



le 1er pas vers l'emploi

**LES VENDREDIS DE LA FORMATION :
RETOUR SUR 2007
ET PERSPECTIVES 2008**

SYNTHÈSE

Metz,
Conseil Régional de Lorraine
7 décembre 2007

SOMMAIRE

▶ **Jeunes sans qualification : quelle 2^{ème} chance ?**

4-7



▶ **Sécurisation des parcours professionnels**

8 - 12



▶ **Se former pour être acteur de son emploi et de sa promotion**

13 - 20



▶ **Les premiers pas de la plateforme de transition professionnelle des Vosges**

21 - 28



▶ **Bâtir et réussir son parcours de formation professionnelle : la formation initiale comme base d'une formation tout au long de la vie**

29 - 32



▶ **VAE en Lorraine : retour sur 5 ans d'expérience et perspectives**

33 - 45



Conception et réalisation : INFFOLOR/Conseil Régional de Lorraine
< Décembre 2007 >

- REMERCIEMENTS -

Le Conseil Régional de Lorraine et INFFOLOR tiennent à féliciter et à remercier les différents partenaires ayant contribué au bon déroulement des Vendredis de la Formation.

Merci encore aux membres des comités techniques, aux intervenants, aux lycées professionnels et aux animateurs pour leur disponibilité et la qualité de leurs interventions.

**Retrouvez l'ensemble des échanges des vendredis
de la formation sur :**

www.anneedelaformation.com

Membres du comité technique :

Joseph BRUNO (Conseil Régional)
Christophe de LAVENNE (Inffolor)
Catherine FILPA (Orefq)
Nelly GAXATTE MADRAY (PAI)¹
Emmanuel JOURNOT (Inffolor)
Colette MEIGNANT (MGI –Rectorat)²
Emile REYTER (Inffolor)
Guilhem ROYER (CES Lorraine)³
Alexandre RUF (Amilor)
Francis SARGENTINI (CES Lorraine)³



Pont-à-Mousson : 64 personnes
Forbach : 28 personnes

Traitement de la problématique par le comité technique

Pour le Rectorat, un jeune sans qualification est un jeune sorti du système scolaire sans un niveau V acquis. On distingue trois catégories de jeunes pour lesquels les problèmes d'insertion et les remédiations à apporter sont de natures différentes :

- n° 1 : les jeunes sortis du système scolaire sans diplôme de niveau V (cf. définition du Ministère de l'Éducation Nationale),
- n° 2 : les jeunes sortis du système scolaire avec un niveau V ou IV mais pas facilement mobilisables sur le marché de l'emploi,
- n° 3 : les jeunes sortis du système scolaire avec un niveau IV ou plus mais en difficulté d'insertion en raison d'un problème d'orientation.

Les témoignages proposés pour ce vendredi ont visé très clairement la 1^{ère} catégorie. Sur ces jeunes, il existe un double constat :

- pas de qualification à la sortie de leur scolarité,
- un certain nombre est toujours en échec plusieurs années après sa sortie du système scolaire.

Face à cela, se pose un double enjeu politique :

- comment faire en sorte que moins de jeunes sortent du système scolaire sans qualification ?
- comment traiter le flux de jeunes toujours en difficulté des années après la fin de leur scolarité ? Peut-on intervenir le plus vite possible ? Comment prend-on en compte la réalité d'un parcours d'insertion qui peut être très long ?

Synthèse

Deux principaux éléments tirés de l'enquête Génération 2001 du CEREQ :

- Le critère fondamental pour l'insertion reste aujourd'hui le diplôme.
- La non-qualification touche de façon très spécifique une certaine partie de la population :
 - > près d'un jeune sur trois non qualifiés a l'un de ses parents né hors de France (soit cinq fois plus que pour l'ensemble de la population).
 - > 84% des jeunes non qualifiés viennent de famille où au moins un parent est non qualifié.

En 1975, 25% des jeunes sortaient du système scolaire sans qualification, aujourd'hui, le taux est de 7%.

Depuis le début des années 90, on constate un arrêt du parallélisme entre structure de qualification et monde de l'entreprise. Les mêmes qualifications n'amènent plus les mêmes reconnaissances au sein du monde du travail.

En dépit des efforts remarquables de toute une catégorie d'acteurs (Rectorat, E2C, Missions locales...), le système est épuisé au regard des enjeux d'aujourd'hui. Le chiffre de 7% de jeunes sortant du système scolaire sans qualification est certainement incompressible.

Élément central : il faut repenser la nature des rapports entre le système productif et le système éducatif.

Pour le système éducatif, le choix peut se situer entre un système adéquationniste ou une autre mission qui transformerait le marché de l'emploi de demain par l'élévation des niveaux... Le système n'a pas forcément vocation à être un système d'adaptation sur le court-terme.

En cas de système adéquationniste, celui-ci doit-il jouer sur les qualifications ou sur des savoir-être dont un certain nombre de participants ont reconnu qu'ils étaient des éléments importants pour l'insertion ? Le problème pour les personnes en difficulté d'insertion est de comprendre le système productif. Cela peut aussi être une des missions du système éducatif.

Un certain nombre d'initiatives vont déjà dans ce sens : Dispositif d'aide à l'insertion professionnelle (DAIP), Parcours Ad'Hoc au sein de la mission locale de Briey, École de la deuxième chance (E2C).

Les résultats obtenus dans l'E2C montrent qu'un tiers des jeunes accède à l'emploi et un tiers va en apprentissage. Leur compréhension du système productif leur a fait prendre conscience de l'importance de la qualification pour l'accès au marché du travail.

Conclusions/pistes de réflexion

- Contribuer dès le système initial à une meilleure compréhension du système productif.
- Mise en place d'un travail régional sur l'orientation.

Principaux éléments issus des témoignages

Rectorat/DAIP

6% de la population scolaire en situation de décrochage.

Pour prévenir le décrochage :

- renforcement de l'attractivité pédagogique,
- partenariat dans les milieux économiques,
- ouverture culturelle dans les établissements.

Mission locale de Briey

Constat : 47% des actifs travaillent hors du bassin de Briey. L'objectif du parcours Ad'hoc avec les entreprises est de répondre aux besoins des jeunes en les accompagnant dans leurs projets.

Le principe repose sur la présence des entreprises dans les structures et les déplacements des jeunes dans les entreprises.

À l'issue du parcours Ad'hoc, 70% ont une solution (soit un emploi, soit une formation). Depuis 2001, en s'appuyant sur des parrains, 53 entreprises sont partenaires de l'opération.

E2C

En mars 2007, en Lorraine, quatre écoles sont en fonctionnement, huit en projet. L'E2C propose aux jeunes 7 à 9 mois de parcours suivis de deux ans d'accompagnement. Ce travail dépasse le simple cadre de la formation. Il prend en compte l'ensemble des dimensions de l'insertion sociale, professionnelle... D'où une mixité entre formateurs venus de l'entreprise et de l'université. À noter, 17% des jeunes sont dans le cadre d'un suivi judiciaire.

La prescription de l'entrée en E2C se fait par les missions locales. Les entreprises sont des partenaires privilégiés des écoles. À l'issue des 7-9 mois, 37% des jeunes sont sans solution. Ensuite, l'accompagnement d'une durée de deux ans fait augmenter le taux de solutions positives.

L'ensemble du parcours ne débouche pas sur des diplômes mais un travail est en cours avec le CNAM pour la réalisation d'un livret de compétences et d'un référentiel commun sur les savoirs de base.

Projet : en 2008, l'E2C accueillera mille jeunes en Lorraine.
Une E2C transfrontalière franco-belge est en préparation, en collaboration avec la ville d'Arlon.

À noter, le label «École de la 2^{ème} chance» a été transformé spontanément par les jeunes bénéficiaires en «école de la chance».

L'expert : Hervé LHOTEL (GREE - CEREQ - Université de Nancy)

Idée : le système éducatif n'est pas un instrument à court-terme d'adaptation au marché de l'emploi. Il doit davantage intervenir sur le marché de l'emploi de demain, donc il faut repenser le rapport entre le système éducatif et le monde productif.

Nous ne sommes plus dans le même système sociétal que dans les années 50 et 60.

¹ PAI : Personnel Assistance Intérimaire

² MGI-Rectorat : Mission Générale d'Insertion du Rectorat

³ CES : Conseil Économique et Social de Lorraine



Membres du comité technique :

Christelle DROUOT (Inffolor)
Andrée FRANCOIS (DDTEFP)
Laetitia GIACON (Conseil Régional)
Sylvie GROSMANN (Conseil Régional)
Murielle JEANTO (Inffolor)
Alain JOST (CFTC Lorraine)
Gilbert KRAUSENER (CES Lorraine)
Claude LELIEVRE (Vialysse)
Hélène MOUGENOT (Jfa & Arpegia)
Brigitte NAVIER (Agefos-Pme)
Emile REYTER (Inffolor)
Doan TRAN (Conseil Régional)
Michèle WESTON (Adh Mode d'Emploi)



58 personnes présentes

La réflexion sur la sécurisation des parcours entraîne à concilier deux approches :

- l'approche préventive, qui cherche à donner aux individus salariés, une meilleure maîtrise de leur devenir professionnel,
- la seconde approche, davantage curative, qui vise à atténuer les conséquences des ruptures dans l'accès ou le retour à la vie professionnelle en favorisant une insertion ou une réinsertion professionnelle.

Appartient à la première approche, les dispositifs de Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Au sein d'un territoire, cette gestion transverse des compétences peut être articulée, soit au niveau de plusieurs entreprises appartenant à une même branche professionnelle, soit à des entreprises exerçant dans des secteurs professionnels différents.



Traitement de la problématique par le comité technique

- Nécessité d'une prise de recul par l'entreprise pour identifier et faire valoir ses besoins au sein du territoire.
- Changement culturel au sein de l'entreprise, qui nécessite du temps et implique parfois des réorganisations internes.
- Importance du dialogue social pour la réussite de cette démarche.
- Rôle des acteurs pour accompagner les entreprises et leur faire prendre conscience des apports d'une telle démarche.
- Comment rendre les salariés plus conscients de ces enjeux ? Se pose la question de l'éducation, de la pédagogie à mettre en œuvre vis-à-vis de ces citoyens, où ? Comment ? Par qui ?
- Pourquoi ne pas imaginer des organisations territoriales originales, permettant aux entreprises d'échanger autour de ces thématiques communes ? (autre avantage possible de ces échanges : la mutualisation)
- Des structures d'employeurs étant déjà existantes, comment favoriser une prise en compte plus importante de ces questions dans la gestion au quotidien des entreprises ?
- Les actions ponctuelles ne suffisent pas, la dynamique retombe généralement très rapidement. Comment développer, de façon plus généralisée, un accompagnement continu dans le temps avec des points d'étape ?
- Quelle appropriation des nouveaux droits par les employeurs et les salariés ?
- Les outils de la nouvelle loi sur la formation tout au long de la vie participent-ils effectivement à la sécurisation des parcours professionnels (objectif initial recherché par les partenaires sociaux) ?

