

**L'ACCÈS À LA VAE  
DES PUBLICS  
EN GRANDE DIFFICULTÉ  
D'INSERTION ET SORTIS TRÈS TÔT  
DE FORMATION INITIALE**

*Rapport final du volet Poitou-Charentes  
Sous la direction de Chantal Labruyere (Céreq)  
(Juillet 2006)*



La validation des acquis de l'expérience est un droit récent qui offre la possibilité de convertir son expérience professionnelle en diplôme ou en qualification.

L'afflux important de demandes a entraîné la mise en place de services d'information et de conseil, ainsi qu'une révision de la plupart des dispositifs et des procédures de prise en charge des candidats.

Cependant, pour les personnes en grande difficulté d'insertion, non diplômées, la démarche de validation des acquis paraît souvent inaccessible, alors qu'elles disposent, par leur expérience, d'un certain niveau de qualification.

Face à cela, plusieurs organismes de formation de la région Poitou-Charentes ont commencé à élaborer des outils d'accompagnement pour ceux qui ne disposent aujourd'hui d'aucune certification reconnue à faire valoir sur le marché du travail et d'aucune reconnaissance sociale des atouts qu'ils ont pourtant en main.

Compte tenu de la responsabilité de l'Etat envers les publics en difficulté, il nous a paru important de voir comment faciliter l'accès de ces publics à la certification par la VAE, avec l'appui du CEREQ, qui nous a proposé une démarche de recherche/action, à partir de ces expérimentations.

Elle s'est organisée autour de deux questions :

- à quelles conditions cet accès à la VAE peut-il être facilité, sans remettre en cause les fondements de la VAE et en particulier le principe selon lequel la certification délivrée grâce à la VAE a bien la même valeur que celle délivrée à l'issue d'une formation organisée ?
- comment les conditions sont-elles reproductibles pour bénéficier concrètement à un nombre significatif de publics sans emploi ou en parcours d'insertion, en particulier les publics prioritaires visés par le plan de cohésion sociale ?

Au-delà des échanges fructueux entre les chercheurs et les praticiens, cette évaluation a permis d'observer et d'identifier les bonnes pratiques, mais aussi de repérer des axes de progrès.

Je souhaite que ce travail puisse profiter à tous les acteurs de la VAE en région.

Guy SEGUÉLA

Directeur Régional du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle



# L'accès à la VAE des publics en grande difficulté d'insertion et sortis très tôt de formation initiale

INTRODUCTION .....5

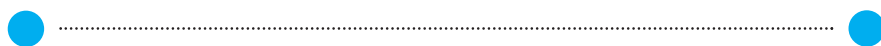
## I - AVEC UN ACCOMPAGNEMENT ADAPTÉ ET CONSTRUIT COLLECTIVEMENT, LA VAE CONSTITUE UNE OPPORTUNITÉ À SAISIR POUR LES PUBLICS.....9

I-1	Sous certaines conditions, la VAE peut constituer une opportunité à saisir par ces publics ....9
I-1.1	La reconnaissance d'un savoir professionnel pour disposer de nouveaux atouts sur le marché du travail est affichée en premier. ....10
I-1.2	L'obtention du diplôme comme enjeu de reconnaissance sociale est rarement évoquée en début en début d'entretien, et constitue pourtant une motivation importante. ....11
I-1.3	Les motivations relevant d'un processus de revalorisation personnelle. ....12
I-2	La VAE implique un accompagnement spécifique du candidat, de l'amont de l'orientation à l'aboutissement de sa démarche.....12
I-2.1	Un accompagnement qui doit prendre en compte des difficultés de nature différentes et qui parfois se cumulent. ....13
I-2.2	Un accompagnement dont les effets vont au-delà des objectifs de la VAE. ....14
I-3	Un accompagnement à construire collectivement dans une confrontation exigeante entre organismes valideurs, accompagnateurs et acteurs de l'insertion. ....16
I-3.1	L'amont : de l'information initiale à l'engagement dans le dispositif. ....16
I-3.2	L'accompagnement : de l'engagement à la préparation au jury. ....21
I-3.3	La validation : de l'entretien avec le jury à la mise en place de la suite de parcours. ....27

## II - VERS UNE CULTURE PARTAGÉE DE LA VAE ET UN DÉVELOPPEMENT DE LA PROFESSIONNALISATION DES ACTEURS : CLÉS DE RÉUSSITE POUR GÉNÉRALISER DE TELLES EXPÉRIMENTATIONS .....39

II-1	Points d'appui. ....39
II-1.1	Les équipes pédagogiques des organismes de formation. ....39
II-1.2	Les encadrants techniques et/ou accompagnateurs du secteur d'insertion par l'Activité Economique. ....40
II-1-3	Les structures employeuses. ....40
II-1.4	Les valideurs.....41
II-2	Clés de réussite. ....41
II-2.1	Pour le montage de dispositifs d'accompagnement. ....41
II-2.2	Pour l'accompagnement. ....41
II-3	Préconisations. ....42
II-3-1	S'appuyer sur les ressources du territoire.....42
II-3-2	Favoriser une culture partagée de la VAE. ....43

<b>III - ENSEIGNEMENTS AU REGARD DU "DROIT COMMUN".</b>	
<b>LA CONTRIBUTION DE CES DISPOSITIFS À QUELQUES QUESTIONS DE FOND .....</b>	<b>44</b>
III.1	Modalités d'accompagnement. ....44
III.1-1	Accompagnement collectif – accompagnement individuel : des modalités à articuler. ....44
III.1-2	L'expert et le généraliste : une complémentarité à construire. ....45
III.2	L'objet de l'évaluation de l'évaluation : la place des savoirs généraux. ....46
<b>ANNEXES .....</b>	<b>48</b>



# SOMMAIRE

# Introduction

## 1. CONTEXTE DE L'ÉTUDE

Dans son rapport au HCEEE (Haut Comité Education Economie Emploi), le Céreq soulignait le risque de reproduction des inégalités d'accès à la formation continue via la VAE.

Certains indicateurs de suivi laissent craindre, en effet, que ne soit laissées sur le bord de la route, des personnes en grande difficulté d'insertion, non diplômées, mais disposant pourtant, par leur expérience, d'un certain niveau de qualification.

Lors des débats au Parlement, les différents rapporteurs avaient insisté sur la priorité qui devait être donnée à ce public. Le rapport du HCEEE<sup>1</sup> soulignait cette priorité en proposant de « créer les conditions d'une égalité d'accès effective à l'ensemble du processus »

C'est dans ce contexte que le Céreq, sollicité par des acteurs locaux, s'est proposé d'étudier de façon approfondie quelques actions expérimentales visant à rendre possible, si ce n'est facile, l'accès à la certification par la VAE pour ces publics,

A partir de l'analyse croisée d'actions qui se déroulent dans les régions Poitou-Charentes et Provence-Alpes-Côte d'Azur,

l'étude d'ensemble devrait mettre à l'épreuve les hypothèses suivantes :

1. Sous certaines conditions, la VAE peut constituer une opportunité à saisir par ces publics dans une perspective de valorisation personnelle et sociale et de qualification professionnelle.
2. Elle implique un accompagnement spécifique du candidat de l'amont de l'orientation à l'aboutissement de sa démarche.
3. Cet accompagnement est à construire collectivement dans une confrontation exigeante entre organismes valideurs, accompagnateurs et acteurs de l'insertion.
4. De tels dispositifs contribuent à la professionnalisation des acteurs et au développement d'une culture partagée de la VAE comme élément de la construction de parcours d'insertion socio-professionnelle.
5. Ces expérimentations doivent permettre d'enrichir la réflexion sur certaines questions de fond contribuer ainsi au débat national sur l'évaluation de la mise en œuvre de la loi.

### Présentation des dispositifs

Nous décrirons succinctement les dispositifs observés en termes d'objectifs et de publics accueillis.

---

1. VAE : construire une professionnalisation durable, rapport d'étape, HCEEE, 2004, la Documentation Française. Voir en particulier pages 55 et suivantes : « quelle politique en faveur des moins diplômés ? »

En région Poitou-Charentes, 3 dispositifs ont fait l'objet de l'étude.

### • Un dispositif régional :

Ce dispositif visait la construction, l'expérimentation et la diffusion d'outils de sensibilisation à la VAE à destination des acteurs et du public. Quatre organismes de formation - IRFREP, Retravailler, IRTS Modes d'emploi, Greta - ont travaillé en partenariat à l'élaboration de ces outils, expérimentés « en situation » auprès des publics de leurs actions de formation (Parcours Femmes, en particulier) et diffusés plus largement auprès d'acteurs « potentiellement prescripteurs de VAE ».

Cette action, menée dans la dynamique du programme Equal, a produit des supports d'information : guide régional de la VAE, exposition, diaporama de présentation avec son « guide d'utilisation », information et forum VAE sur le site Cybelles) et d'accompagnement (portefeuille de compétences à destination des utilisatrices (et réalisé avec leur contribution) et guide de l'accompagnant, attestations d'activités et guide de l'utilisateur.

Utilisés par les acteurs, à l'occasion de manifestations interinstitutionnelles, les outils d'information sont également présentés directement aux publics dans le cadre d'une sensibilisation systématique à la VAE dans le cadre des « Parcours Femmes » et des actions d'orientation collectives et individuelles proposées par les 4 organismes de formation. Quand la VAE s'avère une bonne piste, un accompagnement est proposé pour le repérage des titres et la réalisation du dossier 1. Ensuite, les personnes sont orientées vers les organismes « habilités ».

### • Deux dispositifs départementaux :

Les 2 autres dispositifs, l'un dans la Vienne, l'autre en Charente Maritime, visaient la facilitation de l'accès à la VAE pour les publics de « bas niveau de formation initiale », avec la mise en place d'un dispositif expérimental de repérage et d'accompagnement des candidats. Cet accompagnement est assuré par deux organismes de formation : IRTS modes d'emploi dans la Vienne et Hommes et Savoirs en Charente Maritime, avec les spécificités suivantes :

#### *Pour la Vienne :*

Il s'agit d'une action spécifique DDTEFP, démarrée en novembre 2004, sur une convention initiale de 9 mois, renouvelée jusqu'en août 2006.

Les candidats sont orientés par des prescripteurs et des accompagnateurs sensibilisés par l'organisme de formation dans l'objectif de mobiliser rapidement des candidats, d'aménager leur temps de formation et de préparer la suite du parcours.

Avec un objectif de diversité de situation et de statuts (Salariés, DE, CES, CEJ, contrats d'avenir..) et des accompagnements (Mission locale, PLIE, EPSR).

Le groupe de pilotage regroupe la DDTEFP et les prescripteurs/accompagnateurs.

L'accompagnement est principalement collectif en alternance (surtout dans la deuxième partie) avec des temps de travail individuel.

L'accompagnement se fait jusqu'à la présentation du dossier par le candidat au jury de validation.



### Pour la Charente Maritime :

L'action démarre en Octobre 2002, elle est intégrée à un programme Equal d'une durée de 2 ans. Elle se prolonge depuis dans un cadre différent.

Les candidats sont issus de 3 structures de l'Insertion par l'Activité Economique préalablement identifiées dans le cadre d'Equal et bénéficiant d'une formation-action pour les binômes accompagnateurs/encadrants techniques.

Les statuts des candidats sont en lien avec leur contrat de travail dans les structures d'insertion.

Un groupe de travail institutions et partenaires sociaux vise à accompagner l'action d'un dispositif de réflexion et de concertation.

L'accompagnement est individuel, dans le cadre d'une convention globale d'accompagnement avec l'une des structures, pendant une partie du programme.

L'accompagnement se fait jusqu'à la présentation du dossier par le candidat au jury de validation.

### **Conditions de déroulement de l'étude et méthode**

L'étude s'est déroulée de septembre 2005 à juin 2006. Elle comportait :

- l'exploitation d'entretiens réalisés avec l'ensemble des acteurs concernés par les dispositifs étudiés.
- des temps d'échanges et d'enrichissement des questionnements avec le groupe d'accompagnement du Céreq d'une part, le comité de pilotage de l'étude Poitou-Charentes d'autre part.

Ces « aller-retour » terrain/réflexion reposant sur l'analyse croisée des 3 dispositifs ont permis de confronter les points de vue et les modalités de mise en oeuvre, d'enrichir l'analyse, d'identifier les difficultés communes ainsi que la diversité des réponses apportées par les opérateurs.

Il est important de rappeler que nous avons étudié des actions en cours de déroulement, y compris sur le dispositif Charente Maritime (dans la mesure où il se poursuit au-delà du programme Equal).

De ce fait, notre étude a constitué pour les acteurs autant que pour les candidats l'opportunité d'un temps de recul et de croisement d'analyses sur un savoir-faire en train de se construire dans l'action.

Des savoir-faire anticipés et/ou en réponse aux difficultés rencontrées qui ont permis de dégager des enseignements et des clés de réussite en termes d'accompagnement.

### **Entretiens réalisés**

Les entretiens, semi-directifs et d'une durée moyenne d'une heure, ont été menés le plus souvent en individuel. L'accueil qui nous a été réservé a toujours été positif et contributif.

41 entretiens ont été réalisés, 15 avec des candidats, 26 avec différentes catégories d'acteurs, retenus en fonction de leur proximité avec le parcours des candidats.

Le nombre de candidats parvenus à l'étape de validation était peu important au moment de nos investigations sur le terrain.

Toutefois, nous avons pu également rencontrer pour l'Éducation Nationale, 2 membres de jury et la personne chargée de l'organisation des jurys, et pour le ministère de l'Emploi, 3 responsables du service valideur AFPA.

Par ailleurs, à titre d'éclairage complémentaire, nous avons eu un entretien avec une responsable du GIP Qualité de la Formation ainsi qu'avec une formatrice, membre de jury DRASS et accompagnatrice VAE sur le titre DEAVS.

Tout en respectant l'anonymat, une large place aux témoignages des personnes rencontrées sera donnée tout au long de ce document, dans le souci de restituer leur vécu et la richesse de leurs apports.<sup>2</sup>

Nous verrons dans une première partie (I - Avec un accompagnement adapté et

construit collectivement, la VAE constitue une opportunité à saisir pour les publics) comment ces entretiens nous ont amenées à valider, mais aussi à nuancer ou enrichir les hypothèses posées au départ.

Puis dans une deuxième partie (II - Vers une culture partagée de la VAE et un développement de la professionnalisation des acteurs ), nous tirerons quelques enseignements en termes de clés de réussite et de pistes de travail concrètes.

Enfin dans une troisième partie (III - Enseignements au regard du « droit commun » : la contribution de ces dispositifs à quelques questions de fond), nous verrons comment les dispositifs étudiés enrichissent le débat sur des questions plus générales.

---

2. Afin de faciliter l'identification de l'origine des différents témoignages, nous utiliserons les initiales suivantes : C pour candidat, AI pour les acteurs de l'insertion, AV pour les acteurs de la validation, A pour les acteurs de « l'accompagnement renforcé » VAE. Ces initiales ne seront pas rappelées dans les parties I1 et I2, dans la mesure où les témoignages sont essentiellement ceux des candidats.

# 1ère partie

## **I - AVEC UN ACCOMPAGNEMENT ADAPTÉ ET CONSTRUIT COLLECTIVEMENT, LA VAE CONSTITUE UNE OPPORTUNITÉ À SAISIR POUR LES PUBLICS VISÉS**

### **I-1 Sous certaines conditions, la VAE peut constituer une opportunité à saisir par ces publics**

En préambule, nous donnerons quelques indications sur les candidats rencontrés.

Les entretiens menés avec eux nous ont permis d'identifier au-delà de la singularité de chacune de leurs histoires personnelles et professionnelles, un certain nombre de points communs :

- Sortis tôt du système scolaire, ils sont rarement diplômés et ne conservent pas un bon souvenir de l'école, voire de la formation
- Ils ont occupé des emplois peu valorisés
- Ils ont connu de nombreux changements de statuts (salariés « classiques », contrats aidés, chômage, RMI, SIAE, bénévoles ...) tout au long de leur parcours professionnels, ces changements intervenant également pendant leur démarche de VAE
- Ils disposent depuis de nombreuses années de revenus faibles et aléatoires

Précisons enfin, qu'ils sont tous engagés dans un long processus de revalorisation personnelle et professionnelle et ont

intégré les dispositifs étudiés dans le cadre ou dans la continuité d'un parcours d'insertion de plusieurs années :

A « X, on le connaît depuis 15 ans, à l'époque des CFI ... »

C « J'ai eu des périodes très difficiles. Ça fait un an que je suis sorti de la galère. »

C « En arrivant ici, à l'hôpital, on m'a dit que je ne pouvais pas exercer. Je me suis mariée et j'ai ouvert un commerce de couture. Ça a marché pendant 3 ans et financièrement, je n'ai pas pu tenir. Après j'ai fait une MOA et j'ai fait des demandes pour l'hôpital. On m'a prise comme CES avec une formation de garde malade. On m'a dit : « vous aurez du boulot », mais la voie était barrée, j'ai fait des CV mais sans résultat. Il faut du piston pour faire des remplacements à la clinique x. »

C « Je suis de Tremplin, une entreprise d'insertion, et avant j'étais dans une association intermédiaire qui faisait de la peinture en bâtiment, avec la régie de quartier. C'était un CEC. Arrivé au bout, on m'a proposé Tremplin, c'est pas une entreprise comme les autres. Avant je faisais de la peinture industrielle. »

Précisons enfin que les témoignages ci-après restituent la parole de candidats pour la plupart d'entre eux en parcours VAE lors des entretiens. En effet, seuls 2 candidats étaient parvenus au jury lors de notre enquête.

A ce jour, 8 sont parvenus à l'épreuve de validation : 2 ont obtenu une validation totale (CAP Petite Enfance, CAPA Travaux Paysagers), 3 ont obtenu une validation partielle (CAPA Travaux Forestiers à 80 %, Assistante de Vie (un seul CCP passé), 1 TP Agent d'Hygiène et de Propreté (1 seul CCP réussi), 3 n'ont pas obtenu leur validation (1 TP finisseur vernisseur, 1 TP Assistante de Vie, 1 BEPA Service à la Personne).

Un candidat ne s'est pas présenté aux CCP (1 TP peintre), un autre vient de remettre son deuxième dossier et attend sa convocation (CAPA Travaux Paysagers).

4 poursuivent leurs parcours VAE avec des périodes de suspensions et de reprises de la démarche (1 BEES, 2 CAPA Travaux Paysagers, 1 TP agent entretien bâtiment).

Un candidat envisage une formation et une création d'activité (1 TP Menuisier).

A noter pour le dispositif de la Vienne : 1 candidat, non rencontré, a obtenu son TP Peintre.

Lors de la présentation qui leur a été faite de la VAE, les candidats rencontrés ont vu l'opportunité de valoriser enfin une expérience jusque là non reconnue par les employeurs, par leur entourage et parfois par elles-mêmes.

