L.900.1CT). Ce droit est donc inscrit dans le code du travail et dans le code de l'éducation.

Tous les acteurs souhaitent une vraie dynamique de la VAE dans notre pays et notre région, au service de la reconnaissance des compétences des individus dans un but de qualification, de la sécurisation de leurs parcours et de la compétitivité des entreprises et qu'elle s'appuie sur la complémentarité des actions et des financements de tous ceux qui en partagent la responsabilité.

Le thème de la VAE est aussi le premier dont le Conseil National de la Formation Professionnelle Tout au Long de la Vie s'est saisi dès sa création. Ses recommandations ont porté notamment, sur un langage commun entre les multiples intervenants et, si possible, la définition d'objectifs concertés entre les représentants de l'Etat, des Conseils régionaux et des Partenaires économiques et sociaux.

Des progrès ont été constatés sur l'aide méthodologique dispensée par les organismes valideurs et l'implication importante des financeurs. Mais des corrections doivent encore intervenir dans la constitution et le fonctionnement des jurys.

Car il ne suffit pas d'émettre des recommandations ou des vœux pieux, il faut également s'assurer qu'ils produisent des effets. C'est pourquoi ce numéro se propose de dresser un bilan des actions et aider à la réflexion afin qu'on entende de moins en moins que la VAE est « un parcours du combattant »

Puissent nos réflexions y contribuer.

Nicole GOOSSENS
Vice-Présidente du CREFOR

Sommaire

- pages 1-3
 - > Comprendre les parcours VAE
- page 4
 - > Information et conseil en VAE
- page 5-6
 - > Entreprise et VAE

COMPRENDRE LES PARCOURS VAE

S'engager dans une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE) relève avant tout d'un engagement individuel pour une meilleure reconnaissance dans son métier. Il était donc nécessaire de mieux connaître les parcours individuels des salariés et des demandeurs d'emploi et de mesurer ce que l'engagement dans ce parcours, en terme de réussite ou non, apporte à chacun (voir encadré page 2).

Les femmes prédominent

Parmi les personnes qui s'engagent dans une VAE, les femmes sont les plus nombreuses ; elles représentent 63,9% des personnes interrogées. Plus d'une personne sur deux (55,8%) est âgée de 30 à 44 ans (graphique 1) ; la VAE intervient en effet pour plus d'une personne sur deux après 10 ans d'expérience professionnelle.

Les personnes qui s'engagent dans un parcours VAE déclarent à 82,3% être en emploi. Près des deux tiers d'entre-elles sont issues des catégories socio professionnelles employées ou professions intermédiaires (tableau 1).

15,8% des candidats sont en recherche d'emploi. Parmi eux, environ 1 sur deux est engagé dans une démarche de VAE afin de se donner plus de chance de trouver ou retrouver un emploi.

La VAE comme tremplin

Parmi les personnes qui s'engagent dans un parcours VAE et qui sont en emploi, l'objectif visé est principalement une meilleure reconnaissance dans leur métier puis une évolution de carrière et la consolidation de l'emploi.

Seulement 4,9% des salariés interrogés déclarent s'être engagés dans une VAE pour obtenir une meilleure rémunération.

La moitié des demandeurs d'emploi déclarent s'être engagés dans une VAE pour obtenir un emploi.

Le choix de s'engager dans un parcours de VAE est avant tout une démarche individuelle.

L'entourage personnel joue également un rôle majeur dans le choix de la certification. En effet, un répondant sur trois déclare avoir été

aidé dans le choix de la certification par son entourage personnel et un sur quatre par les collègues de travail.

La VAE nécessite une forte implication personnelle et se fait en accord avec l'entourage personnel.

Chemin d'entrée dans la VAE

Le paysage de l'information est multiple avec plusieurs entrées et contacts possibles. Il peut apparaître dans un premier temps complexe pour celles et ceux qui s'engagent dans la démarche et recherchent une première information. Cependant les acteurs sont bien présents (tableau 2).

Dans le paysage haut normand, les Points Relais Conseil sont un passage important dans la construction du parcours VAE, aussi bien pour les demandeurs d'emplois que pour les salariés. L'entourage personnel a plus ou moins d'importance suivant que l'on est ou pas dans l'emploi.

