



# Bilan sur l'expérimentation **VAE** en direction des publics peu qualifiés et peu autonomes

## **CRIS VAE Midi-Pyrénées**

### **I - POSITIONNEMENT DU PROJET**

#### **Le contexte**

En instituant un droit individuel pour tous à la validation des acquis de l'expérience, la **loi de modernisation sociale** du 17 janvier 2002 marque un tournant dans l'histoire de la validation des acquis en France. Elle apparaît comme un **texte de progrès permettant à chaque porteur d'expériences sociales ou professionnelles d'obtenir tout ou partie d'une certification**. Dès lors, les personnes les moins qualifiées ou les moins formées, ayant développé des compétences dans leur parcours professionnel ou extra professionnel, peuvent viser un diplôme ou un titre à finalité professionnelle par voie de validation des acquis.

En Midi Pyrénées, la VAE est l'un des chantiers prioritaires de l'Etat et de la Région. L'objectif affiché, dans le Plan Régional de Développement des Formations, vise à multiplier par cinq, en cinq ans, le nombre de validations "en développant un véritable service public de la VAE".

Pour argumenter l'option de l'expérimentation en direction des publics peu qualifiés et/ou peu autonomes, quelques chiffres régionaux suffisent :

- 9 % des actifs se dirigeant vers les points relais conseil en demande d'information et de conseil sur la VAE possèdent un diplôme de fin d'étude, un BEPC ou encore un certificat d'études primaires.
- 33 % ont un niveau égal au niveau V (CAP-BEP).

Si l'on compare ces taux aux statistiques nationales, on ne constate que de légères disparités ne dépassant pas les 1 à 2 %.

Ces statistiques régionales viennent appuyer les orientations inscrites dans le cadre du chantier 4 du PRDF (Plan régional de développement des formations) qui stipulent notamment que la Région doit mobiliser les compétences "pour donner aux individus les moyens d'adapter leurs qualifications, quels que soit leur âge, leur lieu de résidence, leur sexe ou leur formation", avec une "priorité pour ceux qui ont interrompu leur cursus sans l'obtention d'un diplôme professionnel ou d'un titre homologué, les chômeurs les plus éloignés de l'emploi".

Dans cette perspective, la **Région Midi-Pyrénées et la DRTEFP Midi-Pyrénées (Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle)** ont confié au CarifOref le développement d'une expérimentation préalable à la mise en place d'un dispositif spécifique d'information conseil visant à faciliter l'accès à la VAE des publics peu qualifiés et/ou peu autonomes.

## Le montage du dispositif

Pour outiller l'expérimentation, le CarifOref Midi-Pyrénées a réalisé une pré-étude/diagnostic sur la problématique spécifique des publics de bas niveau de qualification. Ce travail d'investigation a porté à la fois sur un **diagnostic des freins, auxquels se heurtent les publics de bas niveau de qualification, dans l'accès à la validation mais également sur l'analyse de l'activité des conseillers-ères en VAE.**

Prenant appui sur les premiers éléments de diagnostic, l'expérimentation régionale a cherché à développer un **dispositif d'appui renforcé** apte à répondre aux besoins des publics peu qualifiés, et plus précisément des publics peu autonomes.<sup>1</sup>

### Objectifs :

Tester en grandeur réelle, sur des zones limitées, avec des professionnels, points relais conseils et valideurs, mobilisés et volontaires, une démarche spécifique en direction de ce public pour :

- apprécier l'opportunité de la VAE pour ce public,
- calibrer le dispositif d'appui conseil renforcé,
- mesurer les conditions de déploiement d'un tel dispositif.

### Cette démarche s'est traduite par :

#### ► Une information renforcée :

Mobilisation spécifique des structures relais (relais de proximité : associations d'insertion, travailleurs sociaux... ; structures AIO : ANPE, Missions locales...).

#### ► Un outillage spécifique :

Mobilisation des acteurs, développement et diffusion d'outils spécifiques, actions de sensibilisation.

La séance de professionnalisation sur la problématique des publics cibles proposée par la CRIS aux PRC s'engageant dans la démarche n'a pas été retenue.

#### ► Une articulation des acteurs plus soutenue entre :

- **les personnes relais** (issues des structures d'accueil, d'information et d'orientation locales),
- **le référent unique spécialisé** (conseiller référent d'un Point relais conseil)
- **l'accompagnateur unique** (accompagnateur du valideur/certificateur).