En effet, qu'ils soient en cours de démarche, qu'ils aient mené leur parcours à terme ou qu'ils l'aient interrompu, les 15 candidats rencontrés ont relevé un défi motivé par un triple enjeu : la reconnaissance professionnelle, sociale et personnelle.

S'ils présentent en premier les motivations d'ordre professionnel, le cours des entretiens met en évidence l'interaction de ces trois dimensions.

## **1.1-1 La reconnaissance d'un savoir professionnel pour disposer de nouveaux atouts sur le marché du travail est affichée en premier,**

### **Faire reconnaître une expérience conséquente**

*« Ça m'a intéressée, parce que ça faisait des années que je faisais ce métier et je n'avais pas de diplôme. »*

*« Je travaille dans le secteur de la petite enfance depuis 6 ans. Avant, je gardais des enfants handicapés chez des particuliers et dans un CAT. J'ai passé 3 ans chez un particulier à Paris. Quand j'ai quitté Paris, j'ai travaillé en traumatologie comme ASH à l'hôpital. Depuis 2 ans, je suis dans une crèche. »*

### **Elargir ses débouchés professionnels**

*« Ça facilitera ma recherche d'emploi localement. »*

*« Si j'arrête le camping et que je trouve une place dans les bois, avec mon diplôme, je prends. Le diplôme est obligatoire. J'irai à l'ONF ou je travaillerai pour un patron. »*

### **Faire reconnaître ses capacités par l'employeur**

*« Avec la VAE, pour les entreprises, ça montre qu'on est capable de faire. C'est un plus pour le patron ; il sait qu'on n'est pas bête et qu'on peut travailler seul. »*

*« J'ai fait le menuisier à Mayotte, mais ici sans le diplôme, tu peux rien faire. »*

*« La VAE, c'est bien comme solution. Les entreprises demandent le diplôme et par la VAE c'est plus facile. »*

### **Accéder à une activité valorisante**

*« Mon objectif c'est d'avoir un diplôme pour monter mon entreprise et faire le métier que j'aime. »*

« Mon projet c'est de créer mon entreprise entretien de jardins et élagage de petits arbres pour les particuliers. »

### **Oser quitter sa région pour trouver un emploi**

« La VAE va me permettre une embauche en CDI. S'il faut quitter Rochefort pour trouver du travail, je partirai. »

« Avec la VAE, j'ai des projets, j'irai à Bordeaux ; je veux aller travailler dans des grandes villes. »

### **Pouvoir anticiper, faire des projets**

« Faut que je le passe. Ça peut servir ailleurs. Par exemple, mon frère a passé le CAP maçon, et il est entré à la ville. Quand il a eu des problèmes de dos, ça lui a permis d'aller vers d'autres postes. »

« Avec le diplôme, j'irai chez un patron ou à mon compte, avec une machine de menuisier que j'achèterai ici, à Mayotte, les machines sont trop chères. »

### **Accéder à un emploi plus stable et mieux rémunéré**

« Il me faut ce diplôme pour pouvoir exercer en établissement, vivre normalement, ne plus avoir à compter les centimes... Là je pourrai avoir le double ou le triple du RMI, et je dis : « c'est le paradis. » Je n'osais même pas l'espérer. Et comme ça, je pourrai gâter mes proches. »

### **Transmettre son expérience et ses savoir-faire**

«Avoir un diplôme pour pouvoir trouver du travail quand on a un certain âge, amener ses connaissances, son amour du travail. »

## **I.1-2 L'obtention du diplôme comme enjeu de reconnaissance sociale est rarement évoquée en début d'entretien, et constitue pourtant une motivation importante**

### **Etre reconnu**

#### **par son entourage familial et social**

« Tant mieux s'il y a plus de salaire, mais c'est pas le plus important pour moi. Il n'y a pas que moi qui serai heureux : ma femme, ma mère, mes frères. »

« Ce qui me fait envie après la VAE, c'est d'avoir mon entreprise, pour les gens qui m'ont connu, pouvoir être fier de ce que j'ai pu réaliser. »

« Si je l'ai, ça démontrerait que des gens comme nous qui sommes sur le terrain on peut avoir des diplômes. »

### **Prendre sa revanche sur un passé scolaire difficile**

« En 92, j'ai passé le CAP, mais sans aller jusqu'au bout, alors, j'ai voulu le faire par la VAE, en 3 certificats et le diplôme au bout de 9 mois. »

« Au départ, je voulais faire un BEP sanitaire et social. Mais ma mère voulait que je passe le bac. J'ai validé la partie pratique du bac pro, équivalent du CAP. »

« J'ai fait la VAE pour dépasser mes échecs à l'école, par rapport aux gens que je fréquentais. »

« La VAE c'est mieux que la voie traditionnelle : j'aimais pas trop l'école, même si ça se passait pas trop mal. J'ai quitté l'école dès que j'ai pu travailler, et j'ai financé mon permis. »

### **ou une mauvaise expérience de la formation**

« Les tests psycho-techniques, c'était pour les fous, je ne comprenais pas ce qu'on

me demandait. A la fin, ils m'ont dit de faire un stage peinture, mais moi, ça ne m'intéressait pas ... »

### **Créer des liens entre des activités diverses et donner du sens à un nouveau projet**

« J'ai une expérience d'aide soignante en Afrique dans différents services, à l'hôpital général de chez moi et dans la clinique de mon oncle pendant 15 ans. Au départ, je voulais être aide soignante itinérante dans les campagnes. J'avais des certificats de travail, mais pas de diplôme. »

« J'ai arrêté de travailler pour élever mes enfants. Longtemps, j'ai aidé mon mari ébéniste. Ensuite, j'ai recherché du travail pendant 4,5 ans. J'ai eu une expérience en manutention, comme saisonnière et en cuisine dans une maison de retraite, puis en tant que surveillante de nuit dans un institut pour sourds aveugles, handicapés. »

### **1.1-3 De la même façon, pour les motivations relevant d'un processus de revalorisation personnelle**

#### **Prendre confiance et se lancer un défi**

« Je manque d'assurance alors que je suis capable de faire. Avec la VAE il faut que je fasse voir ce que je sais faire. »

« C'est le métier que je veux faire, je sais qu'il faut les diplômes et je vais me battre. »

« Je voulais un résultat par rapport à la vie que j'avais avant. »

#### **Prendre appui sur son passé et se projeter positivement**

« J'ai travaillé 8 ans, ça me permet de savoir ce que je sais faire. J'ai pas travaillé 8 ans pour rien. J'ai envie de valider ce que j'ai appris »

« C'est important sur le plan personnel, moi, je renais, j'étais beaucoup recroquevillée sur mes problèmes : « est-ce que j'aurai un travail un jour ? Maintenant, je vois. »

La possibilité d'accéder à un diplôme par cette nouvelle voie se situe au croisement d'une revanche à prendre sur leur passé et d'un projet d'avenir latent à construire.

Toutefois, ce retour sur les motivations initiales, « reconstituées » à l'occasion de l'entretien, s'accompagne d'une description des difficultés à dépasser :

« J'aurais pas pu le faire toute seule, peut-être une partie, mais pas tout, j'aurais eu besoin d'aide. »

« Les questions sont trop difficiles ; tout seul, c'est impossible. J'en voulais, mais j'ai failli lâcher. »

« Sans mon accompagnateur, je n'aurais pas réussi. Une personne seule, elle a le droit, mais en recevant le dossier, ou elle renonce, ou elle cherche de l'aide. Seul, c'est même pas la peine. L'accompagnateur, il vous pousse et il vous relance quand vous vous découragez. »

### **1-2 La VAE implique un accompagnement spécifique du candidat, de l'amont de l'orientation à l'aboutissement de sa démarche.**

En effet, dès lors que les personnes se sont engagées dans le parcours, elles prennent conscience de maintes difficultés.

Nous verrons dans cette partie comment l'accompagnement leur a permis de dépasser ces difficultés, mais également l'effet « déclencheur » qu'il a pu provoquer sur la suite de leurs parcours.

## **1.2-1 Un accompagnement qui doit prendre en compte des difficultés de natures différentes et qui parfois se cumulent...**

### **Faire les liens avec son histoire personnelle**

#### **Le retour sur son passé**

« La VAE c'est un retour sur sa vie, c'est rebrasser, aller au fond. Des choses dont on n'a pas forcément envie de parler. On me l'avait dit que ce serait dur. »

« J'ai eu des périodes très difficiles. Ça fait un an que je suis sorti de la galère. J'ai voulu mettre de la distance avec mes parents pour construire mon projet. »

« Je faisais un temps plein et demi et j'avais 7 enfants à la maison. »

### **Rechercher les preuves, un exercice difficile du fait**

#### **des interruptions de parcours**

« On a fait beaucoup de séances, c'était dur de trouver les 5 ans de traces. »

« Au début, je croyais que je n'avais pas les heures, des heures d'angoisse avant de trouver les 3000, et heureusement c'est quelqu'un du groupe qui m'a rappelé les heures d'avant les enfants. »

#### **de la multiplicité des employeurs**

« C'était difficile de retrouver, j'avais plein de petits contrats avec des statuts différents. J'avais des feuilles de paie pour 2 heures. »

« On a rempli des papiers, on a déposé des dossiers et justifié par des tas de feuilles de paie. Une association n'a pas voulu faire une attestation groupée parce que j'avais trop d'heures chez chacun, y compris le samedi et le dimanche. J'avais les 3000 heures et même plus si j'avais encore cherché. »

#### **des activités non déclarées**

« J'ai failli m'arrêter une fois, à cause des feuilles de paie. J'avais des travaux non déclarés. C'était pendant le 1er dossier, mais x a réussi à me convaincre à nouveau. »

« Pour un employeur, j'avais une semaine déclarée et 3 ans de travail. Il ne voulait pas me signer l'attestation, mais sa femme connaissait la nouvelle loi, et elle a dit à son mari qu'il ne risquait rien. »

#### **des entreprises fermées**

##### **ou qu'on a quittées en mauvais termes**

« J'ai refait un haras en Bretagne : les personnes n'y sont plus, les preuves ont disparu. Pourtant c'était un chantier de 6 mois : toutes les semaines sur place et retour le week end. Le propriétaire avait fait un press book avec toutes les étapes du chantier, il y avait possibilité de justifier en nombre d'heures. »

« En plus, j'étais parti en mauvais termes, et c'est xx qui a obtenu l'attestation par écrit. »

### **Se repérer dans la complexité des procédures**

#### **La diversité des diplômes et des Ministères**

« Et c'est là qu'on s'est dit que le service aux personnes ça pourrait aller bien avec ce que j'avais fait, le diplôme c'est le BEPA « service aux personnes ». Aide soignante, c'était pas possible car j'avais 14 ans d'arrêt d'activité, c'était 12 ans la limite. »

« On a mis du temps à trouver, on a fait la recherche avec.... et toute l'équipe. On s'est mis d'accord et j'ai fait un dossier pour la DRAF. Dans le dossier, j'avais tous les justificatifs et la recevabilité est par-

venue 8 jours après et fin mai le 2ème dossier. »

### **La confrontation avec l'écrit, sous toutes ses formes**

« Le 2ème dossier nous a pris des heures, ici et dans le local. Je faisais tout, je donnais les brouillons, parce que moi, j'ai pas fait les grandes écoles. »

« Le dossier m'a paru difficile à cause des papiers. J'ai des problèmes de lecture »

« C'est difficile de démarrer et je peux rester une journée à regarder la feuille »

« Moi je ne suis pas trop écriture, il me faut de la concentration et je dois finir avant mai 2006. »

### **S'investir personnellement pour répondre aux exigences de la démarche**

#### **Le temps à consacrer à la rédaction du dossier en plus de son activité professionnelle et/ou de formation**

« J'ai travaillé le soir et le week end pour faire mes 54 pages d'écriture. »

« Je l'ai fait en plus de mon travail. »

« Mais j'ai commencé à travailler de nuit et c'était trop dur de travailler la nuit et de venir ici travailler sur le dossier. Depuis un mois et demi, je travaille le jour, et c'est plus facile mais il y a des mardis où je ne peux pas venir. »

« Pour le 2ème dossier il m'a fallu 5 mois, à raison d'une fois par semaine à A17, avec des entretiens en groupe au début. Sinon pour la VAE, je faisais mes 25 kilomètres en voiture. »

#### **L'oral devant le jury vécu pour beaucoup comme une épreuve**

« Je n'étais pas à l'aise devant les 5 personnes pendant 20 minutes. J'avais un blocage. »

« Mon problème c'est ma timidité, le stress à l'oral, la perte de mes moyens. »

### **La mise en situation, qui rappelle parfois l'évaluation dans le travail**

« Le plus difficile, c'est la mise en situation, on est énervé. Pour le jury, il y a 3 personnes qui observent et qui notent. »

« J'aime pas quand il y a quelqu'un derrière moi, mon chef a compris, il me laisse tout seul, il a confiance. »

### **Les frais liés à la démarche**

« C'est difficile à cause des difficultés financières. Il a fallu faire des démarches auprès du Conseil Général pour avoir des sous. Il a apporté une petite aide financière, plus le PLIE qui a financé le restant. »

« Venir à la maison des lettres, ça me mange une journée de boulot. »

## **I.2-2 Un accompagnement dont les effets vont au-delà des objectifs de la VAE**

En effet, la démarche d'accompagnement se révèle extrêmement porteuse et valorisante. Centrée sur la formalisation de leurs acquis et non sur leurs manques, la démarche VAE, plus qu'une simple réponse à leurs attentes initiales, apparaît comme un processus formatif global, déterminant pour la suite de leurs parcours.

### **Elle suscite ou révèle des savoirs-faire sous estimés ou ignorés**

« J'ai découvert des choses que je faisais de façon routinière, ou bien des choses que je ne pouvais pas faire, ou qu'on ne me faisait pas faire .... Et puis, comme j'étais obligée, j'ai appris que j'étais capable, que je pouvais retenir les quan-



*tités, la directrice m'a dit que j'étais capable. Ca s'est déclenché à cause du dossier VAE, il fallait en parler. »*

*« ...et je ne pensais pas que j'avais autant de connaissances que ça. »*

### **Elle permet de revaloriser l'image de soi et d'enclencher des dynamiques de changement**

*« Ce serait à refaire, je le referai, la dynamique ne me lâche plus, c'est pour ça aussi que je me suis séparée de mon mari. »*

*« En plus, ça m'a aidée à oser, à pousser les gens. »*

*« J'ai découvert ce métier avec mon mari, à la fin, c'était que des coups de main, relationnellement, c'était mauvais pour le couple. Sur le plan personnel, ça m'a aidé à prendre mon autonomie ... lui aussi disait que je ne l'aurais pas. Il ne voulait pas me signer mon papier, je suis revenue à la charge, il aurait voulu que je reste à la maison. Maintenant, on arrive à discuter. »*

### **Elle suscite de nouvelles envies de se former**

*« Pour moi, avoir ce diplôme, c'est pouvoir continuer mes études. »*

*« Pour faire le dossier, j'apprends à lire depuis 1 an à la Maison des Lettres, le mardi et le vendredi après midi ; j'avais déjà commencé les cours avant. Ils veulent que ce soit nous qui écrivions. En calcul, j'ai passé les tests et j'ai réussi. »*

### **Elle permet de transformer un désir en projet réaliste, même s'il demande une grande ténacité dans la durée**

*« Quand on commence la VAE, il faut aller jusqu'au bout, il faut foncer. »*

*« C'est un rêve. Je sens que je peux le réaliser. »*

*« Actuellement je suis en formation moniteur d'atelier en formation continue, pour faire ensuite Educateur Technique Spécialisé. Pour pouvoir faire ETS, je me suis donné 10 ans. »*

On voit que la VAE offre à ces publics une véritable mise en perspective, suscite de nouveaux désirs, constitue un tremplin vers de nouvelles qualifications.

En favorisant la prise de conscience, puis la reconnaissance de savoirs et savoir-faire construits dans des périodes vécues négativement, la démarche d'accompagnement à la VAE participe à un processus de reconstruction identitaire.

Valorisées personnellement et professionnellement, les personnes sont à nouveau en mouvement, et bon nombre d'entre elles envisagent alors des parcours qui peuvent s'avérer très longs.

Elles s'emparent ainsi de :

- la possibilité offerte par la VAE de disposer de 5 ans pour obtenir le diplôme dans sa totalité,
- l'élan produit par la démarche et l'obtention du diplôme pour construire un projet de formation ou d'emploi sur plusieurs années.

On observe, en effet, le paradoxe suivant : tentés d'abord par la rapidité apparente de l'accès au diplôme (en comparaison avec un passage par l'école ou la formation), les candidats suspendent parfois leur démarche pour y revenir quelques semaines ou quelques mois plus tard, se définissent de nouveaux objectifs et de nouvelles étapes, parfois après l'obtention même du diplôme visé par la VAE.

Un constat qui remet en cause une idée communément reçue sur les publics dits en difficulté quant à leur incapacité « structurelle » à se projeter dans le long terme et qui interroge, on le verra, sur les modalités d'accompagnement et de suivi par les acteurs potentiellement impliqués dans la démarche VAE et dans l'aval des parcours.

### **I-3 Un accompagnement à construire collectivement dans une confrontation exigeante entre organismes valideurs, accompagnateurs et acteurs de l'insertion**

L'expérience acquise dans le cadre des dispositifs étudiés, pointe parmi les clés de réussite, l'intégration dans l'accompagnement d'un véritable partenariat opérationnel, basé sur la compréhension des enjeux pour les différents acteurs et la mise en synergie de leurs atouts et ressources.

Précisons que dans la « chaîne des acteurs » concernés, de l'orientation initiale des candidats sur les dispositifs étudiés à leur passage devant le jury, plusieurs catégories sont impliquées, chacune étant porteuse d'exigences liées à son positionnement institutionnel. De l'amont à l'aval des dispositifs étudiés :

- les acteurs de l'insertion : les prescripteurs (Mission Locale, PLIE, EPSR par exemple), les accompagnateurs et les encadrants techniques des structures d'insertion (dans certains cas également prescripteurs),
- les accompagnateurs VAE : les accompagnateurs « généralistes » des dispositifs expérimentaux à distinguer des accompagnateurs propres à chaque Ministère,

qu'ils s'agissent de services intégrés ou d'organismes habilités,

- les acteurs de la validation : les correspondants VAE des Ministères, des organismes valideurs, les membres des jurys.

Pour chaque étape - amont, accompagnement, validation - nous essaierons d'identifier les enjeux spécifiques, les ressources mobilisées par les acteurs et les stratégies partenariales mises en place. Enfin, nous tirerons quelques enseignements pour chacune d'entre elles.

#### **I.3-1 L'amont : de l'information initiale à l'engagement dans le dispositif**

##### **Les enjeux**

Dans cette étape, les enjeux concernent principalement les organismes de formation, porteurs des dispositifs, et les acteurs de l'insertion/prescripteurs.

Pour les premiers, l'enjeu principal est de pouvoir accompagner des candidats bien ciblés, en termes de situation administrative et de motivation notamment, mais également de mobiliser un nombre de candidats suffisant pour valider l'expérimentation.