Graphique 1 – Age des candidats

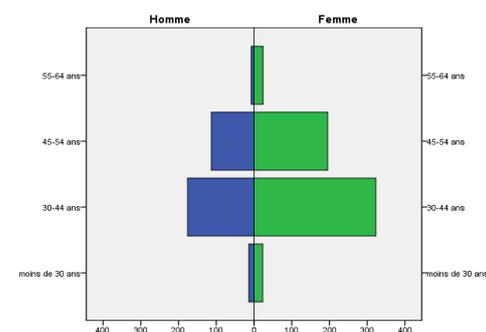


Tableau 1 – Profil des candidats en 2007 au moment du dépôt du dossier de recevabilité

	Homme	Femme	Pourcentage Ensemble
Situation vis-à-vis de l'emploi			
Demandeur d'emploi.....	4,9	10,9	15,8
Salarié.....	30,6	51,7	82,3
Autres.....	0,6	1,3	1,9
Total.....	36,1	63,9	100
Catégories professionnelles			
Employé.....	3,1	39,3	42,5
Profession intermédiaire.....	7,2	15,9	23,1
Ouvrier qualifié.....	10,6	2,2	12,8
Cadre, profession intellectuelle supérieur.....	5,4	3,3	8,7
Contre maître, agent de maîtrise.....	5,3	0,3	5,6
Technicien.....	3,5	0,5	4,1
Artisan, commerçant et ouvrier non qualifié.....	2,1	1,3	3,4
Total.....	37,2	62,8	100
Niveaux visés			
Niveau 1 et 2.....	2	1	3
Niveau 3.....	16	22,9	38,9
Niveau 4.....	10,3	12,9	23,2
Niveau 5.....	7,5	26,6	34,1
Autres.....	0,2	0,6	0,8
Total.....	36,1	63,9	100
Expérience Professionnelle			
Plus de 10 ans.....	22,6	32,5	55,2
De 6 à 10 ans.....	6,8	17,0	23,9
De 3 à 5 ans.....	6,6	14,3	21,0
Total.....	36,1	63,9	100

Source : CREFOR



Tableau 2 – Aide au choix de la certification en s'engageant dans la VAE

	Salariés	Demandeurs d'emploi	Pourcentage
			Ensemble
Aide dans le choix de la certification			
Entourage personnel.....	34,7	31,3	33,5
Un Point relais Conseil.....	25,4	36,9	27,6
Collègues de travail.....	30,2	9,4	25,5
Organisme de formation type AFPA.....	20,5	26,2	22,0
Hierarchie, DRH, responsable formation.....	25,1	5,9	20,8
Médias (TV, radio, journaux, Internet, etc.).....	20,1	19,1	19,7
ANPE, Assedic (Pôle emploi).....	7,8	46,2	14,9
Des services d'un ministère (DDTEFP, DAVA, DRAAF)....	14,9	12,3	14,2
Université ou école.....	5,9	6,1	5,9
Autres.....	4,5	2,1	4,4
CCI.....	3,1	2,2	3,2
CNAM.....	1,1	1,4	1,3

Les pourcentages sont calculés sur la base des répondants (plusieurs réponses possibles)

Source : CREFOR

Pour les demandeurs d'emploi le choix de la certification se fait aussi bien par l'intermédiaire de Pôle Emploi (46,2%) que par celui des Points Relais Conseil (36,9%).

Pour les salariés le choix de la certification se fait d'abord avec l'entourage personnel (34,7%) et les collègues de travail (30,2%), puis par l'intermédiaire des Points Relais Conseil (25,4%) et le responsable formation (25,1%).

Davantage de VAE totale pour les candidats accompagnés

Les deux tiers des personnes ont bénéficié d'un accompagnement individuel.

L'accompagnement méthodologique des candidats facilite l'obtention de la certification en permettant une préparation du dossier de jury dans de bonnes conditions avant le passage devant le jury. En effet, les deux tiers des personnes accompagnées ont obtenu une VAE totale.

90,1% des personnes accompagnées déclarent que l'accompagnement méthodologique pour la réalisation du dossier était utile (57,9%) ou très utile (32,2%).

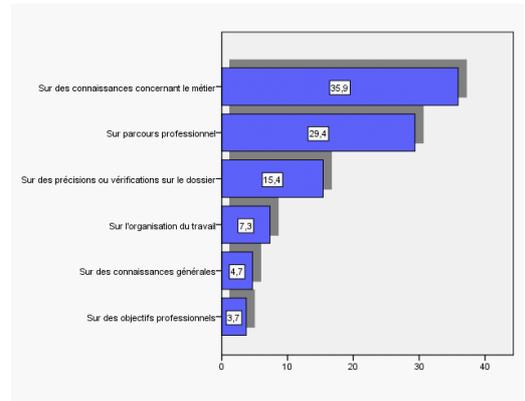
L'accompagnement permet de maintenir le candidat mobilisé en permettant de réduire significativement la durée du parcours VAE. 73,6 % des personnes accompagnées ont déposé leur dossier de jury contre 44,8% des candidats non accompagnés.

Deux tiers des candidats déposent le dossier de jury

Globalement, une fois leur demande de VAE acceptée (recevabilité), la plupart des personnes se présentent devant un jury.

Parmi les salariés qui ont été acceptés à construire un dossier, deux sur

Graphique 2 - Questions du jury



trois déposent le dossier de passage en jury. Parmi eux, 88,4% ont été convoqués devant le jury au moment de l'enquête.

