



## Dossier : la VAE, quels effets sur les parcours professionnels ?

### Formation

Licence pro  
en vue

### Droits et Parcours

Des généralistes  
en médiation sociale

### Entreprises

La formation  
des responsables  
d'entreprises

**Création de la grande école  
des hommes de métiers  
en compagnonnage**

**Le métier de facilitateur  
de la clause d'insertion**



Face aux difficultés économiques et sociales rencontrées, les engagements pris entre l'Etat et les Régions lors de la déclaration commune en date du 12 septembre 2012 viennent conforter les actions initiées au sein des territoires en faveur de la formation et de l'emploi. Cet acte d'engagement, qui s'inscrit dans la perspective d'un nouvel acte de décentralisation, est la traduction de l'expérience acquise par les Régions, véritables lieux de laboratoire, pour contribuer au redressement national.

Faire que l'Etat et les Régions, pivots du développement économique et de l'innovation sur leur territoire, unissent leurs efforts pour redresser l'économie du pays et lutter contre le chômage, constitue un acte majeur au bénéfice de l'action commune et dans l'intérêt général du territoire. Il se concrétise d'ores et déjà par la mise en place, en cohérence avec les emplois tremplins initiés par la Région, des 4 000 emplois d'avenir, au profit de jeunes demandeurs d'emploi peu ou pas qualifiés. Cette démarche élargit le champ des Contrats uniques d'insertion (CUI) mis en place par l'Etat et s'inscrit dans le prolongement du Pacte de confiance pour l'emploi des jeunes, renouvelé en 2013. Elle complète les dispositifs autour du service civique et de l'apprentissage.

D'autres mesures sont annoncées et viendront renforcer les initiatives déjà mises en place, notamment celles visant à agir en direction des jeunes sans qualification, à accompagner la mise en place du contrat de génération ainsi qu'à sécuriser les parcours professionnels et mieux anticiper les mutations économiques.

La mobilisation concerne également les acteurs sociaux et économiques du territoire puisque la priorité a été réaffirmée lors de la Conférence Sociale Régionale pour l'Emploi, qui s'est tenue le 24 septembre, en faveur de la compétitivité des entreprises et de l'emploi des jeunes et des seniors (voir p. 5).

Ainsi, comme le montre le dossier « la VAE, et après ? » développé dans ce numéro, toutes les formes d'accès à la certification doivent être valorisées car le diplôme reste le principal facteur d'insertion vers et dans l'emploi. Toutes les analyses confirment que la qualification professionnelle participe à la lutte contre le chômage notamment pour les personnes les plus exposées.

*Marilyne SIMONE*  
Vice-présidente en charge de la formation  
et de l'apprentissage du Conseil régional de Poitou-Charentes

ARF Info - N° 23 - Octobre 2012

La revue bimestrielle de l'Agence Régionale de la Formation Tout au Long de la Vie - N° ISSN : 1963-2363

**Siège social et bureaux de La Rochelle** : 15, rue Alsace-Lorraine - 17044 La Rochelle Cedex 1  
Tél. 05 46 00 32 32 - Fax 05 46 00 32 34

**Bureaux du Futuroscope** : Téléport 5 - Avenue du Parc du Futur - BP 40003 - 86131 Jaunay Clan Cedex  
Tél. 05 46 00 32 32 - Fax 05 49 88 73 27 - www.arftlv.org / Courriel : info@arftlv.org

**Directeur de publication délégué** : Nicole Gourmel

**Rédacteur en chef** : Christian Culot / **PAO** : AlphaStudio / **Rédaction** : Muriel Ollivier, Stéphane Lefour

**Création et impression** : IRO - 05 46 30 29 29 - Réalisation respectueuse de l'environnement, papier écologique, encres végétales, recyclage des déchets.

Photo couverture : ARFTLV - Association La Frênaie (79).



## 4 ACTUALITÉS

- Les orientations pour la négociation sur la sécurisation de l'emploi
- La Région prête à accompagner 4 000 emplois d'avenir
- Une nouvelle conférence sociale régionale pour l'emploi et la compétitivité

### ► DROITS ET PARCOURS INDIVIDUELS

## 7 Spécialité : généraliste en médiation sociale

A l'Agence Locale de Prévention et de Médiation Sociale de La Rochelle, la formation contribue à conforter la professionnalisation des médiateurs.

## 8 L'emploi des femmes par la force du collectif

La Délégation régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité a constitué des groupes de femmes éloignées de l'emploi, pour que l'émulation et l'entraide facilitent leur insertion.

### ► ENTREPRISES ET TERRITOIRES

## 9 Faciliter les clauses d'insertion

Interlocutrice privilégiée de tous les acteurs concernés par ce dispositif à Grand Poitiers, Béatrice Audoussert veille à créer les conditions favorables à l'insertion durable des salariés.



10

## LA VAE, QUELS EFFETS SUR LES PARCOURS PROFESSIONNELS ?

DOSSIER

Dix ans après sa création par la loi de modernisation sociale, la Validation des Acquis de l'Expérience a pris toute sa place dans le paysage de l'orientation et de la formation professionnelle. Si elle permet à 30 000 personnes par an d'acquies une qualification, il reste assez difficile d'en mesurer précisément les conséquences sur les parcours professionnels individuels, au-delà des effets immédiats de développement personnel et de motivation.

- La mesure de l'« effet VAE »
- CCAS de La Rochelle, interroger ses pratiques professionnelles
- Une autre philosophie sur son avenir professionnel
- DRH : des changements de posture facilités
- L'après VAE au service des futurs candidats



## 16 Parole d'expert

Bruno Devauchelle est membre de l'EA Techne (Technologies numériques pour l'éducation) de l'université de Poitiers.

## 17 La page ARFTLV

L'ARFTLV a mené une enquête auprès des utilisateurs de ses services pour évaluer leurs pratiques, leurs besoins et les pistes d'amélioration.

### ► ENTREPRISES ET TERRITOIRES

## 18 Après la formation, les compétences

Pour l'équipe de l'association « la Frénaie », le dispositif Emplois Tremplins Environnement est synonyme de pérennisation des emplois et de découverte du marais poitevin.

## 19 Accompagnement formation des dirigeants

OPCALIM met à la disposition de ses adhérents un programme de formations destiné tout particulièrement aux entreprises agroalimentaires de moins de 150 salariés.

### ► SYSTÈME EMPLOI FORMATION

## 20 La formation par le voyage

Les Compagnons du devoir et du Tour de France ouvrent la « Grande école des hommes de métiers en compagnonnage » pour former jusqu'à la licence professionnelle.

## 21 Licence pro en vue

Point commun entre la MFR de Brioux (79) et le département physique de l'université de La Rochelle, la mise en place d'une licence pro dans le domaine de l'optique.

## 22 Les pages OREF

- L'insertion dans la vie active des jeunes femmes en Poitou-Charentes
- L'aéronautique, un secteur dynamique qui recrute



## Fiches techniques

H 1.8 - Appui du FSE aux petits porteurs de projets (mesure 4.2.3 du FSE)

G 1.8 - Programme d'Accès aux Compétences-clés



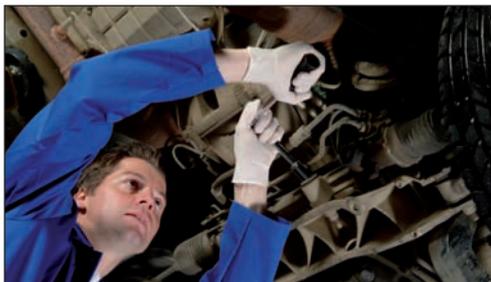
## **Orientations pour la négociation sur la sécurisation de l'emploi**

Michel Sapin a adressé aux partenaires sociaux un document d'orientation pour la négociation interprofessionnelle sur la sécurisation de l'emploi. L'objectif est de renforcer celle-ci au niveau du salarié dans son parcours professionnel, comme au niveau de l'entreprise.

Ce document présente les quatre grands domaines sur lesquels les partenaires sociaux doivent prioritairement négocier : la lutte contre la précarité sur le marché du travail, l'anticipation des évolutions de l'activité, de l'emploi et des compétences, l'amélioration des dispositifs de maintien dans l'emploi et des procédures de licenciements collectifs. L'un des objectifs est de proposer les voies d'un meilleur accès à la formation et d'un meilleur accompagnement des demandeurs d'emplois précédemment salariés en CDD ou en intérim, dans des processus de mobilité et de qualification.

Il s'agit aussi de renforcer l'articulation de la GPEC avec les dispositifs de mobilité et les orientations de la formation dans les entreprises, d'améliorer la portabilité des droits à la formation et de renforcer l'employabilité des salariés et l'efficacité des dispositifs de reclassement.

Enfin, les partenaires sociaux sont invités à construire un dispositif unifié qui offre une alternative plus efficace aux licenciements économiques et des solutions en matière de formation.



## **Un rapport instructif pour les contrats d'avenir**

À l'heure de la mise en place des «emplois d'avenir», l'étude du Centre d'Etudes de l'Emploi auprès d'une cohorte d'anciens bénéficiaires du dispositif emplois jeunes est instructive. L'exploitation de l'enquête Génération 1998 à 10 ans du Céreq montre que ce type de mesure joue son rôle d'accueil des jeunes dans une première expérience professionnelle, comme au début des années 2000 où le passage par un emploi jeune contribua à la baisse de leur taux de chômage. Fin 2008, trois quarts des jeunes ayant bénéficié de ce programme occupaient un CDI. Avec les premiers effets de la crise, seuls 12 % des emplois jeunes étaient sans emploi, un taux inférieur à celui des jeunes de la même cohorte qui n'ont pas bénéficié de ce dispositif. Cependant, en bénéficiant ne préserve du chômage ou d'un emploi précaire que pendant un certain temps. La trajectoire des anciens «emplois-jeunes» montre également l'importance de la préparation de la sortie du programme lorsqu'il n'y a pas d'intégration chez l'employeur.

*Les effets des emplois jeunes sur les trajectoires professionnelles, CEE, juillet 2012, 4 p.*

## **Les données régionales sur l'insertion des travailleurs handicapés**

Les acteurs du PRITH (Plan régional d'insertion des travailleurs handicapés) en Poitou-Charentes viennent d'actualiser les statistiques du plan, aux niveaux régional et départemental. En Poitou-Charentes, les chiffres au 30 juin 2012 pointent 11 132 demandeurs d'emploi travailleurs handicapés. Le tableau de bord constate une augmentation forte et récurrente (+ 16,2 %) du nombre de demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés.

La plus forte augmentation enregistrée par Pôle emploi concerne les titulaires d'un niveau V avec 800 en un an. Le tableau de bord souligne également l'évolution très importante des demandeurs d'emploi titulaires d'une formation de niveau IV (+ 21,2 %).

[www.prith.poitou-charentes.org/Rubrique\\_Emploi](http://www.prith.poitou-charentes.org/Rubrique_Emploi).

## **Le Fongecif évalue l'impact du CIF**

Le Fongecif Poitou-Charentes vient d'inaugurer à Niort son nouvel « espace projet ». Situé au 31 avenue de Verdun, il s'adresse à tous les salariés et leur permet désormais de bénéficier d'un premier entretien sans rendez-vous, d'accéder gratuitement à une documentation sur l'offre de formation, d'acquiescer une méthodologie à la conduite de projet et de solliciter un accompagnement par un conseiller. Les employeurs peuvent également lui adresser leurs questions.

Lors de cette ouverture, la synthèse d'une enquête réalisée par le cabinet IPSOS sur les parcours de formation achevés en 2011 a été présentée. Elle révèle notamment un taux de satisfaction de 94% chez les bénéficiaires. Ce travail fournit de nombreuses indications relatives aux effets du CIF sur les parcours et transitions professionnels des salariés, ainsi que sur l'intérêt de l'accompagnement effectué par les conseillers du Fongecif Poitou-Charentes.

## La Région prête à accompagner 4 000 emplois d'avenir



Les Régions sont prêtes à contractualiser avec l'Etat sur l'identification, à partir des travaux faits à l'occasion du Contrat de plan régional de développement des formations professionnelles (CPRDFP), des filières et des métiers porteurs susceptibles d'accueillir des emplois d'avenir.

Elles pourront contribuer à la promotion des emplois d'avenir sur leur territoire, à la mobilisation et à l'accompagnement des employeurs potentiels publics, associatifs ou privés ainsi qu'à «*la mise en œuvre, en partenariat avec les missions locales, les OPCA et Pôle emploi, d'une ingénierie de formation permettant un suivi individualisé des jeunes depuis les formations pré-qualifiantes en amont de l'emploi, jusqu'à l'amorce du parcours qualifiant pendant l'emploi et l'orientation des jeunes, si nécessaire dans des formations à l'issue de l'emploi.*».

En Poitou-Charentes, le conseil régional a décidé d'accompagner 4000 emplois d'avenir et d'intervenir dans l'accompagnement des jeunes par le biais de formations collectives qui pourraient aboutir à une certification.