Pour les seconds, il s'agit de permettre aux publics qu'ils accueillent de se saisir de l'opportunité de ces dispositifs pour bénéficier d'une Loi qui reste difficile d'accès pour eux et d'avancer dans leurs parcours vers l'emploi.

##### **Les ressources et les stratégies mises en place**

Chaque dispositif a intégré ces enjeux, en s'appuyant sur ses propres ressources et en mobilisant son réseau partenarial.

## *Charente Maritime*

En prévoyant une formation-action réunissant à la fois accompagnateurs et encadrants techniques des structures d'insertion, également prescripteurs, les porteurs du projet avaient pour objectif la construction d'une base commune de connaissance de la VAE et de ses acteurs locaux, ainsi que l'élaboration collective d'outils de repérage et d'accompagnement.

La dynamique du programme Equal et la formation-action devait permettre également aux différents acteurs de mieux comprendre les attentes et interrogations de chacun, de diffuser la connaissance acquise au sein des structures et de créer un climat de coopération dans la durée.

Trois structures d'insertion étaient ciblées au départ en terme de prescription, différentes en termes de taille (l'une d'entre elles, en accueillant en moyenne 400 CES par an, devait constituer le « vivier » principal de candidats potentiels), de statuts (une association intermédiaire, une structure regroupant entreprise d'insertion et chantier d'insertion et une Entreprise de Travail Temporaire d'Insertion), d'encadrement et d'accompagnement des salariés, de formation des personnels permanents.

Très bien pensé au départ, le dispositif de Charente Maritime a malheureusement souffert d'un démarrage « précoce » par rapport à la Loi (10 mois après seulement), mais également de l'instabilité et/ou de la fragilité des structures engagées dans le programme.

De ce fait, les candidats orientés n'étaient pas toujours en nombre suffisant ni toujours bien ciblés, en particulier l'année expérimentale et la suivante.

Toutefois, la formation - action semble avoir agi dans la durée et dans la qualité du ciblage : de nouveaux candidats sont orientés encore aujourd'hui par 2 des structures impliquées dans le programme Equal, le nombre d'abandons est faible, certains d'entre eux n'étant pas définitifs (voir plus loin).

Notons également que les outils de repérage et d'accompagnement construits dans le cadre du programme Equal sont utilisés et que la coordination avec certains encadrants et ou accompagnateurs s'installe dans le cadre d'une coopération de confiance.

Un capital à optimiser qui peut servir de point d'appui pour une diffusion ultérieure.

## *Vienne*

L'importance de l'implication de l'organisme de formation porteur dans le partenariat local est soulignée dans la convention.

C'est une ressource sur laquelle il devra s'appuyer, en particulier pour prévoir des prescriptions d'origines multiples : structures d'accueil (Mission Locale, ANPE), structures d'accompagnement (PLIE, EPSR) et structures associatives et d'insertion.

L'action est présentée aux prescripteurs potentiels dans le cadre de réunions institutionnelles.

Certains prescripteurs ont fait une requête à partir de leurs fichiers. Les accompagnateurs ont affiné et enrichi ce premier repérage à partir de leur connaissance des personnes accompagnées sur la base d'une fiche, élaborée par l'organisme de formation.

Les personnes identifiées étaient invitées à une information collective organisée par IRTS, Modes d'Emploi, à l'issue de laquelle, elles pouvaient prendre rendez-vous pour un entretien complémentaire.

L'action a pu démarrer avec le nombre de candidats souhaité pour constituer le groupe.

Il faut noter que la majorité des personnes accueillies était issues du secteur de l'insertion par l'activité économique.

Une « sur-représentation » à imputer principalement aux délais dans lesquels l'action a dû démarrer, « favorisant » un secteur dont la proximité quotidienne des encadrants et accompagnateurs avec les personnes en insertion facilitait un repérage rapide.

La place des structures d'insertion impliquées dans le PLIE peut également expliquer le nombre important de salariés en insertion orientés sur l'action, ainsi que l'implication de l'une d'entre elles dans la mobilisation en amont (information et entretiens individuels permettant un pré-repérage) du fait de son intérêt pour la VAE pour les publics accompagnés et coordination de longue date avec l'organisme de formation.

### Région

S'appuyant sur une démarche d'échanges de pratiques, de capitalisation et de construction collective, soutenue par le GIP Qualité, cette action vise à développer et à diffuser une culture commune de la validation de l'expérience dans le milieu des acteurs de l'insertion et de la formation.

De la même façon, elle a permis la création et l'utilisation par les stagiaires de la formation professionnelle du portefeuille et ou des attestations d'activités intégrant ainsi la dimension de reconnaissance de l'expérience dans les parcours d'accès à l'emploi.

Les effets de ce dispositif en termes de développement des orientations sur la VAE et de valorisation de l'expérience par les publics, ne pourront être mesurés que dans la durée.

En revanche, quelques éléments d'évaluation à court terme ont pu être amenés dans le cadre des entretiens menés avec l'IRFREP d'une part, avec les 4 organismes associés sur cette action, lors d'une réunion inter-organismes à laquelle nous avons participé d'autre part.

Ainsi, si l'on tient compte de la dimension régionale de l'action, peu de personnes ont fait une demande de VAE et toutes sont issues d'actions d'orientation menées par les organismes. Ainsi, 13 personnes issues de Parcours Femmes et 2 personnes issues d'un BCA ont été accompagnées ou orientées vers une démarche VAE par IRTS, Modes d'emploi et l'IRFREP depuis janvier 2003.

Les modules de sensibilisation intégrés aux actions « Parcours femmes » rencontrent 2 types de réactions : C « *ce serait très bien pour mon mari* », C « *ce serait bien pour moi, mais c'est trop tard.* »

De plus, une majorité des 15 personnes identifiées relèvent de niveaux plus élevés que ceux visés par les 2 autres dispositifs, et peu d'entre elles visent des titres équivalents.

Ainsi, à titre informatif :

- 4 CAP (Cannage, Petite Enfance, Commerce, Employé de pressing)
- 1 DEUG Italien
- 3 Bac Pro (Commerce, Comptabilité, Secrétariat)
- 2 BTS Secrétariat
- 1 Licence FLE
- 1 Capacité en Droit
- 1 DEAVS

Par ailleurs, peu de femmes remplissent les conditions (beaucoup de profils avec des expériences très éclatées au gré des opportunités dans tous les domaines). A noter également, quelques demandes en secrétariat, mais pour des personnes ne remplissant pas les conditions pour la plupart, et enfin, un nombre significatif de personnes en situations psychologiques et/ou économiques extrêmement précaires.

Un détour par l'utilisation du site et du forum « Cyb - elles » permet d'apporter un éclairage complémentaire :

- il existe une forte demande d'information sur la VAE à laquelle le dispositif mis en place (PRC et services des Ministères) ne suffit pas à répondre. En effet, depuis l'ouverture d'un espace VAE, le site est de plus en plus visité (A : « *c'est par la VAE que la majorité des personnes arrivent sur le site* »)
- le forum est de plus en plus utilisé et presque essentiellement sur le deuxième dossier. La majorité des questions portent sur les diplômes de l'Education Nationale pour des diplômés de niveaux BTS et Bac Pro.

Ce sont principalement des personnes suffisamment autonomes pour avoir déjà passé le cap du dossier 1 qui utilisent ce service. Nombre d'entre elles pourtant

font état de difficultés de compréhension du dossier d'une part, d'essoufflement d'autre part.

Certaines ne savent pas qu'elles peuvent avoir recours à un accompagnement, d'autres bénéficient d'un accompagnement qu'elles estiment insuffisant.

Beaucoup se sentent isolées et trouvent dans cet outil un lieu d'échange utile (adresse d'organismes agréés donnés par d'autres candidats, par exemple) et « réconfortant » (elles constatent qu'elles « *ne sont pas seules à se débattre* »).

Leurs demandes portent souvent sur des témoignages de réussite, mais également sur des « modèles » de dossier déjà remplis, pour mieux comprendre ce qui est attendu.

Cet outil constitue un complément intéressant, mais ne peut remplacer un accompagnement personnalisé.

### **Les enseignements à tirer**

De ces 3 expériences, nous essaierons de retenir quelques enseignements.

Les candidats potentiels se sont mieux emparés de l'information qui leur avait été donnée, dès lors qu'ils étaient déjà engagés dans un projet et/ou un processus d'insertion, et si cette information était « accompagnée » et/ou relayée par un encadrant ou un accompagnateur de proximité. Sous certaines conditions, ce constat fait des acteurs de l'Insertion par l'Activité Economique des prescripteurs potentiels « privilégiés ».

Toutefois, pour que de tels dispositifs puissent fonctionner et avoir valeur d'expérience, il faut diversifier les origines des

prescriptions et outiller tous les acteurs en matière d'information (voire pour certains, d'incitation), mais également en matière de repérage.

De ce point de vue, les outils construits dans le cadre de ces dispositifs constituent un capital précieux à développer et à diffuser pour une phase amont, véritable « étape-clé » de l'accompagnement

- L'information sur la VAE, après des publics ciblés, semble « accrocher » plus facilement des personnes en activité ou ayant un projet et déjà engagées dans un parcours d'insertion.

Un constat confirmé par les prescripteurs rencontrés, qui voient dans le secteur de l'insertion par l'activité économique, les acteurs « les mieux placés » pour identifier des candidats :

*Al « Il semble que ce soit finalement plus facile avec des personnes venant de l'insertion par l'Activité Economique. Même si ensuite, ils ont des difficultés avec l'écriture, au niveau de la motivation, ils sont mieux repérés. »*

*Al « Les personnes sont plus faciles à repérer dans les Structures d'Insertion par l'Activité Economique, car elles les suivent au jour le jour. »*

*Al « Nous, on a l'œil sur le chantier ; on est là 7 heures par jour et toute la semaine. On voit si la personne en veut. S'il a de la volonté pour le travail, il peut en avoir pour la VAE. »*

A condition toutefois, qu'ils puissent :

- connaître suffisamment la Loi, mais également les dispositifs propres à chaque

Ministère et leurs acteurs locaux, pour informer au mieux les candidats potentiels,

- mesurer la place que peut prendre la VAE dans la construction de leurs parcours d'insertion,

- repérer les candidats concernés tant par la VAE que par le dispositif expérimental en tant que tel,

- permettre à la personne d'évaluer à la fois l'intérêt et la difficulté de la démarche VAE,

mais également que tous soient convaincus, ce qui n'est pas toujours le cas. On a pu noter, en effet, l'existence de 2 tendances, y compris au sein d'une même structure d'insertion - celle qui « croit à la VAE » et celle qui « n'y croit pas ».

Un phénomène qui est le reflet de constats réalisés dans d'autres contextes, alors même qu'existe une forte incitation à orienter sur la VAE.

Au-delà des difficultés objectives, il semble qu'un certain nombre de représentations soient encore portées aujourd'hui par un nombre significatif d'acteurs de l'insertion sur la VAE et sur les publics eux-mêmes.

De ce fait, on constate une forme d'auto-censure en terme d'orientation, basée principalement sur la crainte toujours présente d'inciter des personnes à s'engager dans une démarche, qui, si elle n'aboutit pas, peut mettre en péril un équilibre personnel et professionnel encore fragile.

Ces représentations peuvent également conduire les acteurs à des projections négatives. En effet, certains d'entre eux, « formés sur le tas », et qui pourraient eux-mêmes relever de la VAE vont, selon les cas, s'en

emparer ou pas, pour eux-mêmes et a fortiori pour les personnes qu'ils accompagnent.

Cette auto-censure a joué pour une part en amont des dispositifs expérimentaux étudiés et a pu les pénaliser, soit par un nombre d'orientations de candidats insuffisant, soit par une sur-représentation de certaines catégories de prescriptions.

- On mesure là, l'importance d'informer non seulement les acteurs de l'Insertion par l'Activité Economique, mais d'élargir cette information à d'autres catégories de prescripteurs potentiels et d'outiller ces acteurs, non seulement sur la loi elle-même, mais sur des moyens de repérage, voire pour certains d'incitation.

Pour ceux « qui y croient », en effet, il semble que l'expérience les amène de plus en plus à une réflexion sur l'élaboration d'un argumentaire incitatif permettant aux personnes de dépasser leurs craintes. Et pour cela :

> prendre du temps pour faire l'information et « laisser mûrir » l'idée :

C « On a eu des entretiens avec M. X sur les nouvelles lois. Au début, ça ne me branchait pas, il a insisté, .....et puis pour moi, retourner à l'école, ça ne me disait rien, alors j'ai dit « pourquoi pas ? »

Al « Elles ont su la rassurer et la convaincre de venir une 2ème fois après l'information collective : c'était une information peu directive et pourtant convaincante sur l'intérêt d'avoir un diplôme pour soi et pour l'environnement. Ceux qui sont venus 2 fois, sont restés. »

> aider à lever les blocages éventuels

Al « On présente la vae en information collective. On simplifie, on dit qu'elle permet d'établir la mise en valeur des compétences sans passer par la formation. L'information est donnée en 2 groupes, on présente la VAE comme un outil parmi d'autres sur lequel tout le monde doit avoir une information. C'est une information simplifiée : vous avez des compétences, même au noir, la VAE peut vous intéresser. A l'issue de la réunion, un rendez vous peut être pris. Les réticences portent surtout sur la question des preuves : une expérience acquise chez des gens décédés, en famille ou au noir. Il y a la peur qu'on ne leur réclame du fric, ou que les gens chez qui ils ont travaillé soient dénoncés. »

> vérifier d'autres voies

C « D'abord on a pensé à la formation. Mon père connaissait, lui avait fait l'école à côté de Bordeaux. Je devais y aller pour me renseigner pour moi, mais bizarrement, je suis tombé malade, j'avais dit oui, mais je suis tombé malade. »

- et faire de cette phase amont une partie intégrante de la phase d'accompagnement prévue dans le dispositif.

Al « Il faut convaincre les gens qu'ils peuvent le faire, c'est un aspect sous estimé. Pourtant, une fois que l'accompagnement commence, le gros du travail est fait. »

### **I.3-2 L'accompagnement de l'engagement à la préparation au jury**

#### **Les enjeux**

Cette phase, longue et déterminante, est porteuse d'enjeux forts, tant pour le can-

didat que pour l'accompagnateur, lui aussi concerné par une forme d'engagement vis-à-vis de la personne qu'il accompagne.

Pour le candidat, il s'agit en priorité de s'engager dans une démarche autoréflexive, exigeante, fortement mobilisatrice, inscrite dans une durée a priori indéterminée. De ce fait, il peut être amené à être confronté à l'insécurité de changement de statut.

Pour l'accompagnateur, l'enjeu principal sera d'amener le candidat à la validation, dans un contexte expérimental peu balisé. Tout en s'appuyant sur son expérience professionnelle, il lui faudra également adapter ses pratiques aux exigences de la démarche VAE.

Afin de donner toutes ses chances au candidat, il sera amené à lever des freins de tous ordres (personnels, professionnels, institutionnels...).

Les institutionnels, et notamment les financeurs, sont également concernés par les enjeux de cette phase. Il s'agit d'identifier et d'évaluer les besoins et les moyens à mettre en œuvre pour construire un accompagnement dans la durée et dans la perspective d'une montée en charge des effectifs.

### **Les ressources et les stratégies mises en place**

Dans le dispositif régional, l'accompagnement est proposé pour le repérage des titres et le dossier avec orientation sur les organismes habilités pour l'accompagnement.

Dans les dispositifs expérimentaux de la Vienne et de Charente Maritime, l'accompagnement se poursuit jusqu'à la présen-

tation du dossier par le candidat au jury de validation.

Avec la validation comme objectif, et porteuse d'enjeux forts, la phase d'accompagnement implique non seulement une mobilisation importante des ressources des structures, mais également un engagement de l'ensemble des acteurs.

Il s'agit dans un premier temps (A) de repérer les ressources internes, sur quoi et comment elles se construisent, en quoi elles sont indispensables pour l'appui à la rédaction du dossier et le soutien « moral » des personnes.

Dans un second temps (B), l'étude des dispositifs montre l'importance de la mise en synergie des ressources internes avec les ressources partenariales.

Ces deux approches vont permettre de dégager des points d'appui porteurs d'enseignement pour faire évoluer les pratiques dans le dispositif.

### **A - Des ressources internes capitalisées, adaptées et enrichies pour répondre aux spécificités de la démarche VAE**

La démarche d'accompagnement se construit sur des savoirs et des savoir-faire capitalisés en matière d'insertion socio-professionnelle, en particulier une très bonne connaissance du public et des dispositifs d'insertion, ainsi qu'une culture du partenariat attestée par une reconnaissance des acteurs institutionnels.

L'observation des pratiques d'accompagnement met en lumière des spécificités, le



plus souvent résultat d'adaptation d'outils et de méthodes existantes, renforcés voire systématisés, à chaque étape du parcours vers la VAE.

> En amont, des outils de communication adaptés au public : supports visuels, diaporama, guide pratique de présentation de la VAE « simple, avec des schémas clairs et un vocabulaire adapté. »

> Une démarche pédagogique centrée sur l'approche globale de la personne : parcours professionnel et récit de vie font partie intégrante du processus de valorisation.

Mettre des mots sur l'un permet de parler de l'autre.

C « X m'a fait faire des recherches à partir de mes premières expériences de 16 ans à aujourd'hui. J'ai dû tout dire, même la prison...Il prenait les devants sur ce que pouvait poser le jury. »

AV « Le travail sur l'histoire de vie permet à ces publics de se réhabiliter face à des employeurs, en trouvant dans leur parcours des choses intéressantes à dire et à montrer. »

AV « La VAE avec un accompagnement important peut amener certains à prendre conscience que leur histoire n'est pas que noire et qu'il y a des choses qu'ils savent faire. »

> Des outils expérimentés qui structurent la démarche de valorisation des compétences :

- le portefeuille de compétences, initialement développé dans le dispositif « Parcours Femmes »

- l'attestation d'activités délivrée par les employeurs, objet d'une séance de travail avec les valideurs sur la question de sa valeur.

> L'introduction d'un nouvel outil, le référentiel diplôme, à expérimenter par des accompagnateurs plutôt familiarisés avec les fiches ROME ou les référentiels métiers, et proposé comme point d'appui pour valoriser l'expérience du candidat et l'aider dans la description de l'activité.

A « Les seules questions simples, c'est « décrivez l'activité ». On a choisi les activités ensemble : il faut en retenir 3 par chapitre, en partant du référentiel, et on l'a faite parler sur les liens entre le référentiel et ses activités. On a fait une photocopie agrandie du référentiel pour y mettre des expériences, et là le référentiel a aidé à mettre en forme. »

> Une organisation pédagogique adaptée, et diversifiée selon les organismes.

Certains ont mis en place dès le départ des ateliers collectifs hebdomadaires, en complément des entretiens individuels.

Ces temps de travail en regroupement sont perçus par les accompagnateurs comme très stimulants et rassurants pour les candidats.