Pour les demandeurs d'emploi les proportions sont sensiblement les mêmes : 62,4% des demandeurs d'emploi ont déposé le dossier de passage en jury et parmi eux 90,4% ont été convoqués par le jury.

Il est à signaler que parmi les candidats qui avaient des remarques à formuler sur le contenu du dossier (3 personnes sur 10 interrogées), 55,6% ont trouvé la rédaction du dossier de validation difficile et le temps à y consacrer long.

La durée du parcours est une des clefs dans la réussite du parcours VAE. En effet, parmi les personnes qui ont déposé un dossier de jury en 2007, 95% ont déposé leur dossier en moins d'un an. Parmi les candidats qui n'ont pas déposé le dossier de jury 18 mois après le dépôt du dossier de recevabilité 84,3% déclarent avoir interrompu leur parcours VAE.

La durée du parcours apparaît comme une des clefs dans la réussite du parcours VAE. En effet, parmi les personnes qui ont déposé un dossier de jury en 2007, 95% l'ont fait auprès du jury en moins d'un an.

Tel que l'ont restitué les personnes interrogées, les questions du jury se centrent essentiellement sur la connaissance du métier ciblé et sur leur parcours professionnel (graphique 2).

Au final, sur 100 personnes qui ont vu leur demande acceptée (recevabilité) pour déposer un dossier au jury, 69,6% ont obtenu une VAE totale après être passé devant cette instance. Leur situation ne semble pas être un facteur trop discriminant pour les demandeurs d'emploi par rapport aux salariés (tableau 3).

Tableau 3 - Réussite des candidats par situation professionnelle

	Salariés	D.E.	Pourcentage
			Ensemble
Recevabilité	100	100	100
dossier non déposé (à 18 mois)	10,6	3,4	9,4
Abandon	27,4	34,9	28,6
Jury	62,0	61,7	62,0
VAE totale	70,2	66,3	69,6
VAE partielle/aucune	29,8	33,7	30,4

Le CREFOR a été sollicité par la DRTEFP, aujourd'hui DIRECCTE, pour mettre en place un outil régional qui permet, pour les différents acteurs impliqués, une observation plus large et davantage partagée de la VAE.

La mise en place de l'observatoire VAE permet de doter la Haute-Normandie d'un outillage régional consolidé afin de mesurer et de comprendre la VAE.

Le CREFOR a mis en place un outil de consolidation des données statistiques issues des organismes certificateurs et des Points Relais Conseil et une enquête de cheminement VAE.

Un rapport est en cours de réalisation pour fin avril 2010.

L'enquête de cheminement VAE a permis d'interviewer les personnes ayant déposé un dossier de recevabilité en 2007. Le questionnaire visait à comprendre le parcours et l'impact de la VAE plus précisément : informations sur les candidats, l'accompagnement, les étapes du parcours, l'impact et le bilan.

Les organismes qui ont participé à cette enquête sont : la DD76, l'AFPA – opérateur des services déconcentrés chargés de l'emploi –, le Rectorat – DAVA, l'université du Havre, l'université de Rouen, la DRAAF, la DRAM, la DRDJS, Rouen Business School.

Quelques chiffres sur l'enquête : durée 20 minutes, 9 certificateurs fournisseurs de données, 1664 personnes contactées, 894 réponses soit un taux de 53,7%

Brèves

Les actions de professionnalisation qui se dérouleront au CREFOR au 2ème trimestre 2010 :

MARDIS PÉDAGOGIQUES :

Formation introductive de la démarche pédagogique de l'atelier ECLER (Ecrire, Communiquer, Lire, Exprimer, Réfléchir)

30 mars, de 9h30 à 16h30

Contact : elise.dehays@crefor-hn.fr

Découvrir la collection ASSIMO

27 avril, de 9h à 12h

Contact : elise.dehays@crefor-hn.fr

ACTIONS DE FORMATION :

Action 3.2. Organiser l'individualisation au sein de sa structure

29 et 30 avril

Contact : anne-marie.allard@crefor-hn.fr

Action 4.4. Images de métier et travail des représentations sociales

4, 5 et 6 mai

Contact : anne-marie.allard@crefor-hn.fr

Action 1.3. Créer et animer un réseau d'entreprises pour accompagner les parcours de formation ou d'insertion

11 et 31 mai, 1er et 30 juin

Contact : guillaume.follea@crefor-hn.fr ou anne-marie.allard@crefor-hn.fr

Action 1.1. L'outil statistique, élément d'éclairage de l'environnement économique

19 et 20 mai

Contact : guillaume.follea@crefor-hn.fr

Action 5.7. Utiliser la médiation pédagogique relative aux situations d'échec

2, 3 et 4 juin

Contact : aicha.talbi@crefor-hn.fr ou jean-philippe.mercier@crefor-hn.fr

Action 4.1. Construire des parcours individualisés

15 au 18 juin

Contact : anne-marie.allard@crefor-hn.fr

Pour une approche globale des apprentissages : la démarche « des chemins des savoirs »

29 juin, de 9h à 17h

Contact : elise.dehays@crefor-hn.fr

Informations complémentaires sur notre site :

www.crefor-hn.fr

Tableau 4 – Bilan sur la démarche de VAE parmi les candidats passés devant le jury.