## La sélection des zones expérimentales

Prenant appui sur les Maisons Communes Emploi Formation (MCEF) de la Région Midi-Pyrénées, ouvertes ou en préparation, trois zones expérimentales ont été choisies :

- Dans le département de la Haute-Garonne, au cœur de Toulouse, la zone du Grand Projet de Ville (GPV) : MCEF en cours de construction.
- Dans le département du Tarn, la zone du Sud Tarn identifiée par la zone d'influence de la MCEF de Castres.
- Le département de l'Ariège couvert par la MCEF de Foix.

Ces zones regroupent des territoires à la fois urbains, semi-ruraux et ruraux.

## II - LES ACTEURS EN PRESENCE

La CRIS, chargée de suivre et coordonner l'expérimentation, s'est appuyée sur le réseau de Points relais conseils pour la mise en œuvre de cette démarche expérimentale.

Cette expérimentation portée par les conseillers PRC dénommés « **référents uniques spécialisés** » s'est déroulée en étroite collaboration avec les « **personnes relais** » identifiées dans les structures de première information puis les « **accompagnateurs** » au sein des services de validation. **Ce dispositif confère au référent unique spécialisé un véritable rôle de personne pivot.**

---

<sup>1</sup> Se reporter à l'Annexe 1 relative à la définition des publics peu qualifiés et/ou peu autonomes

## Les référents uniques spécialisés

Les référents uniques spécialisés, choisis pour leur sensibilité aux problématiques de ces publics, et identifiés parmi les conseillers opérants dans les Points relais conseil, ont délimité un dispositif de suivi personnalisé allant du premier contact à l'aboutissement de la démarche.

Après la phase de conseil, les référents uniques spécialisés ont guidé les candidats vers les services de validation concernés, tout en maintenant un suivi en étroite collaboration avec les accompagnateurs.

## Les personnes relais

Le manque d'autonomie du public ciblé empêche l'appropriation de l'information sur la VAE à partir des supports traditionnels, ce qui a imposé la mise en place d'outils et de moyens spécifiques.

Les personnes relais ont été identifiées principalement dans les structures d'Accueil d'Information et d'Orientation (AIO) ainsi que dans les structures d'insertion et de formation. Elles ont bénéficiées d'actions de sensibilisation et de professionnalisation réalisées par les référents uniques spécialisés des PRC.

## Les accompagnateurs

Suite à une réunion régionale entre - les différents certificateurs pressentis dans l'expérimentation, la CRIS et les PRC-, chaque certificateur s'est engagé à désigner ses accompagnateurs respectifs pour faciliter le parcours et surtout le suivi de la personne.

**En cas de validation partielle, le candidat pourra reprendre contact avec son référent unique spécialisé pour l'aider à bâtir son parcours vers la certification totale.**

Ce qui est à souligner dans cette expérimentation, c'est l'action globale dans laquelle chaque partenaire a apporté sa compétence.

## La CRIS

La Cellule régionale Inter Services assure la coordination et le suivi de la démarche expérimentale :

- poser les principes de la démarche,
- sensibiliser les PRC,
- sensibiliser les certificateurs régionaux,
- accompagner à minima pour laisser faire et observer.

## Elle a contribué à l'expérimentation en assurant trois missions :

➤ Une **mission d'information - communication** : production d'un document simplifié sur la démarche VAE et mise à disposition des outils existants (portail VAE + plaquette VAE).

Coproduction d'outils destinés à favoriser l'articulation entre ces trois niveaux d'acteurs :

- un **support de communication simplifié** sur la démarche VAE (tract) ;
- un **livret conseil**, document de référence du candidat retraçant son parcours professionnel, délivré par le référent unique spécialisé, complété avec le candidat et remis en fin d'entretien au candidat.
- une **fiche de liaison** entre le Point relais conseil et le certificateur facilitant l'accompagnement et le suivi du candidat.

➤ une **mission d'animation** du réseau afin de favoriser l'articulation entre les structures relais, les PRC et les certificateurs.

➤ une **mission de suivi et d'évaluation** du dispositif.

### III - LA CONDUITE DE L'EXPERIMENTATION

#### La durée de l'expérimentation

Elle a été calibrée en fonction des objectifs prioritaires du projet :

- Apprécier l'opportunité de la VAE pour le public cible, vérifier son niveau d'information (dans quelle mesure, sous quelles conditions).
- Calibrer le degré de mobilisation spécifique des acteurs au bénéfice de ce public et l'exigence d'articulation entre eux.
- Mesurer la faisabilité de l'extension d'un dispositif d'appui renforcé dans le calcul des coûts spécifiques...

