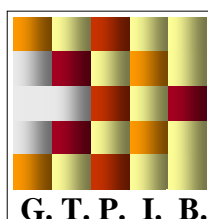


GROUPE DE TRAVAIL PARITAIRE INTER BRANCHES



**Etude sur les conditions d'un développement
de la démarche VAE adaptée aux CQP
de l'Industrie Alimentaire**

Version intermédiaire.



*Claude Fino
Chantal Boulin
Christine Lesoil*

Novembre 2006

Préambule

Rappel des objectifs de l'étude

Objectifs de l'étude	Réalisation ou Action à conduire
1 - Valider le socle de références générales communes sur le sujet de la VAE	<ul style="list-style-type: none">●Un premier échange a eu lieu en décembre 2005 avec le GTPIB●Un support a été remis aux membres du GTPIB
2 - Dégager les conditions à réunir pour assurer le succès d'une démarche VAE CQP en procédant à l'analyse d'expériences conduites dans différents secteurs.	<ul style="list-style-type: none">●13 expériences ont été retenues●Un plan de monographie a été défini●Des partenaires / personnes ressources ont été rencontrés et des monographies ont été rédigées●Une synthèse est en cours de réalisation
3 - Définir un projet de procédure permettant à une branche professionnelle de répondre à la demande d'un salarié souhaitant obtenir un CQP par la VAE	<ul style="list-style-type: none">●Les étapes clés d'une procédure permettant aux acteurs de répondre aux demandes de candidats potentiels seront identifiées.

4



Réunion du GTPIB du 29 juin 2006

Vous trouverez ci-après 10 des 13 monographies rédigées à ce jour. Les entretiens permettant de réaliser les 3 dernières ont été conduits, les monographies sont en phase de validation par les interlocuteurs rencontrés.

Une synthèse globale est en cours d'élaboration et sera présentée début 2007.

Liste des Monographies

Catégorie d'expérience	Branche professionnelle ou entreprise (porteur du projet)	Nature du projet	Niveau d'élaboration
VAE de CQP dans les Industries alimentaires	Distributeurs Conseil de boissons Hors Domicile (FNB – Fédération Nationale des Boissons)	4 CQP par la VAE	En cours
VAE de CQP dans d'autres Branches professionnelles	Industrie pharmaceutique (LEEM – Les Entreprises du Médicament)	8 CQP par la VAE	validé
	Services de l'automobile (ANFA)	Une soixantaine (à terme) de CQP par la VAE	validé
	Agriculture et activités annexes (FAFSEA)	5 CQP par la VAE	validé
	Services à la personne – Branche des Salariés du Particulier Employeur (Institut FEPEM)	2 CQP par la VAE	validé
VAE d'autres titres dans les Industries alimentaires	Groupe DANONE	Programme EVOLUANCE	validé
	Entreprise MOY PARK (62)	Titres Ministère de l'emploi organisé par l'AFPA par la VAE	validé
	Entreprise FRALIB (13)	Diplôme du Ministère de l'Agriculture par la VAE	En cours
VAE d'autres titres dans d'autres Branches professionnelles	Industrie textile (FORTHAC)	Démarche d'évaluation de Parcours Modulaires Qualifiants	validé
	Logement social (OPAC de Paris)	Diplôme de l'Education Nationale (CAP gardien d'immeuble) par la VAE	validé
	Services à la personne – Branche de l'Aide à domicile (OPCAREG Rhône-Alpes)	Diplôme du Ministère des Affaires Sanitaires et Sociales (DEAVS) et titre Ministère de l'emploi organisé par l'AFPA (Assistant de vie) par la VAE	validé.
	Sanitaire et social à but non lucratif (UNIFAF)	Dispositif de soutien à la VAE de 2 titres du Ministère de l'Education Nationale	En cours
	Intérim (MANPOWER)	Synthèse des actions qui ont été entreprises ces dernières années par Manpower pour développer la VAE de diplômes Education Nationale, d'Universités, de titres Ministère de l'emploi – AFPA	Validé

INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE

1 – DESCRIPTION	
<p>1.10– Présentation de l'entreprise ou de la Branche où s'est déroulé le projet VAE</p>	<p><u>Nom et nature de l'entité</u> : Branche professionnelle de l'Industrie Pharmaceutique <u>Activité</u> : recherche, développement (R&D), production et commercialisation de médicaments <u>Emplois</u> : ⇒ en R&D : chargé de recherche, technicien de R&D, auditeur qualité... ⇒ en production : conducteur de ligne automatisée, technicien de production, responsable de production, technicien de maintenance, technicien de labo de contrôle ⇒ en commercialisation : chef de produit, visiteur médical, délégué pharmaceutique <u>Effectifs</u> : 100 000 salariés et 300 entreprises en 2005, 10 000 recrutements/an. 37% des salariés sont dans la production et la maintenance.</p>
<p>1.2 – Le porteur de l'action VAE</p>	<p><input type="checkbox"/> Branche (via la CPNEIS, CPNE des Industries de la Santé)</p>
<p>1.3 – L'origine, la genèse du projet VAE</p>	<p><input type="checkbox"/> une volonté de la Branche : LEEM (syndicat employeur) et syndicats de salariés, volonté inscrite dans les accords « GPEC et Formation » de juin 2004.</p>
<p>1.4 – Les enjeux et objectifs assignés au projet VAE</p>	<p>Les CQP sont un outil au service de la gestion des compétences : <input type="checkbox"/> augmenter le niveau de compétences des salariés pour s'adapter aux évolutions des métiers ou pour accompagner une mobilité professionnelle <input type="checkbox"/> une occasion de faire le point sur les compétences des salariés en place dans l'entreprise, <input type="checkbox"/> donner à des personnes qui ont évolué dans l'entreprise une reconnaissance par toutes les entreprises du secteur. L'enjeu de la VAE est d'alléger et de personnaliser les parcours de formation.</p>
<p>1.5 – Les acteurs concernés et les enjeux pour chacun d'entre eux</p>	<p><input type="checkbox"/> <u>Certificateur</u> : CPNEIS. Garantir « la qualité des CQP délivrés, quelque soit l'entreprise d'appartenance du salarié et l'organisme de formation ».</p> <p><input type="checkbox"/> <u>Ensemblier</u> : LEEM (syndicat employeur). Proposer aux entreprises un outil performant et adapté de gestion des compétences.</p> <p><input type="checkbox"/> <u>Entreprise</u> : faire le point sur les compétences de ses salariés, reconnaître (CQP par la VAE) ou accroître leurs compétences (CQP par la formation).</p> <p><input type="checkbox"/> <u>Candidat</u> : développer ses compétences et/ou faire reconnaître les compétences acquises (reconnaissance sociale ; de plus en plus souvent, une cérémonie dans l'entreprise pour la remise du CQP). Il n'y a pas de lien entre CQP et qualification de la CCN.</p> <p><input type="checkbox"/> <u>OPCA</u> : l'OPCA C2P apporte son concours financier. Peut-être l'individualisation des parcours de formation optimise-t-elle l'utilisation des fonds de la FPC...</p>
<p>1.6 – Le choix de l'inscription ou non au RNCP pour les CQP</p>	<p>La Branche a choisi de ne pas inscrire les CQP au RNCP à court terme. . Attente d'une décision sur la demande du MEDEF d'inscrire de droit les CQP au RNCP . Crainte d'une abondance de demandes d'accès aux CQP alors que le dispositif ne s'applique pas aux non-salariés des entreprises du médicament. Le process de R&D, production, commercialisation est hautement sécurisé (fiabilité, qualité), et nécessite une évaluation en entreprise des compétences mises en œuvre.</p> <p>Seuls les salariés en activité dans les entreprises du médicament peuvent accéder aux CQP proposés, par la VAE, la formation ou via un contrat de</p>

	professionnalisation.
1.7 – Le type de dispositif mis en place	<input type="checkbox"/> dispositif d’accompagnement pour l’entreprise et pour les salariés (information, ingénierie CQP, financement) <input type="checkbox"/> dispositif de certification identique par la formation et par la VAE
1.8 – Le déroulement du projet	<input type="checkbox"/> <u>la définition du projet</u> : les CQP ont été créés par accord de branche en 1999 et rénovés en 2004. <input type="checkbox"/> <u>les métiers et emplois concernés</u> : CQP conduite de procédé de fabrication CQP conduite de ligne de conditionnement CQP pilotage de procédé de conditionnement CQP pilotage de procédé de fabrication formes liquides et pâteuses CQP pilotage de procédé de fabrication formes sèches CQP animation d’équipe CQP maintenance des équipements de production de médicaments CQP en vente et promotion de produits pharmaceutiques à l’officine <input type="checkbox"/> <u>la préparation et le montage du projet</u> : réalisation d’outils très normés, pour assurer l’équivalence entre entreprises. <input type="checkbox"/> <u>la réalisation du projet</u> : le dispositif et les outils CQP ont été remis à plat de 1999 à 2004.
1.9 – La procédure mise en place	<input type="checkbox"/> Une procédure de création de nouveaux CQP est définie par l’accord de branche (étude d’opportunité, outils à élaborer, procédure de validation par la CPNEIS) <input type="checkbox"/> <u>le système d’information en amont</u> (et notamment quels messages ont été véhiculés, à quel public) : information assurée par le LEEM à destination des entreprises, des organismes de formation habilités et des salariés ; « le CQP, une qualification reconnue », « des modes d’accès variés », « un dispositif construit dans une démarche qualité », « une démarche paritaire ». L’entreprise est aidée par le Leem ou l’OPCA pour évaluer l’opportunité pour elle de lancer un projet CQP (le CQP est une réponse à une problématique stratégique d’entreprise et non une fin en soi). <input type="checkbox"/> <u>le système d’accompagnement des candidats</u> : 1 – un entretien de repérage préalable pour orienter le candidat vers la formation ou vers la VAE pour tout ou partie du CQP (acteurs : le candidat, le responsable hiérarchique, l’évaluateur ; outil de repérage des compétences) 2 – une formation sur les modules ciblés (étape facultative ; outil : référentiel de formation) et une période d’observation et de mise en pratique par le candidat ou une période d’observation (VAE) La formation est délivrée par un organisme de formation habilité par la branche, ou par l’entreprise sur justification des contenus de formation et de la qualification des formateurs. <input type="checkbox"/> <u>le système d’évaluation</u> : 3 – une évaluation des acquis de l’expérience et/ou de la formation (acteurs : le candidat, le responsable hiérarchique, l’évaluateur, 1 personne externe au service dans lequel travaille le candidat ; outil : référentiel d’évaluation des compétences et dossier du candidat) Le dossier du candidat est un dossier de demande de CQP (motivations pour le CQP, description de l’emploi actuel – 3p – et de chaque emploi précédent – 1/3p, autres expériences, parcours de formation initiale et continue). L’évaluation terminale comprend aussi un rapport de 5-6p sur une action de progrès menée par le candidat (sauf CQP conducteur d’équipements) ou un bilan de 2p sur l’animation d’équipe (CQP animation d’équipe). L’évaluation porte sur les savoir-faire mis en œuvre en situation, pas sur les connaissances. 4 – présentation du dossier de validation au jury national paritaire