## Le FIPHFP mobilise ses moyens de formation

Le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) a décidé d'accroître son soutien à la formation professionnelle des travailleurs en situation de handicap. Ses administrateurs ont souhaité que les enveloppes prévues pour les actions de formation soient totalement engagées grâce à une mobilisation accrue des acteurs. Ils sont prêts à les augmenter pour couvrir l'ensemble des besoins de formation exprimés.



La convention-cadre de coopération entre le FIPHFP et l'AGEFIPH prévoit une mobilisation des politiques et dispositifs de droit commun, l'accroissement du recours aux formations qualifiantes cofinancées sur le plan régional, l'optimisation du partenariat conclu entre le FIPHFP, l'AGEFIPH et Pôle emploi et le renforcement de formations à destination des personnes accompagnées par Cap emploi, proposées par le CNFPT.

## Nouvelle conférence sociale régionale pour l'emploi et la compétitivité

La conférence sociale régionale réunie le 24 septembre à la Maison de la Région s'est donnée comme priorité la compétitivité des entreprises et l'emploi des jeunes et des seniors. Plusieurs décisions ont été prises parmi lesquelles la mise en place d'un groupe de travail sur la situation des seniors, chargé d'identifier les causes du chômage et d'accompagner leur retour à l'emploi.

Afin de favoriser le déploiement des contrats de génération, elle mobilisera son action en matière d'orientation et de formation en alternance. Il a été décidé de faciliter la préformation des apprentis avant leur entrée en apprentissage. Le Service Public Régional de Formation sera renforcé pour mieux accompagner les stagiaires de la formation professionnelle. La Région appuiera les démarches visant à la création d'entreprises, en particulier pour les jeunes diplômés.

Les bourses pour l'accès à l'enseignement supérieur seront modifiées pour répondre aux besoins des métiers en tension. Un protocole Etat - Région - Association Régionale des Missions Locales - Economie Sociale et Solidaire sera conclu sur la prospection des emplois d'avenir.

### NOUVEL INDEX

#### DES FICHES TECHNIQUES JURIDIQUES

Pour celles et ceux qui conservent nos fiches techniques dans un classeur, nous avons mis en téléchargement un index alphabétique des fiches qui leur permettra de retrouver plus facilement les mesures et dispositifs présentés. Cet index complète le sommaire déjà téléchargeable de nos fiches classées par rubrique et numéro. Il est également consultable en ligne, avec les liens pour accéder aux fiches. Rappelons la possibilité de consulter les dernières créations et mises à jour que nous avons effectuées dans les 4 derniers mois.

### SITE RÉGIONAL D'INFORMATIONS

#### SUR LES MÉTIERS DE LA FONCTION PUBLIQUE

L'ARFTLV propose un nouveau site d'information consacré aux métiers de la fonction publique. Il donne accès à des informations sur les métiers, les concours, les voies d'accès aux trois fonctions publiques d'Etat, hospitalière et territoriale. Retrouvez toutes ces informations à partir du site Horizon ([www.horizon-info.org](http://www.horizon-info.org)) sous l'onglet métiers, rubrique dossiers «La fonction publique».

### NOUVEAU GUIDE DE L'APPRENTISSAGE EN POITOU-CHARENTES

La Région Poitou-Charentes publie le guide de l'apprentissage 2012 réalisé avec l'ARFTLV. Distribué à l'ensemble des CFA et sections d'apprentissage de la région, ce document rassemble tous les organismes et les formations qu'ils proposent, ainsi que des informations sur le contrat, les aides régionales aux apprentis et des contacts utiles. Pour s'en procurer, contacter le service Apprentissage du conseil régional Poitou-Charentes. Ces informations sont également disponibles sur le site [horizon-info.org](http://horizon-info.org), rubrique apprentissage.

### JACQUES MORET NOMMÉ RECTEUR DE L'ACADÉMIE DE POITIERS

Jacques MORET, professeur du Muséum national d'histoire naturelle, a été nommé recteur de l'académie de Poitiers en conseil des ministres le 28 septembre 2012. Il était auparavant directeur de l'INRP (Institut national de recherche pédagogique) et a créé le Conservatoire botanique national du Bassin parisien. Il remplace Martine Daoust qui a présenté sa démission le 13 septembre, après avoir occupé ce poste pendant 4 ans.

### RÉSEAUX SOCIAUX ET RECHERCHE D'EMPLOI

Adecco s'est posé la question de l'efficacité et de l'utilité des réseaux sociaux numériques en matière de recherche d'emploi à travers une étude intitulée « trouver un emploi via les réseaux sociaux : mythe ou réalité ? ». Selon l'étude, malgré leur essor rapide, il existe encore une réticence et des disparités fortes face à leur utilisation dans le cadre d'une recherche d'emploi. 53 % des sondés jugent les réseaux sociaux utiles mais seulement 23 % les utilisent. Le premier frein est la confidentialité des données. 45 % personnes ne les utilisant pas ne souhaitent pas renseigner leurs informations personnelles.

## APPROCHE STRUCTURELLE DES MUTATIONS ÉCONOMIQUES EN POITOU-CHARENTES

Quelles sont les mutations économiques s'opérant en Poitou-Charentes ? Quels risques et enjeux pour les secteurs ? C'est pour aider les acteurs à mieux répondre à ces questions que l'ARFTLV publie chaque année les brochures «Approche structurelle des mutations économiques».

Réalisés pour le niveau régional et pour chaque département, ces documents rassemblent des informations sur l'emploi et les perspectives d'évolution de 9 secteurs clés. Disponibles sur notre site, rubrique Employeurs/salariés.

## LE FAF.TT LANCE SCRIPT FORMATION POUR LES PME

Réservé aux PME du travail temporaire, SCRIPT Formation vise à diagnostiquer les besoins en compétences et développer la formation des salariés intérimaires et permanents. Il se compose de deux prestations, qui peuvent être mobilisées indépendamment :

- Un diagnostic pour définir les besoins en compétences de l'entreprise, améliorer les ressources humaines, optimiser les budgets de formation et définir une stratégie de développement des compétences.
- Un accompagnement à la mise en œuvre du plan d'action.

Un site internet a été créé spécialement pour l'opération : [www.script.faftt.fr](http://www.script.faftt.fr)

## CRÉATION DE L'INSTITUT DE LA CHIMIE VERTE EN POITOU-CHARENTES

La Région Poitou-Charentes souhaite fédérer toutes les compétences régionales, depuis la recherche fondamentale jusqu'à la recherche industrielle au sein d'un «Institut Régional de la Chimie Verte». Elle s'engage à offrir la possibilité de renforcer les moyens de recherche pour dynamiser l'innovation et participer au développement économique, social et écologique régional.

En Poitou-Charentes, la chimie régionale, associée à la plasturgie, représente plus de 5000 emplois. L'outil de recherche est concentré sur les universités de Poitiers et La Rochelle, et les structures de transferts telles que Valagro ou les CRITT.

## L'INNOVATION SOCIALE, UN LEVIER POUR LE DÉVELOPPEMENT DES TERRITOIRES

Réalisé à l'initiative de l'Association des Régions de France en partenariat avec la Caisse des Dépôts et avec l'appui technique de l'Avise, le guide L'innovation sociale, un levier pour le développement des territoires est destiné aux élus et techniciens des collectivités locales souhaitant intégrer les questions d'innovation sociale dans leurs politiques de développement.

Au travers de nombreux repères, analyses et bonnes pratiques, cette publication vise à encourager la création d'«écosystèmes» favorables à l'innovation sociale.

Disponible sur le site [www.essenregion.org](http://www.essenregion.org)

## L'emploi et les jeunes, priorités du budget 2013

Le projet de budget de l'Etat pour 2013 doit permettre d'assurer le financement des priorités du Gouvernement en faveur de la jeunesse et de l'emploi, comme des créations de postes dans l'enseignement. Il prévoit d'atteindre dès 2013 l'objectif de 10 000 services civiques et de 100 000 emplois d'avenir pour les jeunes de 16 à 25 ans les plus en difficulté. 2 000 recrutements en CDI à Pôle emploi seront affectés à l'accompagnement des demandeurs d'emploi. Les contrats de génération seront mis en œuvre à l'issue de la concertation avec les partenaires sociaux. Hors emplois d'avenir, le volume des contrats aidés sera maintenu, afin de maximiser l'effet des nouveaux contrats sur l'emploi. A noter 1 000 créations d'emplois pour la justice et la sécurité afin de renforcer la protection judiciaire de la jeunesse et les effectifs des forces de sécurité dans les zones de sécurité prioritaires. Le projet comporte également des mesures pour assurer la stabilité fiscale des PME-TPE, en préservant l'investissement et la création d'emplois. Les PME innovantes bénéficieront enfin de l'ouverture du crédit impôt recherche aux dépenses d'innovation.



## Aides de l'Agefiph à l'alternance

L'Agefiph a modifié ses aides aux employeurs qui recrutent une personne handicapée en contrat d'alternance. Pour l'apprentissage, l'aide est versée pour l'embauche de toute personne handicapée, sans autre condition. Son montant reste fixé à 1 000 € pour un contrat de 6 à moins de 12 mois. Pour un contrat de 12 mois ou plus, l'aide s'élève à 2 000 € par an (sur 3 ans maximum).

Pour un contrat de professionnalisation conclu à durée indéterminée, l'aide s'élève à 4 000 €, attribuée en une fois et versée en deux fois, la période de formation propre à ce type de contrat devant obligatoirement se dérouler au cours deux premières années. Pour un contrat de professionnalisation de 6 à 12 mois, l'aide reste fixée à 1 000 €. Pour un contrat de 12 à 24 mois, elle est de 2 000 € par an (+ 1 000 € par semestre supplémentaire dans la limite de 2 ans). Les aides aux bénéficiaires de 45 ans et plus de ces deux contrats et à leur pérennisation sont inchangées. Voir nos fiches techniques actualisées et notre Guide des aides aux entreprises : [www.horizon.entreprise.arftlv.org](http://www.horizon.entreprise.arftlv.org)

## SPO : 7 organismes du Nord Vienne labellisés «Orientation pour tous»

Le Préfet de région a délivré le 27 juillet dernier le label « Orientation pour tous- pôle information et orientation sur les formations et les métiers » à un groupement de sept organismes ayant présenté un projet au titre du Service public de l'orientation sur le Nord Vienne :

- la Maison de l'économie, de l'Emploi et de la Formation du Pays Châtelleraudais, qui coordonne le groupement
- le Centre d'Information et d'Orientation de Châtelleraut (antennes de Châtelleraut et de Loudun)
- le Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles de Châtelleraut
- l'espace Raseteau – Bureau Information Jeunesse de Châtelleraut
- la Mission Locale Nord Vienne (antennes de Châtelleraut et de Loudun)
- les agences Pôle Emploi de Châtelleraut et de Loudun.



Ce label doit permettre aux organismes de mieux répondre à tous les publics dans le cadre du Service public de l'orientation (voir notre dossier SPO sur le site de l'ARFTLV). La Mission locale Nord Vienne et le CIO de Châtelleraut ont également reçu ce label pour leur site d'expérimentation d'accueil et de premier conseil à Lençloître.

# Spécialité : généraliste en médiation sociale

Mourad et Audrey veillent sur La Rochelle et ses environs à apporter aux habitants sécurité et réconfort. Leur mission à l'Agence Locale de Prévention et de Médiation Sociale : écouter, prévenir les risques de dégradations, résoudre des conflits de voisinage. S'ils considèrent la diversité de leurs interventions très formatrices, à la satisfaction de leur directeur Louis Le Blevec, ils ressentent aussi le besoin de se professionnaliser.



La prévention à la sécurité est leur domaine d'intervention.

Mourad, les conflits, il ne les apprécie guère. Aller vers les autres, cela a toujours été dans sa nature. Plus jeune, lorsqu'il ne résidait pas encore à La Rochelle, Mourad s'investissait à titre bénévole pour partager son temps et sa passion pour le sport aux côtés des adolescents de son quartier.

Recruté à l'ALPMS en contrat adulte relais<sup>(1)</sup> en 2007 pour venir renforcer l'équipe des médiateurs sociaux, cela lui convenait bien.

En cinq ans, Mourad a beaucoup appris. Les façons de désamorcer une dispute de voisinage, de s'adresser à quelqu'un sous l'emprise de l'alcool, de déceler des comportements inhabituels, et tout naturellement pour lui, d'être à l'écoute des habitants. Ceux qui expriment clairement le besoin comme ceux plus isolés sur lesquels il est tout aussi important de veiller.

Ni assistant social, ni policier, mais un « agent médiation informations services ». Un titre que Mourad souhaite « officialiser » dans les mois à

venir à l'issue de sa démarche de validation des acquis et de l'expérience.

« C'est sur le terrain que l'on développe toutes les stratégies – La pratique est plus forte que la théorie – mais je sais aussi que les différents modules (brevet secouriste, français langue étrangère, sensibilisation à la toxicomanie) que j'ai suivis depuis mon arrivée contribuent à ce que je sois devenu un vrai médiateur ».