AI « X souffrait d'un manque de confiance supérieur à la moyenne : elle n'aurait pas commencé la procédure de validation s'il n'y avait pas eu le groupe. Le groupe a contribué à la convaincre. »

Ils sont un appui important pour la description de l'activité, chacun jouant le rôle du « naïf » pour l'autre.

A « Dans le groupe il y a des échanges d'expériences, si c'est possible pour elle,

ça doit l'être pour moi. Le groupe régule, je l'ai vu moi-même. Le travail se fait par groupes de 4, avec le regard de l'autre, les questions posées par l'autre ».

D'autres ont mis en pratique exclusivement des entretiens et des temps de travail individuels, à intervalles réguliers, l'accompagnateur étant alors seul médiateur de la parole et de l'écrit du candidat.

En tant que « généraliste » il joue lui-même le rôle du « naïf ».

C « Il me faisait décrire le métier, c'est plus complexe, des choses pointues, c'est moi qui expliquait à X, il devait être passionné, je lui expliquais avec mon « charentais », je suis un bûcheron charentais. Je parlais de l'outillage, de la coupe, de la tombée, comment on débite un arbre. »

- Une démarche qui permet de :

- > dégager les clés de compréhension du dossier et du vocabulaire utilisé

A « Il a fallu ôh pour qu'elles comprennent le sens du questionnement »

A « On essaie d'expliquer ensemble la question qu'on vient de lire. Les questions sont trop tordues. Si j'étais restée à la maison, j'allais jamais pouvoir écrire. C'est des termes à eux, c'est intellectuel, c'est pas ce qu'on dit dans le quotidien du travail. Une même question, on vous la pose à plusieurs pages. »

- > mettre en valeur des connaissances

C « Le dossier était très complexe. Il fallait avoir des notions scientifiques en physique pour expliquer la fabrication des mobiles. »

- > prendre conscience de la valeur de son expérience

C « Je ne pensais pas que j'avais autant de connaissances que ça. »

- > apprendre à décrire l'activité avec précision

C « Avec X, on a travaillé sur la plantation des thuyas pendant 1 heure. J'ai tout expliqué dans le détail comment ça se passait, ce qu'il fallait pas faire. »

- > rédiger le dossier

Diverses modalités d'appui à l'écriture sont mises en œuvre, en fonction du niveau du candidat, du contexte professionnel, du diplôme visé, dans certains cas, sur la base d'accords négociés avec les Ministères valideurs, dans le cadre de l'expérimentation :

- le dossier est rédigé en « coécriture » accompagnateur/candidat,

- l'accompagnateur note les activités décrites par le candidat, qui recopie ensuite le texte dans son dossier, en lettres capitales éventuellement,

- l'accompagnateur prend en charge l'écriture de l'activité décrite oralement par le candidat, dans certains cas spécifiques de personnes en situation d'illettrisme.

- > se présenter devant les jurys

Pour aider les candidats à « dédramatiser » l'ultime étape de passage devant le jury, des exercices de simulation sont proposés aux candidats.

Le repérage des lieux et l'itinéraire pour se rendre au jury fait également parfois l'objet d'un travail pédagogique sur la lecture d'une carte ou d'un plan

- L'accompagnement, c'est aussi :

- > un soutien en continu et une stimulation dans les périodes de découragement :

C « J'ai failli m'arrêter une fois, à cause des

feuilles de paie. J'avais des travaux non déclarés. C'était pendant le 1er dossier, mais Marc a réussi à me convaincre à nouveau. »

> la prise en compte de la gestion du temps, en particulier pour des candidats attirés au départ par la rapidité apparente d'obtention du diplôme. Confrontés à des situations financières difficiles, liées parfois à des changements de statuts, ils se voient dans l'obligation de « composer » avec le temps consacré à la VAE, tout en maintenant une vision de leur projet à long terme.

C « Venir à la maison des lettres, ça me mange une journée de boulot. »

C « La fin de mon contrat, c'est fin sept 2007. On a changé d'accompagnateur, il faut que je lui parle de ce que j'ai entamé pour la VAE, et voir comment poursuivre avant la fin du contrat. »

C « Pour démarrer mon entreprise, il me faut du matériel et un lieu pour stocker. Je me constitue mon réseau avec tous les particuliers pour qui j'ai travaillé. »

## **B - Un accompagnement qui intègre également l'animation d'un partenariat opérationnel**

- Des ressources partenariales, à différents moments et à différents niveaux, avec notamment :

> les prescripteurs/accompagnateurs d'insertion, pour conserver le fil conducteur, maintenir la motivation dans l'attente du 2ème dossier ou du passage devant le jury, anticiper les changements de statuts.

C « Au bout d'un mois, j'ai eu la recevabilité. J'étais content, mais je savais qu'il y avait le 2ème, et surtout que mon contrat de travail allait se finir. »

> les prescripteurs/employeurs, pour permettre aux candidats de libérer le temps nécessaire au travail sur les dossiers, mais également pour prendre en compte la démarche du salarié dans l'organisation des tâches qui lui sont proposées sur son poste de travail.

Al « On a essayé d'aménager son travail en fonction de sa démarche VAE pour élargir son champ d'expérience. Elle s'est peut-être posée plus de questions par rapport à son travail. »

Al « A côté de ça, tout le monde s'y est mis : proposition de lectures, travail d'observation des enfants, on l'a mise dans une démarche de formation. Une personne qui avait passé le CAP l'a aidée. On savait qu'elle avait des résistances à l'écrit. Elle savait observer, mais pour écrire... Elle disait que c'était difficile et que ; sans l'organisme de formation elle n'y serait pas arrivée. »

- Un partenariat qui constitue un nouvel atout pour enrichir les démarches d'accompagnement des structures « employeuses. »

Au-delà de l'aide précieuse qu'elle constitue pour le candidat, cette articulation entre accompagnateurs et prescripteurs / employeurs apporte une dimension nouvelle au tutorat et à l'encadrement.

Al « Mais dans un sens, c'est un parcours idéal : un CES qui valide un projet professionnel. Avec le volet formation du CES, ça ne suffit pas. Et on n'était pas partie prenante. Là c'était la première fois qu'on avait une formation ancrée dans l'activité professionnelle. »

C « La responsable de la crèche est au courant, elle m'a donné des documents sur la crèche, le carnet, le projet de la

*crèche, dont les parents et nous pouvons nous servir. Et pourtant, elle ne me l'avait jamais donné avant. J'ai aussi les plans de la cuisine.»*

- Et fait de la VAE une démarche structurante pour la construction des parcours.

*Al « Il faut un parcours VAE en parallèle avec un parcours d'activité en lien avec le diplôme visé. Utiliser la VAE comme un outil structurant pour reconstituer les compétences à travers des mises en activités. »*

Ou dans le cadre de partenariats avec des entreprises ou des collectivités.

*C « Les stages vont être notés. Ils vont appuyer mon expérience. X me l'a dit : un chef d'équipe va me noter par rapport à tout ce que je sais faire. Je vais faire 2 semaines à R... et 2 semaines à P... en mai. »*

*Al « On aurait pu faire des échanges avec d'autres crèches du CCAS pour lui permettre d'avoir d'autres contextes d'expériences. »*

L'accompagnement apparaît comme une démarche d'une grande complexité mettant en jeu des pratiques pédagogiques adaptées, et la mise en synergie de ressources diversifiées et complémentaires.

### **Les enseignements à tirer**

En effet, cet accompagnement ne peut en aucun cas reposer exclusivement sur les accompagnateurs, quelles que soient leurs compétences et leur motivation.

Point d'ancrage des dispositifs, l'expérience capitalisée a permis des évolutions

et des prises de conscience conduisant à des changements importants dans la mise en œuvre de l'accompagnement.

Il est possible d'en dégager d'ores et déjà un certain nombre d'enseignements en termes d'avancées et d'améliorations à apporter.

- Des points d'appui à renforcer

Parmi les avancées, nous noterons en particulier :

- La mise en œuvre d'outils et de méthodes pédagogiques pertinents, adaptés au public et aux exigences de la VAE.

- L'implication active des acteurs de l'accompagnement dans l'évolution de leurs pratiques : développement progressif d'une culture de l'évaluation, mise en place de grilles d'entretien, intégration de la VAE dans les parcours.

- La mise en synergie des ressources partenariales.

- Des points à améliorer

Pour optimiser l'accompagnement, plusieurs pistes sont envisagées par les acteurs :

- la concertation amont avec les valideurs s'impose aux yeux de tous les acteurs, en particulier pour le ciblage du diplôme. On a pu noter en effet, une tendance à orienter ces publics vers les ministères qui privilégient les mises en situation sous prétexte de sa plus grande facilité d'accès.

Or, avec le recul et l'expérience, le passage par l'écrit s'est révélé moins stressant, plus facile d'accès, voire plus profitable pour certaines personnes en

termes de reprise de confiance en soi et de verbalisation de son expérience.

- La clarification des rôles de chacun, notamment jusqu'où va l'accompagnement : où doit-il s'arrêter ? Au moment de passer le relais aux accompagnateurs des ministères ?

- la complémentarité et la coordination encadrant technique/accompagnateur.

Al « *Il n'y avait plus de coordination entre nous quand on a changé d'opérateur pour l'accompagnement des salariés. Et il faut un binôme encadrant/formateur. Il faut un accompagnateur qui guide le long du chemin qui n'est pas facile, qui explique les choses à faire. Mais les responsables des chantiers n'ont pas le temps et ne s'investissent pas, peut-être à cause de la durée des contrats. Avec le contrat d'avenir, il y a des choses à faire.* »

C « *Mon chef d'équipe n'a pas le temps de m'aider comme pour X...On ne travaille pas sur le référentiel avec lui.* »

### **I. 3-3 La validation : de l'entretien avec le jury à la mise en place de la suite de parcours**

Cette étape constitue l'aboutissement de la démarche d'accompagnement vers l'obtention du diplôme, et pour certains le déclencheur d'une nouvelle suite de parcours. Elle constitue une phase-clé, qui doit se préparer dès l'amont.

#### **Les enjeux**

Ils concernent principalement les valideurs (organismes et membres des jurys) et les candidats, mais également les accompagnateurs de parcours.

Le souci de la délivrance d'un diplôme de même valeur pour tous, constitue un enjeu crucial pour les membres des jurys. Cet enjeu est également intégré par les candidats eux-mêmes.

L'accès au droit, en l'occurrence à la Loi de Validation des Acquis de l'Expérience, pour toute personne remplissant les conditions, quelle que soit sa situation personnelle et sociale, constitue un enjeu d'égalité des citoyens devant la Loi.

Enfin, la prise en compte de la validation (ou de la non-validation ou de la validation partielle) dans la construction globale du parcours d'insertion socio-professionnelle du candidat, constitue le dernier enjeu de cette phase.

#### **Les ressources et les stratégies partenariales**

Ce triple enjeu sous-tend les dispositifs mis en place.

La valeur du diplôme est un enjeu partagé par les membres des jurys : AV « *Le travail du jury, c'est une énorme responsabilité. Il ne faut pas dévaloriser le titre* » les organismes valideurs, et par les candidats : C « *Pour l'écrit, ils ont vu que je m'esquivais. Mais en même temps, c'était court, j'aurais voulu parler plus de mon métier. C'est pas un cadeau bonux, ils ont une responsabilité, tout le monde pourrait dire qu'il pratique ce métier. Déjà quand on en arrive là, c'est bien, mais c'est normal s'ils veulent en savoir un peu plus sur la personne.* »

De même pour l'égalité d'accès aux droits : Al « *Il faut éviter une sélection de ces publics qui se ferait par l'argent* », C « *Il y a beau-*

*coup de gens comme nous qui savent faire beaucoup de choses et qui n'ont pas de diplôme, il faut continuer cette loi. »*

Une volonté des accompagnateurs qui se traduit par l'information donnée aux candidats potentiels : A « *il ne faut pas leur cacher les difficultés, c'est un moyen de leur rappeler qu'il ne s'agit pas d'un « diplôme au rabais »*, C « *on me l'avait dit que ce serait dur »*, A « *il faut qu'ils soient conscients que la validation ne sera peut-être pas totale »*, mais également par le contenu de la préparation à cette épreuve.

Deux conditions qui ne suffisent pas. En effet, les acteurs soulignent l'importance de la concertation dès l'amont et tout au long du processus, avec les organismes valideurs.

L'implication de ces derniers dans le dispositif de Charente Maritime était prévue comme partie intégrante du dispositif, avec notamment, des contacts amont avec les certificateurs et la mise en place du groupe de travail inter-institutionnel,

Dans la Vienne, les contacts ont été établis au fil de l'action, une fois les titres repérés par les candidats, soit au titre d'interventions pendant les séances d'accompagnement, soit au cas par cas pour s'informer sur les procédures de validation.

Le partenariat des accompagnateurs VAE avec les accompagnateurs de parcours était parfois antérieur à la mise en place de l'expérimentation (coopérations sur d'autres actions de formation). Dans d'autres cas, il s'est établi à l'occasion du dispositif VAE, individuellement ou collectivement (comité opérationnel dans la Vienne par exemple).

## **Les enseignements à tirer**

Concernant cette phase, il ressort un enseignement essentiel, partagé par les accompagnateurs et par les responsables de la validation que nous avons rencontrés : la nécessité d'élargir et de consolider la concertation dès l'amont.

Les dispositifs étudiés sont trop récents pour évaluer l'efficacité du partenariat accompagnateur VAE/accompagnateur de parcours, en aval de l'obtention du diplôme. On peut faire l'hypothèse cependant que les relations peuvent être facilitées, dès lors que ces derniers sont également prescripteurs, et à condition toutefois que le candidat n'ait pas changé de statut entre temps.

*Al « Je coordonne les interventions autour d'elle. Si elle obtient la validation, il lui faudra ensuite le permis de conduite, c'est important dans les métiers de l'aide à la personne. Elle est dans le PLIE et bénéficiaire du RMI. La mairie prévoit des crédits spécifiques en plus du volet formation. Elle peut avoir une aide, quitte à négocier une prolongation de son contrat avec la mairie. »*

*Al « Elle voudrait monter une micro-entreprise de second œuvre bâtiment (peinture, papier peint, lino, moquette et carrelage). Notre objectif avec le PLIE et la VAE, c'est de lui permettre d'aller jusqu'au bout du permis, de l'accompagner pour obtenir le diplôme et monter son entreprise avec l'appui de sa famille. »*

Les difficultés évoquées par les acteurs rencontrés concernent plutôt l'établissement de relations avec les partenaires nouveaux que sont les valideurs.

Soulevées à l'occasion de l'expérimentation, elles mettent en évidence une méconnaissance réciproque de leurs attentes et de leurs pratiques.

Elles font l'objet de réflexions et de pratiques nouvelles, démontrant ainsi que les valideurs, eux-aussi, peuvent s'emparer de ces dispositifs pour construire de nouveaux savoir-faire dans l'action.

Une volonté partagée de faire évoluer les pratiques et de réfléchir ensemble sur des questions de fond se traduit par un certain nombre d'avancées et de propositions.

- Des partenaires nouveaux.

Les organismes de formation ont dû intégrer dans une mission déjà complexe, la mise en place d'un partenariat avec des acteurs, dont la culture et les pratiques leur étaient peu connues et qui, eux-mêmes se trouvaient dans un contexte expérimental et souvent insuffisamment informés des dispositifs en question.

Aussi, les difficultés objectives rencontrées par ces publics n'ont pas toujours pu être prises en compte : déplacements à faire pour se rendre à un jury ou pour passer des CCP pour des personnes peu mobiles et disposant de très faibles revenus, délais d'attente pour présenter le dossier aux jurys (avec le risque de démobilité de la personne surtout si le relais n'est pas pris au niveau de l'accompagnement, par exemple).

A « On ne se laissera pas reprendre une 2ème fois, on leur fera visiter les lieux, on leur dira qu'ils peuvent se retrouver dans un groupe en formation. »

AV « C'est là que j'ai découvert que je n'avais pas pris la mesure des publics qui étaient derrière ça, et je n'ai pas pris les précautions nécessaires : me renseigner pour voir ce qui avait été fait, le statut des personnes et puis comment gérer la logistique derrière, le coût, la possibilité de libérer les personnes pour la certification »

AV « Là où on s'est loupés, c'est qu'on n'a pas été alertés en amont. Il aurait fallu un comité de coordination ou de régulation. Là, les dossiers sont arrivés par le canal classique, noyés parmi les autres. On aurait même pu trouver des solutions pour le financement. »

- Une volonté partagée de construire ensemble

AV « Il fallait une volonté de faire et de faire ensemble ».

AV « On est dans un dispositif qui s'auto-enrichit, le partenariat doit être posé et contractualisé avant ».

AV « Si c'était à refaire, il faudrait que les dispositifs expérimentaux soient présentés à tous les acteurs. Si on n'est pas dans la construction globale, c'est un coup pour rien ; c'est ensemble qu'on apprend. Au cas par cas, on ne peut pas vraiment réinterroger le fonctionnement du dispositif ».

- Pour faire évoluer les pratiques et ouvrir de nouvelles perspectives opérationnelles.

AV « Depuis le comité de pilotage de l'étude où j'ai découvert ces actions, on a eu des réunions avec les services départementaux de validation »

En amont

AV « Il faut que la personne reparte de l'entretien de positionnement avec les élé-

ments qui lui permettent de s'auto-positionner sur j'y vais, j'y vais pas ou plus tard, ce qui implique que ce soit repris dernière. Il faut savoir organiser un retour vers l'organisme de formation qui accompagne.»

AV « On pourrait déterminer un échantillon de personnes éligibles, quand le domaine est bien identifié, avoir une première rencontre avec le centre certificateur et le formateur référent, vérifier l'adéquation entre ce que fait la personne et ce qu'on va lui demander de faire. »

Pendant l'accompagnement

AV « Et puis ne pas faire intervenir que les institutionnels (dans l'accompagnement amont), faire venir les formateurs techniques pour qu'ils puissent entrer en communication directe avec les candidats, leur expliquer les conditions concrètement avec une pédagogie plus active. »

AV « C'est intéressant que des centres extérieurs engendrent la dynamique, qu'il puisse faire le lien entre expérience, diplôme visé et emploi. Mais il faudrait que dans certains cas, il puisse aussi se dire : « je ne suis pas du métier » et mettre la personne en relation avec l'organisme habilité. »

AV « On pourrait s'appuyer sur ce qui marche bien, par exemple, avec les assistantes de vie. On peut imaginer que l'opérateur soit associé sur l'accompagnement et prévoir à un certain moment un passage de relais sur l'organisme habilité par le ministère. »

AV « On pourrait prévoir des évaluations en milieu de travail, à titre de vérification pendant l'accompagnement. »

Et pour la validation

AV « On a des efforts à faire sur nos calendriers. »

AV « Pour qu'un dossier aboutisse, il faut que toute la chaîne des acteurs soit en relation. C'est facilité si l'offre de certification est faite dans le département et dans la région. »

AV « Si les centres valideurs ciblés sont impliqués au départ, ils mettront en œuvre une session plus rapidement en pensant à ces personnes. »

- Pour avancer ensemble sur des questions qui font l'objet de pratiques diversifiées ou en évolution.