C'est pourquoi, la démarche expérimentale s'est inscrite sur une courte période, mobilisant de manière intensive les acteurs volontaires ; elle s'est déroulée sur 4 mois et demi, **du 15 novembre 2004 au 30 mars 2005**.

Elle traduit la volonté d'aller rapidement vers les premières évaluations, pour avoir la capacité de reformuler le projet si nécessaire. **Pour être complète, cette première évaluation devra se prolonger d'une évaluation complémentaire, nourrie des résultats de validation des personnes et d'une appréciation des différents certificateurs sollicités.**

#### La sélection des personnes

Compte tenu de la brièveté de la période, il a été convenu de cibler **50 candidats-es**, dont 30 sur la zone du Grand Projet de Ville (GPV) avec quatre Points relais conseil en appui, et 10 candidats respectivement pour l'Ariège et Castres-Mazamet, zones disposant chacune d'un Point relais conseil.

#### Le déroulement de la démarche

**Le projet régional commun a servi de base et de fil rouge à l'ensemble des acteurs sur les trois zones géographiques expérimentales.** Chaque Point relais conseil a ensuite adapté le projet régional à la réalité de son contexte local, son environnement, ses partenaires...

Ce travail d'appropriation du projet régional a débouché sur la construction d'outils spécifiques co-produits par les PRC et la CRIS.

#### La démarche

**Le Point relais conseil est l'acteur pivot de l'expérimentation sur sa zone. Il doit organiser l'action et coordonner les différents acteurs associés.**

**La CRIS accompagne, voire arbitre la mise en œuvre de l'action sur chaque zone expérimentale.**

Ce travail d'accompagnement impose une posture particulière : garantir à la fois la cohérence régionale de l'action tout en respectant les particularismes locaux.

Ainsi, chaque PRC a développé cette expérimentation en fonction de sa réalité locale :

- Le PRC de l'Ariège a organisé une séance de travail avec l'ensemble des acteurs de l'AIO et des relais de proximité afin de les informer, les sensibiliser et les mobiliser sur l'expérimentation.
- Le PRC du Tarn a pris contact, dans un premier temps, avec les structures de l'AIO et les associations d'insertion à l'occasion de différentes rencontres et a identifié, dans un second temps, les structures afin de les mobiliser davantage sur l'expérimentation.
- Les PRC de la Haute-Garonne ont réuni, avec l'aide de l'ARFE de la Haute-Garonne (Antenne Régionale Formation Emploi de la Région Midi-Pyrénées, les structures de l'AIO et les relais de proximité de la zone du GPV.

## **IV - LES RESULTATS ISSUS DE L'EXPERIMENTATION**

### **Profils des candidats-es**

Sur un panel de 50 candidats prévus, 20 ont été reçus et sont susceptibles d'entrer dans la démarche.

15 femmes

5 hommes

### **Niveau de formation :**

- niveau VI : 8 femmes et 3 hommes
- niveau V : 5 femmes et 1 homme
- niveau IV : 2 femmes et 1 homme

### **Situation professionnelle :**

- CDI : 1 femme
- CDD : 2 femmes
- Demandeur-euses d'emploi : 12 femmes et 5 hommes

### **Difficultés repérées chez les candidats-es :**

- autonomie : 15 personnes
  - disponibilité : 3 personnes
  - linguistique : 6 personnes
  - écriture : 2 personnes
  - contraintes familiales : 2 personnes
  - appréhension due à l'échec scolaire : 10 personnes
  - problèmes psychologiques : 2 personnes
- Certains candidats cumulent souvent les difficultés.

### **Certifications visées :**

- CAP Couture : 1
- CAP Agent d'entrepôt et messagerie : 1
- BEP Carrières sanitaires et sociales : 1
- BEP Logistique et commercialisation : 1
- DEAVS : 1
- BEP Métiers du secrétariat : 1
- BP Coiffure : 1
- Bac pro Secrétariat : 1
- Bac pro Comptabilité : 1
- Bac pro Restauration : 1
- Bac pro Services : 1
- Bac pro Artisanat et métiers d'art option vêtements et accessoires de mode : 1
- Brevet d'Etat alpiniste : 1
- BEATEP : 1
- BEES Boxe : 1
- BTS Charpente : 1