Permis d'avoir d'avantage confiance et permis de prendre de l'assurance	77,2
A plutôt déstabilisé.....	6,8
Aucun des deux.....	16,0
Total.....	100
La démarche VAE a permis sur le plan professionnel	
Donner une impulsion à la carrière professionnelle.....	40,9
Meilleure reconnaissance auprès de l'employeur.....	25,1
Meilleure rémunération.....	5,9
Aucun.....	28,1
Total.....	100
La démarche VAE a encouragé à	
NSP.....	24,9
Reprendre des études.....	23,1
Entreprendre une nouvelle VAE.....	20,2
Passer un concours.....	13,8
La VAE a été suffisante pas besoin de faire autre chose.....	9,5
La VAE n'a pas encouragé à autre chose (aspect négatif).....	7,4
Autre.....	1,1
Total.....	100

Légère évolution de la situation professionnelle

On constate une légère évolution de la situation professionnelle des candidats qui ont obtenu une VAE totale. Le nombre de demandeurs d'emploi baisse légèrement (11,8 à 8,6 %) et il y a une légère augmentation du nombre de salariés (82,3 à 84,9 %) pour les candidats qui ont obtenu une VAE totale.

De plus, il faut noter que suite à la validation totale 3% des candidats se sont engagés dans une formation et 2,2% ont créé leur entreprise.

Bilan positif de la démarche VAE

Quatre candidats sur dix, passés devant le jury de VAE, affirment que la démarche de VAE a donné une impulsion à leur carrière professionnelle et 25 % estiment qu'ils ont acquis une meilleure reconnaissance auprès de leur employeur (tableau 4).

Un peu plus de quatre candidats sur dix, passés devant le jury de VAE, ont vu leur situation professionnelle évoluer. En effet, 15,9% des candidats ont changé de poste chez le même employeur et 26,2% des candidats ont changé d'employeur.

La confiance en soi est un facteur déterminant aux yeux des personnes interrogées ; 58,3% d'entre elles affirment que sur le plan personnel le parcours VAE leur a permis d'augmenter cette confiance.

Pour la grande majorité des candidats (85,8%), l'ensemble du processus de la démarche VAE a répondu de façon satisfaisante (40,9%) ou très satisfaisante (38,5%).

La plupart considèrent d'ailleurs que l'ensemble de la démarche a répondu à leurs attentes de façon satisfaisante (49,8%) ou très satisfaisante (36,0%).

En conclusion, il ressort de ces premiers éléments d'analyse, l'importance de l'articulation entre information / entourage personnel, durée raisonnable du parcours et accompagnement individualisé. Cette voie est probablement à approfondir pour renforcer les chances de s'engager dans une dynamique de réussite.

Daniel Sanchez
CREFOR – Chargé de projets

LE DISPOSITIF D'APPUI RENFORCÉ VAE DU DAVA - RECTORAT

7 Questions à Dominique DUPUIS, référente

➤ A QUEL PUBLIC S'ADRESSE VOTRE PRESTATION ?

Le public cible de cette prestation est un public sans emploi (inscrit à Pôle Emploi et repéré comme nécessitant une sécurisation, un encadrement pour mener à bien sa certification). Travailleur handicapé, bénéficiaires du RMI et/ou bénéficiant des minimas sociaux ainsi que le public en contrat aidé. Le public retenu est non diplômé ou relevant de la catégorie des bas niveaux de qualification.

➤ QUEL EN EST L'OBJECTIF PRINCIPAL ?

Il s'agit d'accroître les possibilités d'obtention d'une certification professionnelle.

➤ OU PEUT-ON SE RENSEIGNER ?

DAVA
Rectorat de Rouen
25 Rue de Fontenelle
76037 ROUEN cedex 1
02.32.08.96.00

➤ QUEL EST LE RYTHME DES RENCONTRES ?

Les rencontres sont régulières, avec un entretien individuel tous les quinze jours (voir tous les huit jours si nécessaire). Ces rencontres se traduisent par des démarches soutenues avec l'appui d'un référent unique spécialiste de la VAE.

➤ POUR QUEL TYPE DE DIPLÔMES ?

Principalement les diplômes de niveau V : CAP, BEP, MC. A la marge niveau IV (BAC et BP) pour des demandeurs d'emploi qui rencontreraient des difficultés particulières, il est possible d'entrer dans la démarche quelque soit la spécialité professionnelle d'origine puisque plus de 700 diplômes sont accessibles dans l'Éducation Nationale.