> La présence ou non de l'accompagnateur pendant l'entretien avec le jury

AV « En tant que jury, on ne demande pas aux candidats s'ils ont été accompagnés. Ça ne doit pas rentrer en ligne de compte. »

A « Il faut associer les certificateurs en amont, pour une prise en compte particulière de ces personnes par les organismes valideurs. »

> le choix de donner des conseils pour la suite des parcours, qu'il y ait validation ou non

A « C'est difficile d'expliquer les validations partielles ou les non-validations. Pour les candidats, la VAE, c'est aussi un peu se vendre. Alors, ils peuvent se demander " j'ai mal fait mon travail ? " »

AV « Le candidat revient, on lui donne décision et conseils. Parfois le candidat est sous le coup de l'émotion et n'entend pas les conseils. Mais maintenant, ils sont intégrés au procès verbal remis au rectorat : il y a une feuille pour la validation et une autre expressément prévue pour les conseils. »



AV « *Le jury ne propose rien et ne fait aucun commentaire sur la suite.* »

> le suivi des validations partielles pour garantir la possibilité d'acquiescer le diplôme dans les délais prescrits

AV « *C'est bien d'avoir 5 ans, mais comment faire le suivi ? L'idéal serait d'avoir un service qui enregistre l'obtention mais que ce soit accessible à tous les partenaires. Celui qui devrait relancer, c'est celui qui donne la recevabilité, donc le Ministère certificateur. Il faut se donner les moyens de sa politique.* »

> La place de l'écrit et l'évaluation des savoirs de base dans les différentes procédures de validation

Les dispositifs étudiés ont mis en évidence l'existence de « pré-supposés » sur le choix des modalités d'évaluation en lien avec les caractéristiques de ces publics.

Réexaminés au regard de l'expérience, on a pu voir que sous certaines conditions, les difficultés d'écriture et d'abstraction qui semblaient constituer un obstacle majeur pour ces publics, pouvaient être dépassées par :

- un accompagnement allant de la co-écriture, à l'écriture sous la dictée dans un travail d'analyse guidée des activités à partir du référentiel,
- l'effet stimulant de la démarche d'accompagnement incitant la reprise par le candidat d'une formation en acquisition des savoirs de base,
- la complémentarité du dossier avec l'entretien avec le jury, permettant aux candidats peu à l'aise avec l'écrit, de faire valoir leurs compétences à l'oral.

Dans le même temps, les mises en situation, qui semblaient plus à la portée des publics, se sont dans certains cas révélées plus complexes. Pour mémoire :

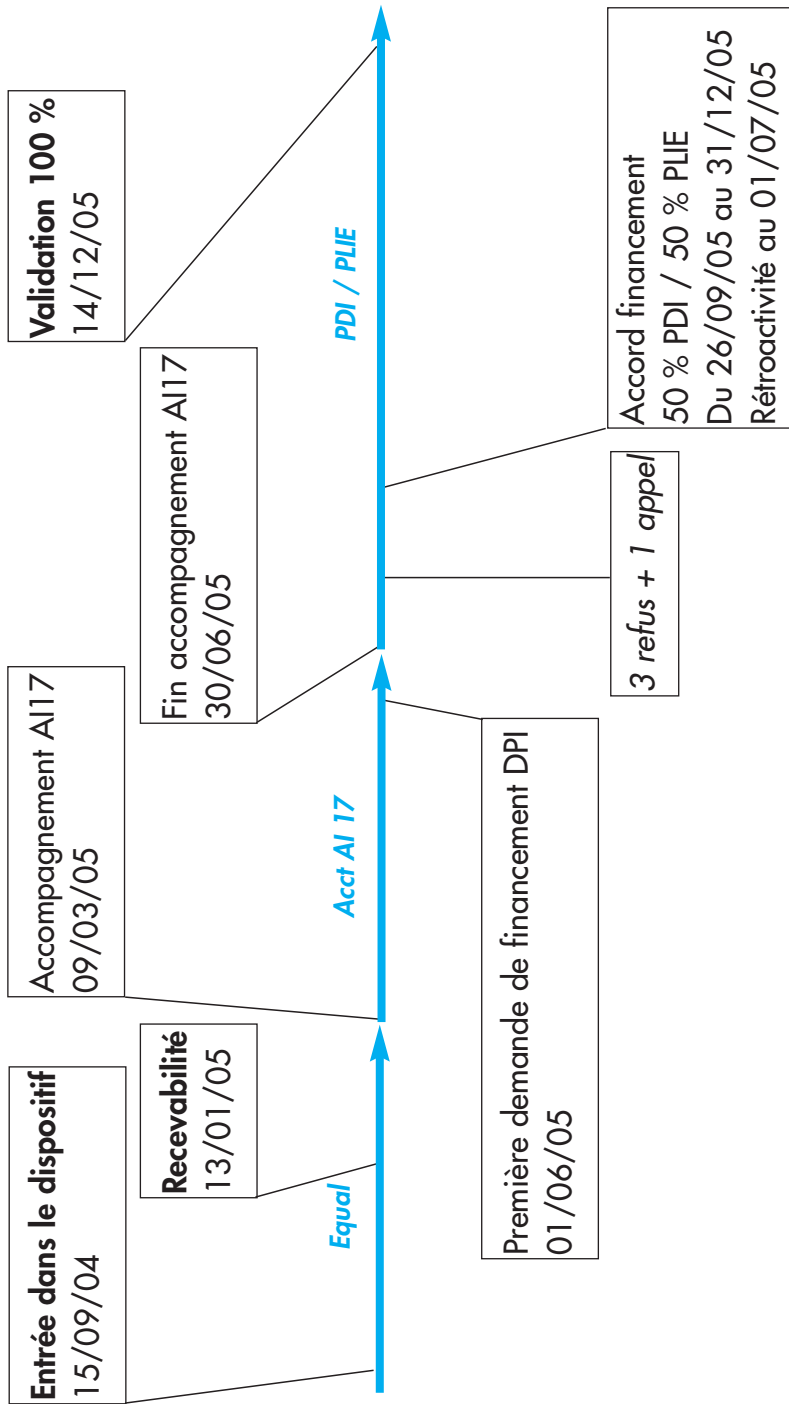
- Multiplication des épreuves (une mise en situation par CCP et un jury final pour les titres du ministère de l'Emploi, par exemple).
- Absence apparente de contrainte d'élaboration fine de l'expérience, telle que la suppose la production d'un dossier, pouvant mettre les candidats en difficulté lors de l'épreuve d'entretien final avec le jury.
- Inégalité des candidats VAE/candidats formation
- « Artifice » des mises en situation.
- Coûts et temps de déplacement.

Des questions générales révélées de manière forte à partir de ces dispositifs, et sur lesquelles, nous reviendrons en troisième partie.

Malgré une prise de recul insuffisante sur les résultats finaux obtenus par les candidats, nous proposons, pour conclure cette partie, l'examen de quelques schémas de parcours.

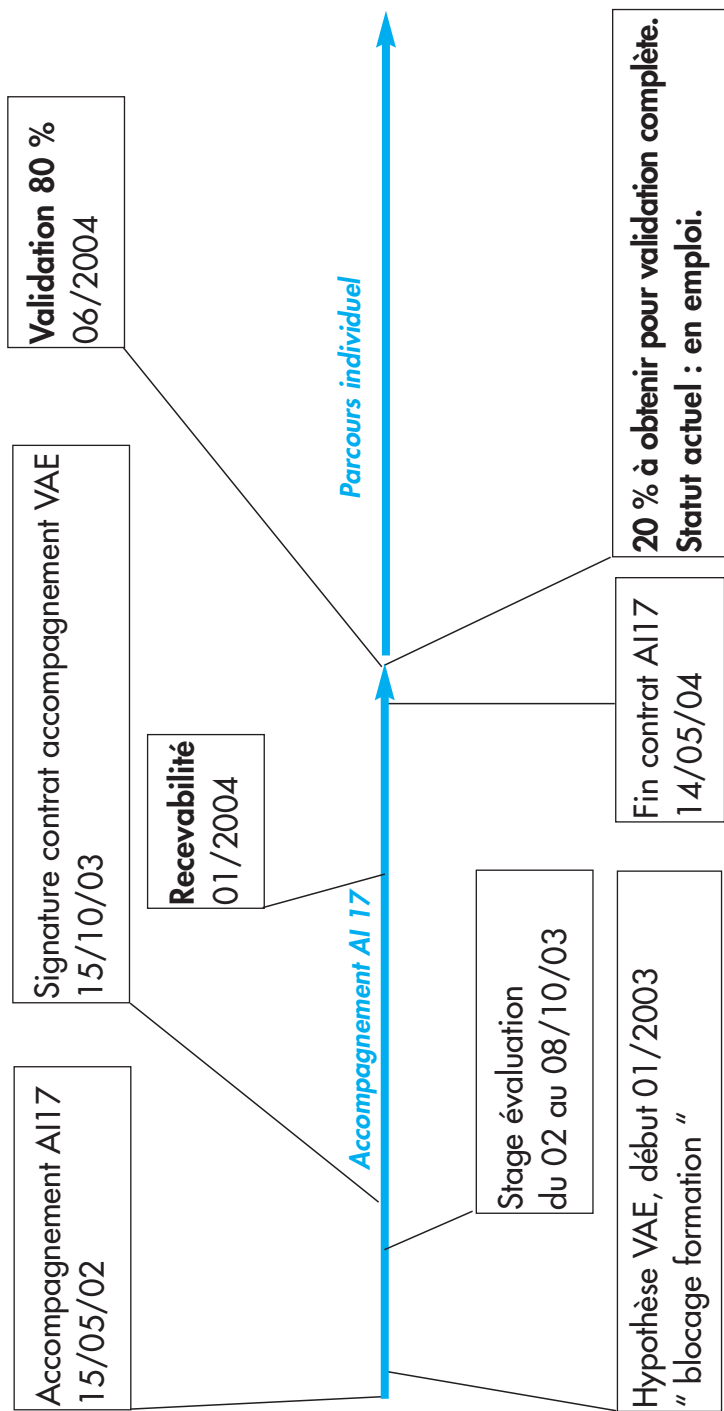
Ils permettent de visualiser la longueur des parcours, les délais d'attente entre les 2 dossiers et pour la convocation au jury ou la mise en situation, mais également les étapes de la démarche d'accompagnement VAE en parallèle avec les statuts des personnes.

Une illustration qui met en valeur la complexité de l'accompagnement ainsi que la nécessité du partenariat de l'amont à l'aval. La question du volume d'heures doit être considérée avec prudence dans la mesure où les modalités d'accompagnement et de calcul de cet accompagnement sont hétérogènes.



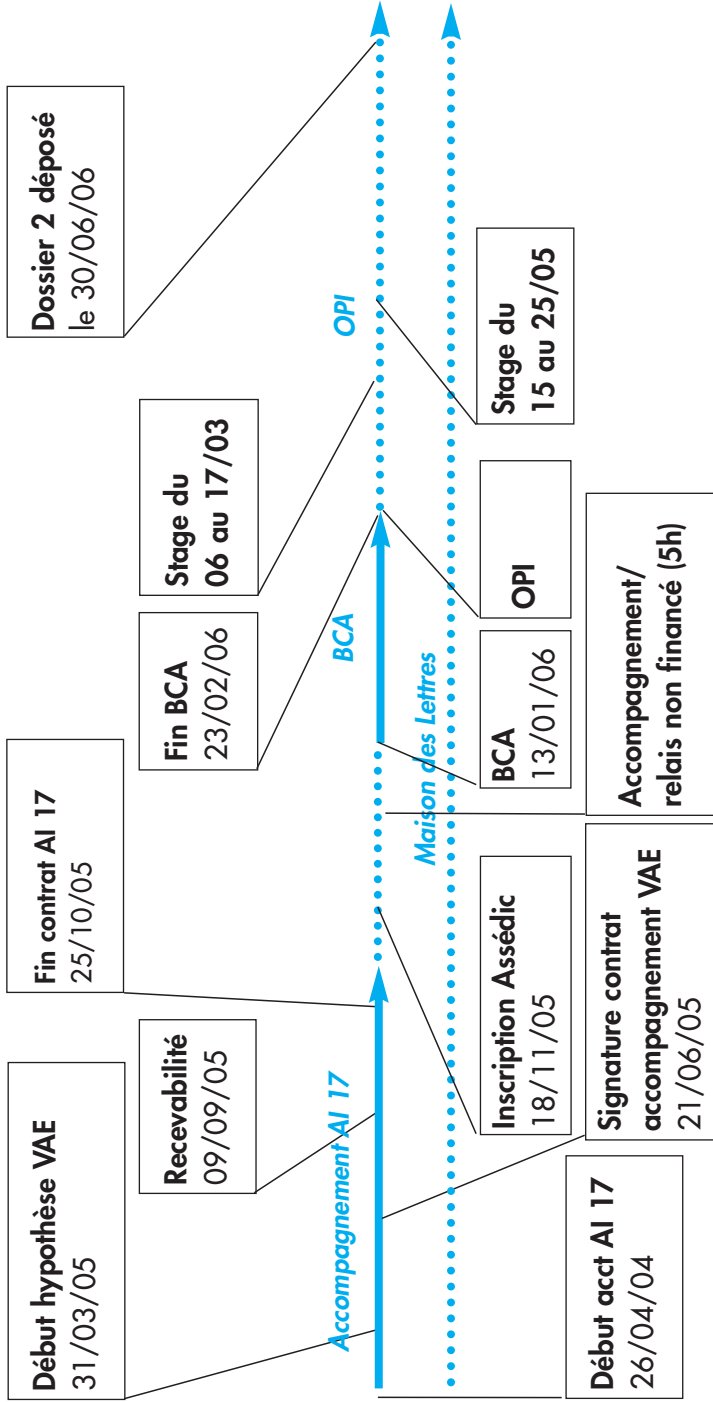
**Volume d'heures accompagnement : 115,50 heures sur un an et 2 mois**  
**21 heures Equal + 73,50 heures accompagnement AI 17 + 21 heures PDI / PLIE**

# SCHEMA DE PARCOURS - CAPA TRAVAUX FORESTIERS, OPTION BUCHERONNAGE



Volume d'heures accompagnement : 231 heures sur un an et 3 mois soit

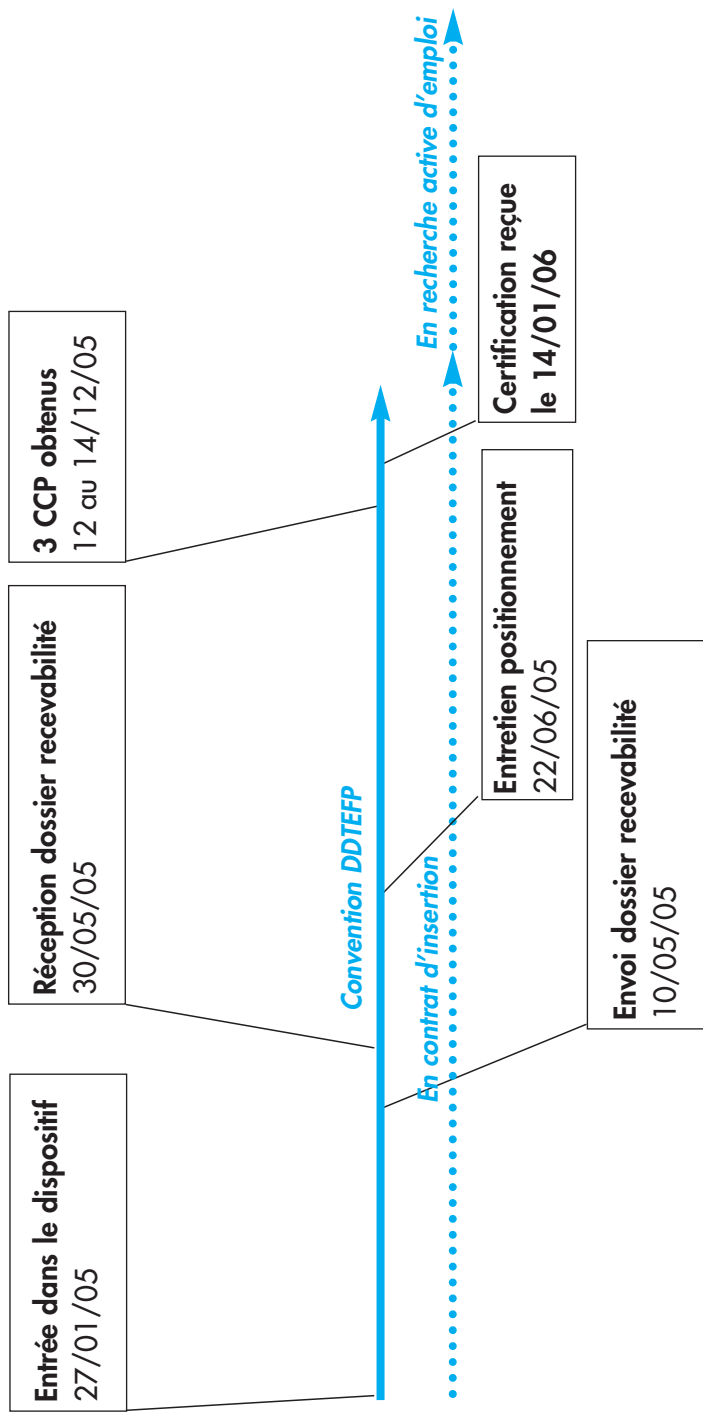
66,5 heures entre mai 2002 et août 2003, 164,5 heures entre septembre 2003 et mai 2004