	<p>CPNEIS pour obtention partielle ou totale du CQP (dossier de demande de CQP + outil de repérage préalable des compétences renseigné + outil d'évaluation finale renseigné)</p> <p>Le jury est constitué de 10 représentants d'entreprises (dont 2 personnels du LEEM), 10 représentants des 5 syndicats de salariés, 4 représentants d'organismes de formation habilités par la CPNEIS.</p> <p><input type="checkbox"/> <u>le rôle de chacun des acteurs à chaque étape</u> :</p> <p>Le certificateur : la CPNEIS supervise et valide le dispositif CQP et les outils, et ses modifications, habilite les organismes de formation, délivre les CQP.</p> <p>L'ensemblier : le LEEM (syndicat employeur) informe les entreprises et les salariés, assure le secrétariat de la CPNEIS et des jurys CQP. Généralement, un chef de projet dans l'entreprise ou issu d'un organisme de formation met en place et pilote le dispositif CQP.</p> <p>L'évaluateur : interne ou externe à l'entreprise, il suit obligatoirement une formation dispensée par la Branche (2j + 1j), au dispositif CQP et à l'évaluation des compétences. Il réalise le repérage préalable et l'évaluation des acquis de l'expérience et/ou de la formation du candidat. Il constitue son portefeuille de compétences de l'évaluateur.</p> <p>L'entreprise : est le porteur de son projet de CQP. Elle peut avoir en son sein des formateurs, des tuteurs, un chef de projet, des évaluateurs.</p> <p>Un organisme accompagnateur : peut être sollicité par l'entreprise pour formation, la VAE, l'accompagnement des candidats, pilotage du projet CQP, évaluation des candidats. Les entreprises en sollicitent un généralement pour la première session de CQP.</p> <p>L'OPCA : le C2P participe avec le LEEM aux réunions d'information dans les entreprises pour les aspects financiers. Il assure le financement des actions CQP à la demande des entreprises.</p> <p>Le jury, émanant de la CPNEIS, valide partiellement ou totalement les acquis de l'expérience ou de la formation.</p> <p><input type="checkbox"/> <u>les délais entre les différentes étapes de la procédure</u> : 1 an en moyenne</p> <p><input type="checkbox"/> <u>les outils créés</u> : guide méthodologique CQP sous format de CD ROM ; référentiels de compétences, outils de repérage et d'évaluation des compétences par CQP ; check-list de points qualité de la démarche CQP à l'intention du chef de projet CQP ; outil d'accompagnement du jury ; outils de communication des entreprises et des candidats (plaquette, « carte z »), base de données des candidats CQP renseignée par les entreprises, club CQP (Leem/entreprises, organismes habilités), ...</p>
<p>1.10 – Les moyens mis en œuvre pour faire face à un afflux de demandes et le réguler, pour réussir la mise en place du dispositif (compétences, ressources, logiciel...)</p>	<p><input type="checkbox"/> <u>la stratégie de mise en place</u> :</p> <p>Le jury émanant de la CPNEIS se réunit ½ journée, au maximum 3 fois/an, et examine 30 à 60 dossiers par session. Il n'est pas défrayé, ni rémunéré. S'il y avait afflux de demandes, les sessions seraient portées à 1j.</p> <p><input type="checkbox"/> <u>l'appui sur d'autres acteurs</u> : financements du FSE pour la remise à plat du dispositif et la création de nouveaux outils.</p> <p><input type="checkbox"/> <u>les coûts</u> : sont ceux d'un parcours CQP (formation et/ou VAE).</p> <p><input type="checkbox"/> <u>les financements</u> :</p> <p>⇒ <u>des parcours CQP</u> : fonds de l'OPCA C2P (périodes de professionnalisation, plan de formation, contrat de professionnalisation, DIF, actions collectives) financés sur collecte FPC, FSE...Le temps d'accompagnement, de tutorat, d'évaluation des candidats ne suivant pas de formation (filière VAE) est actuellement imputé sur les fonds de formation.</p> <p>⇒ <u>de la remise à plat du dispositif CQP</u> : sur financements FSE 1999-2004</p> <p>⇒ <u>des jurys</u> : non défrayment, non rémunération pour le moment</p> <p><input type="checkbox"/> Une démarche d'amélioration continue du dispositif</p>