➤ EN QUOI CONSISTENT LES ÉTAPES, LES RENCONTRES ?

En plus des dispositifs de droit commun, la personne peut bénéficier d'un diagnostic personnalisé, d'une formalisation du projet VAE d'une aide à la rédaction du dossier de recevabilité, d'une valorisation des expériences, d'un appui à la rédaction du dossier descriptif des activités, d'une préparation de l'entretien avec le jury, de l'appropriation de la décision du jury.

➤ QUEL EN EST SON COÛT ?

C'est gratuit pour le demandeur d'emploi puisque c'est une prestation mise en œuvre par le DAVA et soutenue financièrement par la DIRECCTE Haute-Normandie.

FAIRE EVOLUER L'INFORMATION ET LE CONSEIL EN VAE

Le développement de la Validation des Acquis de l'Expérience comme modalité d'accès à la certification a amené les pouvoirs publics à construire une offre de service dans le champ de l'information et du conseil. Depuis la loi de décentralisation de 2004, les Régions pilotent ce dispositif.

Pour mieux répondre aux attentes des publics et réduire les abandons dans la démarche VAE, la Région a réalisé en 2009 une expérimentation d'un suivi particulier.

En Haute-Normandie, les Points Relais Conseil, financés par la Région, visent à assurer sur le territoire une information et un conseil de proximité, en matière de VAE. Ce service accessible à tous les publics, centré sur la personne, doit non seulement permettre l'orientation vers le dispositif de VAE, mais aussi être un relais avec les autres acteurs de la chaîne que sont notamment les prescripteurs et certificateurs.

Les PRC accueillent près de 3000 personnes par an et en 2009, 2630 personnes ont bénéficié d'un entretien conseil, 66% d'entre elles ont pu confirmer leur projet de VAE. Ce sont toujours des femmes (63%), de la tranche d'âge 30 à 44 ans (55,5%) qui sont largement majoritaires, 37% sont de niveau V avant leur VAE.

La possibilité de « transformer l'expérience en diplôme » est prometteuse mais peut aussi faire peur, et l'on sait que l'engagement dans cette démarche n'est pas anodin pour les personnes. En fonction de leur état d'esprit, de leurs représentations d'elles-mêmes et des autres, de leur réceptivité aux messages d'information ou de conseil, elles vont s'engager dans cette démarche, ou au contraire n'en retenir que la complexité ou encore différer les contacts à prendre en attendant un nouveau signe....

Valider ses acquis exige un certain nombre d'opérations dont on peut ne pas être coutumier :

- Traiter une masse d'informations,
- Mener une démarche d'introspection et d'analyse de son travail,
- Faire un travail de formalisation.
- Se confronter au monde de l'enseignement, ou plus largement de la formation

C'est face à toutes ces actions attendues du futur candidat à la VAE que la personne va réagir, rebondir, faire évoluer sa demande et son projet de VAE.

Comment mieux répondre aux attentes des publics, comment mieux chaîner les interventions successives, comment éviter les suspensions ou abandons en cours de démarche ?

Le suivi particulier

En 2009, la Région a souhaité mener une expérimentation d'un suivi particulier, elle a été conduite auprès d'une trentaine de personnes accueillies par les PRC.

Ce suivi particulier a été bâti à partir de quatre points définissant le cadre général d'intervention

- Le volontariat de la personne,
- Public « peu autonome », ou étant désemparé face à la présentation de la démarche VAE et de l'exprimer de façon explicite ou implicite,
- L'objectif visé : proposer un référent unique servant de fil rouge pour faciliter la mise en œuvre de la démarche de VAE et arriver à l'obtention de la certification totale.
- Les interventions des PRC ne pouvaient se faire qu'en s'appuyant sur le droit commun et donc en coordination avec les autres acteurs de la VAE, notamment les valideurs et les accompagnateurs méthodologiques.

Ainsi ce suivi particulier a répondu à des demandes explicites des personnes quand par exemple elles exprimaient un sentiment de complexité face à la présentation de la démarche, un manque de confiance en soi, ou une difficulté à faire ou à s'organiser. Les conseillers ont pu aussi leur proposer lorsque la personne éprouvait une difficulté à expliciter le vécu, ou à s'approprier des éléments d'information et des documents liés à la démarche, ou exprimé un besoin de réassurance, ou d'aide quand l'expérience est lointaine, ou encore pour lutter contre le sentiment d'isolement face à une démarche qui implique personnellement.

Cette expérimentation a présenté des résultats positifs, notamment en matière de l'engagement dans la démarche. Ainsi, sur 30 dossiers répertoriés, 23 ont obtenu leur recevabilité (dont 20 dans les 6 premiers mois), 19 personnes visaient un niveau V, dont 15 dans le secteur de l'aide à la personne, 5 ont obtenu leur certification complète 9 mois après avoir démarré.