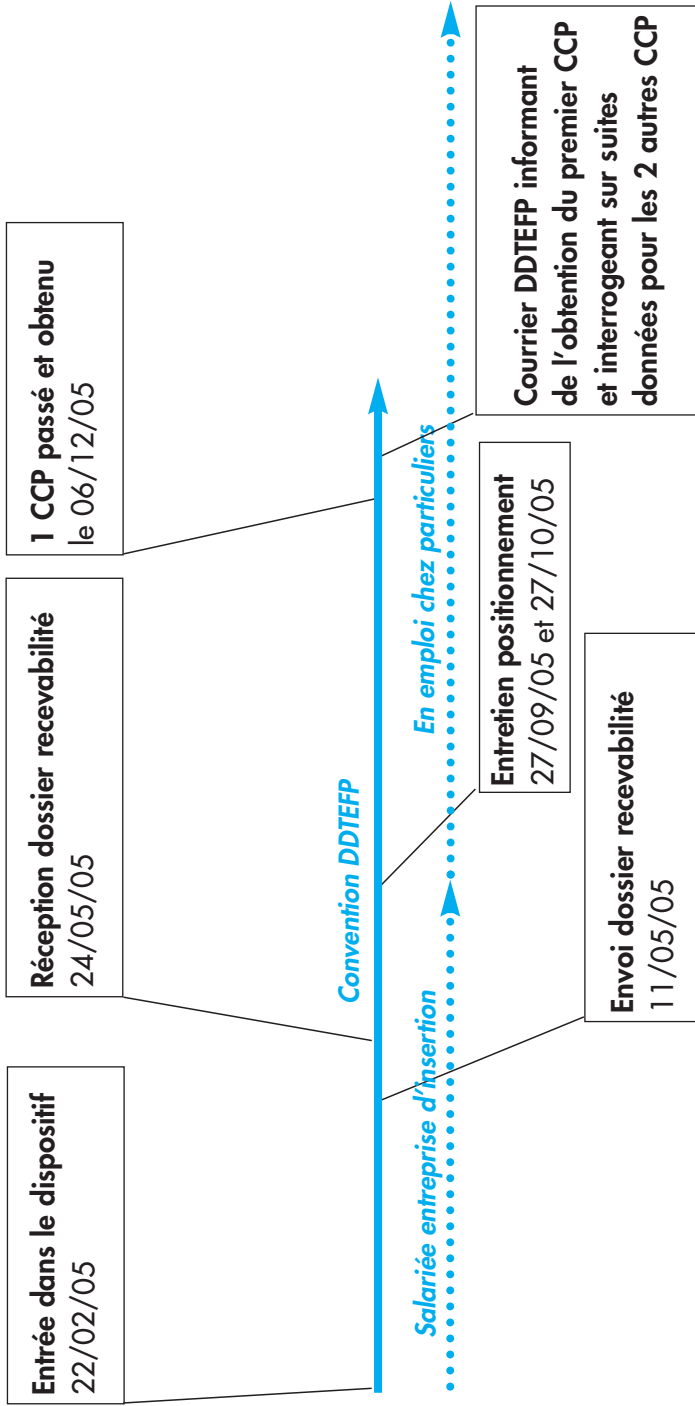
Volume d'heures accompagnement estimé : 52 heures sur 13 mois

AI 17 : 22 heures sur 8 mois, BCA : 20 heures sur 6 semaines, OPI : 10 heures sur 3 mois

## SCHÉMA DE PARCOURS - TP PEINTRE (MINISTÈRE DE L'EMPLOI)

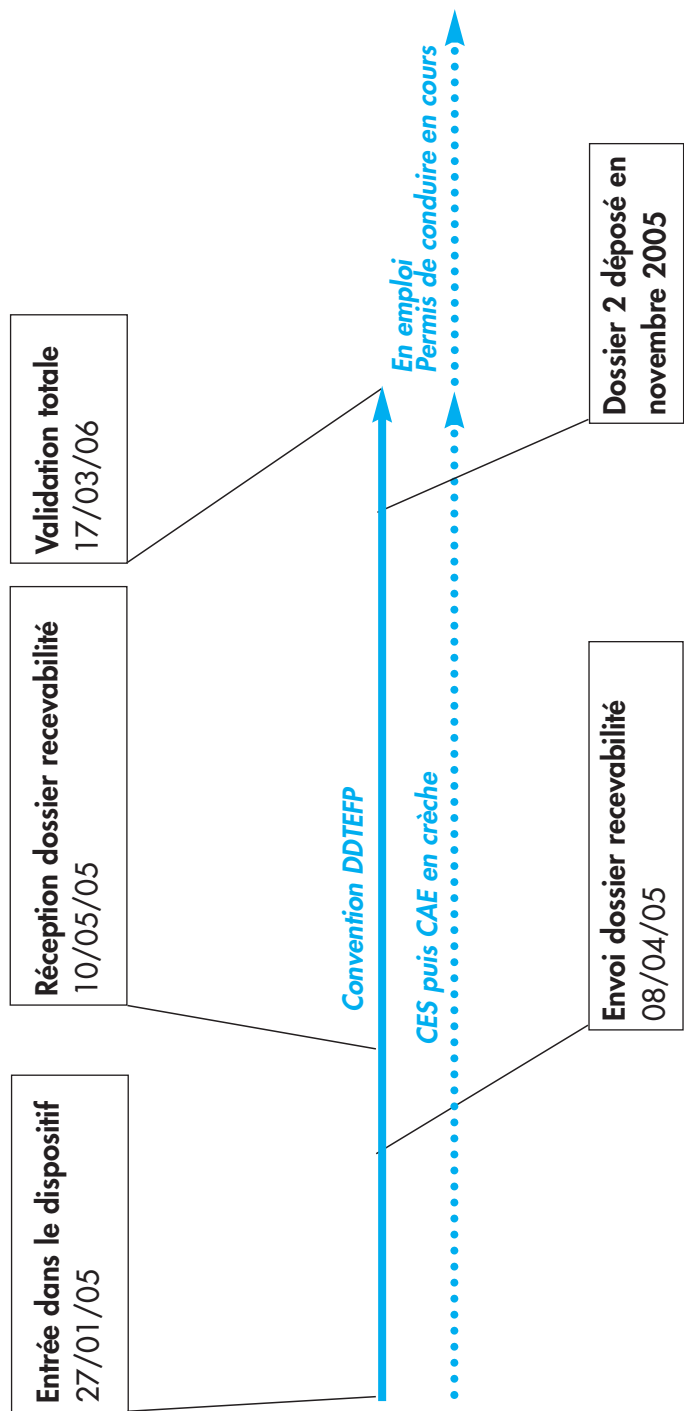


Volume d'heures accompagnement : 30 heures sur une année

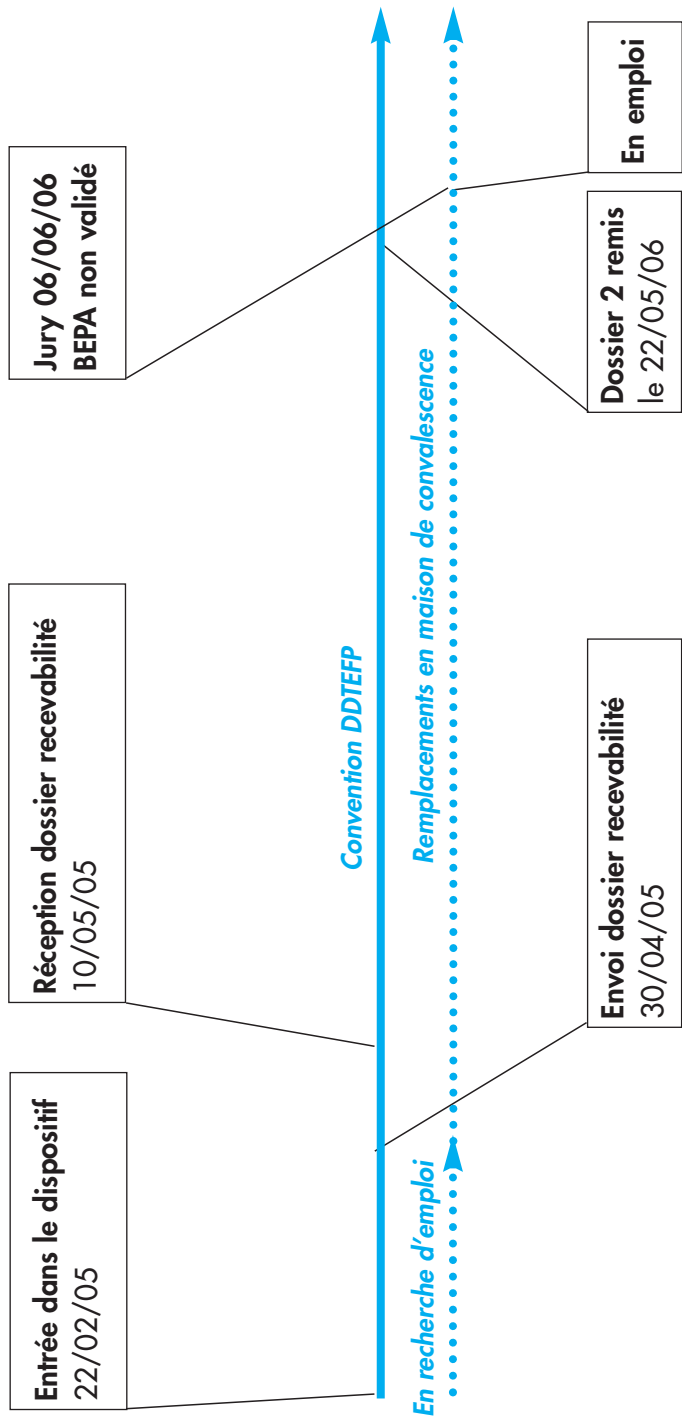


**Volume d'heures accompagnement : 39 heures sur une année**

# SCHÉMA DE PARCOURS - CAP PETITE ENFANCE (MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE)



Volume d'heures accompagnement : 63 heures



Volume d'heures accompagnement : 87 heures sur une année



# 2ème partie

## II - VERS UNE CULTURE PARTAGÉE DE LA VAE ET UN DÉVELOPPEMENT DE LA PROFESSIONNALISATION DES ACTEURS : POINTS D'APPUI, CLÉS DE RÉUSSITE ET PRÉCONISATIONS POUR GÉNÉRALISER DE TELLES EXPÉRIMENTATIONS

### II - 1 Points d'appui

A partir des avancées réalisées grâce à ces dispositifs, mais également des questionnements et des obstacles qui demeurent, nous essaierons d'identifier les clés de réussite pour généraliser de telles expérimentations et faire de la VAE un élément de la construction de parcours d'insertion socio-professionnelle.

Les expérimentations examinées ont mis en évidence :

- la plus-value de la VAE dans la construction de parcours vers l'emploi et la qualification,
- l'intérêt d'un accompagnement formatif global adapté aux situations des publics accueillis,

mais également l'évolution des pratiques professionnelles de tous les acteurs.

En effet, elles ont permis aux acteurs impliqués de se former dans l'action et de réinterroger leurs pratiques. Tous ont témoigné de l'intérêt de ces dispositifs dans leur évolution professionnelle, même s'ils ont pu dans un premier temps être « bousculés » par ce que cette Loi amenait

de nouveau dans leur travail.

Chaque catégorie d'acteurs, confrontée à des exigences et des enjeux nouveaux, a dû opérer des remises en question, s'organiser et s'instrumenter pour contribuer à ces dispositifs. Une dynamique qui s'est construite dans un contexte expérimental caractérisé par un investissement quasi militant de professionnels, portés par les enjeux très forts de ces dispositifs pour les personnes accompagnées.

Nous noterons les éléments principaux suivants, pour chacun.

### II. 1-1 Les équipes pédagogiques des organismes de formation

Les acteurs de la formation se sont mobilisés très tôt (début 2002), autour d'un projet « porteur », enrichi par un travail de capitalisation qui se poursuit et se traduit concrètement par des productions, des avancées, des initiatives, réalisées à de multiples niveaux. Parmi ces initiatives, on peut noter :

- la mise en place de groupes de travail *Régionaux, notamment les travaux menés avec le GIP Qualité de la Formation* :
- développement et évaluation des outils de capitalisation des parcours,
- élargissement à d'autres dispositifs,
- évaluation-action du dispositif expérimental,
- sensibilisation et mobilisation des équipes en interne.

- la mise en place de groupes de travail *Inter-institutionnels*, avec des représentants des ministères :

- réflexions sur les problématiques de validation pour les candidats relevant des dispositifs expérimentaux : la preuve, l'élaboration du dossier, le mode de retranscription recevable par les jurys,
- élargissement de cette réflexion au secteur des entreprises.

- L'élaboration, avec les acteurs de l'insertion, d'outils communs :

AI « La VAE a contribué à une remise en question de nos méthodes d'entretien et de travail avec les encadrants. »

AI « Notre objectif c'est déjà d'améliorer le portefeuille de compétences et de formaliser les échanges avec les encadrants. »

AI « On va mettre en place un outil d'évaluation généraliste portant aussi sur les savoir-être. »

- La mise en place de nouvelles configurations de travail « il faut qu'on renforce les groupes de travail mixtes encadrants/formateurs/accompagnateurs/entreprises. »

- L'appropriation d'une nouvelle culture portée par les organismes valideurs.

- La mobilisation, au cas par cas, de ressources issues du droit commun pour pouvoir répondre de façon pertinente et opérationnelle à des changements de statuts mettant en péril la continuité de l'accompagnement

## **II. 1-2 Les encadrants techniques et/ou accompagnateurs du secteur de l'Insertion par l'Activité Economique**

La participation à ces dispositifs a permis aux acteurs de ce secteur de développer de nouvelles pratiques. Une dynamique interne plus ou moins favorisée selon les modes d'organisation de chaque structure en matière de construction de parcours, les modalités de coordination, l'existence ou non de la fonction accompagnement en interne, enfin l'utilisation ou non d'outils d'évaluation. Les axes d'évolution concernent principalement les domaines suivants :

- la capitalisation des expériences, avec le portefeuille de compétences.

- l'évaluation, avec l'élaboration et/ou l'utilisation de méthodes, outils, indicateurs : grille d'entretien, grille d'observation en situation professionnelle, analyse et attestations d'activités.

- la construction de parcours intégrant la VAE.

- la création ou le renforcement du partenariat, notamment avec les entreprises.

- la communication en interne, pour lever des blocages liés aux représentations négatives et favoriser le repérage.

## **II. 1-3 Les structures employeuses**

Pour eux, ces dispositifs ont parfois permis de faire évoluer des représentations sur les diplômés. Par ailleurs, ils ont constitué une opportunité pour réinterroger certaines de leurs pratiques professionnelles et s'appuyer sur de nouveaux partenariats pour imaginer des mises en situations nouvelles.

## **II. 1-4 Les valideurs**

Les expérimentations ont révélé un certain nombre de dysfonctionnements qui les ont conduits à s'interroger sur leur organisation

(notamment calendrier, temps et forme des explications), à clarifier la communication sur leurs procédures, et à prendre en compte ces « candidats particuliers » en termes de contenu des informations délivrées, et d'organisation des sessions en fonction de leurs difficultés de mobilité.

## II – 2 Clés de réussite

Ces avancées en termes de professionnalisation devront se développer dans l'hypothèse d'une généralisation, comme nous allons le voir maintenant.

En effet, l'analyse des dispositifs permet de tirer des enseignements concrets et des clés de réussite pour des dispositifs similaires et/ou des transpositions dans le cadre du « droit commun ».

### II. 2-1 Pour le montage de dispositifs d'accompagnement

- S'appuyer sur un tissu de structures d'accueil et d'insertion solide, diversifié et engagé.
- Connaître l'organisation interne de chacune d'entre elles et s'assurer de la diffusion en interne.
- Renforcer et instrumenter la phase d'information/formation des prescripteurs potentiels :
  - Réinterroger leurs représentations tant sur la loi que sur les publics,
  - Affiner les outils de repérage en fonction de l'expérience acquise (comprenant notamment les prévisions de changement de statuts des personnes pendant le temps de l'accompagnement VAE),
  - Apporter des études de cas et des témoignages issus des expérimentations pour les aider à évaluer les « chances de réussite » des personnes qu'ils accompagnent
  - Prévoir le temps nécessaire pour permettre aux candidats potentiels de mûrir leur décision d'engagement,

- Favoriser des démarrages VAE dans les premiers mois des contrats aidés, afin de faire coïncider autant que faire se peut contrat de la personne et accompagnement VAE.

- Etendre le dispositif d'information/formation aux tuteurs des collectivités et associations qui accueillent des salariés en contrats aidés, ainsi qu'aux structures d'accueil encore insuffisamment impliquées dans la VAE, et aux PRC.

- Prévoir un recrutement en « entrées/sorties permanentes » pour les dispositifs proposant un accompagnement individualisé, et mettre en place un positionnement en continu pour des actions collectives cadencées par exemple 3 ou 4 fois dans l'année.

- Associer étroitement les prescripteurs à l'évolution des personnes et des dispositifs pour leur permettre d'enrichir par l'expérience leurs propres outils de repérage de candidats potentiels.

- Intégrer la phase amont dans le financement de l'accompagnement.

### II. 2-2 Pour l'accompagnement

- Renforcer les articulations du dispositif d'accompagnement avec les structures d'insertion employeuses pour vérifier ou compléter des compétences à « prouver » et intégrer la démarche VAE dans la construction des parcours.

- Mettre en place ou développer des partenariats pour mobiliser des dispositifs d'appui permettant de :

- financer les étapes de l'accompagnement (en cas de changement de statut),
- permettre aux candidats de vérifier, acquérir ou renforcer des compétences en amont des

jury (stages pratiques, EMT, ECCP...).

- Organiser une coordination fonctionnelle avec les organismes valideurs : organisation de visites de locaux, séances de travail avec les responsables des jurys et des mises en situation afin de préparer les candidats dans de bonnes conditions.
- Clarifier pour chaque dispositif nouveau où s'arrête l'accompagnement et impliquer les organismes agréés dès l'amont, notamment en cas de passage de relais.
- Assurer le suivi des validations partielles pour « relancer » dans les temps les candidats.
- Prévoir des conventions qui couvrent une durée suffisante (cf schémas de parcours).
- Intégrer le montage du partenariat dans le financement de l'accompagnement.

## II. 3 Préconisations

Baisse du chômage, qualification des salariés et développement de la VAE sont des volontés affichées par les pouvoirs publics.

La facilitation de l'accès à la VAE pour les personnes visées par l'étude, avec la mise en place d'un accompagnement adapté, constitue par conséquent un enjeu fort qui s'intègre parfaitement dans cette volonté.

Développer ces expérimentations afin de diffuser dans le « droit commun » les savoir-faire acquis s'impose donc comme un « investissement » à la hauteur de l'enjeu.

### II. 3-1 Cet investissement peut s'appuyer, en Poitou-Charentes, sur un territoire, avec des volontés et des ressources :

- une antériorité dans la réflexion sur les outils de valorisation de l'expérience et une volonté affichée par la DRTEFP et relayée par les Directions Départementales d'utiliser les possibilités offertes par la VAE pour généraliser l'utilisation d'outils permettant cette valorisation,
- des acteurs de l'orientation, de l'insertion, de la formation et de l'emploi, demandeurs de professionnalisation et d'expérimentation et organisés (réseaux, unions régionales...),
- une dynamique régionale de professionnalisation de ces acteurs, portée par le GIP Qualité de la formation,
- une expérience issue de ces dispositifs, portée par des opérateurs fortement engagés, producteurs de connaissances et d'outils, à capitaliser et à diffuser.

- La diffusion généralisée de la VAE dans les stratégies de construction de parcours d'insertion socio-professionnelle pourrait se construire dans une dynamique territoriale, portée par les institutions et relayée par les acteurs.