2 – ANALYSE	
2.1 - Les freins rencontrés, les difficultés	Il y a des freins communs aux actions CQP (difficulté à convaincre l'entreprise, puis les salariés de la démarche CQP, réticence de certains agents à en former d'autres), mais pas de freins observés sur l'individualisation du parcours de formation (filière VAE). Difficulté à mettre en place le CQP en vente : tous les projets RH sont difficiles dans ce secteur car « sortir les gens du terrain coûte cher ». Approche des organismes de formation souvent très tournée « connaissances » plus que « compétences »
2.2 - Les leviers ou facteurs de réussite	⇒ La préparation de la démarche (communication, préparation des entretiens de repérage préalable) ⇒ L'engagement de la Direction et l'implication de la hiérarchie intermédiaire ⇒ Une bonne gestion du projet, un binôme RH/production, la disponibilité du chef de projet aux candidats tout au long de la démarche. ⇒ L'utilisation de la démarche CQP comme une réponse à un enjeu stratégique de site ou d'entreprise ⇒ La maîtrise du temps : il serait optimal de boucler l'action en 9 mois maxi.
2.3 - Les résultats obtenus	Des salariés plus confiants et plus autonomes. Une augmentation des compétences des salariés, et de la performance (maintenance de 1 ^{er} niveau, productivité...) Plus de 400 dossiers CQP étudiés à mi-2006. près de 300 CQP délivrés dans leur totalité, et des délivrances de CQP partiels, via la formation et/ou la VAE. La plupart des dossiers ont une partie des unités de compétences délivrées sans formation préalable (filière VAE). Dans une entreprise, on note que les chefs d'équipe sont dans une démarche de changement après l'action CQP. Plus de 10% des entreprises de la branche ont ou ont eu recours aux CQP.
2.4 - Les effets	<u>Pas de système de reconnaissance</u> / convention collective. <u>VAE et développement de carrière en interne</u> : les salariés ont plus de confiance en eux, connaissent mieux leur champ de responsabilités. Fidélisation des salariés dans l'entreprise. Pas de mobilité externe. <u>Gestion des compétences</u> : les entreprises se sont créé des outils à l'occasion des actions CQP, ont organisé des visites de site (décloisonnement, meilleure connaissance des activités amont/aval), les candidats CQP comprennent le système client interne, d'où meilleure cohésion entre équipes.
2.5 - Les contraintes et les bénéfices pour la Branche de s'engager dans une telle démarche Si c'était à refaire (les leçons)	La Branche « referait pareil. Les objectifs ont été atteints » et les améliorations du dispositif en 2004 donnent satisfaction aux entreprises. Le co-investissement entreprise/salarié est fort. Les syndicats de salariés adhèrent à ce projet (la CGT a réclamé l'indexation des CQP sur la qualification, mais ne l'a pas obtenu).
3 – ENSEIGNEMENTS (synthèse)	Un dispositif CQP avec des parcours individualisés, et une implication forte de l'entreprise (engagement de la Direction, chef de projet, tuteur, évaluateur, action de progrès, recherche du financement...) Un dispositif où les professionnels ont une place importante : rôle d'évaluateurs, rôle de tuteurs, des organismes de formation parmi les membres de jury. Un dispositif normé, à l'image de la profession. Un dispositif d'acquisition et d'évaluation de compétences mises en œuvre et non de connaissances théoriques. Ce qu'on y appelle VAE est une évaluation des compétences acquises par le

	<p>candidat.</p> <p>Une procédure unique d'évaluation des compétences, qu'elles soient acquises par la formation ou par l'expérience (VAE).</p> <p>Un dispositif accessible seulement aux salariés en exercice dans une entreprise du secteur.</p>
--	--

Personnes rencontrées	Qui contacter ?
<ul style="list-style-type: none"> • La chargée de mission RH au Leem 	<p><u>Nom</u> : Emmanuelle GARASSINO</p> <p><u>fonction dans la Branche ou l'entreprise</u> : Responsable de l'Observatoire des Métiers du Leem</p> <p><u>tél.</u> : 01 45 03 88 28</p> <p><u>mel</u> : egarassino@leem.org</p> <p><u>adresse postale</u> : LEEM - 88 rue de la Faisanderie 75782 PARIS Cedex 16</p>