Une qualification qui lui offre aussi à plus long terme une stabilité, voire des perspectives d'évolution, le contrat adulte relais ne pouvant excéder une période totale de neuf années (contrat de trois ans renouvelé deux fois).

## De l'expérience et une formation

A ses côtés, Audrey. Bientôt un an qu'elle fait partie de l'équipe de l'Agence Locale de la Prévention et de Médiation Sociale, depuis la signature de son contrat de professionnalisation. A peine le titre « technicien médiation service » obtenu, Audrey souhaite dès qu'elle en aura l'opportunité approfondir ses connaissances en psychologie. « Nous sommes régulièrement confrontés à des situations complexes. Au cas par cas, il faut aussi savoir décrypter, souvent parmi une kyrielle de difficultés, celle à résoudre prioritairement. Il faut aussi tenir compte des attitudes et des comportements. Les équipes qui interviennent de nuit doivent de plus être particulièrement vigilantes. Plus angoissées, les personnes deviennent aussi plus vulnérables ».

« Ecouter et trouver les bons mots s'avère essentiel. Dans certains cas, notamment lorsqu'il s'agit de régler un différend ponctuel, notre seule présence

peut suffire. Mais souvent, notre rôle est aussi d'orienter ou de conduire notre interlocuteur vers le spécialiste (du logement, de la santé, de l'emploi, du secteur social, de la force de l'ordre...) en mesure de résoudre une situation d'urgence. Sans partenariat sur le territoire, aucune médiation sociale ne serait possible.

Il faut aussi savoir se protéger soi-même. Etre dans une relation d'aide sans entrer dans l'affect. On apprend à ses dépens ! Il faut du temps, de la pratique et de solides connaissances pour construire un généraliste de la médiation sociale. »

(1) voir dossier sur les adultes relais sur notre site arftlv.org, rubrique publics prioritaires

## L'enjeu de la formation

A l'ALPMS, Agence Locale de Prévention et de Médiation Sociale située à Rochelle, la formation du personnel est au cœur des préoccupations de Louis Le Blevec, son directeur. Modules de formation ponctuels, démarche collective de validation des acquis de l'expérience, travaux en relation avec le Programme de Réussite Educative (lire Arf Info n° 22) et Villes au Carré sur les besoins de formation contribuent à répondre aux attentes des acteurs de la ville en exercice. Ces réflexions et regroupements sont aussi un moyen de créer sur le territoire une meilleure connaissance de l'intervention des uns et les autres. Ils facilitent ainsi le travail en réseau, au bénéfice des habitants du secteur Nord et Sud de la Rochelle.

**ALPMS : 05 46 43 32 32**

# L'emploi des femmes par la force du collectif

*Améliorer l'accès des femmes à l'emploi fait partie du champ de l'égalité professionnelle, au même titre que l'orientation et l'accès à la formation. C'est la conviction de la Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité (DRDFE) qui a décidé de lancer fin 2011 des « Actions en faveur de l'emploi des femmes », projet cofinancé par l'Etat, l'ACSE et le FSE. Huit groupes de femmes ont été accompagnés dans les quatre départements picto-charentais, afin de les aider à retrouver le chemin de l'emploi.*



L'opération « femmes cadres » menée pendant plusieurs années dans les Deux-Sèvres par la chambre de commerce et d'industrie, était conçue pour un public de femmes qui avaient interrompu leur carrière pour des raisons diverses (enfants, déménagement pour suivre un conjoint, etc.), se trouvant de fait un peu éloignées du marché du travail. Le principe était de les accompagner en groupe pendant 4 mois, pour effectuer un travail de remobilisation et suivre des stages en entreprise.

Au vu de ses résultats très positifs la DRDFE a voulu s'inspirer de « femmes cadres » pour s'adresser à des femmes peu ou pas qualifiées, éloignées ou très éloignées de l'emploi, parce qu'elles se trouvent en zone CUCS (Contrat urbain de Cohésion Sociale) ou en zone rurale éloignée des centres urbains. Même approche, mais pour un public rencon-

trant plus de difficultés que des femmes cadres. Objectif visé, aboutir à 40 % de sorties positives en CDD/CDI/contrats en alternance au bout de 4 mois.

Deux opérateurs ont été retenus après un appel à projets, un par type de zone. Chacun d'entre eux (la CCI des Deux-Sèvres pour les zones rurales, et l'organisme Sunergeia pour les zones « CUCS ») ont travaillé sur un principe identique, avec quelques différences dans les modalités. Mais pour l'essentiel, ils ont suivi les mêmes étapes, en commençant par mobiliser des femmes dans les 8 sites ciblés, en leur proposant d'abord des réunions d'information collective.

## Projet individuel, travail de groupe

Celles qui le souhaitaient ont rejoint les groupes d'une dizaine de personnes, pour effectuer un travail d'analyse sur leur situation professionnelle, leurs compétences, leurs intérêts et motivations, ainsi que leurs contraintes. Elles ont également reçu une information sur les métiers, qui s'est efforcée d'identifier et combattre certains préjugés et stéréotypes liés au genre. « Les stagiaires ont été amenées à s'interroger sur leur parcours » précise Monique Pizzini, déléguée régionale aux droits des femmes « et découvrir de nouvelles palettes de métiers, en se rendant par exemple aux portes ouvertes de l'AFPA. Les heures passées en organismes de formation (environ 200) leur ont permis de préciser leur projet professionnel, leur CV, d'aborder la question de la confiance en soi. Ce sont en fait les principes de base de toute action de réinsertion. »

Autre temps fort de la démarche, des périodes de trois fois une semaine de

stages en entreprise, que les stagiaires devaient trouver elles-mêmes. Pour beaucoup, cette phase a été vécue comme une véritable épreuve, qui n'a pas toujours permis d'aboutir à une véritable diversification des choix professionnels, un des objectifs de l'action. Peut être en partie parce que beaucoup des participantes ont du mal à ouvrir leur horizon professionnel après avoir connu un début de parcours ou un apprentissage dans des filières peu porteuses.

Pour Monique Pizzini, le bilan immédiat est globalement positif. Il reste à le confirmer avec les évaluations à 6 mois qui doivent être réalisées par les opérateurs. « Lorsque l'on donne l'occasion à des demandeuses d'emploi de travailler sur le projet professionnel, qu'on y consacre du temps, que l'on met en place une dynamique de recherche d'emploi, c'est payant. Nous avons rencontré une très grande majorité de femmes qui ont trouvé dans leur groupe une possibilité de remobilisation. Un effet de réseau et de solidarité s'est créé, qu'elles ont grandement apprécié. »

La qualité de l'accompagnement s'est aussi révélée déterminante, lors des premières réunions, et grâce au suivi effectué tout au long du parcours, lors des rencontres en début de stage. Le fait de se retrouver en groupe, d'échanger sur leurs difficultés, de s'entraider pour trouver un stage, a donné à beaucoup l'envie de se former, de sortir de chez elles. La DRDFE a pu elle-même constater ces effets. « C'est important que les commanditaires rencontrent les stagiaires, cela donne du sens à notre action. Cela permet aussi de faire des ajustements quand il le faut par rapport à une demande, un mode de fonctionnement. »

# Mission : faciliter les clauses d'insertion

*Parce que la mise en œuvre d'une clause d'insertion dans les marchés publics est une démarche qui implique de nombreux partenaires, apparaît sur les territoires un nouveau métier, celui de facilitateur. En créant du lien, Béatrice Audousset, rattachée au pôle coordination emploi de Grand Poitiers, contribue à ce que le recours ponctuel de personnes en situation précaire soit plus fréquent et évolue vers un emploi stable ou une qualification.*

Réserver de manière systématique une partie de la réalisation des travaux publics à des habitants peu ou pas qualifiés, c'est le choix opéré par une dizaine de maîtres d'ouvrage présents sur Grand Poitiers : services de l'Etat, de l'agglomération et des communes, la région, les bailleurs, ... Ceci avec l'appui de Béatrice Audousset qui exerce le métier de « facilitateur de la clause d'insertion ». C'est-à-dire un poste de médiateur entre les maîtres d'ouvrages, les entreprises qui répondent aux appels d'offres, et les professionnels de l'emploi et de l'insertion, eux directement en lien avec les personnes recrutées. En l'occurrence des bénéficiaires de minima sociaux, des jeunes sans qualification, des travailleurs reconnus travailleurs handicapés, des chômeurs de longue durée ou salariés en insertion.

Car à la différence de certains territoires, à Grand Poitiers, la gestion de la clause ne relève pas d'un dispositif particulier comme le Plie ou une maison de l'emploi, mais de la collectivité explique Béatrice Audousset, installée au service Développement Economique et Emploi du Grand Poitiers. « *Le métier de facilitateur initié par le réseau Alliance Ville Emploi pour développer la clause d'insertion dans les marchés publics se construit sur chaque territoire selon la volonté politique, les partenaires présents, le profil des personnes qui peuvent être sollicitées et l'offre de services proposée* ».

Ce choix de multiplier les possibilités et de diversifier les prestations vise à générer un volume d'activité qui favorise le retour à l'emploi de davantage de candidats. Pour autant, l'objectif n'est pas de placer ponctuellement un grand nombre de personnes. Optimiser et anticiper le parcours des candidats déjà engagés reste la prio-

rité. Le fait que Béatrice centralise les missions, celles en cours comme celles à venir, et soit en contact avec l'ensemble des partenaires, permet de travailler dans cette voie. Au final, à défaut d'aboutir systématiquement à un CDI (voir photo) ou à la construction d'un parcours formation qualifiant, l'expérience du salarié doit être significative et vécue positivement. Tant du point de vue de la personne en parcours d'insertion que de celui de l'employeur.

L'impératif aussi est de créer les conditions pour que cette main-d'œuvre donne satisfaction en termes de disponibilité, ponctualité, savoir être...

D'abord pour ne pas mettre le chef d'entreprise en difficulté dans ses engagements et délais de réalisation, ensuite pour faire de ce recours à une personne éloignée de l'emploi une expérience à renouveler. D'où le travail d'accompagnement que Béatrice Audousset mène préalablement aux côtés des chefs d'entreprise retenus aux appels d'offre. Au regard des compétences visées, du nombre d'heures de travail, du degré de technicité attendu, le facilitateur de la clause d'insertion détermine avec chaque responsable d'entreprise parmi les trois modalités inscrites dans le code des marchés publics, la plus appropriée. A savoir le recrutement direct d'un salarié, le recours à une entreprise de travail temporaire, la sous-traitance d'une structure d'insertion par l'activité économique. Une fois ce choix effectué, Béatrice Audousset se charge de la mise en relation avec les professionnels de l'emploi et de



*Après différentes missions d'intérim, Jasmin occupe un CDI. Il est formé par un carreleur ayant 15 ans d'ancienneté et participe à des chantiers à forte technicité.*

l'insertion concernés susceptibles de proposer des candidats. Elle s'occupe aussi du volet administratif.

« *Des connaissances techniques, juridiques, commerciales et la fibre sociale, telles sont les multiples compétences que doit avoir un facilitateur de clause d'insertion* » commente Caroline Artero-Rousselot, responsable du pôle coordination emploi du Grand Poitiers. « *La mise en place de ce guichet unique a pour effet de proposer une offre de services homogène quels que soient les interlocuteurs. Cela contribue aussi à harmoniser les pratiques, développer des outils d'accompagnement et élargir le nombre de maîtres d'ouvrage soucieux de faciliter le retour à l'emploi des habitants de leur territoire* ».

## La VAE, quels effets sur les parcours professionnels ?

**10** ans après sa création par la loi de modernisation sociale, la validation des acquis de l'expérience présente un bilan contrasté. Si l'on considère ce résultat au regard des objectifs, force est de constater qu'elle n'a fait que la moitié du chemin (30 000 certifications obtenues par an pour un objectif initial de 60 000 visé par l'Etat). Pour autant, elle a sans conteste pris toute sa place dans le paysage de l'orientation et de la formation professionnelle tout au long de la vie.

Plus tout à fait une expérimentation, pas vraiment une révolution comme certains la présentaient au départ, elle a été qualifiée par Vincent Merle, professeur au CNAM, de « sucre lent ». Si la question du nombre de bénéficiaires n'est pas anodine, elle ne suffit pas à donner une juste mesure de la réelle influence de ce dispositif. Car de fait la VAE s'est imposée progressivement dans les politiques publiques, dans les accords de branches et dans les pratiques d'un nombre croissant d'entreprises et de territoires.

Pour autant, faute de véritable suivi individuel et d'outils d'évaluation partagés, il est assez difficile de mesurer précisément ses conséquences sur le parcours professionnel des personnes qui se sont engagées dans cette démarche, qu'elle ait débouché sur un résultat positif ou non.