Introduction

Le rapport du CES sur l'analyse de la situation économique et sociale en 2005 présente un contexte lorrain préoccupant.

Quelques constats sur la situation de la Lorraine (1995-2005) :

- retard en matière de création d'emplois (choc lié à l'effondrement de l'emploi industriel),
- retard en matière de création de richesses,
- évolution démographique : solde migratoire négatif et difficulté à garder les jeunes,
- développement du travail frontalier.

La bataille de la reconversion n'est pas terminée.

Exposé de l'expert : Pascal LAMY (Directeur de l'AGEFOS-Pme Lorraine)

La formation n'est qu'un outil au service de la performance des entreprises. Le cœur du système est la GPEC. Selon les éléments tirés de son expérience et des résultats du baromètre Emploi-Compétences, deux approches de la notion de compétences peuvent être présentées.

La compétence pour les entreprises

La logique compétences suppose de :

- Mettre en place une réponse adaptée dans une situation donnée (mutations industrielle, démographique...).
- Modifier l'organisation des entreprises, leur recrutement, les ressources humaines, la mobilité, la transmission de l'expérience.
- Mettre en place une gestion d'évolution et de maintien des compétences.

Les entreprises entrent trop souvent par le problème et non par le projet ...

Pour les PME : la démarche est trop intellectualisée, et parmi les freins, on peut citer le coût, le savoir-faire. Elles sont en attente d'outils et de méthodes adaptés.

La compétence pour les salariés

La compétence : ce sont des acquis de formation confortés par la mise en application, et cela relève du plan de formation de l'entreprise.

Les salariés ne se situent pas en tant qu'acteurs.

Il s'agit de créer les conditions d'une prise de conscience, d'initier une démarche. La gestion des compétences suppose le dialogue social, la concertation, la co-construction. Elle mobilise l'ensemble des dispositifs issus de la réforme de la Formation Professionnelle Continue : entretien professionnel, Droit Individuel à la Formation (DIF), VAE.

Aspect territoire : le capital humain constitue la principale attractivité d'un territoire. Face à des dirigeants isolés et ayant des besoins spécifiques, l'idée est de professionnaliser sur la base d'un socle de compétences transverses et transférables.

Expérimentation d'une gestion territorialisée des compétences sur le bassin de Thionville

L'expérimentation 2006 présentée a été financée grâce au Conseil Régional de Lorraine, au Fonds social européen, et à l'Agefos-PME Lorraine.

Elle a permis à la GPEC de faire une percée dans des entreprises de moins de 50 salariés et même de moins de 20, catégories d'entreprises pour lesquelles le terme GPEC est un concept perçu comme totalement étranger.

L'objectif était non seulement d'engager une démarche de conseil aux organisations, mais également auprès des salariés.

20 entreprises ont répondu à l'appel sur les 56 contactées, et le dispositif a bénéficié à 52 salariés.

Le dispositif en trois phases

- Amener les entreprises (chefs d'entreprises et salariés) à une logique de réflexion et de mise en place d'une GPEC, par l'entremise d'un cabinet de consultants spécialisés. Là, il s'agissait de ne pas «plaquer une procédure» mais de partir effectivement du projet de l'entreprise.
- Effectuer un diagnostic et repérer les problématiques spécifiques à l'entreprise.
- Organiser des parcours de développement des compétences individualisées : développement de compétences existantes, acquisition de nouvelles compétences, professionnalisation du recrutement.

La validation des projets a été appréciée à travers différents paramètres dont l'existence d'un dialogue social, la conception de la formation en tant que parcours et non pas simplement comme adaptation au poste. Un des objectifs était d'amener l'entreprise vers l'entretien professionnel qui permet la mise en place d'une démarche et d'un plan d'actions.

Sur l'aspect territorial, il s'agit de rompre l'isolement des entreprises et de travailler en complémentarité avec les différents acteurs.

Afin d'explicitier le contenu du dispositif d'accompagnement à la GPEC, a été présenté le témoignage de deux entreprises entrées dans le dispositif, l'une œuvrant dans le secteur de la propreté urbaine et l'autre constituée en garage :

- > Claude LELIEVRE - Vialysse
- > Philippe NOWAK - Sallet Auto Diffusion SA

Différents paramètres ont démontré la validité d'une telle démarche de gestion des compétences : être prêt au changement (changement prévu ou subi : nouvelle évolution d'une société) ; disposer d'un bon dialogue social et accompagner les salariés dans la démarche de changement.

Mais entre les textes sur la GPEC et la réalité, il existe des difficultés. La GPEC est souvent associée au plan de sauvegarde pour l'emploi (plan social) ... Dans les TPE/PME, il n'existe souvent pas d'instances représentatives du personnel. Quand on aborde la GPEC, même les délégués syndicaux ne sont pas très «outillés» ...



Conclusion/pistes de réflexion

- Le fonctionnement de la GPEC suppose de la dissocier de la notion du plan de sauvegarde de l'emploi.
- Les freins à la GPEC sont l'accès à l'information, la lourdeur administrative et le coût. Les freins sont amplifiés pour les TPE/PME qui ne disposent pas de représentants du personnel.
- La reconnaissance de l'implication des salariés dans la démarche de GPEC : il ne s'agit pas seulement d'une évolution de la classification mais également une reconnaissance plus globale.
- Les limites de la conception du salarié «seul responsable de son employabilité».
- Le potentiel d'implication des autres acteurs sur un territoire : il est nécessaire de construire et consolider la culture partenariale.
- L'identification des compétences clés sur un territoire : cela supposerait la création de nouveaux outils.
- La place des structures relevant de l'insertion par l'économie dans l'approche liée à la sécurisation : elles constituent des pépinières de compétences transverses et transférables sur un territoire.
- La nécessité d'informer sur la démarche de GPEC les chefs d'entreprises via l'ensemble des réseaux notamment les Organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA).
- Le développement de ce type de démarche d'accompagnement auprès des entreprises : on est encore loin d'une GPEC collective et territoriale.



Membres du comité technique :

Julienne ANGELINI (FFP)
Emmanuel ARVEILER (Assédic)
Hélène BENABENT (Conseil Régional)
Élisabeth BIRCK (Anpe)
Christelle DROUOT (Inffolor)
Patrick FRANCHET (Arcelor)
J-Pierre GEORGE (EDF-Cattenom)
Pascale HAYEZ (Unifaf)
Murielle JEANTO (Inffolor)
Christophe KAMMER (Fongecif)
Dominique LECA (DR Afpa)
Nicole PERRUCHOT (Conseil Régional)
Emile REYTER (Inffolor)
Catherine RISSER (Conseil Régional)
Géraldine ROCHE (Dafco)
Serge VALDENNAIRE (DR Anpe Lorraine)
Michel VILLEMIN (Assédic)



72 personnes présentes

Traitement de la problématique par le comité technique

- Quelles sont les conditions nécessaires pour être acteur, et inversement quels sont les freins ?
- Comment inciter les individus à se former le plus tôt possible, condition préalable à une plus grande sécurisation de leur parcours ?
- Comment favoriser l'accompagnement de l'individu dans la durée (parcours coordonnés, articulation entre action de formation et action de professionnalisation, ...) ?
- Le sentiment d'être acteur se construit par rapport à un cadre. Comment favoriser un diagnostic préalable pour élaborer au mieux le parcours de l'individu ?
- Comment gérer un marché de l'emploi multiformes ? (entre autre : cas des personnes qui ont un emploi à temps partiel et qui sont indemnisées par l'Assédic) Où sont les priorités ?
- Comment assurer une meilleure coordination entre les institutionnels ?

- Comment toucher, informer et orienter les salariés ?
- Le DIF, l'entretien professionnel ne sont-ils pas des leviers pour rendre les salariés davantage acteurs ?
- Comment développer un système de formation plus flexible (formations modulaires ou individualisées) permettant d'organiser plus facilement les parcours et répondant davantage aux besoins des financeurs ? Cet objectif nécessite notamment des moyens financiers importants. La programmation de formations financées sur plusieurs années ne serait-elle pas une des solutions pour favoriser cette plus grande flexibilité ?
- Tous les dispositifs sont conçus en direction de l'individu (VAE, DIF, ...), alors que les appels d'offres s'appuient sur une démarche globalisante. Rendre plus cohérents les différents dispositifs ne serait-il pas une priorité ?
- Comment intégrer la problématique du territoire dans les réponses à apporter ?

Bilan général sur la mise en œuvre de l'accord interprofessionnel, complété par un regard sur la situation des demandeurs d'emploi et des salariés

Selon Annie Thomas (Secrétaire nationale CFDT et Présidente de l'Unédic), la thématique «se former pour être acteur et rendre le salarié acteur» est effectivement en filigrane de l'Accord national interprofessionnel (ANI) et de la loi du 4 mai 2004.

Trois facteurs en conjonction

- les besoins croissants de formation pour l'emploi et l'économie,
- l'existence d'un réel système de formation professionnelle,
- mais une certaine réticence des salariés à passer à l'acte de formation et le fait que la formation ne soit pas perçue comme une priorité nationale par les entreprises et les institutions.

Dans ce paysage contrasté, on note

- la volonté d'accroître la responsabilité des individus dans le cadre de la sécurisation du parcours professionnel,
- le fait que ce n'est pas la personne qui est au centre du système mais sa qualité, son statut : les dispositifs et leurs financements sont rattachés au statut de la personne et non pas à la personne elle-même,
- l'interrogation sur l'implication de l'entreprise, de la branche professionnelle, du territoire dans l'encadrement de cette nouvelle responsabilité confiée au salarié,
- le changement dans la prescription de formation avec la mise en place de la VAE.

La réforme a conduit à un très fort impact en matière de négociation des partenaires sociaux sur la formation professionnelle.

Et, parmi les outils issus de la négociation sur la formation professionnelle dans le cadre de l'entreprise, on peut citer :

- le DIF, en forte progression,
- le Congé individuel de formation (CIF) qui devrait devenir le processus pivot de la reconversion. Des négociations sont en cours pour qu'une personne à la fin de son contrat en CDD puisse transférer son DIF vers le CIF. L'objectif est de faire du CIF le réceptacle de ces dispositifs éclatés.
- le contrat et la période de professionnalisation,
- les moyens d'accompagnement des individus à travers l'entretien professionnel et la VAE.