SERVICES DE L'AUTOMOBILE

1 – DESCRIPTION	
1.1 - Présentation de l'entreprise ou de la Branche où s'est déroulé le projet VAE	<p><u>Nom et nature de l'entité</u> : Branche professionnelle des Services de l'Automobile</p> <p><u>Activité</u> : les services autour du véhicule de sa sortie de l'usine de construction à sa démolition, voire son recyclage (commerce et réparation de véhicules automobiles, démolition, location de véhicule, auto-école, contrôle technique, commerce d'équipement automobile, commerce et réparation de cycle et motocycle, station service)</p> <p><u>Emplois</u> : maintenance, carrosserie-peinture, vente...</p> <p><u>Effectifs</u> : 450 000 salariés et 97 000 entreprises, la plupart avec moins de 10 salariés</p>
1.2 - Le porteur de l'action VAE	<input type="checkbox"/> OPCA (ANFA) , mandaté par les partenaires sociaux de la Branche
1.3 - L'origine, la genèse du projet VAE	<input type="checkbox"/> une volonté de la Branche <input type="checkbox"/> une volonté de l'OPCA <p>Le Répertoire National des Qualifications des Services de l'Automobile (RNQSA) annexé à la Convention Collective établit la liste exhaustive et les caractéristiques des "qualifications de branche". Les fiches du RNQSA mentionnent la ou les "certifications" correspondant au niveau de connaissances requis pour accéder aux qualifications de branche considérées. A chaque qualification correspond notamment un CQP. Les CQP, au nombre de 46, existent de puis 1988, et sont accessibles uniquement en contrat d'apprentissage. L'apprentissage a toujours été très développé dans la Branche.</p> <p>La VAE est devenue d'actualité avec :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les processus de concentration des entreprises, et la naissance de la fonction GRH, - les contrats d'objectifs signés par les Directions Régionales de l'ANFA avec les Régions qui leur demandent de s'intéresser à la formation des salariés, - le vieillissement de la population salariée de la Branche et le rôle majeur que vont jouer les 35-45 ans dans les entreprises, notamment pour accueillir les jeunes.
1.4 - Les enjeux et objectifs assignés au projet VAE	<input type="checkbox"/> répondre à la législation sur la VAE et à l'accord de Branche de déc.04 sur la VAE <input type="checkbox"/> valider les compétences des salariés en exercice <input type="checkbox"/> développer la mobilité des salariés ...
1.5 - Les acteurs concernés et les enjeux pour chacun d'entre eux	<input type="checkbox"/> Certificateur et ensemblier : ANFA, mandatée par les partenaires sociaux. Enjeu : mettre en œuvre un système de VAE accessible à tout public pour répondre aux besoins de la Branche. <input type="checkbox"/> Entreprise : disposer de personnels certifiés, mieux gérer les compétences de ses salariés. <input type="checkbox"/> Candidat : obtenir une reconnaissance de ses compétences en vue de la faire valoir dans son entreprise (qualification) ou à l'extérieur. <input type="checkbox"/> Accompagnateur : formateurs issus de CFA pilotes. Enjeu pour les CFA : maintien du partenariat avec la Branche, une occasion de donner de nouvelles compétences à leurs formateurs et de motiver leur personnel par des projets innovants. <input type="checkbox"/> OPCA : dans son rôle d'OPCA, l'ANFA est chargée de soutenir financièrement la démarche de la Branche.
1.6 - Le choix de l'inscription ou non au RNCP pour les CQP	<p>La Branche a choisi d'inscrire les CQP au RNCP : principalement pour rendre les dépenses liées à la VAE imputables sur les fonds de formation continue : expérimentations VAE dans un EDEC en cours de négociation, financement du congé VAE par les FONGECIF et les fonds gérés par les</p>