### **Nombre de candidats-es déjà engagés-es dans la démarche : 10**

### **Volume final des candidats-es susceptibles d'entrer dans la démarche :**

- Sur l'Ariège : 10
- Sur le Tarn Sud : 8
- Sur la zone du GPV : 2

*Ces derniers chiffres doivent être nuancés. Ces volumes pourraient laisser croire à une simple absence de candidat sur le GPV. Il semble utile de rappeler l'importance des partenariats effectifs sur les territoires choisis. Ce point fera l'objet d'un développement dans le paragraphe des préconisations.*

## V - POINT D'ÉVALUATION

Cette évaluation se situe à l'interface de l'analyse et de l'action afin de garantir plusieurs lectures des résultats ou des impacts.

- ✓ Pour les commanditaires, ces éléments de synthèses doivent éclairer la décision publique dans un souci de pilotage régional.
- ✓ Pour les opérateurs de terrain, le processus d'évaluation est perçu comme une réelle opportunité d'interroger leurs actions et leurs pratiques.

### Points forts

Le retour des questionnaires d'évaluation adressés aux PRC participants à l'expérimentation démontre que :

- Les candidats repérés se trouvent en quête de reconnaissance professionnelle et personnelle. L'obtention d'une certification (attestant de leurs compétences) est considérée comme un atout dans la recherche d'emploi.
- Les outils spécifiques sont nécessaires mais doivent être utilisés en fonction du profil des personnes ; le livret conseil, par exemple, devra être rempli par le conseiller VAE lorsque la personne rencontre des difficultés linguistiques ou à l'écrit.
- Les référents VAE considèrent la démarche VAE comme légitime et réaliste pour cette catégorie de publics dans la mesure où l'expérience au travail et dans le travail permet la construction de savoirs et de compétences.
- Les structures d'information de premier niveau (AIO, centres de formation, entreprises...) jouent un rôle déterminant et indispensable.
- Le rayonnement de l'impact de cette démarche expérimentale tant sur les zones géographiques définies, que sur le public ou les réseaux d'acteurs. Elle a permis de mieux identifier l'activité des PRC et des personnes référentes et de tisser des partenariats avec les acteurs de l'emploi-formation.

Incidences de la démarche :

- meilleure connaissance de la VAE par les acteurs de l'emploi / formation,
- meilleure orientation des candidats à la VAE,
- identification renforcée des Points relais conseil,
- engagement du candidat dans une action au-delà de la VAE.

### Points faibles

- Difficultés des candidats à se projeter sur du long terme, donc à s'investir dans une démarche sur la durée.
- Mobilisation parfois difficile des acteurs sur ce dispositif (structures d'accueil, Points relais conseil, valideurs, entreprises d'insertion, associations intermédiaires, organismes de formation...).
- Articulation fréquente entre acteurs pour éviter les ruptures des candidats-es.
- Difficulté d'identification des publics pour les structures de l'AIO et les PRC.
- Un niveau d'engagement très élevé pour les conseillers VAE (temps passé avec les candidats-es très important).
- Nécessité de faire émerger ce service de conseil et d'appui renforcé sur une enveloppe budgétaire dédiée.

### Préconisations

Ces préconisations prennent appui sur la mesure de la mobilisation des acteurs et des systèmes institutionnels locaux qui constituent d'éminents facteurs de réussite ou de blocage. Ce travail d'évaluation va dans le sens d'un continuum de pratiques des acteurs relatives à ce qui a été réalisé et des évolutions envisageables.

## → Préconisations relatives à la professionnalisation des acteurs

### ✓ Un travail important d'aide à la verbalisation et à la formalisation

Une information conseil approfondie est nécessaire pour cette catégorie de public. Se rappeler les événements, mettre en mots son expérience et ses compétences, structurer son parcours et se l'approprier constituent le socle de la démarche et le défi majeur à relever par ces candidats-es. Ces différentes séquences de travail avec le référent unique et/ou l'accompagnateur permettent de « re-donner du sens » et de se réapproprier son itinéraire personnel et professionnel.

Le référent unique spécialisé devra donc, au-delà des activités actuellement exercées, s'intéresser aux conditions personnelles, sociales, cognitives, etc. qui peuvent entraver la démarche de validation. Il devra également aider la personne dans la recherche de solutions appropriées.