Certaines branches ou organismes comme le Fongecif, l'AFDAS ou le CCAS de La Rochelle (voir pages suivantes) possèdent des indicateurs plus ou moins formalisés qui tendent tous à prouver que l'apport de la VAE est positif, même si elle ne se traduit pas toujours par une promotion immédiate. Une première approche a été menée en région Poitou-Charentes qui vise à évaluer l'impact de cette politique mise en œuvre par la publication régulière d'un "Sur mesure" portant sur ce thème. Dans la dernière publication\*, le bilan à six mois montre que le statut des personnes interrogées progresse de 15 % entre la date du premier entretien et la date de réalisation de suivi alors que cette évolution était plus faiblement marquée un an plus tôt : 9,2 % en 2010).

Au chapitre des certitudes, on observe clairement des effets bénéfiques de la VAE sur le développement personnel, la motivation des bénéficiaires et la diversification des choix professionnels. Ce constat conforte l'Etat et la Région Poitou-Charentes dans leur choix de mobiliser la VAE pour élever le niveau de qualification des actifs et promouvoir la sécurisation des parcours personnels et professionnels, volonté clairement inscrite dans le Contrat de Plan régional de Développement des Formations professionnelles (CPRDFP).

\* Sur Mesure "3 850 personnes conseillées par la Région en 2011 au titre de l'année 2011".

# La mesure de « l'effet VAE »

Mesurer précisément les effets de la validation des acquis de l'expérience sur le devenir professionnel des candidats constitue une gageure en l'absence d'outils d'évaluation partagés. Au travers d'études et d'enquêtes existantes, il est tout de même possible de dresser dans ses grandes lignes un panorama de la VAE en termes d'effets sur les situations professionnelles. L'idée force qui ressort de ces contributions est que toute expérience est envisagée comme formatrice, et concourt à la sécurisation des parcours, particulièrement la VAE compte tenu de l'investissement personnel qu'elle implique.

Le processus de VAE sert à rendre lisibles les compétences développées tout au long du parcours professionnel, personnel et de formation d'une personne. Les candidats à la démarche deviennent en quelque sorte leur propre sujet d'étude. Plus important peut être, elle permet de doter les individus de la capacité à anticiper et préparer les ruptures qu'ils sont susceptibles de rencontrer. D'où une meilleure maîtrise de la sécurisation de leur propre parcours.

Comme le souligne une étude de la DARES<sup>(1)</sup>, « c'est au cours de la validation qu'émerge pour les salariés la reconnaissance par eux-mêmes de leurs compétences professionnelles et de leur métier ». Si l'objectif premier d'une VAE est l'accès à la certification, ses effets principaux sur le parcours professionnel sont donc plutôt à rechercher dans l'occasion donnée aux bénéficiaires d'effectuer leur propre bilan, d'envisager de nouvelles pistes de carrière, ou des possibilités de mobilité interne ou externe.

## Un taux de satisfaction élevé

Les différentes enquêtes disponibles convergent sur un point, celui de la satisfaction des bénéficiaires qui atteint toujours de bons résultats (autour de 90 %). C'est le cas même des personnes qui n'ont pas pu mener leur dossier jusqu'au bout pour diverses raisons, qui sont environ 40 % à être convaincues que la VAE leur aura été utile<sup>(2)</sup>.

Tous estiment dans des proportions très larges, que la VAE est une expérience enrichissante. Les termes de « travail sur soi », de « démarche formatrice » reviennent souvent dans les propos des

personnes qui estiment avoir pu ainsi « donner un sens à leur parcours professionnel »<sup>(3)</sup>. On relève également une amélioration de la confiance en soi<sup>(5)</sup> et une meilleure opinion de soi-même<sup>(3)</sup>.

Comme le montre, le tableau de bord intercarif orf 2009-2010, l'information conseil dans les points régionaux conseils VAE proches des usagers participent au développement et à la réussite du dispositif. Le demandeur d'emploi, le salarié ou toute autre personne (bénévole, sans activité...) est conseillé et guidé tout au long de sa démarche. Poitou-Charentes a fait le choix d'organiser ce service et de le démultiplier en tout point du territoire. Elle se situe d'ailleurs en première position parmi le nombre des personnes reçues en entretien conseil par rapport à la population active régionale (avec 5 personnes pour mille<sup>(7)</sup>).

Sur un plan plus pratique, la situation professionnelle des candidats ne connaît le plus souvent qu'une légère évolution, voire aucune pour une majorité d'entre eux. Les personnes les moins qualifiées sont celles qui bénéficient le plus de cet effet. Selon une enquête menée par la Direccte d'Aquitaine<sup>(4)</sup>, alors que 67 % des personnes questionnées attendaient une promotion, deux tiers d'entre elles n'y ont pas eu accès. Pour le tiers restant, elles ont bénéficié d'une promotion professionnelle et d'une amélioration de leur situation financière.

Le CREFOR Haute-Normandie<sup>(5)</sup> a relevé pour sa part qu'un peu plus de 4 candidats sur 10 ont vu leur situation professionnelle évoluer. En revanche, moins de 6 % ont profité d'une hausse de leur rémunération. A noter que cette même enquête précise que seuls 5 % des salariés interrogés disent avoir

engagé leur démarche de VAE pour obtenir une meilleure rémunération.

Les effets les plus sensibles de « l'après-VAE » concernent les personnes préalablement en situation d'emploi qui considèrent pour deux tiers d'entre elles avoir gagné la reconnaissance de leur entourage professionnel, et dans une moindre mesure, personnel. Par ailleurs, elles estiment dans leur très grande majorité que le titre décroché est reconnu à sa juste valeur<sup>(4)</sup>. Notable également, la volonté exprimée par un certain nombre de candidats de continuer sur la voie de la formation, de reprendre leurs études, passer un concours, voire entreprendre une nouvelle VAE<sup>(5)</sup>.

Pour Serge Jamgotchian<sup>(6)</sup>, la VAE est une nouvelle voie d'accès aux certifications qui sera « probablement de plus en plus, dans les années à venir, un dispositif ayant vocation à susciter et étayer les processus individuels de mobilité professionnelle ». C'est probablement là que réside l'enjeu principal : que la reconnaissance du niveau acquis par cette démarche dépasse la simple question de la satisfaction personnelle, de la certification et développe un réel capital confiance.

1. « Les entreprises et la Vae : quels usages collectifs du dispositif », Premières synthèses, octobre 2008, N°44.4

2. Enquête « Parcours VAE 2011 » - Fongecif Ile-de-France

3. « Etude des effets de la VAE sur les parcours professionnels » - Réseau des universités de l'Ouest Atlantique / E. Cazautets/ A. Garcia - 2009

4. « La VAE pour les titres professionnels du ministère chargé de l'emploi : enquête sur les retombées professionnelles et personnelles » - Direccte Aquitaine - Collection « études » - n°9 - Juin 2011.

5. « La VAE en quelques chiffres - Etude des parcours et de l'impact de la VAE en Haute-Normandie auprès des personnes ayant déposé un dossier de recevabilité en 2007 » - CREFOR Haute-Normandie (Centre Ressources Emploi Formation) - Repères n°1 - Septembre 2010

6. « VAE : au-delà de la certification, un enjeu de mobilité » - Actualités Sociales hebdomadaires - N°2643 - janvier 2010

7. La VAE Tableau de bord par région 2009-2010 intercarif

# Interroger ses pratiques professionnelles

Le CCAS de La Rochelle emploie pour son service d'aide à domicile, plus d'une centaine d'agents sociaux dont la moitié sont titulaires du Diplôme d'Etat d'Auxiliaire de Vie Sociale (DEAVS). Parmi eux, environ un tiers ont obtenu ce titre par la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE). Bien plus qu'une simple voie d'accès au diplôme, la VAE a montré qu'elle pouvait être utilisée dans le secteur de l'action sociale comme un outil de remobilisation des personnels, d'évolution des pratiques et des parcours professionnels.

Pour travailler dans le secteur de la petite enfance, l'accès par le diplôme est la voie la plus fréquente. Il en va différemment pour les activités de service à domicile ou en établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD), pour lesquelles les pré-requis en niveau de formation sont moins exigeants. Même si les structures privilégient dorénavant le recrutement de titulaires du DEAVS. A la création de la VAE, la volonté du CCAS était de professionnaliser les agents, affirmer les compétences d'un métier qui avait plutôt vocation à être appris sur le tas.

« Nous avons commencé par mettre en place des groupes de volontaires pour la VAE d'auxiliaire de vie sociale, le plus gros de nos demandes. Notre idée était d'augmenter le taux de personnes diplômées pour améliorer la qualité du service, » explique Estelle Rahal, responsable formation au CCAS de La Rochelle. Cette volonté de l'établissement, qui fait partie de la fonction publique territoriale, a été facilitée par la possibilité offerte initialement aux titulaires du DEAVS par le biais de la VAE d'accéder à un grade supérieur. En quelque sorte un premier levier immédiat sur l'évolution professionnelle de ces agents. Deuxième incitation, une réorganisation des interventions, les diplômés se voyant confier des actes différents, plus de toilettes et moins de tâches d'entretien.

## De la pratique à la théorie

Car pour Estelle Rahal, c'est probablement dans la remise en cause des pratiques qu'elle implique que réside le principal intérêt de la démarche de VAE. « Quand on a un parcours scolaire



qui s'est arrêté tôt, on maîtrise surtout la pratique de terrain. La VAE permet de « théoriser » ces actes quotidiens. Alors que le diplôme consiste en revanche à partir de la théorie pour aller vers la pratique. D'ailleurs nous saluons le travail effectué par nos agents sociaux et nos aides à domicile qui entrent dans cette démarche, parce qu'elles peuvent avoir quitté l'école depuis de nombreuses années et se lancer malgré tout dans un long processus d'écriture. »

Le fait de décrire par écrit ses gestes professionnels oblige à réfléchir à ses pratiques, que ce soit dans la manière de faire une toilette, le vocabulaire utilisé, l'investissement avec la famille, les démarches administratives. Et de comparer ses descriptions avec ce qui a été vu en formation, ou en réunion avec ses collègues. L'accompagnement effectué par le formateur et les responsables de secteur (six à La Rochelle) participe de cet effort

de remise en question qui représente un investissement important pour le CCAS, ne serait-ce qu'en matière de prise en charge des coûts de formation et de remplacement des agents absents.

## La VAE comme outil de motivation

L'engagement dans une démarche VAE reste assez lourd pour les volontaires qui partent le plus souvent pour 1 à 3 ans de travail, parfois plus. Mais en pratique, le CCAS ne constate que très peu d'abandons. C'est aussi un moyen pour lui de distinguer les agents motivés pour progresser, au-delà de la reconnaissance par un diplôme. Voire de leur permettre de changer de métier plus facilement, puisque la VAE DEAVS dispense de certaines épreuves pour les formations d'aide soignante et d'Aide Médico-Psychologique (AMP). Certaines personnes ont ainsi souhaité engager une nouvelle VAE, passer des concours de la fonction publique, ou encore se diriger vers un BTS.

Depuis toujours, le CCAS utilise le levier de la formation, considérant que même en l'absence de diplôme, le principe de faire évaluer les pratiques par des stages réguliers doit être entretenu. « Permettre aux agents d'accéder à la VAE et d'évoluer, c'est un outil de motivation des personnes et de valorisation d'un métier qui n'a pas toujours été très bien considéré. C'est un effet de la formation en général, mais plus particulièrement de la VAE. »

# Une autre philosophie sur son avenir professionnel

Etre ressortie « grandie », c'est l'une des expressions formulée par Michèle rencontrée quelque temps après avoir réalisé sa VAE. Si sa situation professionnelle ne lui apporte à ce jour pas entièrement satisfaction, elle dit que « le fait de s'être mesurée à elle-même contribuera à la mener là où elle veut aller ». Oser fait aussi partie de ses convictions.

Ne pas subir et prendre en main son parcours, c'est la philosophie de Michèle. Une force de caractère qui a sans doute contribué à ce qu'elle mène une démarche de validation des acquis et de l'expérience et obtienne quelques mois plus tard le diplôme visé.



Pour Michèle, la VAE éveille aussi d'autres projets.

A ce moment là, obtenir une licence en communication par la VAE était un moyen d'apporter la preuve de ce dont elle était capable, et de développer de nouvelles compétences pour élargir son cercle de recherche d'emploi. Ce qui se traduisait au regard de son expérience professionnelle en région parisienne, axée sur la communication audiovisuelle, par une dispense de certains modules et la nécessité de retourner en formation. A sa grande satisfaction compte tenu de son appétence pour les études, difficultés organisationnelles d'une mère de famille mises à part. Elle pourrait ainsi plus facilement valoriser son expérience et accéder à un emploi stable en Poitou-Charentes.

Sur son curriculum vitæ, pas de doute, le fait qu'elle ait obtenu une licence constitue un plus au regard des employeurs. « Ils peuvent y entrevoir la personnalité de quelqu'un qui veut aller de l'avant. Mon parcours et ma reprise d'étude à l'approche de la quarantaine suscitaient l'admiration de mon dernier responsable » commente Michèle. Six mois à occuper un poste d'assistante de production à Châtellerauld le temps d'un renfort d'activité. Une expérience elle aussi enrichissante. Courte, mais enrichissante.