	<p>OPCA. 43 CQP sont déposés, un seul est déjà enregistré (le délai est très long).</p>
1.7 - Le type de dispositif mis en place	<p><input type="checkbox"/> information-conseil : choisir la bonne certification (un CQP des Services de l'Automobile ou une autre certification) <input type="checkbox"/> dispositif d'accompagnement pour l'entreprise et pour les salariés (information, ingénierie VAE, financement) <input type="checkbox"/> dispositif de certification</p>
1.8 - Le déroulement du projet	<p><input type="checkbox"/> <u>la définition du projet</u> : terminée</p> <p><input type="checkbox"/> <u>les métiers et emplois concernés</u> : une soixantaine (à terme) de CQP de la Branche</p> <p><input type="checkbox"/> <u>la préparation et le montage du projet</u> : réalisés</p> <p><input type="checkbox"/> <u>la réalisation du projet</u> : une expérimentation doit démarrer dans les prochains mois.</p>
1.9 - La procédure mise en place	<p><input type="checkbox"/> <u>le système d'information en amont</u> (et notamment quels messages seront véhiculés, à quel public) : l'information sera assurée par les Directions Régionales de l'ANFA. Des séminaires de communication sont prévus vers les entreprises (notamment les DRH des groupes de distribution automobile) ; message : « la VAE peut être un outil de gestion des compétences ».</p> <p><input type="checkbox"/> <u>le système d'accompagnement des candidats</u> : sera assuré par les Directions Régionales de l'ANFA et les accompagnateurs formés, issus des CFA pilotes. La recevabilité : un outil bientôt « en ligne » permettra au candidat de visualiser le référentiel emploi pour choisir le CQP le plus proche de son expérience, d'identifier les dispenses de modules VAE selon les diplômes déjà acquis, de remplir le dossier de demande de recevabilité qu'il complètera avec la Direction Régionale de l'ANFA. Divers modes d'accompagnement pour remplir le dossier seront expérimentés : individuel ou collectif, selon les profils des candidats, le nombre de candidats dont un regroupement est possible, la sensibilité de l'accompagnateur.</p> <p><input type="checkbox"/> <u>le système d'évaluation</u> : Le choix est fait de privilégier l'entretien avec narration d'activité, qui permet au jury d'apprécier la transférabilité des compétences d'une situation à l'autre, de prendre en compte la diversité des situations et plus largement l'expérience. Sont exclues la mise en situation reconstituée (comme le pratique l'AFPA dans ses ateliers) qui amène la personne à travailler conformément à la norme, et la mise en situation de travail réel car les résultats de l'évaluation doivent rester confidentiels par rapport à l'entreprise du candidat. Si le candidat n'a pas obtenu tous les modules par la VAE, il pourra suivre des modules de formation et se présenter à nouveau devant le jury pour une VAE des modules manquants.</p> <p>Le candidat remplira un dossier (son cursus, son expérience ; pour chaque module à valider, la description d'une activité réalisée dans son parcours professionnel et l'apport de preuves telles que photos, ordres de réparation...).</p> <p>Les critères d'évaluation par le jury seront précisés au candidat dans le dossier. Le dossier a pour objectif d'aider le candidat et le jury à préparer l'entretien, il n'est pas évalué sur sa forme.</p> <p>Le candidat aura un entretien avec le jury :</p> <p>⇒ sur la base de ce qu'il a écrit sur le dossier, de façon que le jury puisse vérifier que le dossier a été écrit par le candidat, ⇒ pour que le jury puisse s'assurer que les compétences décrites par le candidat sont transférables à une autre situation. Des formateurs feront partie du jury.</p>

	<p>Pour certaines compétences, l'entretien pourra se transformer en étude de cas ou en mise en situation (jeu de rôle avec le jury).</p> <p><input type="checkbox"/> <u>le rôle de chacun des acteurs à chaque étape</u> : Ensemble : ANFA (ingénierie : référentiels, outils d'évaluation, formation des accompagnateurs VAE issus de CFA pilotes, formation des jurys) Accompagnateur : les accompagnateurs issus des CFA pilotes</p> <p><input type="checkbox"/> <u>les délais entre les différentes étapes de la procédure</u> : 6 mois maximum espérés</p> <p><input type="checkbox"/> <u>les outils créés</u> : (pour le moment) outils de communication (plaquettes...) et d'évaluation (dossier de validation, grille d'évaluation par module pour l'entretien du candidat avec le jury, modalités d'évaluation)</p>
<p>1.10 - Les moyens mis en œuvre pour faire face à un afflux de demandes et le réguler, pour réussir la mise en place du dispositif (compétences, ressources, logiciel...)</p>	<p><input type="checkbox"/> <u>la stratégie de mise en place</u> : pas encore d'actualité.</p> <p><input type="checkbox"/> <u>l'appui sur d'autres acteurs</u> : recherche de financement ADEC</p> <p><input type="checkbox"/> <u>les coûts</u> : la question non encore résolue est la possibilité de financement des jurys sur les fonds mutualisés de l'OPCA, ce dernier étant lui-même certificateur. (risque de confusion des rôles)</p> <p><input type="checkbox"/> <u>Les financements</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>du dispositif de VAE</u> : fonds propres de la Branche + négociation en cours d'un EDEC, qui contiendra des expérimentations de CQP par la VAE. - <u>du parcours de VAE d'un candidat</u> : pour la phase d'expérimentation : fonds propres de la Branche + EDEC ; à terme, prise en charge par l'ANFA (OPCA de Branche) ou le FONGECIF ou le candidat.
<p>2 – ANALYSE</p>	
<p>2.1 - Les freins rencontrés, les difficultés</p>	<p>Pas au stade de l'ingénierie du dispositif de VAE</p>
<p>2.2 - Les leviers ou facteurs de réussite</p>	<p>L'ANFA compte beaucoup sur la communication. Plusieurs partenaires sont déjà motivés par le dispositif : des CFA pilotes, les Directions Régionales de l'ANFA, le GNFA (organisme de formation de la Branche)</p>
<p>2.3 - Les résultats obtenus (à comparer aux objectifs assignés)</p>	<p>Le démarrage de l'expérimentation est suspendu à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'enregistrement des CQP au RNCP qui permettrait la mobilisation de fonds mutualisés de l'OPCA - la résolution de la question du financement des jurys.
<p>2.4 - Les bénéfices attendus</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Développement de carrière des salariés dans l'entreprise - Mobilité externe
<p>2.5 - Les contraintes et les bénéfices pour la Branche de s'engager dans une telle démarche Si c'était à refaire (les leçons)</p>	<p>Il est trop tôt pour tirer des leçons.</p>