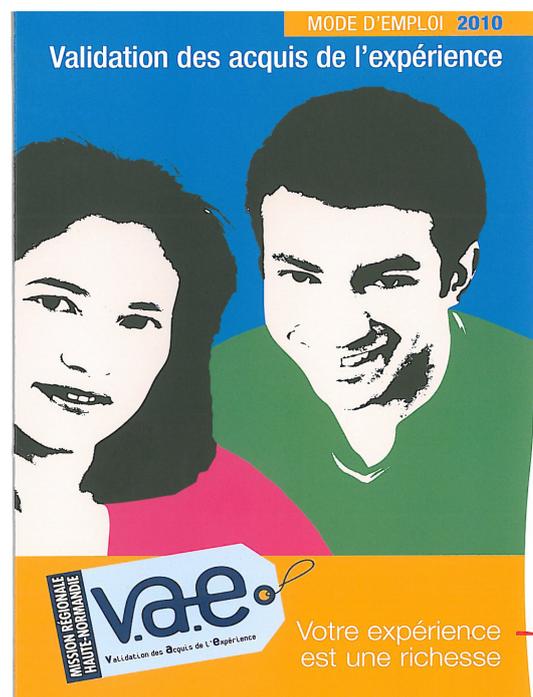
Ces quelques données nous permettent de retenir les éléments suivants :

- Le **premier maillon** de la chaîne VAE que sont les PRC apparaît comme un maillon naturel et logique aux yeux des personnes pour engager un soutien dans la durée. L'implantation dans les territoires et donc la proximité géographique renforçant le sentiment de pouvoir bénéficier d'un service de proximité qui peut perdurer tout au long de la démarche.
- **Engager une dynamique** étayée par une relation de référent, favorise le passage à l'action et donc concrétise un engagement. Ainsi par exemple, l'étape suivante de recevabilité est facilitée.
- La fonction de **fonction de fil rouge** permet d'avoir un interlocuteur vers qui se retourner pour préparer les contacts suivants, lever les obstacles rencontrés, avoir un quitus pour l'étape suivante, etc.... La démarche qui par essence est « hachée » demande une nouvelle mobilisation à chaque fois, chaque nouvelle action réalisée doit pouvoir générer la suivante (exemple : constituer le livret 1, envoyer le livret 1, recevoir l'avis de recevabilité, contacter l'accompagnateur, et en parallèle le financeur, faire établir un devis, envoyer la demande de financement, etc....). Relancer la mobilisation nécessaire à chaque nouveau pas pour ne pas s'arrêter.....

L'expérimentation a permis de ré-interroger les contours du service rendu et de mieux identifier les moments « en creux » qui pouvaient engendrer les décrochages. Prendre en compte les besoins du terrain, travailler avec un réseau de professionnels, disposer d'un cadre de travail permettant de mutualiser les expériences, sont les trois facteurs qui ont permis non seulement l'expérimentation d'un service, mais aussi d'en tirer parti pour sa généralisation. Ainsi depuis janvier 2010, ce service est proposé dans tous les PRC, toujours orienté vers un public qui exprime de façon plus ou moins explicite ses difficultés face aux attendus d'une démarche de VAE. Cette contribution pour le développement de la VAE est un facteur facilitant supplémentaire. D'autres contributions et d'autres initiatives sont à l'œuvre et la reconnaissance de chaque action est une condition indispensable pour rendre lisible ce dispositif dans son ensemble.

Marie de CRISENOY

Région Haute-Normandie – Mission régionale VAE



L'ENTREPRISE GEORGIA PACIFIC FRANCE S'APPROPRIE LA VAE POUR SA POLITIQUE DE GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES

Dans le cadre de l'action « accompagner le développement de la VAE en entreprise » (voir encadré page suivante), les participants ont ébauché, en petits groupes, des projets de développement de VAE collective, susceptibles d'être mis en œuvre dans leur milieu professionnel. Richard BUCCI, responsable formation chez Georgia Pacific France, qui a participé à la formation qui s'est déroulée au Havre, en octobre 2009, fait part ici de son intérêt pour l'action

Georgia Pacific France	SAINT-ETIENNE-DU-ROUVRAY (76)	HONDOUVILLE (27)
ACTIVITE	▶ Transformation papier (ouate de cellulose) (Marques distributeurs)	▶ Production et Transformation papier Blanchiment et Transformation coton
LES PRODUCTIONS	▶ Essuie-tout, papier toilette, mouchoirs, serviettes de table, nappes...	▶ Essuie-mains, papier toilette, essuyage industriel, serviettes de table, produits coton (rondelles à démaquiller + carrés bébé).
MARQUES COMMERCIALES	▶ SODIPAN	▶ LOTUS ▶ LOTUS PROFESSIONNAL ▶ DEMAK UP
EFFECTIFS	▶ 350	▶ 650
OPCA	▶ FORMAPAP	

Qu'est-ce qui vous a conduit à participer à cette formation ?