Du temps pour penser à son avenir professionnel, Michèle en dispose à nouveau. Si sa démarche VAE n'a pas eu pour le moment les effets escomptés côté stabilité professionnelle et financière, elle ne fait que raviver une autre de ses convictions : personne à sa place ne peut décider de ce qu'elle est capable de faire ou de ne pas faire. Un jour ou l'autre, Michèle y croit, de ses réussites et de ses frustrations (celle de ne pas rester suffisamment longtemps sur un poste ou celle de n'avoir pas suffisamment de prise la durée d'un entretien de recrutement pour expliquer les domaines sur lesquels elle pourrait s'investir) naîtra un emploi singulier, un emploi qui lui ressemble le plus possible.

Si ce n'est pas en intégrant un poste en communication dans une entreprise, elle se créera son propre emploi. « Travailler dans les métiers de l'audiovisuel m'a régulièrement laissé du temps libre pour m'intéresser à différents domaines et me perfectionner ! » ironise Michèle. Il y a une petite dizaine d'années, Michèle suivait des modules au Centre de Formation et de Perfectionnement Pour Journaliste. Actuellement, priorité est faite à l'anglais, préparation du TOEIC (Test of

English for International Communication) oblige. Et puis il existe un autre secteur qui la passionne depuis longtemps : le domaine du bien-être. Là encore, stages de perfectionnement et diplôme professionnel font partie de son parcours. C'est cette seconde voie d'exploration qu'elle a choisie pour son projet de création d'entreprise. Elle pourra ensuite valoriser son expérience en communication pour promouvoir son activité.

« Je suis convaincue que plus on ose, plus on ose. Toutes les étapes vécues ces derniers temps pour obtenir la VAE, le fait de réactiver à maintes reprises le processus d'apprentissage, de se prouver à soi-même que l'on est capable de réussir constitue un excellent coup de fouet. » Pour obtenir sa licence, Michèle a su se replonger dans les cours, pris le temps de lire et d'analyser des textes, consacré des journées et soirées à fournir un travail personnel. Elle a acquis de nouvelles stratégies, enrichi et actualisé ses connaissances, mené un travail d'introspection sur son parcours professionnel passé. Alors se lancer dans une démarche de création d'entreprise, constituer des dossiers, argumenter et défendre son projet, communiquer sur les services proposés, cela ne devrait pas poser de difficultés majeures.

Ce que souligne aussi Michèle comme une richesse personnelle, c'est d'avoir partagé avec les étudiants des moments de stress et de joie, vécu des soirées studieuses tardives, échangé avec eux sur une multitude de sujets : des thèmes de recherches imposés ou choisis à la projection que chacun fait de lui dans le monde du travail, la valeur de leur diplôme. A vingt ans comme à quarante ans, vaste sujet.

# DRH : des changements de posture facilités

A Jarnac, Sylvie Blanchet, responsable de la formation à la maison de Cognac Courvoisier, explique comment l'entreprise valorise les rares démarches de VAE réalisées par ses salariés. Si elles ne mènent pas systématiquement à une évolution de poste, elles génèrent un autre regard sur l'implication au travail du salarié qui favorise un jour ou l'autre le changement.

Du point de vue de Sylvie Blanchet, responsable de la formation et de la gestion administrative du personnel de Courvoisier, la validation des acquis de l'expérience, c'est la reconnaissance officielle du métier que l'on exerce tous les jours. Partant de ce principe, le salarié qui s'engage dans cette démarche ne développe a priori pas de nouveaux savoir-faire sur son poste de travail. Il n'y a donc pas de raison pour que son statut ou son salaire soit modifié une fois le diplôme obtenu.

L'après VAE doit être abordée avec le collaborateur dès le début de son projet pour ne pas créer de déception ou générer de l'incompréhension entre le salarié et son responsable hiérarchique. Ne pas faire de promesse d'évolution est primordial. Ce qui ne veut pas dire que l'entreprise ne se sente pas concernée et ne valorise pas de telles initiatives si l'opportunité se présente.

Sylvie Blanchet se souvient que le parcours des deux salariés « pionniers » en matière de VAE sur le site Courvoisier avaient fait l'objet de la parution d'articles dans le journal interne et le bulletin du Fafsea. Le Fafsea étant l'Opcv à l'origine de l'information faite aux entreprises de spiritueux du cognaçais sur l'intérêt pour leurs salariés d'obtenir le Certificat de Qualification professionnelle « conduite maintenance des machines d'embouteillage-conditionnement », avec ou sans retour à la formation, selon l'expérience des candidats intéressés. « Le diplôme avait été remis officiellement aux salariés dans l'enceinte de l'entreprise. Telle a été notre façon de féliciter ces collaborateurs. Je pense que tout salarié est sensible aux marques de reconnaissance, celui qui mène une démarche de VAE davantage encore qu'un autre. »



« Le fait d'accompagner ces salariés dans leur démarche nous permet de voir très concrètement tout le travail d'investigation qu'ils ont eu à mener pour apporter la preuve de la connaissance de leur métier. C'est un investissement personnel qui s'échelonne sur plusieurs mois. Et de ce point de vue, la VAE nous donne la possibilité, au-delà d'avoir une meilleure lisibilité de leurs compétences, de se rendre compte qu'ils sont en capacité de fournir durablement un travail plus fastidieux. Ce qui nous renvoie une autre facette du salarié. Et puis, il est certain qu'après une réussite de la qualification visée, les salariés ont davantage confiance en eux. Cela dénote aussi une force de caractère, une réelle motivation, et une volonté de réussir. »

## Acquérir de la confiance

D'ailleurs, si ces salariés ont, quelques années après l'obtention de leur diplôme, finalement connu une évolution professionnelle, responsable d'une ligne pour un salarié qui a depuis fait valoir ses droits à la retraite, technicien sécurité pour un autre, c'est vraisemblablement parce leur démarche VAE a fini par porter ses fruits. Car sans cette expérience à leur actif, sans

doute n'auraient-ils pas postulé. Ils n'auraient pas osé. Et si toutefois ils avaient déposé leur candidature, les connaissant uniquement dans l'exercice de leur métier, l'équipe de direction et les encadrants intermédiaires concernés n'auraient pas forcément eus les moyens de détecter ni leur capacité « à aller jusqu'au bout d'un projet », ni leur potentiel.

Et si la VAE peut créer en interne des conditions qui favorisent le changement de posture, permettre à des salariés d'évoluer professionnellement durant leur seconde partie de carrière, il est important de continuer à communiquer auprès d'eux sur les possibilités d'y accéder (plan de formation, DIF). Comme pour leurs prédécesseurs, Sylvie Blanchet se rendra disponible à toutes les étapes du processus. Rien ne l'y oblige puisque les salariés bénéficient par ailleurs en dehors de l'entreprise de l'appui d'un conseiller VAE.

Mais puisque l'accompagnement conditionne la réussite de la démarche, alors l'entreprise a aussi un rôle important à jouer. C'est en tout cas le point de vue de Sylvie Blanchet, responsable de la formation à Courvoisier.

# L'après VAE au service des futurs candidats

L'Afdas, fonds d'assurance formation des secteurs de la culture, de la communication, de l'information et des loisirs mène actuellement une enquête sur le parcours VAE réalisé ces trois dernières années par des salariés, de son origine à son impact sur leur vie professionnelle actuelle. Ce retour d'expérience contribuera à améliorer l'accompagnement de futurs candidats à la VAE.

Des données chiffrées sur le nombre de candidats ayant réalisé une demande de VAE, l'Afdas en disposait déjà dans ses rapports d'activité au niveau national. En 2010 par exemple, 139 demandes dont 27 dans la branche du spectacle vivant, 55 dans celle des loisirs, 3 dans le secteur de l'exploitation cinématographique. Et majoritairement dans le but d'obtenir un niveau de qualification équivalent ou supérieur au niveau bac+2.

Dans quelques mois, lorsque le retour du questionnaire adressé aux 560 personnes qui se sont engagées dans une démarche de VAE au cours de ces trois dernières années sera minutieusement exploité, l'Afdas disposera d'informations bien plus précises. Elle pourra obtenir une lecture croisée sur l'idée que les candidats se faisaient de l'apport de la VAE au moment du démarrage de leur projet et son réel impact dans leur vie professionnelle d'aujourd'hui. Un questionnaire de satisfaction portant à la fois sur toutes les étapes de l'accompagnement et sur les effets immédiats (ou non) en termes de promotion professionnelle, changement d'activité, reconnaissance en interne... permettra d'identifier les facteurs de bon déroulement et de réussite d'un parcours de VAE.

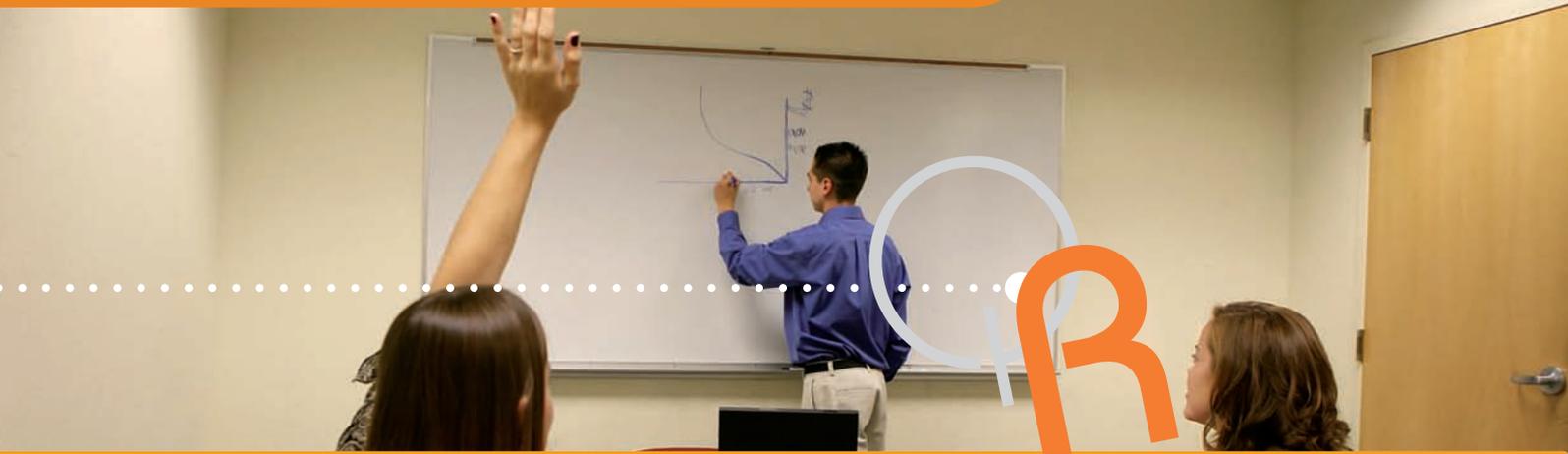
Pour la première fois de façon aussi détaillée, l'Afdas aura, dans le respect de confidentialité des informations portées sur le questionnaire d'évaluation, un retour détaillé sur la situation professionnelle de chaque candidat engagé depuis au moins six mois (délai nécessaire pour avoir un recul suffisant sur le déroulement de la démarche VAE). Ce qui lui donnera aussi la possibilité de mieux connaître les évolutions de ses bénéficiaires, mais aussi leurs

aspirations ou parfois les difficultés auxquelles ils ont pu être confrontés. « Ce recoupement d'informations nous permettra aussi de constater ou d'imaginer une meilleure articulation entre des dispositifs (CIF, VAE...) de natures différentes, de concevoir par exemple davantage de courts modules de formation en réponse à certaines facettes du diplôme visé qui ne seraient pas couvertes dans l'exercice de leur métier, et permettre ainsi à davantage de salariés d'aboutir à une validation totale » précise Lise Coatanéa, adjointe au directeur du département recherche et développement, à l'initiative du questionnaire d'évaluation adressé aux publics bénéficiaires de VAE. « Cette meilleure connaissance de la réalité des métiers au regard d'une qualification visée pourra aussi dans certains cas ouvrir la VAE à davantage de certificats de qualification professionnelle mis en œuvre par nos branches professionnelles. »

« Evaluer la VAE au même titre que les autres dispositifs financés sur les fonds mutualisés (congé individuel de formation, contrat de professionnalisation, formation au tutorat, plan de formation de branche, bilan de compétences) fait partie de notre mission. Le travail que nous menons ne se limite pas en effet à la gestion administrative des dossiers. Et concernant ces évaluations, notre souhait va au-delà du recueil de données quantitatives. L'enquête sur la VAE comprend volontairement un certain nombre de « questions ouvertes » pour laisser libre parole aux bénéficiaires. Ce retour d'expérience apportera aussi en interne de précieux éclairages aux conseillers de l'Afdas amenés régulièrement à répondre à des salariés qui s'intéressent à VAE. Ils pourront ainsi faire écho de recommandations signa-

lées de manière récurrente par les salariés enquêtés, telles que « attention somme de travail très importante ! » ou « se préparer aussi devant le jury à des questions très théoriques » ou encore « nécessité d'être accompagné dans la démarche voire d'être mis en relation avec des personnes ayant effectué une VAE pour confronter les expériences ». Une synthèse de l'étude sera le moment venu accessible sur notre site. Elle sera utile pour valoriser la démarche et apporter des réponses concrètes aux futurs candidats. »





## Réseaux sociaux

Rencontre avec Bruno Devauchelle



Bruno Devauchelle est membre de l'EA Technologies numériques pour l'éducation (Techne) de l'université de Poitiers.