3 – ENSEIGNEMENTS (synthèse)	Un dispositif encore trop théorique pour être cité en exemple. Une réflexion sur les modes de certification qui rejoint celles d'autres Branches (Salariés du particulier Employeur, Salariés en Agriculture).
--	---

Personnes rencontrées	Qui contacter ?
<ul style="list-style-type: none"> • La chef de service FC VAE à l'ANFA 	<p><u>Nom</u> : Marie-Hélène DELOBBE <u>fonction dans la Branche ou l'entreprise</u> : chef de service FC VAE à l'ANFA <u>tél.</u> : 01 41 14 14 52 <u>mel</u> : delobbemh@anfa-auto.fr <u>adresse postale</u> : ANFA 41-49, rue de la Garenne - BP 93 - 92313 SÈVRES Cedex</p>

SALARIÉS EN AGRICULTURE

1 – DESCRIPTION	
1.1 - Présentation de l'entreprise ou de la Branche où s'est déroulé le projet VAE	<p><u>Nom et nature de l'entité</u> : Branche des Salariés en Agriculture</p> <p><u>Activité</u> : Agriculture et activités annexes (entreprises du paysage, forestiers...)</p> <p><u>Emplois</u> : ouvrier agricole, agent de service de remplacement</p> <p><u>Effectifs</u> : 1,1 à 1,2 millions de salariés représentant 372 000 équivalents temps plein dont</p> <ul style="list-style-type: none"> - environ 300 000 salariés permanents - 800 000 à 900 000 saisonniers
1.2 - Le porteur de l'action VAE	<input type="checkbox"/> CPNE en Agriculture
1.3 - L'origine, la genèse du projet VAE	<p><input type="checkbox"/> une volonté d'une branche : après 10 ans de réflexion, la CPNE a décidé de la création de CQP et de leur accessibilité par la formation et par la VAE (les titres du ministère de l'Agriculture étaient très accessibles et conçus en concertation avec la Branche et couvraient les principaux besoins de formation) ; des formations régionales reconnues par la CPNE existaient en parallèle ; la CPNE a pris du poids depuis la loi sur la réforme FPC et le dialogue social de 2004).</p> <p><input type="checkbox"/> une capacité de la Direction Recherche et Développement du FAFSEA (OPCA) à développer ce projet</p> <p><input type="checkbox"/> des obligations légales : obligation d'une qualification référencée sur liste CPNE pour les spécialisations d'initiative locales (SIL) qui étaient préparés en contrat d'alternance, financement EDDF accordé sous condition de reconnaissance des parcours de formation...</p>
1.4 - Les enjeux et objectifs assignés au projet VAE	<p><u>Objectifs assignés au projet CQP</u></p> <p><input type="checkbox"/> élévation globale du niveau de professionnalisation : professionnaliser les salariés, améliorer la qualité du service (Service de remplacement)</p> <p><input type="checkbox"/> développer la mobilité interne à la Branche et sécuriser l'emploi du salarié : repérer des saisonniers et leur donner un premier niveau de qualification pour les fidéliser (productions légumières), reconnaître les acquis professionnels des salariés en poste</p> <p><input type="checkbox"/> répondre à des exigences légales et de financeurs</p> <p><u>Objectif assigné au projet VAE</u></p> <p><input type="checkbox"/> développer les CQP chez un public déjà expérimenté</p>
1.5 - Les acteurs concernés et les enjeux pour chacun d'entre eux	<p><input type="checkbox"/> <u>Certificateur</u> : la CPNE en Agriculture et les CPRE, par délégation de la CPNE.</p> <p>Les enjeux sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> - ceux assignés au projet VAE (ci-dessus) - mener jusqu'au bout les décisions prises au niveau national - développer la VAE des salariés de la Branche (pour les CQP, la Branche maîtrise tout le processus de la VAE, jusqu'aux jurys). <p><input type="checkbox"/> <u>Ensembleur</u> : le FAFSEA (OPCA et OPACIF de la Branche) pendant la construction du dispositif ; à terme les CPRE et le secrétariat de la CPNE</p> <p><input type="checkbox"/> <u>OPCA</u> (FAFSEA) : reconnaissance des parcours de formation, qui sont dès lors évalués.</p> <p><input type="checkbox"/> <u>Entreprise</u> : pas d'avis donné par les interviewés</p> <p><input type="checkbox"/> <u>Candidat</u> : pas d'avis donné par les interviewés</p> <p><input type="checkbox"/> <u>Accompagnateur</u> : pas d'avis donné par les interviewés</p>