Mais des zones d'incertitude subsistent :

- l'accès inégalitaire à la formation,
- la segmentation entre les droits des salariés et ceux des demandeurs d'emploi,
- la question de l'absence de gouvernance face à la multiplicité des financeurs,
- et le décalage entre le nombre de jeunes sortant du système scolaire sans qualification et le fait de demander à ces jeunes d'être acteurs de leur parcours.

En conclusion, Annie Thomas insiste sur «l'ardente obligation» de simplifier les dispositifs et les acteurs afin de tendre vers le concept de guichet unique. Cette évolution du système de formation pose également la question de l'organisation des politiques publiques.

L'accompagnement au choix d'une formation

Pour le salarié -> Mission conseil du FONGECIF

L'accompagnement au choix d'une formation pose en fait la question de **l'orientation professionnelle** afin d'atteindre un projet professionnel.

Être acteur repose sur deux axes : être acteur dans ses choix et être acteur dans les actions à mener.

Cela suppose trois conditions :

- disposer d'une certaine liberté de choix,
- pouvoir être guidé dans la méthode,
- croire que l'on peut agir sur l'avenir.



Le Fongecif n'est pas seulement un financeur. Il propose aux salariés dans le cadre de sa mission conseil, une aide à la construction de projet sous forme de rendez-vous individuels ou de réunions collectives.

Au cours de ces rencontres, sont abordées :

- l'analyse du projet et l'évaluation,
- l'information sur les métiers, les emplois, les conditions de travail,
- la construction d'un plan d'action.

Pour le demandeur d'emploi -> ANPE

L'ANPE présente le processus de mise en place d'une formation dans le cadre du Projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE).

La prise en charge individualisée vise à proposer à chaque demandeur d'emploi un parcours différencié prenant en compte sa distance à l'emploi, son positionnement par rapport au marché du travail et son risque potentiel de chômage de longue durée.

Quatre parcours ont été définis en fonction de la «gravité des risques» : parcours de recherche accélérée, de recherche active, de recherche accompagnée et le parcours créateur d'entreprise.

En fonction du type de parcours, et au cours des entretiens professionnels, différents outils peuvent être mobilisés afin de déterminer un projet de formation, ou de valider un projet de formation.

Le conseiller prescrit alors une prestation adaptée au besoin : Bilan de compétences approfondi (BCA), Évaluation en milieu de travail (EMT), Évaluation des capacités et compétences professionnelles (ECCP), atelier intitulé : Objectif projet...

Du coté «entreprise» -> ARCELOR-MITTAL

Pour ce grand groupe industriel, la compétence essentielle est devenue l'intelligence de la situation (la capacité de distanciation réflexive). Cela génère une crise du travail prescrit et cela impacte les attentes de performance.

Cette approche suppose de prévoir l'articulation entre développement des compétences (dont entre autre la formation) et le développement de carrière. De plus, la règle du jeu a changé : le traitement devient individualisé.

Les accords sur les ressources humaines définissent des cadres.

Chaque structure définit ensuite la logique d'usage de l'accord cadre.

Entrer dans la compétence est un acte de volontariat ; et la hiérarchie devrait être dans une attitude d'accompagnement. La variable d'ajustement n'est plus la ressource humaine mais l'organisation de travail.



Pour le demandeur d'emploi

Deux types de dispositifs permettent de financer la formation d'un demandeur d'emploi :

- **le financement collectif de formations**, au niveau duquel interviennent le Conseil Régional et l'Assédic. Ces formations sont programmées à partir des besoins remontés par les entreprises et l'ANPE. La principale difficulté liée à ce mode de financement réside dans le fait que l'appartenance au régime d'allocation chômage conditionne la possibilité de rentrer ou non dans la formation.
- **le financement de projet individuel**, plus atypique, avec les mêmes interlocuteurs : l'Assédic et le Conseil Régional. Plusieurs dispositifs existent :
 - > le FFAIR (Fonds pour la formation en accès individuel régional). Il prend en compte à la fois la capacité de l'individu à se mobiliser et l'environnement socio-économique. La lecture entre le conseiller ANPE et le Conseil Régional est parfois différente sur la possibilité de l'individu d'accéder à un emploi ou à la création d'entreprise. Des freins peuvent aussi apparaître pour :
 - financer les coûts de formation (notamment les formations de longue durée),
 - ou pour aider le demandeur d'emploi à rendre crédible son projet de création d'entreprise.
 - > le CIF-CDD, faiblement utilisé car peu de demandeurs d'emploi rentrent dans les critères exigés.
 - > les outils d'adaptation au poste de travail : l'AFPE (Action de formation préalable à l'embauche) ou l'APR (Action préparatoire au recrutement). Pour répondre à un besoin de recrutement d'une entreprise, un demandeur d'emploi est formé en centre de formation ou au sein de l'entreprise, à condition que celle-ci l'embauche ensuite en CDI ou en CDD d'au moins six mois. Des difficultés peuvent apparaître pour obtenir un engagement de l'entreprise vis-à-vis de l'embauche, mais néanmoins, sur 2 500 bénéficiaires de l'AFPE, plus de 90% ont retrouvé en 2006 un emploi. Cette réussite s'explique par un travail de partenariat entre l'Assédic et les conseillers ANPE qui connaissent bien le profil des demandeurs d'emploi et les entreprises.

L'Assédic mobilise également des aides à la formation en fonction des besoins des entreprises et des spécificités des territoires. Si une entreprise a des besoins de formation, il est possible, en partenariat avec l'ANPE, de monter en moins de deux mois, une formation, qui permettra aux personnes retenues d'accéder à l'emploi.

Enfin, un partenariat avec le Conseil Régional se consolide à travers :

- une veille commune sur les emplois en tension et sur les besoins en qualification dans les bassins d'emplois,
- des actions partagées dans la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences,
- le financement commun de formations (les personnes indemnisées sont financées par l'Assédic, les personnes non indemnisées par la Région).

Du côté «entreprise» -> EDF – CATTENOM

Les dispositifs et les acteurs existent, mais les difficultés portent sur leur mise en relation et leur coordination. Les PME créent davantage d'emplois que les groupes industriels, mais l'accompagnement pour les aider à gérer et à renouveler leurs compétences reste insuffisant.

Le projet mis en œuvre par EDF-Cattenom poursuivait cet objectif. Le dispositif conçu par l'Institut régional d'ingénierie sociale (IRIS), co-financé par le Conseil Régional de Lorraine, les Assédic et les entreprises du G.I.M. Est (Groupement des Industriels de Maintenance de l'Est), a associé également la Mission locale de Thionville, le lycée de La Malgrange pour les formations professionnelles qualifiantes et SOE (Européenne d'organisation et de services) pour les diverses habilitations. Afin de répondre aux besoins de personnels qualifiés, identifiés au sein de plusieurs entreprises sous-traitantes de Cattenom, la démarche consistait à recruter et former 20 personnes dans une perspective d'emploi durable. Ce projet s'adressait tant à des demandeurs d'emploi qu'à des salariés en situation de reclassement professionnel.

La clé de réussite du projet tient largement au travail de partenariat mis en place : environ 60-70% des personnes ont obtenu un emploi durable. À ce jour, quarante nouveaux emplois pourraient être créés en 2007-2008, si ce dispositif est reconduit.

Pour le salarié

Plusieurs améliorations sont possibles, et plus particulièrement :

- au niveau de l'accompagnement :
 - > améliorer la lisibilité des différents acteurs et de leurs champs d'intervention, l'idée du guichet unique peut être une solution,
 - > favoriser plus largement le travail de partenariat et de connaissance entre ces acteurs, ce qui permettrait aux conseillers du Fongecif d'être, par exemple, davantage informés sur le marché de l'emploi, sur les conditions d'exercice et les perspectives d'évolution dans les entreprises.

- au niveau du dispositif CIF (financements insuffisants par rapport à la durée de certaines formations et au nombre de demandes) :
 - > développer l'individualisation des parcours de formation, la modularisation pour réduire la durée des formations,
 - > réduire le coût d'indemnisation du salaire de la personne, en réalisant une partie de la formation à distance,
 - > rechercher des partenariats entre FONGECIF et OPCA pour co-financer la formation.

Du côté du Conseil Régional de Lorraine

La dynamique globale de la Lorraine est en décrochage par rapport aux évolutions nationales. En effet, la création d'emplois dans les secteurs du tertiaire et des services ne compense pas les pertes dans le secteur industriel, confronté à une seconde vague de reconversions, appliquées plus particulièrement dans les domaines du textile, de l'automobile et du papier/carton.

Parallèlement, le taux de chômage, malgré sa diminution, se situe toujours au-dessus du niveau national. Les jeunes et les seniors (publics les plus touchés) connaissent des difficultés d'accès, de maintien et de retour à l'emploi.

Cette situation implique la nécessité de :

- prendre en compte la diversité des tissus productifs,
- positionner et développer la formation tout au long de la vie comme levier d'accès ou de retour à l'emploi,
- rendre les outils existants cohérents, lisibles et rationnels, ce qui constitue un enjeu majeur pour l'ensemble des acteurs.

Le Conseil Régional est très attaché à l'action partenariale, que ce soit avec l'Assédic, les branches, le service public de l'emploi et les organismes de formation à travers l'évaluation, l'adaptation et l'innovation en matière d'offre de formation.



Synthèse des débats

N'y a-t-il pas un risque de contradiction, de fossé entre d'un côté, une exigence un peu systématique voire brutale d'orienter les demandeurs d'emploi vers les secteurs en tension et de l'autre côté, l'ambition d'aider la personne dans une démarche de prise de décision et de choix volontaire ? Le rythme de l'institution ou de l'économie n'est pas forcément le même que celui des personnes. De plus, certains projets ont besoin d'être mûris pour être construits et consolidés.

Selon le directeur de l'Assédic, le côté social de l'institution est toujours présent. Dès l'inscription à l'Assédic, sont identifiées les personnes qui ont un risque de chômage de longue durée, afin de leur faire bénéficier d'un accompagnement plus important à travers des formations, des bilans de compétences, ... Il faut trouver, même si cela est complexe, une adéquation entre le projet de l'individu et les besoins de l'entreprise. Cette question fait également débat au sein des conseillers de l'ANPE et interroge leurs pratiques. Selon certains d'entre eux, la promotion sociale n'existe plus à l'ANPE. Le projet réel du demandeur d'emploi est parfois un peu oublié, le rôle de l'ANPE étant de ramener ces personnes vers l'emploi. Des raccourcis gênants, voire surprenants peuvent être opérés. D'autre part, les dispositifs, qui permettent d'accompagner un projet personnel éloigné des métiers en tension, sont moins nombreux qu'auparavant. Il est plus difficile actuellement d'aider, par exemple, une personne souhaitant réaliser une formation de niveau supérieur au BAC ou BAC+2.