### Quelle est selon vous la particularité des réseaux sociaux numériques (RSN) par rapport aux réseaux sociaux classiques ?

Si je prends le cas de l'école, elle est génératrice de réseaux d'élèves, de familles, de parents, mais elle n'accepte pas qu'ils soient autre chose que des communautés. Il y a une sorte d'étanchéité entre communautés et réseaux qui s'estompe. Par exemple l'ensemble des relations que les professeurs entretiennent avec certains parents d'élèves en dehors du cadre scolaire. La particularité des réseaux sociaux numériques, c'est qu'ils entrent dans l'école alors qu'ils n'en faisaient pas partie avant.

### Les réseaux sociaux numériques sont fréquemment présentés comme des communautés ? Quelle distinction opérez-vous entre réseau et communauté ?

Il y a un abus de langage à confondre les deux. Le terme de réseau désigne précisément une structure non formelle, en reconstitution permanente, basée sur la personne. Les entrées et les sorties y sont constantes. En revanche, la communauté est très normée, plus stable et rassurante, basée sur un groupe structuré. Quand on étudie les structures sociales, on trouve le réseau, puis la communauté, puis l'institution, enfin la secte. C'est une sorte de progression vers des cadres de plus en plus fermés.

Le réseau c'est la matrice de la sociabilité. La plupart des gens font partie de deux ou trois communautés, et vivent des « bouts de réseaux ». Sur Internet, les communautés s'ouvrent très peu vers l'extérieur. Cependant les réseaux sociaux numériques arrivent à y ouvrir des brèches. Ils les délocalisent, les déstabilisent parfois. La communauté a une finalité partagée, elle est nécessaire à notre identité. Alors que le réseau est un moyen pour alimenter la communauté, la faire évoluer. Une communauté qui n'utilise pas des réseaux extérieurs est mortifère, auto destructrice.

### Pensez vous que les réseaux sociaux puissent être utilisés dans l'orientation professionnelle ?

Pour moi c'est une des meilleures raisons d'utiliser les réseaux sociaux. J'ai travaillé dans l'insertion des demandeurs d'emploi de longue durée, et le premier problème pour eux est d'arriver à reprendre une « forme sociale », ne serait-ce que d'apprendre à se lever à l'heure. La deuxième c'est d'apprendre à travailler son réseau, qui est un élément majeur pour arriver à s'insérer. La difficulté sociale c'est souvent d'abord une difficulté de réseau.

### Faut-il comprendre que l'utilisation des RSN est aujourd'hui une compétence nécessaire ?

Chaque usager d'une technique doit avoir les moyens et le temps de comprendre comment elle fonctionne. Sinon on le place dans une situation de dépendance. Les publics en difficulté d'insertion professionnelle, comme des demandeurs d'emploi de longue durée, sont fortement désocialisés. Dans le cadre de la formation d'adultes, les réseaux sociaux peuvent être utilisés comme une réponse à cette désocialisation, pour permettre aux plus isolés de retrouver les réseaux qui leur font défaut. Et des liens qui peuvent les aider à retrouver du travail.

Beaucoup d'intervenants utilisent l'attrance « naturelle » des jeunes pour ces technologies. Ils en sont très friands, mais ils en sont aussi les premières victimes car ils n'ont pas toujours les codes qui leur permettent de bien décrypter les choses. Et là il y a un travail énorme à effectuer en insertion des jeunes et des adultes, pour leur permettre de décoder les éléments sous-jacents à ces réseaux.

### Dans certaines sociétés, surtout anglo-saxonnes, les RSN ont en quelque sorte pris l'avantage sur le monde de la formation. Est-ce inéluctable ?

Notre société est très marquée par son histoire, elle aura plus de difficultés qu'ailleurs à remettre en cause ses modèles de formation. Cette résistance est fondée sur un imaginaire dont nous héritons, qui nous empêche d'entrer dans des modèles très individualistes, la marque de ces nouveaux réseaux. Mais je pense que nous trouverons des modes de coexistence. Il ne faut pas oublier que ça ne fait que deux ou trois ans que les gens s'y mettent. Les réseaux sociaux numériques fonctionnent sur le mode de la représentation fantasmatique, mais pas encore sur celui de la pratique sociale réelle.

# La parole aux utilisateurs

L'ARFTLV a mené début 2012 une enquête(1) auprès de ses utilisateurs au sujet des différents outils qu'elle leur propose. 350 professionnels ont répondu, dont deux tiers d'organismes de formation et un tiers de structures dites du réseau AIO (Accueil, Information, Orientation). L'objectif était d'évaluer le niveau de connaissances qu'ont ces professionnels des différents supports mis à leur disposition, leurs usages dans le cadre de leurs missions à destination du grand public, ainsi que les améliorations qui pourraient y être apportées.

L'enquête « évaluation des outils » menée en début d'année était en premier lieu l'occasion de mesurer l'importance des outils numériques dans les pratiques des professionnels. Sans qu'il s'agisse d'une réelle surprise, le premier enseignement est que tous déclarent disposer d'un accès facile à Internet. Plus encore, 89% d'entre eux utilisent les outils numériques en ligne lorsqu'ils sont en situation d'accueil du public, d'entretien ou de formation.

Si Internet est devenu l'outil principal des pratiques de ces professionnels, il n'a pour autant pas supplanté des formes plus traditionnelles de contact et de recherche d'informations. Pour exemple, lorsqu'ils recherchent une information sur les aides et financement, ils préfèrent recourir à des personnes ressources identifiées en interne ou en externe (49%), avant d'utiliser des sites spécialisés (45%). Le contact direct avec une structure compétente fait également partie de leurs habitudes (41%).

## Internet, mais pas seulement

L'outil Internet s'impose surtout en matière de recherches de formation (60% par moteur de recherche, 59% par le biais d'un site spécialisé) ou de données sur l'emploi et les métiers (respectivement 61 et 58%). Il apparaît donc que les outils numériques sont assez nettement préférés pour la recherche de formation et de données sur l'emploi et les métiers, et que le contact humain est privilégié, mais de peu, pour les questions d'aides et de financement, ainsi que d'identification de personnes ressources. A noter que l'utilisation

Parmi l'éventail de services grand public proposés par l'ARFTLV, c'est le site Horizon qui est à la fois le plus connu (77%) et le plus utilisé (43%). Vient

ensuite le passeport orientation formation régional connu à 71% et utilisé à 32%. La ligne téléphonique Horizon atteint des scores similaires avec 69% de notoriété et 28% d'utilisateurs. Les Chroniques Horizon ferment la marche avec respectivement 59% et 16%.

Du point de vue de la réponse aux besoins, les professionnels des structures d'information estiment que le site Horizon est le plus adapté (83%), ainsi que le service d'affichettes bihebdomadaires (63%) et le passeport (61%). A noter qu'ils font la promotion de ces outils auprès de leurs publics (68%) et de leurs collègues (58%). Par ailleurs, ils pensent que les horaires de la ligne téléphonique Horizon sont adaptés aux besoins du public (82%), outil qu'ils utilisent eux-mêmes assez peu.

En ce qui concerne plus précisément le site [www.horizon-info.org](http://www.horizon-info.org), la majorité de ses utilisateurs (54%) disent trouver facilement les informations qu'ils recherchent et qu'elles leur paraissent suffisamment détaillées (59%). Les principales pistes d'améliorations évoquées concernent le moteur de recherche, jugé parfois difficile à utiliser pour cause de mots clés trop précis, un manque de liens directs vers des informations comme les concours ou la situation de l'emploi. Ainsi que le besoin exprimé de pouvoir effectuer des recherches géographiques plus fines que le département ou la région, voire d'interroger des départements limitrophes en dehors du Poitou-Charentes.

La Ligne HORIZON – Information Formation Poitou-Charentes est un service proposé par l'Agence Régionale de la Formation Tout au Long de la Vie.

Nos conseillers vous répondent au 05 46 00 32 33 du lundi au jeudi de 9h à 12h et de 14h à 17h et le vendredi de 14h00 à 16h00.

## A chacun ses outils

Plus généralement, les informations jugées les plus pertinentes pour assurer une bonne information des publics concernent avant tout les formations accessibles en Poitou-Charentes (74%) et les conditions d'accès à l'emploi (72%). Puis viennent les données sur le marché du travail local (63%) et ses tendances (55%).

Dans l'ensemble, les résultats de cette enquête laissent entrevoir une grande diversité de pratiques, et pas seulement entre professionnels de l'information et organismes de formation, dont les attentes sont par nature assez différentes. Ainsi les organismes de formation connaissent moins les outils grand public que les informateurs. Cependant, lorsqu'ils les connaissent, ils les utilisent assez fréquemment (particulièrement la revue ARF info et les fiches techniques et juridiques). C'est un ensemble d'outils que les techniciens mobilisent pour informer et conseiller leurs publics, en fonction de leur structure d'appartenance, des demandes qui leur sont adressées, et des habitudes de chaque opérateur. C'est notamment vrai pour les services Internet que chacun utilise d'une manière qui lui est propre.

L'ensemble de ces indications confirme l'importance de poursuivre l'effort de promotion des services de l'ARFTLV auprès de tous les relais d'information dont les missions évoluent, sachant notamment que les dispositifs changent, ainsi que les professionnels, le « turnover » dans les structures étant assez important (la moitié des informateurs ont une ancienneté de 5 ans ou moins).

Enquête menée en février 2012 par le cabinet rochelais NXA nouveaux armateurs

# L'emploi des yourtes du marais

*L'équipe de La Frênaie, constituée d'animateurs socioculturels, d'éducateurs et professionnels du bois, offre la possibilité à tout public de découvrir les ressources du marais poitevin : accueil de classes vertes, hébergement dans un camping constitué de yourtes, accompagnement à la construction de cet habitat écologique. Pour développer ces activités tournées vers la nature et l'authenticité, la Région apporte à cette association un soutien dans le cadre du dispositif « Emplois Tremplins Environnement ».*

De leurs valeurs et modes de vies communs, résider dans une yourte au plus près de la nature, ils ont créé leur activité. Au départ, ils étaient cinq jeunes créateurs issus du milieu associatif ou culturel, à se lancer dans un projet tourné autour de la construction de yourtes et la découverte du marais poitevin. Sept ans plus tard, non seulement ils sont toujours là, mais en plus, leur équipe comme leurs activités se sont élargies.



*L'accompagnement de l'autoconstructeur de yourtes est l'une des activités proposées par l'association La Frênaie*

Ils font aujourd'hui partie des associations soutenues par la Région Poitou-Charentes dans le cadre du dispositif « emploi tremplin environnement » (*lire encadré*). Ils ne regrettent pas avoir su assez tôt se projeter dans l'avenir pour inscrire leur activité dans le cadre de l'intérêt collectif et ainsi faire reconnaître leurs savoir-faire. Pour eux, le dispositif Emplois Tremplins Environnement est synonyme de pérennisation de leurs emplois. Du moins, ils savent que sous réserve de leur engagement par convention avec la Région en matière d'excellence environnementale, quatre salaires seront pris en charge à hauteur de 20% à 30% selon le niveau de responsabilité, et cela de 2011 à 2015. Ce qui leur donne de l'oxygène et se traduit aussi par le renfort imminent d'une tierce personne sur un projet de développement local complémentaire.

## Des animations grandeur nature

Car en plus de la gestion du camping municipal de la Grève-sur-le-Mignon, lieu entièrement constitué de yourtes dites « familiales » ou « dortoirs » selon les modalités d'accueil désirées, la

prise en charge de groupes scolaires venus découvrir la faune et la flore du marais, l'accompagnement « d'autoconstructeurs », (voir photo, atelier commune d'Arçais) c'est-à-dire de particuliers venus participer à la réalisation de leur propre yourte, se profile dans les prochains mois une autre activité sur le territoire.

Sollicitée par le parc du Marais Poitevin, l'équipe de la Frênaie sera aussi amenée à apporter sa contribution à la mise en valeur de l'ancienne briqueterie de la Grève-sur-le-Mignon. Un animateur se verra en effet confier l'espace muséographique dans lequel le public accueilli sera initié en atelier à des techniques authentiques de moulage et de cuisson. Un projet qui nécessitera aussi pour l'ensemble de l'équipe d'acquérir de nouvelles compétences techniques.

Ici, devenir autonome, être acteur de son apprentissage, s'adapter à son environnement s'applique aussi bien aux salariés qu'aux personnes venues ponctuellement découvrir en plus d'un territoire, peut-être un mode de vie.