### ✓ Travailler sur la construction de l'identité professionnelle de la personne

Face à l'hétérogénéité des parcours des personnes (échec scolaire en début de parcours, chômage, stage d'insertion, petits boulots...), les acteurs de la VAE (AIO, PRC ou certificateurs) doivent effectuer un travail de revalorisation des différentes séquences de l'expérience de la personne qui constituent autant de références identitaires. La démarche VAE contribue ainsi à une meilleure connaissance de soi par la construction de son identité professionnelle.

### ✓ Diffuser la culture VAE

Le service délivré par les **points relais conseil ne constitue qu'une étape inscrite dans une démarche plus vaste de VAE.**

Les différents niveaux d'articulation entre les PRC et les structures de l'AIO sur les zones concernées par l'expérimentation démontrent la nécessité d'envisager **une propagation de la culture VAE auprès des professionnels de l'information, de l'orientation et de la formation** (ANPE, Mission locale, Régies de quartier, organismes de formation dans l'insertion...).

Il s'agit d'apporter une réelle compréhension de l'outil VAE dans les pratiques d'accompagnement et de construction des parcours.

### ✓ Rapprocher les structures de première information des PRC

Il s'agit de favoriser une mutualisation des connaissances et des pratiques :

- pour les informateurs : une expertise sur ces publics à transférer vers les PRC,
- pour les PRC, une expertise sur la VAE à transférer vers l'AIO.

**Ce rapprochement des acteurs inscrits sur les deux premières étapes en VAE doit s'effectuer dans le cadre d'une véritable démarche territoriale.** Effectivement, la nouveauté, aujourd'hui toute relative, des politiques de développement de la VAE, a commencé à démontrer la nécessité **d'un apprentissage interinstitutionnel centré sur le conseil à la personne.** Cette récente évolution des compétences des PRC pourrait contribuer à **renover les pratiques d'orientation professionnelle.** Il s'agirait de s'engager dans une **réforme progressive des pratiques professionnelles des structures de l'accueil, de l'information et de l'orientation** en prenant appui sur celles développées au sein des points relais conseil : **l'éducation au choix pour l'utilisateur.**

*Le dernier rapport de l'IGAS sur la VAE stipule « Avec l'aide des PRC et des CRIS, les réseaux de l'AIO doivent monter en charge dans l'information de premier niveau sur la VAE et progressivement assumer une partie de l'information orientation quand ils peuvent faire des entretiens individuels suffisamment approfondis ».*

### ✓ Transfert de compétences intra-réseau

Dans le cadre d'une généralisation de la démarche sur l'ensemble des territoires de Midi-Pyrénées, on pourrait aisément imaginer **une professionnalisation de l'ensemble des conseillers-ères du réseau des PRC effectuée par les référents uniques spécialisés, parties prenantes de l'expérimentation.**

## ➔ **Préconisations relatives aux partenariats entre acteurs**

### ✓ **L'importance des partenariats locaux**

Le partenariat entre les acteurs locaux doit être bien défini et établi : **cette expérimentation démontre que sur les zones géographiques (Ariège et Tarn) sur lesquelles les acteurs bénéficient d'une forte antériorité dans le partenariat, les objectifs quantitatifs et qualitatifs ont bien été atteints.**

Sur la zone du Grand Projet de Ville, l'hétérogénéité des structures d'information de 1<sup>er</sup> niveau (de l'emploi, de la formation, d'insertion, de proximité...) n'a pas facilité le repérage des publics, ni l'articulation rapprochée avec les PRC.

L'impact de l'expérimentation sur le GPV (seulement 2 personnes) suggère **de contextualiser les résultats pour éviter de négliger un ensemble de règles du jeu, de logiques mises en œuvres dans les « espaces géographiques » définis.**

L'observation des degrés de collaboration, de réalisations et d'initiatives locales entre acteurs permet de comprendre et de pondérer les résultats.

Il reste à rajouter que la coordination des PRC sur cette zone n'a pu se réguler naturellement. Une intervention plus resserrée de la CRIS aurait certainement facilité la cohésion du réseau pluri-institutionnel des PRC mobilisés sur cette zone (CIBC, CIDF, CROP AFPA et CRAJEP).