Richard BUCCI : Jusqu'alors notre politique de formation était orientée sur la mise en place d'actions de formation destinées à répondre aux orientations stratégiques du plan de formation. La VAE n'était pas vraiment intégrée comme outil à part entière de qualification des personnels. L'entreprise a cependant pris en charge, avec le Fongecif, les démarches VAE de 3 salariés, en particulier la phase d'accompagnement.

Par ailleurs, depuis 2008, les réorganisations en cours, les transformations techniques de nos ateliers et les obligations légales nous ont amenés à mettre en œuvre une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, afin de faire évoluer les qualifications des salariés. Cela s'est déjà traduit par la mise en œuvre de plusieurs formations longues confiées à l'EIR. Certaines des ces actions préparaient à des CQP de la branche papetière (ou CQPI). En 2008, 19 salariés ont été formés ; en 2009, 12 personnes, et en 2010, 3 groupes totalisant 19 personnes seront formés.

L'expérience acquise et les compétences mises en œuvre par les salariés à leur poste de travail, ainsi que la prise en compte des coûts de formation si nous souhaitons avoir une politique de formation ambitieuse, nous amènent à penser la place de la VAE dans les parcours de formation, notamment pour l'obtention des CQP. Sans oublier que la VAE est un outil complémentaire qui peut participer de l'accomplissement des personnes et contribuer à la pérennité de l'entreprise.

C'est pourquoi, lorsque l'information du CREFOR nous est parvenue, l'assistante de formation qui travaille sur notre site d'Hondouville et moi-même avons souhaité nous inscrire.

Un des objectifs de la formation était de permettre aux participants d'élaborer des projets de développement de la VAE. Pouvez-vous nous parler du projet que vous avez conçu ?

Richard BUCCI : Comme je l'ai dit précédemment, le contexte de l'entreprise et nos questionnements sur l'utilisation de la VAE comme outil complémentaire à la formation m'imposait de m'intéresser de plus près à la VAE pour ensuite l'intégrer dans les stratégies de développement des qualifications de l'entreprise.

Le contenu de la formation, l'appui de l'intervenant et les échanges avec les autres participants m'ont amené à mieux maîtriser les dispositifs VAE existants et ainsi à dégager les bases de ce que pourrait être l'intégration progressive de l'outil VAE dans la politique de GPEC de l'entreprise.

Le projet prévoyait d'agir sur plusieurs niveaux :

- Transmettre les connaissances acquises pendant la formation :

↳ dans les commissions formation des sites

↳ lors de réunions organisées spécifiquement pour les managers (chefs de service, responsables d'ateliers, maîtrise)

↳ par affichage

- Prendre en charge, dans le cadre du plan de formation, des frais annexes (hébergement, déplacement pour se rendre dans la ville où a lieu la soutenance devant le jury)

- Ouvrir la possibilité de période de professionnalisation pour les formations complémentaires, en cas de non obtention de la certification visée (notamment les CQP).

Ainsi, il nous semblait que les effets produits pouvaient être de trois ordres :

- une qualification facilitée des personnes, qui redoutent parfois le cursus « scolaire » et pourraient grâce au recours à la VAE, valider des certifications sans formations longues ;

- une optimisation de la GPEC en aidant les managers dans la conduite des entretiens professionnels ;

- une dynamique de valorisation des compétences, permettant de faire face aux évolutions des organisations et des techniques.



Où en êtes-vous aujourd'hui, 4 mois après la formation, de la mise en œuvre de votre projet ?

Richard BUCCI : L'échéancier et le déroulement du projet tel que nous l'avions envisagé est un peu modifié. Nous allons mener une action prioritaire en direction des managers de nos deux sites : une trentaine à Saint Etienne du Rouvray, une soixantaine sur le site d'Hondouville. Dès mars/avril, ils seront progressivement formés à la conduite des entretiens professionnels, par le service central Ressources humaines de Georgia Pacific France.

Dans ce cadre, j'interviendrais environ ½ journée sur les divers dispositifs de formation et en outre la VAE, des thématiques qui devront être prises en compte et abordées par les managers lors des entretiens professionnels. Par ailleurs, depuis la formation du CREFOR, j'interviens directement au sein des groupes en formation pour évoquer les dispositifs de la VAE. Nous avons également mis en place un affichage qui suscite quelques demandes d'informations complémentaires.

Mes réflexions suite à la formation du CREFOR et cette courte période d'expérimentation :

La formation du CREFOR par son contenu très complet et son déroulé pédagogique pertinent me permettent d'être un relais efficace au sein de l'entreprise pour transmettre les informations ad hoc. Je constate en effet que les caractéristiques de la VAE sont peu connues au sein de l'entreprise. Ce sont les personnes déjà diplômées qui portent une attention particulière à la VAE, les personnels non diplômés mais très qualifiés doutent de l'intérêt de la démarche, ils ont tendance à mettre en avant leur savoir-faire.