Trouver le juste milieu n'est pas toujours une tâche facile pour le Conseil Régional, qui doit apprécier sur dossier la validité de projets individuels pour les financer. Le face à face reste le moyen le plus adapté pour comprendre, analyser et évaluer le projet de la personne.

D'autre part, les actions de remobilisation semblent indispensables en amont de la formation pour les publics en difficultés d'insertion, psychologiques, émotionnelles, affectives ou physiques. Le tutorat en entreprise constitue également pour ce type de public un appui utile.

Le chemin à parcourir entre les désirs personnels, la complexité des situations de vie et les réalités du marché du travail se réalise dans le cadre d'un travail d'orientation. Les échanges ont très peu abordé la question de l'aide au choix, alors que l'orientation doit tenir une place réelle dans cette co-construction entre les individus, les professionnels et les institutionnels.

Il faut aussi assurer une prise en compte spécifique des personnes handicapées dans l'accès à la formation.

S'agissant des demandeurs d'emploi, comment faciliter l'articulation entre d'une part, la validation par un conseiller d'un projet de formation suite à la mobilisation de différentes prestations (bilan de compétences, évaluation de compétences...) et d'autre part, l'accès effectif au financement de cette formation ?

Membres du comité technique :

J-François DEGUILLAUME (H&E)
Laurence DEMONET (Conseil Régional)
Christelle DROUOT (Inffolor)
Christian FERRARI (H&E)
Christian FILLIOT (TransitioCTP - Afpa)
Laetitia GIACON (Conseil Régional)
Gervais HANS (H&E)
Murielle JEANTO (Inffolor)
J-Jacques PRAT (JJP Consultants et Illlo)
Doan TRAN (Conseil Régional)



72 personnes présentes

Le Contrat de transition professionnelle (CTP)

Impulsé par l'État et expérimenté depuis le printemps 2006, le CTP s'appuie sur deux principes fondamentaux :

- une sécurisation financière de la personne, impliquant la garantie du même revenu net que celui perçu dans l'emploi qu'elle a perdu,
- un accompagnement individualisé renforcé (d'une durée d'au maximum 12 mois), construit en 2 temps :
 - > une 1^{ère} phase dite «d'exploration» de façon à faire émerger un ou plusieurs projets, qui peuvent pour certains dépasser les considérations professionnelles. En effet, cette démarche inclut bien souvent une problématique de projet de vie, dont la prise en compte conditionne la mobilisation effective de la personne.
 - > une 2^{ème} phase dite «d'action» (après une confrontation à la réalité des souhaits, des possibilités des personnes et des territoires). Cette phase se contractualise par un engagement réciproque de la personne et de la cellule du CTP, qui met en œuvre des moyens tels que la formation, des périodes d'activités salariés et d'autres prestations.

Peuvent adhérer au CTP les salariés qui sont dans une procédure de licenciement pour motif économique et dont l'établissement se situe dans un territoire de 93 communes du bassin de la Deodatie – et quel que soit le secteur d'activités.

À ce jour, il y a 360 adhésions, avec des flux variables mais croissants.

Le premier objectif de ce dispositif est l'emploi durable, qui se définit au sein de la cellule CTP par une durée d'au moins six mois. Environ 80% des emplois retrouvés dans le cadre de ce dispositif sont des CDI.

Le deuxième objectif est de conforter et de développer les compétences, en abordant la problématique du chômage dans une logique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences à l'échelle d'un territoire. S'appuyant sur les maisons de l'emploi, le dispositif permet de fédérer les acteurs locaux, les partenaires socio-économiques du territoire. Sous la houlette de l'État, de la DDTEFP et de la Sous-Préfecture, ce sont également les acteurs publics du service de l'emploi qui sont au centre du dispositif : l'AFPA, l'ANPE et l'Assédict.

Anticipation et concertation des mutations touchant les entreprises, les branches et les territoires

Intervention de Henri ROUILLEAULT, Administrateur INSEE, Directeur général de l'ANACT (1991-2006), chargé récemment d'un rapport sur l'obligation triennale de négocier le dispositif de GPEC.

(Rapport en ligne sur : <http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/rapportfinal.pdf>)

L'obligation triennale (1^{ère} échéance : 20/01/08) demande aux entreprises, de plus de 300 salariés, de définir en interne les points suivants :

- les modalités d'échanges avec les représentants du personnel sur la stratégie de l'entreprise et sur ses effets prévisibles sur l'emploi et les salaires,
- le dispositif de gestion prévisionnelle mis en place et les mesures d'accompagnement (formation, VAE, mobilité professionnelle et géographique),
- l'accès à l'emploi et son maintien pour les salariés âgés.

Paramètres inhérents à la mise en œuvre de la GPEC et de l'obligation triennale :

- anticiper les mutations (prospective des métiers),
- distinguer les emplois menacés des activités menacées,
- anticiper les restructurations (nécessité par exemple de mettre en place la VAE),
- être vigilant sur les niveaux de stratégie et d'analyse (stratégie de groupe/réalités des salariés sur les sites : échanges à mettre en place entre ces niveaux),
- développer les relations sociales. Jusqu'à quel point, la direction est-elle prête à s'engager dans le dialogue et co-gérer sa stratégie ? Inversement, les syndicats ont envie de peser sur les choix en amont, mais craignent parfois que la GPEC devienne un Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE),
- impliquer tous les acteurs et ne pas négliger les directions opérationnelles et industrielles, et plus particulièrement l'encadrement de proximité, indispensable pour que le volet accompagnement individuel des personnes fonctionne.

Entre la gestion «à froid» (prospective des métiers) et les restructurations «à chaud», se situent l'anticipation et la gestion des restructurations «à tiède», qui nécessitent des informations précoces (18–24 mois), une expertise en amont pour les syndicats, une recherche d'alternatives industrielles, ainsi qu'une mobilité interne et externe sur la base du volontariat.

PME, branches et territoires

Préconisations du rapport :

- un appui et un conseil coordonnés entre l'État et les Régions en direction des PME,
- le regroupement de certaines branches, telles que l'agro-alimentaire, les services, ...,
- un renforcement des liens entre les entreprises et les territoires (attention particulière à avoir vis-à-vis des PME-PMI industrielles sous-traitantes souvent plus fragiles que d'autres),
- une politique territoriale offensive et non défensive (mieux vaut favoriser le développement des réseaux pour la performance depuis l'université, les centres de formations, la recherche que de se lancer dans une concurrence fiscale effrénée).

Il faut donc agir sur 3 plans :

- un plan amont et offensif, c'est-à-dire les pôles de compétitivité,
- un niveau préventif avec une gestion prévisionnelle,
- un plan curatif : l'accompagnement des restructurations (exemple de démarche qui fonctionne bien : une prise en charge des reclassements directement par les partenaires sociaux -employeurs et syndicats- dans le cadre d'un comité de bassin d'emploi).

Au sein du territoire, deux niveaux sont pertinents :

- la région, pour l'anticipation et l'animation des dispositifs,
- le bassin d'emploi, pour la GPEC et la gestion des restructurations.

Cela implique un quadripartisme entre l'Etat, les élus, les employeurs et les syndicats, ces deux derniers devant se retrouver, par moment, seuls dans un dialogue partagé.

Des outils et des expériences existent :

- les Observatoires régionaux emploi formation (OREFS), qui doivent selon le rapport se coordonner davantage au niveau national,
- les Agences régionales pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT) et les consultants, qui peuvent aider à mener des actions inter-entreprises,

- les comités de bassin d'emploi sur le placement et le reclassement des demandeurs d'emploi, et en amont sur la GPEC,
- les groupements d'employeurs pour régler les problèmes de saisonnalités différentes, de travail en temps partagé et de reclassement lors des restructurations.

Dans le cas des TPE (Très Petites Entreprises, moins de 10 salariés), la branche joue un rôle très important, mais elle ne suffit pas. Un moment singulier d'aide au chef d'entreprise est nécessaire (comme par exemple les actions collectives).

La Plateforme de Transition Professionnelle Textile des Vosges pilotée par le Conseil Régional de Lorraine

La plateforme d'accompagnement des transitions professionnelles s'appuie sur un partenariat tripartite, doté d'un comité de pilotage territorialisé, comprenant trois collèges :

- un collège socio-économique composé des représentants des salariés et des entreprises du textile,
- un collège des élus locaux et territoriaux,
- un collège des institutions.



Les publics «cibles» sont les salariés du secteur du textile vosgien : sous contrat de travail, en cours ou menacés de licenciement économique, en situation de chômage. Un accompagnement pour les entreprises du textile est également prévu.

Le principe de fonctionnement de la plateforme

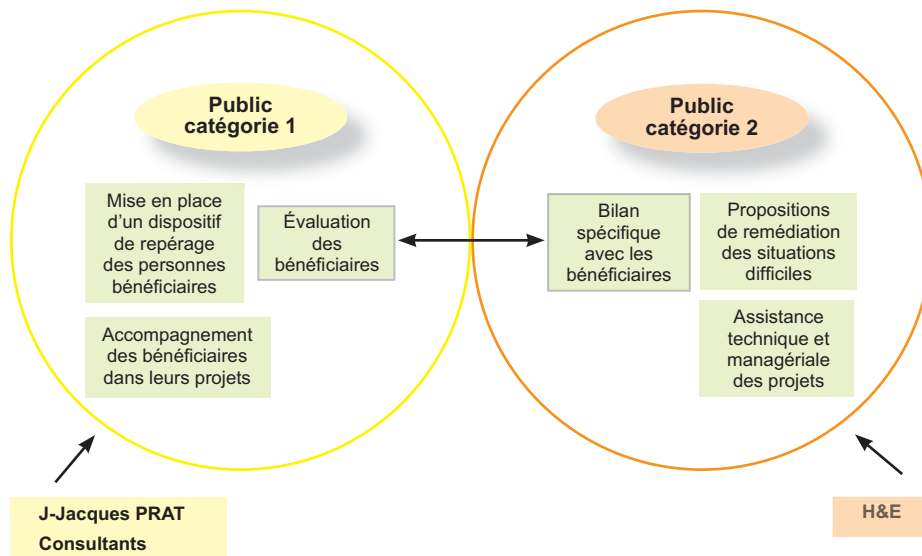
Les personnes concernées par des difficultés au niveau de leur emploi ou par un souci de construction de leur parcours professionnel peuvent s'adresser librement à la plateforme et rencontrer l'opérateur chargé de la «partie 1 du programme», c'est-à-dire Jean-Jacques PRAT CONSULTANTS.