### ✓ **Engager un travail opérant avec l'ensemble des acteurs constitutifs des MCEF et prochainement des Maisons de l'emploi**

L'évolution des MCEF en Maisons de l'Emploi devrait offrir, à terme, une ouverture en direction des structures du service public de l'emploi (SPE) (signature le 15/09/05 de contrats d'objectifs entre la Région Midi-Pyrénées et l'Etat en prévision de la labellisation des Mcef en "Maisons de l'Emploi"). Cette mutation débouchera sur la construction d'un espace abritant à la fois un pôle formation (ex-MCEF) et un pôle emploi (concept Maison de l'emploi). **Ce rapprochement en un lieu unique devrait faciliter le « circuit » du candidat dans un parcours VAE déjà complexe et donner du sens dans l'articulation des dispositifs d'emploi et de formation.** Le repérage des publics devrait s'en trouver également facilité. Rappelons également que dans le cadre de la lutte contre l'exclusion, l'Etat « souhaite qu'une attention toute particulière soit accordée à la VAE » (Déclaration faite le 16/09 devant le Conseil national de lutte contre l'exclusion). Un chantier de réflexion national doit s'ouvrir sur « le travail et l'activité des plus démunis » alimenté par des rencontres interrégionales qui seront organisées à partir de janvier 2006 sur le sujet.

**Ces évolutions doivent s'inscrire dans le sens la dernière loi du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales qui confère aux Régions un élargissement conséquent de leurs compétences et responsabilités en matière de VAE. Ainsi, la Région Midi-Pyrénées se voit confier la responsabilité entière sur l'organisation du réseau des points relais sur son territoire ainsi que sa participation en matière d'assistance au candidat tout au long de sa démarche de validation.**

### ✓ **Etendre le dispositif d'appui renforcé**

La Région Midi-Pyrénées prévoit un prolongement de cette expérimentation qui pourrait s'inscrire dans le cadre des travaux du prochain Plan Régional de Développement des Formations.

## CONCLUSION

Globalement, même si les objectifs quantitatifs n'ont pas été atteints sur cette courte période, il est indéniable que ce « **dispositif d'appui renforcé** » **correspond à un besoin, voire une nécessité en termes d'égalité d'accès au dispositif**. Effectivement, la VAE n'échappe pas au fait que les publics les plus avertis et plus qualifiés sont les plus demandeurs : l'ensemble des études statistiques le démontre.

Cependant, un tel service régional « renforcé » appelle une allocation de moyens spécifiques à la fois techniques et en termes de mobilisation des professionnels de la VAE puisque qu'il devra intervenir en complément du service de conseil et d'accompagnement « traditionnel ».

Il reste à noter qu'en recentrant son intervention sur des territoires, **l'action publique a donné aux projets locaux une place déterminante. C'est à partir de ce type d'action que la Région Midi-Pyrénées pourra dessiner une géographie prioritaire.**

Celle-ci pourrait permettre, au vue des réalités territoriales, de différencier les modalités d'intervention d'un territoire à l'autre afin de réduire les inégalités dans l'espace régional.

Cette expérimentation souligne également la notion de « **collectif de travail territorialisé** » entre les différents intervenants sollicités au cours d'une démarche de VAE. Cette notion signifie que chaque acteur existe dans un système local organisé. Ces liens entre acteurs favorisent l'articulation entre les structures de l'Accueil, de l'information et de l'Orientation, les PRC et les certificateurs. Ils permettent de clarifier le rôle de chacun, et de repérer les finalités partagées.

La mesure d'impact de cette expérimentation reste à prolonger jusqu'aux résultats de validation des personnes engagées dans la démarche.

**En cas de validation partielle, il faudra alors s'interroger sur la manière de préparer le complément de formation ou d'expérience avec la personne.**

**A nouveau, se pose la question du « comment travailler sur la durée de la démarche avec ces publics ? Quels seront les outils ? Quelles seront les méthodes (sensibiliser dès l'amont à cette possibilité de formation et/ou d'expérience complémentaire) ? » ...**

La validation, en dehors de ses effets sociaux et professionnels (reconnaissance, qualification, employabilité...) peut servir d'appui pour réengager des dynamiques d'apprentissage en direction de ces publics.

## Annexe

### Définition des publics dits peu qualifiés et/ou peu autonomes

Dans le langage courant du secteur de la formation et de l'insertion, cette notion est utilisée pour indiquer les personnes qui n'ont pas une qualification professionnelle ou un niveau d'étude qui leur garantissent une certaine autonomie aussi bien dans la vie professionnelle que dans la vie quotidienne. Concrètement, quand on parle de "bas niveau de qualification", on désigne généralement, les personnes qui sont dans les situations suivantes :

- ▶ Analphabétisme,
- ▶ Illettrisme,
- ▶ Personnes d'origine étrangère qui sont qualifiées dans leur langue d'origine mais ne maîtrisent pas le français,
- ▶ Personnes de niveau VI de l'éducation nationale,
- ▶ Personnes de niveau V bis,
- ▶ Certaines personnes de niveau V,
- ▶ Certaines personnes de niveau IV.