## ETE : Emplois Tremplins Environnement

A la croisée des priorités régionales que sont l'emploi et l'excellence environnementale, la Région Poitou-Charentes a mis en place, dès 2005, le dispositif « Emplois Tremplins Environnement ». Les aides attribuées aux employeurs (association environnementales et d'éducation à l'environnement, structure d'insertion par l'activité économique, groupement de collectivités territoriales) facilitent depuis des années la création ou la pérennisation d'emplois dans le cadre d'un projet pluriannuel structurant.

Depuis janvier 2012, la Région poursuit son engagement pour l'emploi et le développement économique, écologique, social et solidaire du PC, à travers notamment la troisième génération des ETE, génération centrée sur la croissance verte et les activités émergentes comme l'entretien des parcs solaires, la mobilité douce, le ré-emploi et la vente de matériaux et d'équipements...

En savoir plus : [www.poitou-charentes.fr/](http://www.poitou-charentes.fr/) et sur [www.arftlv.org/](http://www.arftlv.org/) : fiche technique A 2.2

# Accompagnement formation des dirigeants d'entreprises

Le programme « TPE – PME » 2012 d'OPCALIM, OPCA des Industries Alimentaires, de la Coopération Agricole et de l'Alimentation de détail, propose des actions de formation « clé en main ». Il cible les chefs d'entreprise et les responsables intermédiaires pour les aider dans l'exercice de leur fonction d'encadrement et générer ensuite la formation de leurs équipes. Il participe surtout à créer des échanges entre professionnels d'une même filière.

En réponse à une volonté nationale d'accompagner davantage les PME de l'agroalimentaire dans leur développement, OPCALIM met à la disposition de ses adhérents un programme de formations destiné tout particulièrement aux entreprises de moins de 150 salariés, et dispensé par les organismes de formation labellisés, répondant à un appel d'offres.

Par exemple, la formation « bien réussir son management » suscite un vif intérêt car elle apporte aux managers et responsables d'équipe issus du rang des réponses pour s'affirmer dans leur rôle d'encadrement. Un autre module est consacré aux « techniques de délégation ».

Il a pour objectif d'optimiser le temps de travail des responsables de TPE et de développer les compétences de leurs collaborateurs. Un module permet aux entreprises de les accompagner dans leur projet de commercialisation à l'export.

## Des diagnostics pour aider à la conception du plan de formation

L'objectif est avant tout de donner aux entreprises de la méthode pour qu'elles puissent anticiper leur plan de formation. En effet, les dirigeants peuvent bénéficier en interne d'un mini-diagnostic.

La venue d'un consultant leur offre la possibilité de faire une photographie de leur situation, d'identifier les compétences au regard du projet de l'entreprise, et surtout de mettre en place un plan d'actions pour développer les compétences des salariés. « Ce travail d'analyse donne lieu à une restitution à laquelle un conseiller formation d'Op-calim est systématiquement convié. C'est un moyen complémentaire pour nous de recueillir les besoins de formation et de répondre aux mieux aux attentes des entreprises » commente Christine Bergeon, conseillère formation du pôle « Industries Alimentaires » à OPCALIM Poitou-Charentes.

## Des coûts pédagogiques totalement pris en charge

Le contenu du programme TPE évolue d'une année sur l'autre afin de s'adapter aux besoins des professionnels. Parmi les modules les plus récents, figure celui consacré à la santé au travail. Si les TPE ne disposent pas toujours en interne d'une personne spécialement missionnée pour cette fonction, il est important qu'elles désignent un salarié référent de manière à intégrer la prévention des risques dans leur organisation.

« Le programme TPE-PME a été pensé pour attirer des entreprises qui participent rarement à des sessions et apporter des réponses complémentaires aux publics habitués à suivre des formations » poursuit Christine Bergeon ». Grâce à la contribution de fonds publics dans le cadre de la Charte nationale de l'Agroalimentaire<sup>1</sup>, le coût pédagogique des actions est totalement pris en charge par des fonds spécifiques, ce qui a pour effet de ne pas impacter le budget formation des entreprises, donc d'élargir les possibilités de partir en formation. De plus, pour l'employeur, la procédure administrative est allégée au maximum. Autres critères pris en compte pour que les participants se rendent plus facilement disponibles, la durée de la session n'excède pas deux jours consécutifs, l'offre de formation proposée dans les régions étant modulaire. Ces regroupements génèrent aussi des échanges entre professionnels de filières différentes d'un même territoire qui travaillent néanmoins dans la même « grande famille. »

1) Charte nationale de coopération pour le soutien et l'accompagnement des entreprises de production et de transformation du secteur de l'agroalimentaire et de leurs salariés (2012/2014).



Parmi les participants au programme TPE/PME, la vinaigrerie Fuchs située à La Tremblade.

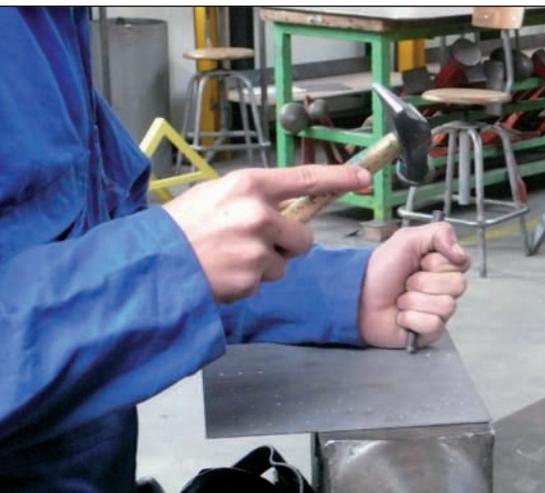
## Un programme dédié aux TPE PME de l'agroalimentaire

Son contenu est conçu pour apporter aux professionnels de ces différentes branches des outils, de la méthode et des réponses « clés en main » répondant à un besoin identifié ou non.

Les modules de formation abordent notamment les thèmes de la gestion des ressources humaines, de l'amélioration des conditions de travail et de l'opportunité de commercialiser à l'export.

# La formation par le voyage

Issus du compagnonnage traditionnel séculaire, Les Compagnons du Devoir et du Tour de France (AOCDTF) forment 10 000 jeunes par an. Leur spécificité est de proposer à 4 000 d'entre eux, qui ont déjà suivi une formation de base dans un métier et acquis des diplômes du CAP au BTS, d'accumuler de l'expérience en France et à l'étranger en changeant régulièrement d'entreprise. Ils proposent désormais également des cursus de formation supérieure et souhaitent être reconnus comme « la grande école des hommes de métiers en compagnonnage ».



Les « itinérants » sont en quelque sorte la figure emblématique du compagnonnage. Des jeunes qui voyagent d'une région à l'autre pour se perfectionner, au cours d'étapes de 7 mois à un an. Ils sont embauchés en contrat de professionnalisation dans des entreprises locales, et suivent une formation en alternance assez intense qui inclut des semaines de regroupement en centre, des cours le soir et les samedis. « Notre particularité c'est que chaque itinérant possède déjà un savoir-faire et un diplôme dans l'un des 27 métiers que nous proposons » précise Joël Terrien, délégué régional. « *Ce ne sont plus des apprentis, ils sont en perfectionnement et vont au-delà de ce qu'ils ont appris en formation initiale.* »

Au sein de leurs Centres de Formation d'Apprentis, les compagnons accueillent des jeunes issus de classes de troisième. L'accent est mis sur la forte présence au sein de l'entreprise lors de périodes de 5 à 6 semaines d'affilée pour deux semaines de formation au CFA. « Nous voulons qu'un apprenti puisse au maximum participer à la réalisation d'un ouvrage du début à la fin ». Par ailleurs chaque apprenti formé chez les compagnons bénéficiera d'une expérience de 3 semaines à l'étranger dans un pays d'Europe.

Une nouvelle offre de formation des compagnons dite « prépas métiers », ouvertes aux titulaires d'un baccalauréat général ou professionnel. Ces jeunes sont formés pendant un an sur le même principe d'alternance, en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation. Ils sont accueillis au sein d'une maison de compagnons dans une région proche de leur domicile et entament ainsi une première étape de leur Tour de France. « *Cette voie s'impose presque, puisque les effectifs en sortie de 3e diminuent, et que beaucoup de jeunes bacheliers recherchent une orientation et des perspectives de carrière.* »

Parmi les autres activités des compagnons, la formation continue leur permet de proposer à un public adulte sédentaire des formations très diverses : pour la pratique des métiers, l'encadrement, la sécurité, l'éco-construction ou la gestion, le tout dans le cadre de stages courts ou en alternance avec l'entreprise.

## Formation supérieure au programme

« La Grande Ecole des Hommes de Métiers en Compagnonnage » constitue une reconnaissance de cet éventail de possibilités, en ouvrant des perspectives de formations supérieures diplômantes afin de permettre à chacun de ceux qui ont choisi les compagnons pour se former, d'obtenir selon ses souhaits : un BP, un Bac Pro, un BTS, un DEUST ainsi qu'une licence professionnelle visés par le Conservatoire National des Arts et Métiers (CNAM). Dans le passé Les jeunes du Tour de France, après un parcours long de plusieurs années pouvaient acquérir un fort bagage de compétences, d'expériences et de connaissances mais ne validaient pas l'acquisition de diplômes équivalents. « *Ce n'était pas très grave il y a 15 ou 20 ans* » commente Joël

Terrien, « *mais aujourd'hui il n'est pas suffisant d'annoncer ses compétences, surtout si l'on aspire à prendre des responsabilités dans une entreprise. Il faut permettre aux jeunes de justifier d'un diplôme supérieur, sinon ils seront pénalisés par rapport à d'autres.* »

Ce projet soutenu par le FSE n'est pas un nouvel établissement. C'est d'abord un cursus qui mène du CAP à la licence professionnelle. Cette offre sera présente dans toutes les structures de l'association (La Rochelle, Poitiers, Angoulême) selon des spécificités. Elle est conçue pour les jeunes du Tour de France, mais sera accessible à d'autres personnes qui souhaiteraient suivre un parcours de formation complet dans des conditions atypiques. Le nombre de licences proposées sera initialement limité (bâtiment, métiers de bouche, production industrielle), elle s'étendra progressivement à tous les métiers.

Au travers de cette évolution, un jeune pourra commencer par la préparation d'un CAP ou intégrer le cursus à partir d'un autre diplôme professionnel acquis (BP, Bac Pro, BTS...), avec une remise à niveau pratique si nécessaire, il sera salarié donc autonome financièrement et se formera jusqu'à la licence. Ceci en vivant une expérience spécifique aux compagnons, celle du voyage et d'un séjour d'un an à l'étranger, dans le pays qu'il a choisi car chacun détermine lui-même son projet. Il sera accompagné, mais aussi toujours encouragé à se prendre en mains. « *Nous ne sommes pas seulement un organisme de formation. Nous formons certes des professionnels compétents dans leur métier, mais aussi et surtout nous aidons des femmes et des hommes à s'épanouir dans leur vie future par le partage des valeurs humaines universelles. C'est le message que nous essayons de transmettre dans toutes nos démarches.* »

# Licence pro en vue

Le département Physique de l'Université de la Rochelle et la Maison Familiale et Rurale de Brioux (79) travaillent en partenariat sur la mise en place d'une licence. Avec l'apport de professionnels de l'optique très impliqués puisqu'il s'agira d'une formation en alternance, ils se partagent les heures d'enseignement au regard des intervenants et équipements pédagogiques présents sur leurs deux sites. Leur ambition : mixer leurs publics et proposer un parcours qui mène à des postes de manager.



A la MFR de Brioux, le laboratoire "taille de verre" accueillera aussi des étudiants en licence.

A Brioux sur Boutonne, commune rurale des Deux-Sèvres, lorsque figurera sur la façade de la Maison Familiale et Rurale l'enseigne de l'Université de la Rochelle, ce sera une grande satisfaction, voire une certaine fierté pour son directeur François Camou<sup>(1)</sup>. Cela signifiera que la licence pro « Métier de la Vision de l'optique et de la lunetterie » attendue par les professionnels et tout spécifiquement par les apprentis de la MFR actuellement en Bac pro « optique lunetterie » ou BTS « opticien lunetier », accueillera alternativement à la Rochelle et à Brioux ses premiers étudiants.

## D'un côté l'université...

Cela illustrera que le montage d'une action de formation partenariale de niveau supérieur est possible entre acteurs de la formation de statut, de capacité d'accueil, d'emplacement géographique, et d'envergure diffé-

rents. « Avec ce projet, il n'y a pas de « petite » ou de « grande » institution » résume Axel Bringer, chargé de mission développement de l'apprentissage à l'Université de la Rochelle. « Seule la volonté d'associer des compétences et des moyens sur une activité professionnelle spécialisée au service de l'insertion sociale et professionnelle des jeunes compte. »

## ... de l'autre la MFR

Du côté de la MFR, où les formateurs enseignent depuis 2005 des cours qui préparent aux métiers de l'optique et disposent d'une salle d'analyse de la vision et d'un laboratoire, seront donnés les cours de contactologie, optique physiologique... Les matières d'enseignement général et contenus dédiés au développement de compétences « plus théoriques » auront lieu à l'Université. Quant aux professionnels de l'optique, ils seront très présents

tout au long de l'année, puisque leurs différentes prestations représenteront plus d'un tiers du programme.