Entretien réalisé par Anne-Marie ALLARD
CREFOR - Chargée de mission

«accompagnement à la professionnalisation des acteurs»

ACCOMPAGNER LE DÉVELOPPEMENT DE LA VAE EN ENTREPRISE

Replacer la VAE dans un contexte formation - emploi complexe, clarifier les processus de VAE et repérer les acteurs impliqués, mieux maîtriser les arguments, repérer les freins et les leviers pour mieux informer, communiquer, promouvoir la VAE auprès des employeurs et des salariés. Tels étaient quelques-unes des attentes des participants à la formation « Accompagner le développement de la VAE en entreprise » mise en place par le CREFOR en 2009.

Consciente de la complexité des dispositifs (comment se repérer dans la multitude des certifications, auprès de qui s'informer, comment mobiliser salariés et employeurs, comment financer... ?) et soucieuse de valoriser la mise en œuvre d'actions collectives de VAE au sein des entreprises, la Direction Régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle a sollicité le CREFOR.

Ce dernier a organisé 3 sessions de formation (de 3,5 jours chacune), à Rouen et au Havre, animées par Stéphane MABON, Chercheur associé à l'Université Européenne de Bretagne. Elles ont rassemblé 41 participants, d'origines diverses : fonctions formation et ressources humaines d'entreprises, représentants de salariés, OPCA/OPACIF, organismes consulaires, organismes de formation, collectivités territoriales, Maisons de l'Emploi, Pôle Emploi. Au-delà de l'objet même de la formation, la diversité des professionnels a permis des échanges riches et de qualité, des interrogations croisées, des apports d'informations complémentaires.

Ainsi, une douzaine de projets ont été présentés. Ils feront l'objet d'un suivi par le CREFOR et Stéphane MABON au mois de juin prochain. Nous y consacrerons un zoom dans l'un de nos prochains numéros.

« L'expérience et les points de vue des uns et des autres sont intéressants. Nous n'avons pas tous le même angle d'attaque, ce qui permet de travailler un argumentaire. Par ailleurs et au-delà de l'action elle-même, favoriser les échanges entre partenaires est un atout »

(un participant)

LA VAE : QUE PEUT-ELLE APPORTER À L'ENTREPRISE ?

La validation des acquis de l'expérience, c'est la possibilité pour une personne d'obtenir tout ou une partie d'un diplôme, d'un titre ou d'un certificat de qualification professionnelle en partant de sa seule expérience professionnelle.

↳ CERTIFIER LES COMPÉTENCES DANS L'ENTREPRISE

Dans des contextes professionnels de plus en plus réglementés, la mise en valeur de salariés certifiés devient stratégique.

La démarche de certification des compétences de l'entreprise peut contribuer à la conquête de nouveaux marchés, au développement de l'image de marque de l'entreprise vis-à-vis de ses clients.

↳ MOTIVER ET FIDÉLISER LES SALARIÉS

Avec la VAE, une chance peut être offerte aux salariés d'acquérir une certification professionnelle, de faire un bilan de leurs compétences.

La démarche de VAE peut donner un « nouveau souffle » aux équipes, développer l'intérêt pour les postes occupés et contribuer à renforcer le sentiment d'appartenance à l'entreprise.

↳ DÉVELOPPER L'EMPLOYABILITÉ DES SALARIÉS

Reconnaître les compétences acquises par l'expérience peut contribuer à donner confiance en l'avenir, élargir les perspectives de développement professionnel et personnel des salariés.

↳ ACCOMPAGNER LES ÉVOLUTIONS INTERNES

Avec la VAE, les décisions de mobilité individuelle au sein de l'entreprise sont favorisées. Intégrée dans un parcours professionnel, elle peut être pertinente dans le cadre de l'accompagnement d'une décision de promotion individuelle, de l'évolution de salariés ayant un potentiel de développement.

↳ ADAPTER L'ORGANISATION AUX ENJEUX DE L'ENTREPRISE

La démarche de VAE peut faciliter la reconfiguration de postes et de fonctions, mettre en cohérence la certification professionnelle, le poste occupé et la rémunération des salariés.

↳ PÉRENNISER LES SAVOIR-FAIRE

La VAE peut permettre de renforcer la position des « anciens » dans l'entreprise, et favoriser ainsi le transfert de savoir-faire

Patrick GRANDSIRE
DAVA - Rectorat de l'Académie de Rouen
Directeur technique

« Ressources Emploi Formation » est une publication gratuite du CREFOR
Directeur de publication : Luc CHEVALIER
Réalisation : Agnès ERCOSMAN