### II. 3-2 Elle pourrait se donner comme objectif de favoriser une véritable culture partagée de la VAE et se doter d'axes de travail :

- Développer la professionnalisation des acteurs et favoriser leur mise en synergie dans l'action, en organisant des échanges croisés entre acteurs pour :

> Diffuser la culture « autoréflexive » dans les pratiques des encadrants et des accompagnateurs de l'Insertion par l'Activité Economique, en s'appuyant sur les outils capitalisés et enrichis des apports de la VAE : attestations d'activités, portefeuille de compétences, dans la continuité de ce qui est déjà engagé,

> Croiser, formaliser, capitaliser et diffuser les pratiques d'accompagnement VAE en asso-

ciant accompagnateurs généralistes et accompagnateurs « agréés », afin d'évaluer et d'articuler les apports spécifiques de chacun quelques soient les modalités retenues (accompagnement « généraliste » jusqu'au jury, ou jusqu'au dossier 2 en préparation d'un passage de relais à l'accompagnement « spécialisé »),

> Confronter ces pratiques avec les attentes des certificateurs.

- Susciter de nouvelles expérimentations tenant compte des enseignements des dispositifs étudiés, afin d'offrir une « échelle d'expérimentation » plus significative. Plusieurs scénarios de montage pourraient être proposés, prenant en compte notamment la possibilité d'accompagnement collectif et/ou individuel, afin de disposer d'éléments complémentaires d'évaluation comparative.

- Mettre en place une ingénierie d'accompagnement de ces dispositifs à l'échelle des 4 Départements et/ou de la Région.

- Evaluer collectivement ces dispositifs expérimentaux en mettant en place un système permanent d'évaluation, incluant le coût parmi les indicateurs. Par exemple, une analyse fine, permettant de comparer les coûts générés par l'accompagnement, le financement du contrat aidé s'il y a lieu et l'obtention d'un même diplôme par la formation continue, complétée

par une évaluation qualitative de l'évolution de la personne dans son parcours socio-professionnel pourrait être envisagée.

- Etendre et/ou croiser ce système d'évaluation avec ceux mis en place par les directions départementales pour « le droit commun ».



# 3ème partie

## III - ENSEIGNEMENT AU REGARD DU « DROIT COMMUN » : LA CONTRIBUTION DE CES DISPOSITIFS À QUELQUES QUESTIONS DE FOND

Nous verrons dans cette partie comment ces dispositifs particuliers mettent en lumière des questions plus générales sur les modalités de l'accompagnement d'une part, sur l'objet même de l'évaluation d'autre part.

### III - 1 Modalités d'accompagnement

Nous retiendrons deux questions, qui dans une certaine mesure se croisent, comme nous pourrions le voir. Elles concernent les intérêts et limites respectifs de l'accompagnement collectif et de l'accompagnement individuel d'une part, de l'appui de l'expert et de celui du « généraliste » d'autre part.

#### III. 1-1 Accompagnement collectif - accompagnement individuel : des modalités à articuler.

L'analyse des trois dispositifs a permis d'identifier quelques éléments de comparaison en termes d'avantages et d'inconvénients de ces 2 modalités d'accompagnement.

La dynamique de groupe et son impact sur la dynamique individuelle d'identification du « bon titre » ou de recherche des preuves, l'intérêt de ne pas être seul face à une information complexe et une démarche difficile (intérêt dont témoignent même les utilisateurs du forum « Cyb-elles »), la plus-value du questionnement

des autres (les fameux « naïfs ») pour réussir à formaliser son expérience constituent les atouts principaux de l'accompagnement collectif.

La démarche d'accompagnement elle-même, dans son lien entre expérience à formaliser et histoire de vie, se heurte pour certains à un besoin légitime de confidentialité et peut trouver en cela une première limite. La seconde est d'un autre ordre et concerne la diversité des titres visés au sein d'un même collectif. Dans ce cas, sauf à pouvoir constituer des sous-groupes autour de dossiers similaires (et donc d'avoir un groupe suffisamment important, ou un ciblage en termes de secteurs professionnels ou de titres), la plus-value du collectif semble moins évidente.

Toutefois, deux éléments issus de situations différentes plaident pour l'apport du collectif dans des démarches qui, a priori, sont foncièrement individuelles.

Il s'agit d'enseignements issus :

- d'une part, de la pratique de longue date, du collectif en formation continue et dans les dispositifs d'insertion socio-professionnelle : l'impact sur le projet des personnes semble transposable de façon pertinente sur la démarche VAE,
- d'autre part, d'expériences plus récentes menées par des services et/ou des organismes « agréés » VAE, prévoyant des temps d'accompagnement en collectif : là encore, malgré le recul encore insuffisant, le collectif, au moins pour une partie de l'accompagnement, semble

porteur pour les candidats.

C'est pourquoi, la « juste réponse » serait à trouver dans la recherche d'un équilibre, en proposant et en articulant plusieurs modalités : des temps de travail collectif, mais également en sous-groupes, en binôme, ou en individuel, en fonction des objectifs des différentes étapes.

- Dans le cas de dispositifs d'accompagnement renforcé du type de ceux étudiés, ces configurations devraient pouvoir être présentées aux prescripteurs potentiels dès la phase d'information, afin qu'ils puissent en tenir compte dans le temps qu'ils auront à dégager pour leurs salariés.

- Dans le cas de dispositifs d'accompagnement portant essentiellement sur l'amont, avec un passage de relais une fois le titre repéré et/ou la recevabilité reçue, il serait intéressant que les configurations retenues tiennent compte des modalités proposées par les services ou les organismes « agréés » par les ministères, afin de préparer au mieux les candidats pour la suite de leur parcours VAE.

Dans la perspective du prochain débat national sur la VAE, cette proposition d'alternance gagnerait à être enrichie par l'apport d'autres expériences, afin d'en mesurer l'impact plus finement, tant sur la démarche des personnes que sur les moyens à mettre en œuvre en termes de temps et de coût.

## **II. 1-2 L'expert et le généraliste : une complémentarité à construire.**

Dans les dispositifs étudiés, aucun des accompagnateurs n'était « spécialiste » des diplômes choisis.

« Multi-certificateurs » par définition, l'accompagnateur généraliste a dû s'approprier la

culture du référentiel diplôme et apprendre à connaître les procédures d'évaluation des différents ministères. Un véritable défi, si parallèlement, il n'avait pu s'appuyer sur sa maîtrise de la méthodologie d'accompagnement à la formalisation de l'expérience. Mais il semble avoir disposé d'un autre atout : son questionnement en tant que « naïf ».

Dans cet aller - retour entre le « candide » (« secondé » dans le dispositif de la Vienne par les membres du groupe) et le candidat a pu s'établir une relation incitant le premier à aller jusqu'au bout de ses interrogations, sa « curiosité » et son « ignorance » poussant le second à puiser dans son expérience et à faire cette démarche d'auto-réflexion nécessaire à l'élaboration de son dossier.

Un atout considérable pour aider le candidat à réussir ce passage par le « je » et restituer son expérience de façon personnelle, comme cela est attendu dans la VAE.

Reste que certains diplômés ont pu apparaître aux accompagnateurs comme trop « étrangers » à leur culture. Dans ce cas, ils ont eu besoin d'un appui, qu'ils ont trouvé soit dans les échanges avec les structures employeuses du candidat, soit par l'intervention d'un spécialiste pendant l'accompagnement.

Cet appui est-il toujours suffisant et bien adapté ? Le recours à l'expert est-il indispensable ? Si oui, qui doit-il être : un formateur du secteur, un professionnel confirmé, un représentant de filière ?

Est-il en tant qu'expert le mieux placé pour accompagner le candidat, dans la mesure où tout en étant détenteur de connaissances et de savoir-faire utiles, il est lui-même porteur de représentations sur la VAE et le public, et dans une posture de « savant » ou d'évaluateur.

Autant de difficultés à dépasser pour questionner la personne sur les compétences issues de sa propre expérience.

Aussi, à ce stade de notre étude, il semble que le recours à l'expert doit faire l'objet d'une préparation et d'un échange en continu, une mise en complémentarité qui ne remette pas en cause la cohérence de la démarche et qui serve de point d'appui pour l'accompagnateur et le candidat.

### III - 2 L'objet de l'évaluation : la place des savoirs généraux

Nous verrons à présent comment la question de l'opportunité des pratiques dérogatoires face à la maîtrise insuffisante ou à la non-maîtrise de l'écriture, pose en fait celle de l'objet de l'évaluation.

Comme nous l'avons vu, la plupart des candidats concernés par ces dispositifs ont été confrontés, à des degrés divers, aux difficultés liées à l'écriture des dossiers.

Cette problématique a été soulevée par les accompagnateurs, soucieux de s'assurer que l'écriture ne soit pas objet d'exclusion de ces publics par rapport à une loi dont ils semblaient pourtant une des cibles prioritaires.

Pour faire face à cette question, les opérateurs ont été amenés à faire différents choix :

- La possibilité de la dérogation (co-écriture ou écriture sous la dictée) a été posée dès l'amont, en particulier par l'un des opérateurs.

Une possibilité qui a fait débat tout au long de l'action avec une question récurrente : jusqu'où peut-on aller en terme de pratiques dérogatoires sans risquer une dévalorisation des titres, et l'instauration d'une VAE à deux

vitesse, rendant la loi vide d'objet pour ces publics ?

- L'opportunité, d'orienter des candidats vers des certifications où les mises en situation étaient privilégiées, quand plusieurs options étaient possibles, a également été utilisée et ne s'est pas toujours révélée simple.

- Enfin, le démarrage parallèle d'une formation à l'acquisition des savoirs de base, avec le dossier VAE comme support principal a également été proposée, mais semble s'être heurtée à la difficulté de mener simultanément, un apprentissage qui nécessite beaucoup de temps et un accompagnement VAE limité dans la durée.

Ces trois types de réponses ont suscité des débats au sein du comité de pilotage Poitou-Charentes et du Groupe d'Accompagnement du Céreq et amené à élargir la question, non plus seulement à la maîtrise de l'écriture, mais plus globalement à la place et aux modalités d'évaluation des savoirs généraux dans les dispositifs de certification.

Autrement dit, à poser la question « qu'est-ce qu'on évalue ? ».

- Cette question particulièrement cruciale à un an de l'évaluation nationale de la Loi de VAE se pose aujourd'hui, alors que deux ministères viennent de changer leurs modalités d'évaluation, démontrant ainsi que dans ce domaine, les certificateurs, à l'écoute des remontées de terrain, sont eux-mêmes dans la recherche et l'expérimentation :

- Le ministère de l'Education Nationale avec un livret 2 « simplifié » qui interroge les membres des jurys :

« Le livret 2 semble plus facile pour les candidats, mais plus difficile pour les jurys, en parti-



*culier pour évaluer le niveau général, notamment en math et en physique. Seule la question « connaissances nécessaires » permet de mesurer ces notions.»*

- Le ministère de l'Emploi avec l'ajout d'un dossier d'expérience, le DSPP (document de synthèse de la pratique professionnelle) à remplir par le stagiaire à l'issue de chaque activité-type, dans la démarche d'évaluation.

*« Le jury devra juger des compétences de base du candidat et pouvoir évaluer sa capacité à transférer ses compétences dans des contextes variés et donc à faire une auto-réflexion sur sa pratique professionnelle »*

- Une question qui se pose aussi au regard de l'importance de ces savoirs dans la reconnaissance de la qualification, et dans les attentes des employeurs dans ce domaine.

- Enfin, le fait que les Pouvoirs Publics fassent de la lutte contre l'illettrisme une priorité nationale, nous semble constituer un autre élément de contexte à prendre en compte, dans cette réflexion.

En effet, alors que l'option de dérogation risque de faire perdre de vue l'importance des savoirs généraux dans le contenu des diplômes et des pratiques professionnelles, et que, par ailleurs, les « stratégies de contournement » deviennent en quelque sorte caduques (cf mise en place du DSPP), les termes du débat ne devraient-ils pas être renversés ?

Dans cette hypothèse, de « contrainte », l'écrit dans la VAE deviendrait l'opportunité d'accéder à un droit, celui de la maîtrise de l'écrit comme élément non seulement de la qualification mais aussi de la citoyenneté.

Se pose alors la question des moyens à mobiliser pour permettre à ces publics d'accéder à la maîtrise de l'écrit, avec, en particulier, la généralisation d'un accompagnement spécifique, visant à leur garantir l'accès à la VAE.

Ainsi, deux priorités des Pouvoirs Publics - Plan de développement de la VAE et Lutte contre l'illettrisme – pourraient se rejoindre, à condition toutefois que les acteurs de ces 2 domaines construisent les passerelles nécessaires, dans le cadre des politiques locales et nationales.

## ANNEXE 1

### MONOGRAPHIES DES CANDIDATS

**Monsieur A**, 49 ans, est entré dans le dispositif VAE en janvier 2005 avec comme objectif d'obtenir le titre de peintre en bâtiment, diplôme qu'il avait tenté de passer en 92, « sans aller jusqu'au bout ». Monsieur A a développé pendant 8 ans une expérience importante en peinture après avoir été manœuvre dans le bâtiment pendant 11 ans.

Orienté par l'association intermédiaire Tremplin dans laquelle il était salarié à temps plein, il a participé régulièrement à l'accompagnement collectif VAE en vue d'obtenir le titre de peintre en bâtiment.

D'emblée très motivé, il réalise rapidement son dossier 1.

En revanche, Monsieur A n'a pu passer le cap de la mise en situation devant le jury.

En effet, convoqué en décembre 2005, Monsieur A ne s'est pas présenté car il « avait mal au ventre ce jour-là et personne pour garder son chien ».

Volontaire pour renouveler sa demande, il est convoqué à nouveau en mai 2006. Sans doute encore fragile à l'idée de passer devant le jury, il ne s'est pas présenté, invoquant des raisons identiques.

Même si Monsieur A n'est pas allé jusqu'à la validation, les accompagnateurs ont constaté que la dynamique enclenchée par la démarche VAE lui a permis de se projeter positivement et d'évoluer sur le plan personnel. Monsieur A s'est même transformé en ambassadeur et en formateur de la VAE sur son lieu de travail.

Le blocage de Monsieur A face à la mise en

situation, a soulevé la question du choix du ministère certificateur.

Une nouvelle démarche pourrait être envisageable avec le ministère de l'Éducation Nationale.

**Madame B** a 53 ans, est mère de 7 enfants et grand-mère de plusieurs petits-enfants.

Elle souhaite faire valider son expérience avec le titre d'Assistante de vie.

Elle a travaillé pendant 25 ans pour divers contrats saisonniers : ouvrière, femme de chambre, caissière. Puis, durant 7 années, elle a occupé des fonctions d'auxiliaire de vie et d'employée chez des particuliers.

Licenciée suite à la fermeture de l'entreprise dans laquelle elle travaillait, Madame B a été orientée par l'ANPE vers l'association TRI Plus qui l'a employée à la déchetterie. Informée par sa responsable de l'existence de la VAE, elle s'est montrée très intéressée car « cela faisait des années qu'elle faisait le métier d'assistante de vie sans en avoir le diplôme ».

L'accès au dossier de recevabilité fut un vrai parcours du combattant pour Madame B en raison de la multiplicité des contrats courts qu'elle avait effectués, qui dépassaient parfois la durée légale du travail hebdomadaire. A force de ténacité et grâce à l'appui du groupe et des accompagnatrices, elle obtient le dossier de recevabilité fin mai 2005.

Convoquée par le jury au mois de décembre 2005, elle n'a pu être présente à l'ensemble des CCP. A ce jour, elle a obtenu un CCP sur trois : « Assister les personnes dans les actes de la vie quotidienne ». Après avoir dépassé une première réaction de déception, Madame B vit l'obtention de ce CCP comme un acquis

positif et une forme de reconnaissance de ses compétences qu'elle peut valoriser auprès de ses employeurs.

Elle est actuellement en emploi chez des particuliers.

**Madame C**, âgée de 31 ans, divorcée, vit seule avec 2 jeunes enfants. Elle possède un CAP de secrétariat, secteur dans lequel elle n'a pu poursuivre, faute de débouchés.

Madame C a une expérience de 7 années d'auxiliaire et d'aide à domicile près de personnes âgées et de personnes handicapées. Salariée à temps partiel à la Mutualité de la Vienne en tant qu'auxiliaire de vie, elle est licenciée en 2005 et se retrouve au chômage. Elle vise une validation de son expérience par le titre d'Assistante de vie.

Le PLIE l'oriente sur l'information collective sur la VAE par l'intermédiaire de l'association Aire Formation qui l'accompagne.

Madame C a connu, elle aussi, des « heures d'angoisse » avant de trouver les 3000 heures. « Heureusement, c'est quelqu'un du groupe » qui lui a rappelé les heures d' « avant les enfants ».

Après réception de son dossier de recevabilité pour le diplôme d'assistante de vie, elle est convoquée pour une information collective et un entretien de positionnement par l'AFPA à l'issue duquel elle décide de donner son accord pour passer les 3 CCP.

Elle est convoquée devant le jury en décembre 2005 et obtient un seul des CCP.

Des difficultés familiales importantes freinent pour l'instant la poursuite de ses démarches de validation. Par ailleurs le travail sur la VAE a révélé un questionnement de fond concernant son orientation professionnelle, qui est donc aujourd'hui l'objectif prioritaire de la réflexion qu'elle mène avec l'accompagnatrice d'Aire Formation.

Toujours en attente de notification de ce CCP, Madame C travaille en Intérim au Futuroscope pour des missions d'entretien.

**Monsieur D** a 31 ans. Il a été orienté vers l'ac-

tion expérimentale par l'Association intermédiaire Tri Plus dans laquelle il est salarié. Son projet est de faire valider son expérience de menuisier pour pouvoir repartir à Mayotte et y créer son entreprise ou travailler chez un patron.

Monsieur D maîtrise la lecture mais ne maîtrise pas l'écriture, ce qui le met en difficulté notamment pour faire un plan selon les exigences exprimées dans le référentiel.

Il a appris la fabrication des meubles selon les savoir-faire de la culture de son pays « Ici c'est plus facile. Là-bas, tu fais les chevilles en bois...Tu prends ton temps et ton travail sera solide ».

Apprenti chez un menuisier à Mayotte de 1987 à 2003, il a pu obtenir un certificat d'apprentissage pour son dossier VAE.

Convoqué à l'information collective et à l'entretien de positionnement à l'AFPA de Tours, il n'a pu y participer, pénalisé par son retard.

Un projet de formation en pré-professionnalisation, puis qualification n'a en fait pas eu de suite, après entretien avec un psychologue du travail.

Par ailleurs, il a pris contact avec l'ADIE à Mayotte, dans la perspective de concrétiser son projet de création d'entreprise.

**Madame E** a 30 ans et est célibataire.

Elle a obtenu la validation totale du CAP Petite Enfance le 17 mars 2006.

Elle a une expérience de 5 ans de garde d'enfants à domicile en région parisienne, 1 an d'assistante de vie à domicile et 1 an d'agent de service hospitalier. Lorsqu'elle a entrepris sa démarche VAE, elle occupait un poste d'aide auxiliaire de puériculture dans une crèche, dans le cadre d'un contrat CES puis CAE.

Au-delà de la validation de son expérience, la démarche VAE a permis à Madame E de prendre confiance en elle et de gagner progressivement en autonomie,

Rebutée au départ par l'écriture du dossier, elle a progressivement acquis de l'aisance

pour rédiger, remarque qui lui a été faite par le jury.