C'est plutôt en termes d'**autonomie** que nous pensons devoir désigner notre public cible. En effet, il s'agit, bien au delà du niveau scolaire de la personne, de sa **capacité à mener une démarche VAE inscrite sur la durée**. Le niveau de formation ou de qualification devient alors un des aspects du problème d'autonomie.

En posant la question en ces termes, nous abandonnons le chemin étroit de la "qualification" et nous élargissons la question posée à l'ensemble des freins (personnels, cognitifs, langagiers, sociaux, culturels, etc.) auxquels se heurtent les candidats à la VAE.

Quels sont donc ces freins ? Et quelles dispositions faut-il prendre pour aider les candidats à les franchir ? Tel sera le contenu de "l'appui renforcé" que nous avons tenté de mettre en place.

#### Freins à la VAE

Ces freins peuvent se décliner en deux types : freins liés à la personne et freins liés à la démarche vae.

##### 1/ Freins liés à la personne

Plusieurs freins ont été identifiés et déclinés en différentes catégories.

##### Capacités cognitives et linguistiques

Il s'agit des difficultés à s'approprier la démarche, à mobiliser certaines facultés cognitives, pourtant indispensables pour décrypter certaines composantes essentielles : le dossier, la procédure, les différents services, leurs prestations...

Les conseillers-ères mettent en place une approche progressive de la démarche en découpant des séquences ou étapes plus courtes pour les aider à percevoir la globalité de la démarche. Chaque séquence ou étape doit correspondre à une action simple ; avec un objectif simple, des moyens simples pour un résultat immédiat.

Certaines personnes sont démunies face à **la barrière du langage** et de la communication. Le manque de maîtrise de l'expression orale comme écrite reste encore plus prégnante quand il s'agit de comprendre et d'utiliser un vocabulaire professionnel.

##### Difficultés psychologiques

L'écrit, les dossiers, les procédures, l'évaluation, le jury... ravivent les **souvenirs douloureux** de l'échec scolaire et celui de la **perte de confiance** en soi.

C'est un public qui se décourage assez vite et manifeste une certaine fragilité face à toute démarche plus ou moins complexe.

### **Difficultés culturelles**

Certaines personnes n'ont aucune représentation "professionnelle" de l'activité et rencontrent des difficultés pour faire évoluer leur représentation. Elles ont exercé leur activité dans un contexte différent : domestique, bénévolat, à l'étranger... ce qui ne favorise pas la mise en mot de leurs expériences et leurs compétences pour les rapprocher du référentiel de la certification visée.

### **Contexte familial et social**

Le manque de disponibilité face à la lourdeur de la démarche produit souvent de la rupture.

### **Contexte professionnel**

Le caractère confidentiel de la démarche individuelle par rapport à l'employeur semble représenter un critère important.

### **Situation financière**

Cette contrainte est présente à différents degrés selon la situation des personnes : de la difficulté à financer l'accompagnement à celle parfois de se procurer les référentiels.

## **2/ Freins liés à la démarche**

### **Information**

Ce public paraît particulièrement vulnérable en matière d'information sur les différents aspects de la VAE (accompagnement, certification, etc.)

### **Multitude des interlocuteurs**

Plus les interlocuteurs et intermédiaires sont nombreux, moins ces publics ont la capacité à faire le lien entre les différents interlocuteurs. Ils ne peuvent pas comparer les différentes sources d'information et produire une synthèse.

### **Financement**

Les dispositifs de financement semblent poser un problème de lisibilité et de cohérence pour ce public. Les demandeurs d'emploi sont en première ligne. Les coûts diffèrent d'un organisme de validation à un autre. Parfois élevés, ils découragent vite les plus précaires.

### **Dossiers**

Les personnes se heurtent à la lourdeur de certains dossiers de validation. Leurs capacités cognitives freinent la compréhension et la possibilité de les renseigner correctement (dossiers identiques quel que soit le niveau de la certification visée V, IV ou III).