« Dans les prochaines années, les professionnels de l'optique seront amenés à travailler dans des structures de taille plus importante. En plus d'une connaissance approfondie des différentes facettes du métier, cette année de licence les prépare à devenir de futurs responsables de magasin en capacité de gérer une équipe, négocier... » commente François Camou. La combinaison de phases d'apprentissage en cours et de mises en pratique en entreprise donnera ainsi les moyens aux jeunes d'acquérir les compétences et savoir-faire requis pour devenir à leur tour des managers.

## Le double choix de l'alternance

« Ce travail partenarial autour de la pédagogie de l'alternance représente une belle aventure. La Région fait confiance à l'innovation et nous soutient dans ce projet. Offrir sur notre territoire à nos élèves de MFR désireux d'accéder à une formation de niveau II est une chance. Un moyen de leur ouvrir les portes de l'Université et de sécuriser ainsi davantage leur parcours. Mais le public visé ne se restreint pas aux élèves de BTS déjà engagés dans cette voie. Des passerelles sont aussi prévues pour permettre aux étudiants en sciences de rejoindre la formation. Cela devrait aussi attirer des jeunes en dehors du Poitou-Charentes. Mixer les publics, faire découvrir pour les uns le milieu rural, pour les autres la ville de la Rochelle, fait aussi partie de la richesse de cette future licence professionnelle qui sera portée par l'Université<sup>(2)</sup>. »

(1) Depuis septembre 2012, Anne Piriou succède à François Camou.

(2) Philippe Pelu, département physique de La Rochelle.



## L'insertion dans la vie active des jeunes femmes en Poitou-Charentes

L'enquête génération 2007 du CEREQ fournit des éléments permettant d'étudier les parcours d'insertion professionnelle des jeunes au cours des premières années qui suivent leur sortie du système éducatif. Elle recense mois par mois la situation d'activité de chaque jeune, qu'il soit en emploi, au chômage, en reprise d'études ou en formation et en inactivité. Ainsi il est possible de retracer le parcours d'insertion de l'ensemble des jeunes sortis de formation initiale. Des modèles statistiques sont ainsi établis autour de huit trajectoires types.

En Poitou-Charentes, cette enquête a été réalisée auprès de 9120 jeunes femmes. On constate qu'elles sortent le plus souvent diplômées du système éducatif, puisque à la fin de leurs études, **19 %** d'entre elles sont titulaires d'un Bac+2, **13 %** d'un diplôme de deuxième cycle et **10 %** d'un troisième cycle ou d'une école. Le diplôme apparaît ainsi comme un facteur d'insertion sur le marché du travail. D'autre part, on constate que les femmes diplômées de filière professionnelle s'offrent un atout supplémentaire comparativement aux filières plus généralistes. Certains secteurs d'activité semblent également privilégier, ou apparaissent comme des « tremplins » à l'insertion des jeunes femmes,

comme le commerce, la santé et l'action sociale, et les services aux entreprises finalement à l'image des formations qu'elles ont suivies durant leur cursus scolaire. Viennent ensuite l'administration, l'éducation et les industries agroalimentaires.

L'ensemble des parcours identifiés chez les jeunes femmes peuvent se décliner en trois profils. La première typologie concerne les trajectoires marquées par l'accès à l'emploi (rapidement ou de façon différée). Cela représente **63 %** des jeunes femmes de Poitou-Charentes.

Le deuxième profil se concentre sur les trajectoires marquées par des séquences de formation ou la reprise

### le chiffre Retenir

En Poitou-Charentes, **16,1 %** des salariés travaillent dans l'économie sociale, pour une moyenne nationale de 12,4%.

d'études, soit **14 %** des jeunes femmes. Le dernier profil regroupe les trajectoires marquées par l'éloignement de l'emploi (décrochage de l'emploi, chômage persistant ou récurrent, inactivité durable), **23 %** des jeunes femmes sont recensées dans cette typologie qui se décline elle-même en trois sous-typologies (inactivité durable **4 %** des jeunes femmes, **9 %** en chômage persistant ou récurrent et **10 %** en décrochage dans l'emploi).

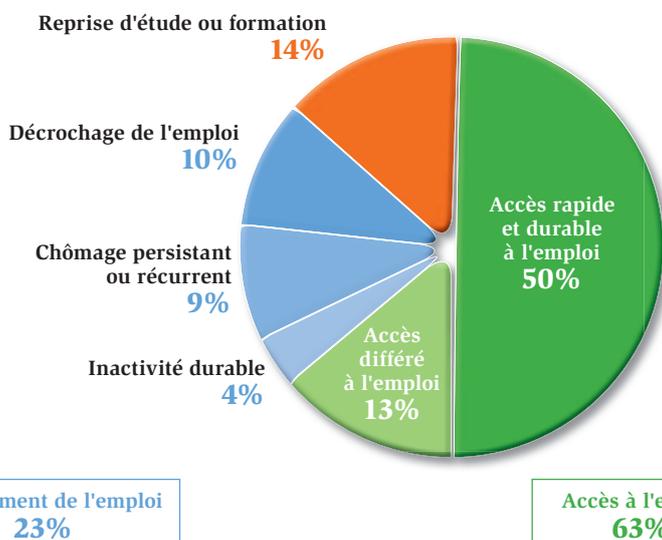
On constate dans la dernière catégorie « éloignement de l'emploi » que **51 %** des femmes sont non diplômées et à l'inverse **5 %** disposent d'un diplôme de niveau I (troisième cycle ou école).

**41 %** ont connu une seule séquence d'emploi depuis leur sortie de formation et **8 %** ont connu deux séquences d'emploi depuis leur sortie de formation.

Si on souhaite connaître le nombre de mois en emploi, **52 %** ont passé « 0 mois en emploi », **27 %** un mois et à l'inverse **3 %** ont passé 15 mois en emploi.

L'enquête permet de montrer une diversité des situations au sein des jeunes où se côtoient des diplômées qui connaissent plutôt des bonnes conditions d'accès à l'emploi et d'autres moins bien dotées qui cumulent des handicaps et des difficultés d'insertion. L'insertion professionnelle est devenue un sujet essentiel des politiques publiques au niveau national comme au niveau régional, cette enquête permet ainsi de mettre en évidence l'indispensable adéquation des formations à l'emploi.

TRAJECTOIRE D'ENTRÉE DES FEMMES DANS LA VIE ACTIVE





## Désindustrialisation ou transformation de l'organisation du travail ?

Les discours alarmistes sur la désindustrialisation des territoires français se généralisent. En Poitou-Charentes, l'industrie a perdu 7% de ses effectifs sur la période 1995/2008, soit 6 500 emplois. Cependant, on constate sur la même période un doublement des emplois intérimaires, soit 3 000. Ainsi, la baisse des emplois industriels s'expliquerait pour près de la moitié par un transfert vers l'intérim.

Il ne s'agit donc pas d'une désindustrialisation massive des territoires, mais d'une transformation des systèmes économiques et de l'organisation du travail qui se traduit notamment par une plus grande fragilité de l'emploi. En période de crise, les emplois intérimaires apparaissent clairement comme les premières « variables d'ajustement » au recul de l'activité. Les politiques d'accompagnement de l'emploi et de sécurisation des parcours professionnels se doivent donc d'être particulièrement réactives et vigilantes face à ces évolutions.



### ► L'aéronautique, un secteur dynamique qui recrute

*Premier secteur exportateur, la construction aéronautique et spatiale est une activité d'excellence en France. Dans un contexte difficile pour l'industrie française, ce secteur fait figure d'îlot de prospérité, enregistrant une progression de l'activité dès la fin 2010. La tenue récente d'Aérotop, le salon des métiers de l'Aéronautique et de l'Espace en Poitou-Charentes, est l'occasion de revenir sur la présence et le dynamisme de ces activités en région.*

Proximité des pôles d'excellence d'Ile de France et d'Aquitaine-Midi-Pyrénées, Poitou-Charentes se place au 8<sup>e</sup> rang des régions françaises en termes d'emplois dans le secteur. Sans compter l'ensemble de la filière et les emplois indirects des sous-traitants et fournisseurs dont l'activité s'étend au-delà du secteur, les constructeurs et les entreprises de la maintenance aéronautique et spatiale emploient en région près de 2 330 salariés en 2010.

L'activité se caractérise par une forte concentration de l'emploi. Ainsi, trois quart des salariés travaillent dans un établissement de plus de 200 salariés. Le territoire de Saintonge-Maritime accueille à lui seul près de la moitié des effectifs. L'activité aéronautique en Poitou-Charentes s'appuie sur des entreprises de grande taille et de renommée internationale à l'instar de la SNECMA, d'EADS SOGERMA, d'AERAZUR ou encore de DASSAULT AVIATION.

Elle tire aussi sa force d'un tissu important de PMI partenaires, dont les savoir-faire sont notamment le fruit d'une culture industrielle liée à la présence historique de l'industrie de la défense en Poitou-Charentes.

Fort de ses atouts, le secteur est dynamique et créateur d'emplois. En 5 ans, il enregistre en région une progression de l'emploi de 23%, plus rapide qu'au niveau national (16%). Le

secteur n'a certes pas été épargné par la crise, mais le recul de l'emploi y a été relativement faible (-2,3% de l'emploi en deux ans) et nettement inférieur à ce qu'ont connu les autres industries picto-charentaises (-7%).

Pour l'avenir, les perspectives d'emploi sont orientées à la hausse, l'activité étant notamment tirée par la demande du marché asiatique et par l'accroissement des carnets de commande des principaux donneurs d'ordre. Le secteur continuera donc à embaucher.

Cette tendance est par ailleurs soulignée dans les travaux prospectifs menés au niveau national par la DARES<sup>1</sup> qui prévoient un volume important de postes à pourvoir dans les principales professions du secteur à l'horizon 2020. Mais les difficultés que rencontrent les entreprises pour recruter semblent se faire de plus en plus sentir, notamment pour ce qui concerne les emplois qualifiés.

Ce dernier constat souligne la nécessité de mieux informer et communiquer sur les différents métiers du secteur. Tel est l'un des objectifs que se sont fixés les organisateurs et les partenaires du salon Aérotop qui a attiré 10 000 visiteurs.

1. « Les métiers en 2020 », DARES Analyse n°12, mars 2012.

## Études & RAPPORTS

### ■ AGIR ENSEMBLE CONTRE L'ILLETTRISME SUR TOUS LES TERRITOIRES

Une analyse précise de l'état de l'illettrisme en région et les politiques menées pour lutter contre le phénomène. ANLCI. 2012.

### ■ CONJONCTURE RÉGIONALE EN POITOU-CHARENTES

Après plusieurs mois de recul, les chiffres de la Banque de France indiquent une légère amélioration de la situation économique en Poitou-Charentes. Banque de France. Septembre 2012.

### ■ NOTE DE CONJONCTURE DE L'ARTISANAT

Résultats pour le 1<sup>er</sup> semestre 2012 de l'enquête menée par la Chambre Régionale de Métiers et de l'Artisanat afin de suivre l'évolution d'indicateurs clés : niveau d'activité, trésorerie, investissement et emploi. CRMA. Note de conjoncture de l'artisanat en Poitou-Charentes, n° 1, juin 2012, 4 p.

### ■ L'EMPLOI DES JEUNES

Dans un avis, le Cese préconise 18 mesures pour favoriser l'emploi des jeunes. CESE. Jean-Baptiste Prévost. L'emploi des jeunes. Septembre 2012, 154 p.

### ■ EMPLOI ET CHÔMAGE DES 55-64 ANS EN 2011

En 2011, 44,4 % des personnes âgées de 55 à 64 ans sont actives en France. Ce taux d'emploi est désormais supérieur à la moyenne européenne entre 55 et 59 ans. Dares. « Emploi et chômage des 55-64 ans en 2011 ». Dares Analyses. Juillet 2012, n° 049, 15 p.

### ■ ETUDE SUR LES JEUNES DÉCROCHEURS

Une enquête met l'accent sur l'absence de motivation et l'isolement des décrocheurs qui apparaissent comme des facteurs fondamentaux dans le processus de décrochage. Elle analyse leur regard sur leur parcours et sur l'école. AFEV. Etude exploratoire sur les jeunes décrocheurs. Septembre 2012, 9 p.

Retrouvez ces publications sur [www.arftlv.org](http://www.arftlv.org)



# Atout Compétences

Recevez chaque vendredi par courriel  
la **lettre électronique d'information**  
hebdomadaire de l'ARFTLV sur l'actualité  
de l'emploi, la formation et l'insertion  
en Poitou-Charentes, les marchés publics  
et les appels à projets.



Pour la recevoir gratuitement, rendez-vous sur le site de  
l'Agence Régionale de la Formation  
Tout au Long de la Vie

**www.arftlv.org**  
Rubrique « Nos publications »  
ou « Atout compétences »