Au bout de trois entretiens, sera identifiée la validité des projets avancés par les personnes :

- soit le projet est validable,
- soit il présente des difficultés (en raison par exemple de l'âge, des possibilités de transférabilité des compétences, ...). Dans ce cas, la personne est prise en charge par H&E, spécialisé dans ce domaine (partie 2 du programme).

L'objectif de cette plateforme est de permettre aux personnes, à travers les parcours construits, d'accéder à un emploi en CDI ou de créer leur entreprise.

Missions de la plateforme



Les moyens mis en œuvre

Dans l'optique d'éviter des doublons et de créer des partenariats, la plateforme mobilisera à la fois les dispositifs et les opérateurs du territoire déjà existants, notamment à travers :

- la Validation des Acquis de l'Expérience,
- les plans de GPEC des entreprises,
- les aides aux personnes en cours de licenciement, en collaboration avec les cabinets de reclassement,
- le montage de projets de formation,
- l'accompagnement à la création d'entreprise,
- l'utilisation des conventions de détachement permettant aux personnes de quitter momentanément leurs entreprises pour faire un essai dans une entreprise d'un autre secteur d'activité.

Le fonctionnement de la plateforme s'appuie également sur un outil méthodologique et de gestion «ILLLO», un logiciel original qui fonctionne sur un serveur distant. Les personnes, qui rentrent dans ce dispositif signent une charte et sont suivies dans le cadre d'ILLLO, quelle que soit leur catégorie (1 ou 2).

Cet outil permet de :

- travailler dans la proximité des personnes et des familles (se déplacer dans leur lieu de vie),
- suivre en détail le montage des dossiers individuels et la gestion de la plateforme,
- établir la transversalité et la cohérence au niveau des moyens,
- construire la réactivité par l'information en temps réel,
- assurer une gestion des moyens et résultats respectueuse des réalités.

Partie 1 du programme - Missions de Jean-Jacques PRAT CONSULTANTS

- Repérage, accueil et suivi global des publics (environ 600 personnes par an).
- Mise en œuvre des bilans et de l'orientation avant le travail avec H&E.
- Accompagnements individuels et actions formatives dans les démarches de parcours professionnels.
- Prospection du marché de l'emploi.
- Mise en relation avec les entreprises dans un esprit de recrutement.

Partie 2 du programme - Missions de H&E

- Intervenir, en complémentarité de Jean-Jacques PRAT CONSULTANTS, pour les publics les plus fragilisés, (environ 200 personnes sur les 600).
- Transférer, en l'adaptant au contexte du territoire de Saint-Dié, l'expérience de H&E. Filiale du groupe Arcelor Mittal, H&E a été créée en 1999 pour assurer la transition professionnelle de 200 salariés, présentant des difficultés à pouvoir se réinsérer dans un environnement professionnel différent. La démarche mise en œuvre fut différente d'un fonctionnement classique, les activités de cette entreprise ayant été déterminées à partir des compétences professionnelles et extra-professionnelles de ces personnes.
- Mettre en œuvre la philosophie de la démarche H&E, c'est-à-dire :
 - > rétablir l'ordre des priorités en se consacrant essentiellement aux publics seniors et fragiles,
 - > créer les conditions d'une transition professionnelle digne, adaptée et pérenne, en trouvant des activités correspondantes aux souhaits et aux compétences des personnes, principe de «l'entreprise à l'envers». Cette démarche est primordiale pour développer et maintenir leur motivation.
 - > fédérer autour du projet les entreprises, les organisations syndicales et les dispositifs,
 - > ancrer et essaimer le dispositif sur les territoires, en aidant les acteurs locaux à s'approprier la démarche.

- après une analyse de ses compétences et de ses capacités cachées, la personne sera accompagnée individuellement, en intégrant directement H&E 88 ou en bénéficiant d'une formation, voire d'une autre orientation, dans l'hypothèse où son profil ne lui permet pas de rentrer directement dans le dispositif de H&E.

Témoignages

- **Témoignage de Bernard CHEVRIER, salarié chez H&E**

Ancien salarié dans la sidérurgie et bénéficiaire du dispositif mis en place par H&E, son parcours est représentatif par la réussite de sa reconversion. Il travaille maintenant dans la numérisation de documents et forme de nouveaux collègues.

- **Point de vue de Jean-Paul TROVERO**

Élu municipal en charge de l'aménagement et du développement économique (Communauté urbaine de Grenoble), ancien responsable syndical impliqué dans le plan social de l'entreprise SICN (Société Industrielle de Combustible Nucléaire) et membre du Comité de groupe COGEMA/AREVA

- **Jean-Luc PEYRET, Président Directeur Général d'INVENSYS-France**

Par la construction de son parcours professionnel, M. PEYRET est représentatif de la réactivité préconisée à travers les outils méthodologiques de la plateforme, destinés à soutenir les personnes à tous niveaux dans leur propre construction.

- **Joël GUENU**

En tant qu'ancien Directeur Industriel de la Société Alsacienne de Constructions Mécaniques (SACM), M. GUENU a suivi la mise en oeuvre de plans sociaux réalisés lors du rachat de l'entreprise par un groupe finlandais.



Synthèse des débats

Un secteur, créateur d'emplois, n'a pas été mentionné dans les exposés : l'économie sociale et solidaire. Si les besoins se présentent dans le bassin de Saint-Dié, des activités dans ce domaine pourront être développées au sein de H&E 88, mais toujours en concertation avec les salariés.

La réussite des plans de restructuration dépend largement de la mobilisation des différents acteurs (salariés, institutionnels, acteurs territoriaux). La plateforme de Saint-Dié présente un intérêt majeur, qui est de se centrer davantage sur l'individu que sur la structure, celui-ci étant la pierre angulaire de la réussite de la transition professionnelle.

Le point commun entre le CTP et la «partie 2 du programme» de la plateforme est la volonté de sécuriser les parcours professionnels. Leurs différences se situent davantage au niveau des modalités et des publics :

- le CTP propose une aide à l'orientation, permettant d'alterner des bilans de compétences, des formations, du travail sur des courtes périodes,
- la «partie 2 du programme» de la plateforme a pour objectif de maintenir en emploi, jusqu'à la fin de leur vie professionnelle, des salariés âgés et fragilisés.

Plusieurs leviers existent pour prolonger l'activité : l'amélioration des conditions de travail, le temps partiel de fin de carrière, l'aménagement du contexte du travail, la transmission des compétences entre les générations.

Le discours sur la GPEC est véhiculé depuis plusieurs années, mais son application dans le secteur du textile est faible, d'où la nécessité d'une adhésion et d'une collaboration réelle sur le terrain entre les différents acteurs (chefs d'entreprises, organisations syndicales, ...)

Le taux de chômage est de 15% dans le bassin de Saint-Dié. Le CTP apporte une partie des réponses car il ne concerne que 5% des personnes. Il est donc important de soutenir en parallèle les petites entreprises et l'artisanat, ainsi que de créer des emplois dans l'innovation et les services à la personne.

Coordonnées de la plateforme

Plateforme de transition professionnelle
6 rue Claude Gelée - 88000 Épinal
Téléphone : 03 87 61 65 38



Membres du comité technique :

Claudine BARTHÉLÉMY (Conseil Régional)
Daniel CAILLEUX (Cuces)
Alain CRÉMÉR (Collège Evariste Galois
– Algrange)
Christophe de LAVENNE (Inffolor)
Alain FABER (animateur du vendredi)
Emmanuel JOURNOT (Inffolor)
Jean KIEFFER (Lycée H. Nominé
– Sarreguemines)
Laurence NAERT (Rectorat - SAIO)
Elisabeth NOIZET (Centre Psycho Médico
Social de VIRTON - Belgique)
Jean SALQUE (Conseil Régional)



40 personnes présentes

Traitement de la problématique par le comité technique

Tous les travaux menés dans le cadre des négociations sur la formation professionnelle tout au long de la vie ont montré de façon évidente que l'accès – et surtout l'accès efficace – à la formation d'adultes était conditionné par le niveau et la qualité de la formation initiale.

La formation initiale fait partie de la formation tout au long de la vie, elle doit permettre aux jeunes :

- d'obtenir une qualification pour accéder à l'emploi (cf. pas de sortie du système éducatif sans une qualification de niveau V minimum)
- de suivre une formation générale pour s'engager ultérieurement dans un processus de poursuite, de reprise de formation.

La problématique centrale : à quelle condition la formation initiale peut-elle être une base, une véritable préparation à la formation tout au long de la vie ?

Pistes de réflexion

On distingue :

- développement de la culture du projet et de l'orientation qui ne recouvre pas seulement la connaissance du monde du travail et des métiers, mais aussi l'éducation au choix et la connaissance de soi.

Une question : qu'est-ce qu'un niveau régional peut apporter de plus aux logiques nationales ?

- une approche par les compétences transversales :
 - > socle commun de connaissances et de compétences
 - > donner les bases pour apprendre à apprendre

Un exemple : Projet pluridisciplinaire à caractère professionnel (PPCP)

Synthèse

Définition de la formation initiale : «c'est ce qui est acquis avant l'entrée dans le monde du travail, dans un système sous statut scolaire ou par la voie de l'alternance, dans le cadre de la scolarité obligatoire et au-delà. Elle est validée par des diplômes mesurant des connaissances, des compétences».

Les enjeux de la formation initiale :

Ils sont d'ordre économiques :

- les emplois nécessitent aujourd'hui un niveau de formation initiale plus élevé qu'hier pour les raisons suivantes :
 - > diminution des emplois peu qualifiés, concurrence et délocalisation, augmentation de la technicité des emplois, nécessité d'évolution et d'adaptabilité face aux changements tout au long de la vie,
 - > évolution de plus en plus rapide des métiers nécessitant une adaptation permanente des contenus de formation et le développement de la capacité à s'adapter à ses évolutions.
- et d'ordre sociaux et humains :
 - > être peu qualifié aujourd'hui est facteur d'exclusion du système social et scolaire (cf. enquête Cereq Génération 2001).