# Evaluation de l'expérimentation **VAE** en direction des publics peu qualifiés et peu autonomes

## Références bibliographiques

### Octobre 2005

#### **Entre validation de l'expérience et formation : une voie d'accès à la qualification des ouvriers**

Début 2002, le secteur de la plasturgie a réalisé, avec le soutien des pouvoirs publics, une opération visant à qualifier 500 de ses ouvriers spécialisés. Cette opération avait pour originalité d'intégrer les dispositions de la validation des acquis de l'expérience, la VAE, dans un cadre collectif négocié. En butte à différentes difficultés, liées à la multiplicité des acteurs engagés dans le dispositif mais aussi aux contraintes inhérentes à l'ingénierie de validation, cette opération n'a pas réellement emprunté les chemins qui lui étaient tracés. La formation et validation des connaissances acquises par cette voie ont pris le pas sur la validation des acquis de l'expérience. Cette opération semble néanmoins avoir atteint ses objectifs : contribuer à maintenir des salariés dans l'emploi, voire à les faire évoluer, en favorisant leur accès à un niveau de qualification supérieur et, dans le même temps, aider des entreprises à franchir des caps assurant leur avenir.

*Céreq Bref, n° 203, décembre 2003, pp. 1-4.*

#### **La VAE pour les personnes en parcours d'insertion**

Trois structures d'insertion par l'activité économique et trois organismes de formation ont mis en place en 2001 un projet EQUAL dénommé "Entreprendre en Charente-Maritime" pour faciliter l'insertion professionnelle de publics de bas niveau de qualification par la validation des acquis de l'expérience. Le groupe de pilotage formé des cadres techniques et des formateurs-accompagnateurs de ces publics a suivi une formation-action permettant de s'approprier les procédures des ministères valideurs et de construire les outils adaptés.

*Carif Info, n° 188, Septembre 2003, pp. 10-11.*

#### **Dire son expérience : un frein à la VAE ?**

Mettre en mots son expérience et ses compétences n'est pas chose simple, et cette démarche est indispensable pour l'accès à des dispositifs tels que la VAE (Validation des Acquis de l'Expérience). Cette problématique a été abordée par Espace Formateurs (le centre de ressources pédagogiques et techniques en Rhône-Alpes) lors d'une de ses sessions de formation. Entretien avec Chantal Vielliard, directrice de cette structure, et Christelle Masson, chargée de mission VAE.

*Travail et changement, n° 289, juin 2003, pp. 20-21.*

#### **Comment valider les acquis des personnes en situation d'illettrisme ?**

Inffo Flash publie un entretien avec Hugues Lenoir, enseignant chercheur à l'Université Paris X et auteur de travaux sur l'illettrisme et la validation des acquis de l'expérience professionnelle (VAE). Hugues Lenoir vient d'achever une recherche exploratoire auprès d'acteurs de la VAE engagés dans des expérimentations en entreprise pour des travailleurs en situation d'illettrisme. Elle le conduit à inviter les formateurs à chercher "les moyens de travailler avec l'oral de manière à ce que celui-ci fasse preuve, au même titre que l'écrit", pour reconnaître les savoir-faire de ces personnes et assurer ainsi davantage d'équité.

*Inffo Flash, n° 629, 15-30 janvier 2004, Centre Inffo, Tél : 01 55 93 91 91.*

#### **Travail social et VAE : le parcours du combattant**

Si la VAE est particulièrement attendue dans le champ de l'aide à domicile, elle semble poser davantage de problème pour les autres diplômés.

Ce dossier fait le point sur l'introduction de la validation des acquis de l'expérience dans le secteur social. Il en décrit les différentes étapes ainsi que les nécessaires adaptations du processus de validation à ce secteur où l'on dénombre de nombreux candidats potentiels.

*Le journal de l'action sociale, n° 93, janvier 2005, pp. 21-28*

**Les perspectives de développement des emplois familiaux et leurs conséquences sur les certifications existantes ou à créer**

Cet article fait suite au rapport de Claude Seibel sur les besoins de main d'oeuvre à l'horizon 2010, dans lequel il apparaît que le secteur de l'emploi familial devrait connaître une pénurie. Cet article, illustré par de nombreuses statistiques, fait le point sur les services touchés à terme et s'interroge sur les certifications existantes et à créer.

*CPC Info, n° 37, Second semestre 2003, pp. 31-32*

**La reconnaissance professionnelle à travers l'exemple de la validation des acquis de l'expérience appliquée au CAP Petite enfance**

Cet article explique l'organisation du dispositif de VAE en s'appuyant sur l'exemple du CAP Petite enfance.

*CPC Info, n° 37, second semestre 2003, pp. 35-38*