Déstabilisée dans la période qui a suivi la remise du dossier, Madame E a eu du mal à se concentrer sur ses démarches de recherche d'emploi suite à l'interruption de son CAE.

Cette difficulté a été complètement dépassée après que Madame E ait obtenu sa validation. En effet, le CAP a été déclencheur pour l'emploi. A partir de ce moment-là, Madame E a « pris en main » sa vie et est devenue réellement acteur de son parcours.

Elle s'apprête à passer son permis de conduire après avoir réussi le code et est actuellement en emploi dans une crèche pour plusieurs mois.

**Madame F** est âgée de 52 ans. Elle est mère de 5 enfants, divorcée, et vit seule avec sa fille. Elle est reconnue Travailleur Handicapé.

Elle a acquis, durant 17 années, des savoir-faire d'aide-soignante, au Cameroun dont elle est originaire.

Cette expérience n'étant pas reconnue en France, Madame F n'a pas pu obtenir de travail à l'hôpital, comme elle l'aurait souhaité. Elle a alors ouvert un commerce de couture auquel elle a du renoncer après 3 ans d'activité car il n'était pas assez rentable. Elle obtient ensuite un CES à l'hôpital avec une formation de garde-malade, puis, après une période de chômage, des remplacements dans une maison de convalescence.

Elle est orientée vers l'action expérimentale par l'EPSR pour travailler sur un projet de VAE.

Le diplôme BEPA service aux personnes est alors ciblé comme étant celui qui correspond le mieux à son expérience.

La rédaction du dossier est difficile pour Madame F, qui dit être handicapée pour écrire en raison de problèmes de dyslexie.

Elle obtient la recevabilité en mai 2005, mais le jury ne valide pas le diplôme, estimant que Madame F n'a pas le niveau 5, en particulier « par rapport à des notions d'abstraction », et

lui propose une liste de formations.

Cette non validation a suscité un sentiment d'échec qu'elle surmonte petit à petit.

Madame F a trouvé récemment un emploi dans une maison de retraite, par l'intermédiaire de l'EPSR.

**Madame G**, 35 ans, séparée avec un enfant. Madame G a entrepris une démarche VAE dans le cadre du dispositif régional « Parcours Femmes ». Elle était alors en contrat CEC dans un établissement pour handicapés, en tant que surveillante de nuit.

Elle a par ailleurs occupé divers emplois saisonniers (manutention, cuisine dans une maison de retraite) avant de travailler « pour aider son mari » artisan ébéniste, pendant 8 ans. Elle a ainsi développé des compétences de finisseur/vernisser qu'elle souhaite faire valider.

Son dossier de recevabilité est accepté en août 2004, et elle est convoquée à l'AFPA en juin 2005 pour la mise en situation devant le jury. Celui-ci ne valide pas son expérience en raison de l'écart entre le référentiel et les techniques utilisées par Madame G (par exemple, utilisation du pistolet parce qu'elle travaillait uniquement au pinceau).

Ses démarches sont d'autant plus difficiles que les procédures avec les valideurs ne sont pas encore totalement rôdées, au moment où elle se présente.

Très volontaire, stimulée par un fort désir d'indépendance et de reconnaissance, Madame G ne s'est pas arrêtée à ces obstacles. Elle vient d'obtenir le titre de moniteur d'atelier dans le cadre de la formation continue et envisage d'aller plus loin avec une formation d'Educatrice Technique Spécialisée.

**Monsieur H** a 39 ans. Il est célibataire et est originaire de l'Aube.

Reconnu Travailleur Handicapé, il a passé 16 ans dans un CAT en emploi protégé. Il y travaillait aux espaces verts, dans les serres,

faisait les semis, les bouturages.

Installé dans la région depuis 2 ans, il a été employé en contrat CES dans l'association A117 qui l'a orienté vers l'organisme d'accompagnement pour mettre en place une démarche de validation de ses acquis.

Le niveau de Monsieur H relevant de d'illettrisme, un accompagnement spécifique en partenariat avec la Maison des Lettres a donc du être mis en place par Hommes et Savoirs, pour la rédaction de son dossier de validation CAPA Travaux paysagers.

Le travail sur la description de l'activité a été l'occasion de renforcer des notions de logique, et de repérage spatio-temporel. Toutefois devant l'importance de ses difficultés d'écriture l'accompagnateur a pris en charge la rédaction du dossier

D'autre part, trois stages en entreprise dont les objectifs avaient été négociés en lien avec la démarche VAE ont permis à Monsieur H. de se replonger dans des situations professionnelles concrètes, processus indispensables pour structurer et décrire son activité avec précision. Le dossier de recevabilité a été accepté en septembre 2005 et le dossier 2 déposé le 30 juin 2006.

Le changement de statut en milieu de parcours a nécessité de faire appel à d'autres mesures (OPI, BCA) et a, de ce fait, imposé des délais d'attente supplémentaires.

Malgré la complexité que représente la démarche pour lui, Monsieur H est très motivé et volontaire. Grâce au diplôme de CAPA en Travaux Paysagers, il espère pouvoir partir vivre dans une grande ville comme Bordeaux, Lyon ou Marseille. Une démarche de recherche d'emploi a été menée par Monsieur H auprès des collectivités territoriales.

**Monsieur I** est âgé de 42 ans, célibataire, Monsieur I a obtenu la validation totale du CAPA Travaux paysagers le 14 décembre 2005.

Après un début d'apprentissage en mécanique

tôlerie qui n'a pas débouché, il s'est orienté vers des emplois d'agent d'entretien espaces verts et de manœuvre en bâtiment (petite maçonnerie).

Il était bénéficiaire du RMI lorsqu'il a intégré l'association A117, dans le cadre des brigades vertes.

Passionné d'horticulture et autodidacte par tempérament, Monsieur I est également investi à titre bénévole dans une association qui vise à développer le jardinage, activité qui lui permet aussi de « rompre la solitude et de rester en activité », mais aussi d'enrichir en continu ses connaissances, en particulier sur les plantes phytosanitaires.

Par ailleurs, il enrichit ses connaissances en lisant des revues spécialisées en horticulture, qu'il archive soigneusement et qu'il échange avec d'autres personnes intéressées.

La VAE a été pour lui « un moyen de dépasser ses échecs à l'école », même s'il reconnaît qu'elle lui a demandé un très grand investissement durant 13 mois, « le soir et le week end, pour faire ses 54 pages d'écriture ».

De nature plutôt timide, la VAE lui a aussi permis de prendre confiance en lui et de gagner en autonomie.

Il est actuellement suivi par le PLIE et a des contacts réguliers avec l'ANPE pour ses recherches d'emploi et pour travailler sur les offres et la mise en relation avec des employeurs. Monsieur I a pris des contacts avec les collectivités territoriales.

**Monsieur J**, 44 ans, a obtenu la validation du CAPA Travaux forestiers à 80% au mois de juin 2004.

Fils de bûcheron, Monsieur J a travaillé aux brigades vertes, dans l'association A117 qui, au vu de ses compétences dans le bûcheronnage, l'ont orienté vers Hommes et Savoirs pour lui permettre d'entreprendre une démarche de validation.

Avec un parcours de vie marqué par de nombreuses ruptures, le retour sur le passé a repré-

senté pour lui une démarche difficile au départ. Puis la possibilité de valoriser son savoir-faire a contribué à renforcer sa motivation.

En raison de ses difficultés d'écriture, les modalités de rédaction du dossier ont dû être revues et adaptées : l'accompagnateur prenait en notes les descriptions d'activité puis Monsieur J les recopiait dans son dossier.

L'accompagnement A117 ayant pris fin en mai 2004, Monsieur J a dû chercher du travail après sa validation. Actuellement, il occupe un emploi dans un camping. Son objectif reste de finaliser dans les 5 ans sa validation, utile pour ses recherches d'emploi futures. Ceci nécessiterait de compléter ses connaissances soit par une formation courte en cubage/prix de revient, soit par une expérience en entreprise.

**Monsieur K**, 32 ans a 2 enfants.

Il a travaillé plusieurs années dans une usine métallurgique, puis 5 ans aux espaces verts, pour la Mairie.

Actuellement, il est en contrat d'avenir dans la structure A117, dans les brigades vertes.

Il a le projet de passer le permis poids lourd.

Monsieur K s'est engagé dans la démarche VAE pour obtenir le titre CAPA Travaux Paysagers, diplôme qui faciliterait ses recherches d'emploi dans le secteur de l'horticulture. Il obtenu la recevabilité en septembre 2005.

Après avoir interrompu sa démarche pour des raisons personnelles et matérielles (panne de voiture), il a tenté de la reprendre en avril 2006, mais a toujours des difficultés pour s'investir réellement et personnellement dans le parcours.

Il complète son expérience par des stages en entreprise.

Un temps plus long lui est sans doute nécessaire pour faire « mûrir » sa démarche.

**Monsieur L**, 43 ans, marié, 2 enfants, Monsieur L vise le diplôme de préparateur physique BEES du Ministère Jeunesse et Sports.

Il a principalement travaillé dans le cadre de contrats saisonniers ou de contrats aidés .

Depuis Juin 2004 il est à l'association A117, en contrat d'avenir jusqu'en 2007.

Monsieur L a une expérience importante ans le domaine de l'entraînement sportif, essentiellement bénévole et non reconnue. Il encadre l'entraînement physique de sa femme et de sa fille, toutes deux championnes de force athlétique. Il a entraîné des rugbymen et a travaillé dans des salles de musculation, alors qu'il avait été initialement recruté en contrat CES sur un poste d'entretien.

Il a obtenu la recevabilité du dossier 1 en octobre 2005 par le ministère Jeunesse et Sports. Cette première étape lui a permis de reconstruire sa trajectoire professionnelle mais il n'a pas souhaité poursuivre, n'étant pas disponible pour entreprendre le travail « autoréflexif » exigé par le dossier 2.

De plus, le fait que l'accompagnement ne soit plus réalisé par la même structure, donc par la même personne, a pu être facteur de « fragilisation ».

Actuellement, son projet à court terme est de passer son permis poids lourd en vue de trouver un emploi stable dans le secteur des Transports.

**Monsieur M** a 29 ans, est marié et père d'un jeune enfant.

Fils d'agriculteur, Monsieur M a acquis son expérience dans le domaine de l'horticulture en travaillant avec ses parents.

Il est entré en 2004 à A117 pour un contrat CES d'1 an, prolongé d'un contrat d'avenir de 2 ans. Parallèlement il travaille dans une autre association pour laquelle il entretient des jardins de particuliers.

Monsieur M vise le CAPA Travaux Paysagers pour « faire le métier qu'il aime et créer son entreprise ». Confronté à un certain nombre de freins, notamment ses difficultés en lecture et en écriture, Monsieur M ne s'est finalement pas investi dans la démarche.

Par ailleurs, il vit actuellement une étape caracté-

risée par des changements importants dans sa vie personnelle et familiale (installation en couple, arrivée d'un enfant...)

Il semble toutefois ne pas renoncer totalement à son projet : peut-être plus tard, lorsque les conditions seront plus favorables pour entreprendre une démarche qui exige beaucoup de disponibilité.

**Madame N** a 35 ans, elle a une expérience personnelle et professionnelle dans le bâtiment.

Accompagnée par l'association intermédiaire Vivractif, elle est actuellement en contrat CES et travaille à la déchetterie. Son projet est de monter une micro entreprise de second œuvre bâtiment. Elle n'a pas encore pu valoriser l'expérience acquise un chantier de réfection d'un haras, en Bretagne (fermeture de l'entreprise). Elle vise une validation du titre Agent d'Entretien de Bâtiment qui serait un plus pour créer son entreprise avec l'appui de sa famille. Actuellement, elle passe son permis de conduire.

**Madame O** a 31 ans, célibataire vise le titre d'agent d'entretien.

L'enjeu d'une démarche VAE pour Madame O est à la fois une reconnaissance personnelle et professionnelle, et la possibilité de décrocher un CDI dans une entreprise de nettoyage. Pour cela, elle est prête à se déplacer dans une autre ville, « là où il y a du travail ». Motivée et volontaire, elle s'est engagée dans la démarche le 15 décembre 2004 et a déposé son dossier de recevabilité le 7 février 2005.

La mise en situation devant le jury fut une épreuve difficile pour elle, d'autant plus qu'elle ne connaissait pas les locaux et ne maîtrisait pas certaines des techniques demandées. Elle a toutefois obtenu un des trois CCP, et a entrepris une formation complémentaire à l'AFPA pour obtenir les 2 CCP manquants.

Malheureusement, un accident de vélo, survenu à 15 jours de l'examen a nécessité une longue rééducation, et a suspendu momentanément

son parcours.

Toutefois cet événement n'a en rien entamé sa motivation, tant l'enjeu de cette reconnaissance est porteur d'avenir pour elle.

## ANNEXE 2

### 1. Candidats VAE

VIENNE	CHARENTE MARITIME	RÉGION
6 entretiens en collectif, 2 en individuel *	8 entretiens individuels	1 entretien individuel

Une candidate a été rencontrée 2 fois (en collectif en cours de démarche, puis en individuel une fois son diplôme obtenu)

Les diplômes et titres visés par les candidats rencontrés relevant essentiellement de 4 Ministères : Emploi, Agriculture, Education Nationale, Jeunesse et Sports :

#### Emploi

<i>Charente Maritime</i>	1 TP agent d'hygiène et de propreté 1 TP agent d'entretien de bâtiment
<i>Vienne</i>	1 TP menuisier-fabrication bâtiment 1 TP peintre 2 TP Assistante de vie
<i>Région</i>	1 TP finisseur-vernisseur

#### Agriculture

<i>Charente Maritime</i>	4 CAPA Travaux Paysagers 1 CAPA Travaux forestiers, option bûcheronnage
<i>Vienne</i>	1 BEPA Service à la personne

#### Education Nationale

<i>Vienne</i>	1 CAP Petite Enfance
---------------	----------------------

**Jeunesse et Sports** 1 BEES

### 2. Prescripteurs

VIENNE	CHARENTE MARITIME	RÉGION
4 entretiens : PLIE (3), Mission Locale (1)	Cf structures employeuses	Cf organismes de formation accompagnateurs



### 3. Structures employeuses (le cas échéant)

VIENNE	CHARENTE MARITIME	RÉGION
Accompagnateur EI (1), employeur CES (1)	Encadrants techniques AI (2), Encadrant EI (1), accompagnatrice EI (1)	

### 4. Organismes de formation « accompagnateurs »

VIENNE	CHARENTE MARITIME	RÉGION
2 formatrices responsables du projet et de l'accompagnement	Un formateur responsable du projet et de l'accompagnement	Un entretien avec l'Irfrep, un entretien en collectif avec les 4 organismes du programme

### 5. Ministères

VIENNE	CHARENTE MARITIME	RÉGION
DDTEFP : 1	DDJS : 1 DRAF : 1 DDTEFP : 1	DDTEFP : 1

## ANNEXE 3

### ACTEURS RENCONTRÉS PENDANT L'ENQUÊTE

### PARTICIPANTS AU COMITÉ DE PILOTAGE

### PARTICIPANTS AU GROUPE D'ACCOMPAGNEMENT DU CÉREQ

Nous tenons à remercier toutes les personnes rencontrées, candidats et acteurs de la VAE, pour leur disponibilité et leur contribution à ce travail.

#### Expérimentations de la Communauté d'Agglomération de Poitiers

Marie-Odile BOURDIN, TRI +  
Eric CAILLAUD, Association IDEE  
Dominique CLEMOT, Mission Locale  
Marie-Pierre CONCHOU, DDTEFP 86  
Elisabeth GABILLARD, IRTS Modes d'emploi  
Madame GUARNE, Crèche « Les Frimousses »  
Yvette JALLAIS, IRTS Modes d'emploi  
Christian LEJEUNE, AFPA  
Madame QUENEAU, Education nationale  
Monsieur RICHOU, Education nationale  
Madame RIOUX, Education nationale  
Marie-Luce ROUSSELOT, IRTS Modes d'emploi  
Géraldine SURANNOT-BONNEAU, Asso. IDEE  
Patrice VERRET, Mission Locale  
Monsieur VILEGE, AFPA

#### Expérimentations de Charente Maritime

Marc BOURSIER, Hommes & Savoirs  
Roberto CASTILLO, Hommes & Savoirs  
Jean-Paul GACOUGNOLLES, Vivractif  
Monsieur LACOTE, DDTEFP 17  
Monsieur LE GUENNEC, DRAF  
Nadia MAHBOUB-ROY, Vivractif  
Roland MAIGRE, AI 17  
Vincent MARTIN, AI 17  
Monsieur METAIS, DDJS 17

## Expérimentation Parcours Femmes

Catherine LAPEYRE, Retravailler  
Patrick POITIERS, Ligue de l'Enseignement  
Poitou-Charentes - IRFREP  
Julie TERRASSIER, Ligue de l'Enseignement  
Poitou-Charentes - IRFREP  
Suzanne THIERRY, GRETA

### Participants au Comité de Pilotage

Hervé BAROT, GIP Qualité de la Formation  
Nathalie BERTRAND, Région Poitou-Charentes  
Monette KALDI, DDTEFP 17  
Marie-Pierre CONCHOU, DDTEFP 86  
Annie DEBORDE, Commission AIO-VAE du  
CCREFP  
Catherine DOS SANTOS, DR AFPA  
Mireille FEMENIAS, DRAF  
Guillaume LARDY, DDTEFP 79  
Dominique MARCOS, DR AFPA  
Martine PENICHON, DDTEFP 16  
Anne SAILLY, DRTEFP  
François-Louis SANCE, DRTEFP  
Sonia SPERONI, GIP Qualité de la formation  
Françoise BALLORAIN, DRASS

### Participants au Groupe d'Accompagnement du Céreq

#### Céreq

Marie-Christine COMBES, Chef du départe-  
ment DTF  
Céline GASQUET, DEVA  
Chantal LABRUYERE, Chef de projet  
Virginie MORAT, DEVA  
Josiane PADDEU, DTF  
Nathalie QUINTERO, DFC  
Bernardine RIVOIRE, Chargée d'études sur le  
volet PACA  
Pierre ROCHE, DPMT  
Alain SAVOYANT, DTF  
Fred SECHAUD, DFC

#### Trans'verseals

Christiane BARNEAUD, Chargée de l'étude  
Poitou-Charentes  
Dominique OLLIVIER, Chargée de l'étude  
Poitou-Charentes

# Centre d'Études et de Recherches sur les Qualifications (Céreq)

10, place de la Joliette - BP 21321  
13567 Marseille Cedex 02

Action réalisée avec le concours financier  
de la DRTEFP Poitou-Charentes



Ce fascicule est édité par le CARIF Poitou-Charentes  
15, rue Alsace-Lorraine - 17044 La Rochelle Cedex 1  
© 05 46 00 32 32 - N° ISSN : 1262-0408

**Octobre 2006**