Les conditions pour faire de la formation initiale la base de la formation tout au long de la vie :

- **le socle commun** représentant l'ensemble des savoirs fondamentaux utiles tout au long de la vie (dans la logique des objectifs européens – Lisbonne 2000) :

- > des connaissances et des compétences autour de sept piliers dont les compétences sociales et la capacité à apprendre tout au long de la vie, compétences devant être renforcées par la recherche de la maîtrise d'une méthode de travail à l'exemple de l'opération menée sur «l'accrochage scolaire» en Belgique,
- > en Belgique, une réflexion est aussi engagée sur la définition de profil de qualification avec une modularisation des enseignements professionnels préparant davantage à une mise en situation professionnelle. Elle nécessitera ultérieurement et en fonction du parcours personnel des compléments qualifiants.

- **de l'éducation à l'orientation :**

- > connaissance de soi (ce qu'on aime et ce qu'on sait faire), des formations, des métiers, des possibilités d'emploi en se référant à l'exemple du DREAM DAY qui voit en Belgique les jeunes de 16 à 19 ans rencontrer sur une journée un professionnel correspondant à leur projet pour refaire avec ce témoin son parcours depuis ses 17 ans.
- > actions des enseignants, conseillers d'orientation, documentalistes, professionnels (témoignages).
- > élargissement du champ géographique de recherche d'information sur l'économie en allant au-delà du bassin découvrir des entreprises offrant d'autres profils de besoins, d'autres modes de fonctionnement.
- > exemple du fonctionnement des centres Psycho médico-sociaux (PMS) en Belgique qui montre aussi l'intérêt d'un accompagnement tridisciplinaire associant étroitement et obligatoirement psychologues, assistants sociaux et infirmières.

Il existe sûrement aujourd'hui beaucoup d'informations notamment sur internet. Il est important d'entreprendre un accompagnement personnalisé plutôt que de redonner de l'information. Il est nécessaire de trouver une coordination entre formation sous statut scolaire et formation par apprentissage (cf. exemple de l'EPL Agro où la structuration de l'offre de formation au sein de l'EPL limite la concurrence interne et offre des possibilités de passerelles entre les voies de formation).

- la valorisation et la construction de filières de formation

Si l'élévation des niveaux de formation est considérée par tous comme un des éléments essentiels permettant de favoriser le principe de formation tout au long de la vie ; ce principe ne peut être obtenu qu'en s'appuyant sur la construction de véritables filières lisibles de formation du niveau V aux niveaux II et I. Cette lisibilité sera la meilleure garantie d'une information des publics sur la possibilité de reprendre ultérieurement un parcours de formation.

- La sensibilisation des jeunes aux démarches de formation des adultes

En dehors de leur impact positif sur les résultats de qualification, les expériences de mixage des publics (formation continue et formation initiale) dans des lieux de formation de type lycées, CFA, ... contribuent à la promotion de l'idée d'une formation tout au long de la vie.

Conclusions/pistes de réflexion

- Travail régional sur l'orientation.
- Obtenir une meilleure capacité d'adaptation de nos structures de formation initiale en répondant aux enjeux de la formation continue et à la réactivité par rapport aux besoins de l'économie et des publics en reconversion.

Membres du comité technique :

Hélène BENABENT (Conseil Régional)
François DECQ (Dafco)
Bernard HENTZGEN (CES Lorraine)
Josiane MADELEINE (Conseil Régional)
Marie-Hélène MARTIN (Inffolor)
Nicole PERRUCHOT (Conseil Régional)
Catherine RISSER (Conseil Régional)
Guilhem ROYER (CES Lorraine)
Agnès-Marie SIMON (Medef)
Catherine TOULY (Drtefp)
Philippe VATEL (Inffolor)



129 personnes présentes

Présentation de la journée

La Validation des Acquis de l'Expérience a suscité depuis 2002 un engouement et de fortes attentes. Cinq ans après, il s'agissait de faire un bilan de sa mise en œuvre en Lorraine, en apportant des éclairages complémentaires de différentes catégories d'acteurs sur les pratiques mises en place et les difficultés rencontrées, dans l'objectif de dégager des axes de travail et des priorités pour l'amélioration et le développement du dispositif.

Introduction :

Hélène BENABENT, Vice-Présidente du Conseil Régional

Animation de la rencontre :

Maryline GESBERT, responsable du service observatoire études, Centre Inffo.

Quel bilan à cinq ans ?

- ▶ Témoignages de deux candidats.
- ▶ Où en est-on en Lorraine ?
Par Philippe VATEL, Centre de ressources VAE.

► Bilan national à 5 ans : quels enseignements ?

Contribution du CEREQ au bilan national à cinq ans prévu par la loi, en cours de réalisation.

Par Chantal LABRUYERE, CEREQ, chargée de mission pour les partenariats nationaux.

► Échanges avec la salle

TABLE RONDE 1 : Enjeux et pratiques de l'information conseil

► Le conseil : comment renforcer la qualité du réseau d'acteurs ?

Par Zohra AMARA, Conseillère VAE et coordonnatrice d'un Point Relais Conseil (CIBC Vosges Est)

► Les demandeurs d'emploi sont-ils demandeurs de VAE ?

Faut-il les convaincre, comment ?

Par Philippe TURCOTTI, ANPE, direction régionale

► L'articulation VAE/formation dans la construction de parcours de qualification

Par Cécile CAMUT, conseillère au FONGECIF

► Quel impact a sur l'information et conseil le contexte particulier du secteur sanitaire et social ?

Par Pascale HAYEZ, secrétaire générale d'UNIFAF Lorraine

► L'entreprise peut-elle être acteur de l'information sur la VAE, pourquoi et comment ?

Par Sylvaine DELHOMMELLE, responsable Recrutement Emploi et Compétences, groupe Batigère

► Comment organiser l'information conseil en direction des entreprises ?

Par Brigitte NAVIER, Responsable Développement AGEFOS PME Lorraine

► Échanges avec la salle

TABLE RONDE 2 : Préparer les candidats à la validation

► Un réseau d'accompagnateurs de proximité, moyen de renforcer la réussite des candidats ?

Par François DECQ, Responsable du DAVEN

► L'évaluation par mise en situation : une logique plus adaptée aux publics de faible niveau ?

Par Liliane POULET, chargée de mission VAE, Direction régionale - AFPA

► Concilier VAE et diplômes universitaires ?

Par Isabelle PERRY, Maître de Conférences, accompagnatrice et membre de jury VAE, IUT Nancy-Brabois

► Accompagnement : quels sont les besoins des candidats, comment y répondre ?

Par Corinne DE CARLI, responsable du service accompagnement VAE, IRTS.

- ▶ Quid des candidats en validations partielles ?
Par Philippe VATEL, Chargé de mission, Centre de ressources VAE.
- ▶ Les CQP par la VAE, pour répondre à des besoins spécifiques ?
Par Pierre DECAUX, Chambre régionale d'agriculture, Directeur de l'ALPA
- ▶ Quel rôle peut jouer l'entreprise dans la démarche de ses salariés ?
Par Alexandre LANG, Responsable de formation, Entreprise BEHR
- ▶ Echanges avec la salle

TABLE RONDE 3 : Priorités et axes de travail

- ▶ CGT Lorraine
Philippe KUGLER, Responsable Emploi Formation Professionnelle
- ▶ FO Union régionale
Daniel RUSCONI, secrétaire général adjoint chargé de la formation professionnelle
- ▶ CFTC Union régionale, Patrice RAMOS
- ▶ MEDEF Lorraine, Patrice LOMBARD, Président
- ▶ UPA Lorraine, Raymond RECEVEUR, Président
- ▶ CGPME Lorraine, Michaël ZENEVRE, Président
- ▶ ASSEDIC Lorraine
Emmanuel ARVEILER, Direction régionale, chargé des relations extérieures
- ▶ DRTEFP
Philippe DIDELOT, DRTEFP Adjoint
- ▶ CONSEIL REGIONAL
 - Josiane MADELAINE, Conseillère régionale, déléguée auprès de la vice-présidente pour la VAE
 - Hélène BENABENT, Vice présidente du Conseil régional



Les interventions témoignent de l'important travail réalisé depuis 5 ans, par toutes les catégories d'acteurs, pour rendre la VAE accessible, construire le dispositif et développer de nouvelles pratiques professionnelles.

Dans cette synthèse de la rencontre régionale, nous présentons principalement **quelques points critiques à prendre en compte dans une perspective d'évolution du dispositif.**

Bilan statistique

Les résultats des jurys en Lorraine attestent d'un dispositif maintenant opérationnel. En 5 ans, la VAE est devenue une réalité dans le paysage de la formation des adultes :

- **à fin 2006, plus de 3 000 certifications ont été délivrées en totalité par VAE**, et 977 en 2006 (25 000 au niveau national), en progression de 9%,
- les décisions des jurys sont à 58% des validations totales, à 35% des validations partielles,
- les validations ont porté sur un panel de plus de 240 diplômes et titres différents,
- 70% des candidats sont des salariés,
- les deux-tiers des candidats visent un niveau V ou IV, mais les niveaux V sont sous-représentés chez certains certificateurs (Éducation nationale),
- les certifications de l'aide à domicile représentent plus de 50% de celles délivrées au niveau V,
- la situation est contrastée. La demande est concentrée en direction de trois principaux certificateurs : l'Éducation nationale (47% des diplômes délivrés), le ministère de l'Emploi (33%), le ministère des Affaires sociales et de la santé (12%, en forte progression).

Cependant, après une phase de croissance rapide, la demande se stabilise (hormis Emploi, et Affaires sanitaires et sociales). Au regard des effectifs potentiels importants, cette tendance doit amener à s'interroger sur les raisons de ce développement trop modeste.

Les chiffres et évolutions en Lorraine sont très comparables à ceux recueillis au niveau national pour établir le bilan à 5 ans prévu par la loi.

Si les indicateurs statistiques disponibles permettent de relativement bien caractériser le dispositif VAE lui-même, en région et au niveau national, il n'est pas encore possible de cerner -par manque de recul sur un dispositif récent- son effet dans le paysage de la formation. En particulier, quelles sont les évolutions professionnelles des candidats diplômés par cette voie ? La VAE entraîne-t-elle une augmentation du nombre d'adultes qui accèdent à un diplôme, ou cette nouvelle voie de certification se fait-elle au détriment des diplômes obtenus par formation continue ?

Enjeux pour les publics

Les motivations des publics pour la VAE, et les facteurs pouvant la développer, ont été largement évoqués : reconnaissance personnelle et professionnelle, amélioration de l'image de soi et prise de confiance, moyen d'accélérer la qualification, l'évolution professionnelle, la promotion, la mobilité, outil de sécurisation des parcours professionnels, identification à un métier, ...

La reconnaissance salariale n'est pas l'unique moteur de la VAE, c'est cependant un élément incitatif fort. La relation qualification/classification est un des paramètres qui déterminent le développement de la VAE.

Si pour les demandeurs d'emploi la VAE ne permet pas toujours un retour rapide à l'emploi, en raison de la durée de la démarche, elle permet à terme de pérenniser et de consolider l'emploi, de rebondir en termes de mobilité.

L'information des publics

La VAE n'est pas assez connue des publics. L'information est insuffisante, elle doit encore être développée et davantage adaptée à la diversité des publics, pour un plus large accès.

Au-delà de l'importance de l'information dans le développement de la VAE, pour toucher de nouveaux publics, l'attention a été attirée sur la nécessaire qualité des messages, pour convaincre les publics de l'intérêt de la démarche, mais aussi pour éviter de mauvaises compréhensions, sources d'abandons.

Plusieurs freins ont limité l'accès de la VAE aux demandeurs d'emploi.

La durée du parcours fait que la VAE n'est souvent qu'un complément aux démarches en vue d'un retour rapide à l'emploi, objectif premier. Par ailleurs, dans le contexte de suivi rapproché des demandeurs d'emploi, les retours insuffisants sur le devenir des candidats n'a pas incité les conseillers à orienter vers la VAE. Une plus forte articulation entre ALE, PRC et certificateurs est souhaitable.

Dans le secteur sanitaire et social, le contexte spécifique, le fait que la Direction Régionale des Affaires sanitaires et sociales (DRASS) n'intervienne pas en région en amont des parcours, les flux importants de demandes, nécessiteraient de renforcer et consolider le dispositif et les actions d'information conseil. La prise en charge en amont insuffisante pour de nombreux candidats au diplôme d'aide soignante, a entraîné suite aux fréquentes validations partielles, de fortes déceptions qu'il a fallu gérer.

Le conseil

Étape clé du parcours, le conseil aide les candidats à s'orienter parmi les certifications existantes, adaptées à son expérience et projet. Ce service amont, piloté et financé par le Conseil Régional, et assuré par les PRC, est une porte d'entrée dans la démarche pour plus de 2 000 candidats par an, nouveau public pour ces structures de l'Accueil Information et Orientation (AIO).

D'autres institutions délivrent un conseil à leur public spécifique (ANPE). Une part importante des publics s'adresse directement à un certificateur.

La qualité du conseil est déterminante pour la réussite du parcours. En l'absence de conseil, le candidat peut s'engager dans une impasse. Le choix de la certification reste délicat. Les compétences mises en œuvre dans le conseil, l'évolution des dispositifs, les mobilités au sein des PRC (environ 70 conseillers), nécessitent de maintenir les actions de professionnalisation conduites par le centre régional de ressources.

Les conseillers des PRC souhaitent avoir plus d'informations sur le devenir des candidats. Ces informations permettraient de vérifier la pertinence de leurs conseils, et de mieux appréhender la faisabilité des parcours au vu des pratiques des certificateurs et des profils de candidats.

Certains secteurs, dont le contexte est spécifique, méritent une attention particulière et une professionnalisation accrue du réseau. Dans le champ sanitaire et social, UNIFAF a dû faire face à de nombreuses demandes de salariés en assurant un conseil téléphonique. En raison du contexte spécifique, cet OPCA réfléchit, dans un cadre national, à la mise en place d'un service de conseil aux salariés.

Une réflexion doit aussi être menée au sein du réseau, sur les moyens d'aider le candidat à mieux appréhender l'intérêt d'une démarche de VAE et le choix de telle certification, au regard du contexte de l'emploi propre au secteur professionnel visé dans son projet.

L'accompagnement

L'accompagnement aide le candidat à se préparer à la validation, en particulier à constituer le dossier de présentation de l'expérience. Cette prestation, facultative et libre sur le marché de la formation, mais au cœur de la démarche de validation, est l'objet de nouvelles pratiques professionnelles.

Mise en place par des certificateurs pour leurs propres diplômes, ou par des organismes autres, des efforts ont été faits par certaines structures pour apporter un meilleur service au public : délocalisation des prestations, accroissement

des durées, formation des accompagnateurs, démarche de labellisation pour certains (Éducation nationale...). Cependant, des points d'amélioration ont été évoqués.

- De trop nombreux candidats ne sollicitent pas d'accompagnement (ils le jugent inutile / ou les délais d'accompagnement ou de mise en place du financement congé VAE sont trop longs / ou ils renoncent pour des raisons de disponibilité ou d'éloignement...), les durées sont souvent faibles (nettement en dessous de la durée de 24 h du congé VAE) au regard des besoins de certains publics.
- La professionnalisation des intervenants est déterminante dans la qualité de la prestation, dont doivent être garants les financeurs.
- Prestation avant tout individuelle, des phases collectives peuvent apporter une dynamique et permettre de répondre à certaines attentes : casser l'isolement dans lequel sont les candidats en VAE, donner un espace pour travailler l'identité professionnelle.
- L'accompagnement doit pouvoir être adapté et renforcé, selon les publics et le contexte, par des ingénieries spécifiques. Dans les entreprises ayant mis en œuvre un accompagnement renforcé et un fort suivi, le taux de réussite est de 100%.
- Il faut veiller à la cohérence territoriale de l'offre. Ainsi, dans le secteur sanitaire et social, une offre trop nombreuse, ou mal répartie sur les territoires, entraîne une dispersion des effectifs, et l'impossibilité d'ouvrir des groupes ou d'assurer un accompagnement dans de bonnes conditions. Des plates-formes concertées de services ont été mises en place dans certaines régions.
- L'accompagnement post-jury, en cas de validation partielle, n'est souvent pas assuré. Des prises en charge jusqu'à validation finale sont souhaitables.

La validation

Les logiques de validation diffèrent sensiblement. Pour la majorité des certificateurs, le jury fonde sa décision sur un dossier d'analyse de l'expérience rédigé par le candidat, ainsi que sur un entretien final. Pour le ministère chargé de l'Emploi, la présentation écrite de l'expérience est succincte, au profit d'une épreuve de mise en situation, centrale dans la décision du jury. D'autres différences tiennent à une évaluation plus ou moins synthétique de la qualification par les jurys.

Par ailleurs, en cas de validation partielle, les jurys de certains certificateurs se limitent à préciser les unités restant à acquérir, alors que d'autres établissent une prescription au candidat, fixant les moyens à mettre en œuvre pour développer les connaissances et compétences manquantes.

Ces points illustrent la diversité des procédures qui contribue à renforcer la complexité apparente du dispositif de VAE. Les systèmes de certification sont trop cloisonnés, laissant peu de possibilités aux candidats de construire un parcours basé sur plusieurs types de certifications.

Le Comité national inter-ministériel de développement de la VAE travaille à une meilleure harmonisation des procédures, telle que l'adoption d'un dossier de candidature unique.

Des possibilités de passerelles entre certifications apparaissent, à l'occasion de la réécriture des référentiels rendue nécessaire pour que les diplômes soient accessibles par VAE (diplômes du travail social).

Si les marges d'intervention au niveau régional paraissent faibles, sur les questions de procédures et de certification avant tout régies au niveau national, des évolutions sont possibles :

- la chambre régionale d'agriculture travaille avec la DRAF (services du ministère de l'agriculture en région) pour faciliter des passerelles entre diplômés et Certificats de qualification professionnelle (CQP).
- l'Éducation nationale s'oriente vers un plus fort rôle de préconisation de ses jurys.

Des difficultés logistiques existent, et ne doivent pas être sous-estimées : nécessité pour certains certificateurs de planifier de nombreux jurys, à moyens limités, encombrement dans le traitement des candidatures augmentant la durée des parcours (en particulier DRASS), faible disponibilité des professionnels pour participer aux jurys et aux réunions préparatoires ou actions de formation.

Questions posées par les validations partielles

La question des validations partielles a été centrale au cours des échanges. Des interrogations ont porté sur la place de la validation partielle dans le dispositif, qui interroge la conception même de la VAE.

La VAE est-elle avant tout une voie autonome de certification, organisée autour d'une logique et d'un objectif dominant de validation totale, au risque d'occulter les problèmes posés par la validation partielle ?

Ou est-ce une étape d'un parcours de formation tout au long de la vie, dans lequel la possibilité de validation partielle est totalement intégrée, ce qui suppose de la part de tous les acteurs une anticipation des conséquences pour le candidat, la mobilisation de moyens et le suivi jusqu'au terme du parcours ?

Les incidences de cette question sont réelles, sur le fonctionnement des jurys, ainsi que sur l'information et les conseils donnés en amont, qui doivent aider le candidat à se placer dans une dynamique de parcours.

Les jurys décident d'une validation partielle dans environ 35% des cas. Le traitement apporté aux situations de validation partielle ne semble globalement pas satisfaisant.

Les difficultés rencontrées par les candidats sont de plusieurs ordres.

- Le candidat est surpris et ne comprend pas la décision. Il s'agit pour lui d'un autre projet à construire, auquel il n'est pas toujours disposé, d'où risque de découragement et d'abandon.
- Le jury n'apporte pas toujours les informations nécessaires sur les raisons de la non validation, d'où difficultés à identifier les points sur lesquels il faut améliorer le dossier, si le candidat choisit de se représenter au jury de VAE. Des évolutions sont souhaitables dans les notifications des jurys.
- Il n'y a pas toujours un suivi des candidats en validation partielle. Un conseil post-jury devrait leur être apporté, sous forme d'une proposition de service structuré et financé, afin d'analyser leur situation, d'identifier les moyens possibles pour finaliser le parcours - nouvelle écriture du dossier, ou formation - et de le guider dans la mise en œuvre.
- La mise en place de parcours modulaires de formation pose un réel problème. Outre le fait que le candidat ne sait pas à qui s'adresser, il doit être conseillé dans cette recherche, il est souvent difficile de trouver l'offre de formation adaptée (contenu modularisé, compatible avec les contraintes de temps et de lieu...).
- Le parcours post-jury vient renforcer le caractère déjà très individualisé de la démarche de VAE. Un parcours morcelé, parfois éclaté entre plusieurs organismes, pouvant poser de ce fait un problème de cohérence pédagogique, n'est pas à la portée de tous les candidats, et accroît les risques d'abandon. Ces difficultés de construction de parcours peuvent être surmontées lorsqu'il s'agit d'actions collectives, territoriales ou sectorielles, par l'organisation de plateformes mutualisées de formation.

La Région Lorraine souhaite favoriser une ingénierie pédagogique tournée vers la construction de parcours adaptés, la création de modules, la programmation d'une offre régionale de formations complémentaires..., articulée avec d'autres dispositifs ou outils tels que le DIF, largement sous employé.

Lutte contre les échecs et abandon - suivi des parcours

C'est une des préoccupations affirmées par les participants.

En effet, les situations d'échecs peuvent être très mal vécues par les candidats, il s'agit de les anticiper, et d'être prudent avant d'engager un candidat dans un parcours. Les échecs, de l'ordre de 7 à 10% en moyenne (voire plus pour certains diplômes ou certificateurs) sont souvent le fait de candidats qui n'ont pas bénéficié d'un accompagnement.

De trop nombreux abandons sont constatés aux différents stades du parcours, pour diverses raisons :

- liées au candidat : sous-estimation de l'effort, de l'investissement en temps et de la motivation que demande la démarche, contraintes de calendrier non compatibles avec la durée du parcours, évolution de la situation personnelle ou professionnelle, ...

- liées au dispositif : lourdeur inhérente à la démarche de VAE, et autres facteurs déjà évoqués : aide insuffisante, mauvaise gestion du parcours, dysfonctionnements...

Les efforts engagés aux différentes étapes par les acteurs concernés pour réduire les abandons ont été mentionnés. Il semble nécessaire de mieux quantifier le taux d'abandon, d'en cerner les raisons, afin de faire évoluer le dispositif. Les actions à mettre en œuvre renvoient aussi bien à la gestion transverse du parcours (meilleur suivi tout au long du parcours et articulation entre les acteurs, ...), qu'à des régulations internes à chaque institution (améliorer la qualité des services et prestations).

Le suivi des parcours, de l'amont à la validation finale, pose la question du lien entre tous les acteurs, et celle d'outils de traçabilité, permettant des suivis de cohortes.

Développer la VAE en entreprise

Les interventions d'entreprises, d'organisation professionnelles, et de partenaires sociaux ont illustré l'intérêt partagé que peuvent trouver l'entreprise et le salarié dans une démarche de VAE.

Motiver les salariés, les fidéliser, accompagner les évolutions internes, créer une dynamique de qualification, faciliter des mobilités, valoriser le métier, optimiser les coûts de formation,... les raisons d'inciter un salarié à entreprendre une VAE sont diverses et dépendent du contexte de l'entreprise.

Souvent réticentes, par crainte suite à une VAE, soit du départ du salarié, soit de revendications salariales, les entreprises sont encore trop peu informées de l'utilisation qu'elles peuvent faire de la VAE dans la gestion de leurs ressources humaines.

La sensibilisation des chefs d'entreprises est essentielle dans le développement de la VAE pour les salariés. Ils sont les plus à même de créer une motivation pour la démarche de reconnaissance professionnelle qu'est la VAE. Les actions menées en entreprises montrent d'ailleurs que les résultats sont bien meilleurs lorsque l'entreprise est associée à l'action.

Il peut s'agir de demandes individuelles, ou d'actions collectives initiées pour un groupe de salariés par l'entreprise, ou par des branches et organisations professionnelles dans le cadre d'actions visant à anticiper les besoins en qualification. Le secteur, où la VAE s'est le plus développée est celui de l'aide aux personnes, en raison de la forte mobilisation et des actions incitatives de l'ensemble des partenaires de la branche.

Suite à l'impulsion donnée par l'ANI, et plus récemment par l'accord cadre national de février 2007, le contexte en région paraît plus favorable.

Les actions en entreprise sont plus fréquentes, de même que les initiatives sectorielles ou inter-sectorielles, telles que la signature de l'Engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) faisant une large place à la VAE. La VAE est un axe fort des contrats d'objectifs signés par le Conseil Régional avec quelques branches.

Le nombre d'entreprises concernées, la difficulté à atteindre les TPE et le PME, ainsi que les enjeux en question, supposent cependant une plus forte mobilisation de tous les réseaux concernés. La réussite du dispositif passe par des actions ambitieuses de développement de la VAE en direction des entreprises.

Diverses modalités d'action ont été évoquées. Citons, sans les hiérarchiser :

- privilégier des formes d'information et d'intervention en entreprise basées sur une entrée compétences, permettant de relier la VAE aux autres outils de la GPEC et de la GRH, à partir de son contexte spécifique,
- travailler à des argumentaires adaptés aux problématiques de l'entreprise,
- professionnaliser les conseillers intervenant en entreprise,
- apporter un appui aux entreprises s'engageant dans un projet,
- mettre en place des partenariats avec les organisations professionnelles, branches, partenaires sociaux,
- travailler à une offre de services VAE aux entreprises, afin de rendre son entrée dans tout projet de VAE lisible, simplifié et adapté autant que possible à ses contraintes, par une concertation entre les prestataires («plateforme de services aux entreprises», mise en avant par la DRTEFP).

Le financement

Les dispositifs de financement sont maintenant en place. Pour l'essentiel, il s'agit, selon le statut du candidat et l'initiative de la démarche, de **l'intervention du Conseil Régional à travers un «Pass'VAE» / du financement des Assédic/ du plan de formation / du congé VAE / du DIF.**

La mise en place progressive de ces moyens a pénalisé le démarrage du dispositif, en limitant les possibilités et durées d'accompagnement.

Les enveloppes disponibles ne semblent plus être actuellement un frein. Certaines possibilités de financement sont même sous utilisées, et ne sont pas suffisamment connues des relais d'information et des publics.

Les délais demandés dans certains cas pour mobiliser le financement augmentent la durée d'un parcours déjà long, et peuvent être dissuasifs.

Une plus forte concertation entre acteurs permettrait une optimisation et une complémentarité des prises en charge.

Pour répondre aux besoins d'actions collectives innovantes, mettant en particulier en œuvre une ingénierie spécifique, des montages par co-financements sont à privilégier, en faisant appel aux OPCA, à l'État, au Conseil Régional...

Pilotage

La volonté de consolider et de développer le dispositif régional de VAE a été affirmée.

Le pilotage du dispositif est une des clés de ce développement. Les interventions ont mis l'accent sur l'importance de l'implication des partenaires sociaux, sur le partenariat ainsi que sur la coordination régionale des initiatives.

En termes de stratégie de développement, deux voies sont possibles :

- celle de développer outils et moyens pour promouvoir le droit individuel. L'accent est mis sur une information généraliste accessible par tous, l'offre de services est avant tout individuelle.
- celle de multiplier les actions collectives, pour des publics cibles, avec une information contextualisée, et des moyens adaptés pouvant faire place à une dimension collective.

L'approche collective a peu été explorée et semble être une voie efficace de développement de la VAE. Ces actions peuvent concerner des publics spécifiques, des secteurs d'activité, des territoires. Le niveau local semble être très pertinent pour nouer des partenariats entre acteurs, et assurer un suivi rapproché des publics.

En Lorraine, le Comité consultatif régional emploi formation professionnelle (CCREFP) a mis en place une sous commission VAE, qui sera l'instance d'échange entre Région, État et partenaires sociaux pour le pilotage de la VAE.

Trois orientations et axes de travail sont fixés pour cette commission du CCREFP :

- la professionnalisation des acteurs
- le développement de l'information et de l'accès à la vae
- l'organisation des parcours suite aux validations partielles.

La réflexion de cette commission pourra s'alimenter des échanges, au cours desquels ces thèmes ont été récurrents.

En téléchargement, les documents de la rencontre

Sur www.inffolor.org/vae (> site professionnel /actualités) :

- compte rendu de la rencontre
- dossier remis aux participants (bilan de la VAE en Lorraine/sélection de rapports et études...)
- diaporamas supports de présentation (CEREQ et Centre régional de ressources)

Toutes les informations et fiches pratiques sur le portail régional de la VAE :

www.inffolor.org/vae > **site professionnel**



INFFOLOR

"S'INFORMER POUR MIEUX SE FORMER
TOUT AU LONG DE LA VIE"

WWW.INFFOLOR.ORG



POUR PLUS D'INFORMATIONS :

 N° Vert **0 800 800 814**

APPEL GRATUIT - hors portable

COMMUNICATION

Concevoir des outils de promotion et d'information sur la formation professionnelle auprès des professionnels et/ou du grand public.

DOCUMENTATION

Recenser, traiter et diffuser toute la documentation sur la formation professionnelle et son environnement socio-économique.

FOAD

<http://foad.inffolor.org>

Accompagner le développement de la Formation Ouverte et À Distance (FOAD) en Lorraine. Informer les Lorrains sur la FOAD.

JURIDIQUE

Collecter, analyser et diffuser l'information sur le droit de la formation professionnelle.

MÉTIERS D'ART

<http://www.metiersdart-lorraine.org>

Promouvoir les métiers de l'artisanat d'art en Lorraine, contribuer au développement et à l'adaptation de l'offre de formation initiale et continue dans ces métiers.

OFFRE DE FORMATION

Collecter, traiter et diffuser l'information sur l'offre de formation en Région Lorraine (stages financés sur fonds publics et sur fonds privés, potentiel des organismes,...).

SANITAIRE & SOCIAL

http://www.inffolor.org/sanitaire_social/index.html

Piloter, en direction du secteur Sanitaire et Social, le dispositif régional d'information et d'orientation - diffusion et animation auprès des professionnels et du grand public de l'information sur les métiers, la formation et l'emploi dans ce domaine.

VAE

<http://www.inffolor.org/vae>

Accompagner le développement de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) en Lorraine par la production d'une information régionalisée et l'animation du dispositif d'information conseil.



Les bons conseils de Mirabelle



Avec le Conseil Régional de Lorraine, la formation, c'est à tous les âges

La Formation et l'Éducation, c'est :

- > 40% du budget du Conseil Régional
- > Aider les Lorrains à accéder à la formation tout au long de la vie, c'est-à-dire permettre à tous les publics de se former (demandeurs d'emplois, jeunes sans qualification, salariés, apprentis, etc) afin de trouver, changer ou garder un emploi
- > Anticiper les formations pour les métiers de demain
- > Adapter les formations aux besoins des entreprises
- > 100 000 lycéens, 16 000 apprentis et 8 000 demandeurs d'emploi bénéficient chaque jour des efforts du Conseil Régional



Place Gabriel Hocquard - BP 81004 - 57036 Metz Cedex 1
Tél. : 03 87 33 60 00 - Fax : 03 87 32 89 33

Retrouvez les bons conseils de Mirabelle sur
www.lorraine.eu



lorraine
conseil régional