<p>1.6 - Le choix de l'inscription ou non au RNCP pour les CQP</p>	<p>La Branche a choisi d'inscrire les CQP au RNCP :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pour obtenir la reconnaissance des CQP. - Pour obtenir l'imputabilité sur les fonds FPC des accompagnements VAE (le FAFSEA pratique déjà cette imputation, dans l'attente de la réponse du RNCP). <p>Les dossiers CQP sont déposés, et à ce jour sans réponse. « <i>Les délais imposés par le RNCP posent la question de l'utilité de cette inscription.</i> »</p>
<p>1.7 - Le type de dispositif mis en place</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> information <input type="checkbox"/> repérage des candidats potentiels à la VAE <input type="checkbox"/> définition d'un cadre minimum permettant de répondre aux demandes individuelles <input type="checkbox"/> un dispositif de certification par la VAE basé sur le déclaratif « <i>selon l'esprit de la loi</i> », pas sur une évaluation de compétences, telle que mise en situation professionnelle.
<p>1.8 - Le déroulement du projet</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> <u>la définition du projet</u> : dispositif CQP créé en 2002, avec accessibilité par la formation et par la VAE. <input type="checkbox"/> <u>les métiers et emplois concernés</u> : 4 CQP, bientôt 5 <ul style="list-style-type: none"> - CQP Ouvrier qualifié de l'exploitation viticole (opérationnel dès 2003) - CQP Ouvrier spécialisé en productions légumières (opérationnel dès 2005) - CQP Salarié agricole qualifié en polyculture (opérationnel dès 2005) - CQP Agent de service de remplacement (opérationnel dès 2005) - CQP Ouvrier qualifié en construction d'ouvrages paysagers (en cours d'élaboration) <p>Pour mémoire, 2 autres CQP délivrés par la CPNE industries et commerces en gros des Vins et Spiritueux construits et délivrés sur le même modèle (même OPCA)</p> <ul style="list-style-type: none"> - CQP Conduite/maintenance des machines d'embouteillage/conditionnement (dès 2001) - CQP Assistant(e) commercial(e) export en vins et spiritueux, validé par la CPNE en Juin 2006 <input type="checkbox"/> <u>la préparation et le montage du projet</u> : menés par la Direction Recherche et Développement du FAFSEA <input type="checkbox"/> <u>la réalisation du projet</u> : financement FSE sur la période 2002-2005
<p>1.9 - La procédure mise en place</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> <u>le système d'information en amont</u> (et notamment quels messages ont été véhiculés, à quel public) : Une plaquette va être diffusée aux relais d'information des dispositifs existants (PRC, ANPE, institutionnels) par le FAFSEA Repérage des candidats potentiels à la VAE par les conseillers en formation du FAFSEA et des organismes de formation (ex : salariés ayant suivi des parcours de formations qualifiants), par les organisations professionnelles directement (ex : Fédération Nationale des services de remplacement). (La plupart des employeurs ont 3 salariés ou moins, et pas de RRH.) <input type="checkbox"/> <u>le système d'accompagnement des candidats</u> : le salarié envoie son dossier de recevabilité à la CPNE => la CPNE vérifie la recevabilité et informe le FAFSEA => le conseiller en formation du FAFSEA aide le candidat à obtenir le financement de sa démarche => l'accompagnement (24h) est assuré par un prestataire externe choisi par le FAFSEA sur réponse à un cahier des charges. <input type="checkbox"/> <u>le système d'évaluation</u> : les CQP sont adaptés régionalement, pas par entreprise (les pratiques agricoles varient d'une région à l'autre, plutôt que d'une entreprise à l'autre). Les systèmes d'évaluation des CQP sont construits selon 3 principes :

	<p>- Flexibilité qui permet de gérer la diversité des publics</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Si parcours de formation : formation modulaire, positionnement préalable, modules de 2 à 5j ⇒ Parcours de formation ou de VAE : délivrance du CQP par modules <p>- Priorité à la pratique professionnelle</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Si parcours de formation : 1/3 de la formation en entreprise, avec un tuteur ⇒ Obligation de suivre un cycle complet de production (en viticulture, par exemple) ⇒ Si parcours de VAE : c'est la pratique professionnelle qui sert de support au dossier de VAE <p>- Certification par un jury professionnel externe</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Si parcours de formation : évaluation de chaque module par l'organisme de formation –test de connaissances, épreuves pratiques + évaluation par le tuteur - travaux en entreprise + prestation orale devant le jury ⇒ Si parcours de VAE : dossier de VAE + entretien de 30 à 45 mn avec le jury. ⇒ Certification des modules manquants à l'issue d'un jury VAE : <p>- le jury préconise une formation complémentaire => le candidat se présentera à une session d'évaluation certificative pour ce module (formateur + tuteur + jury)</p> <p>- le jury préconise une expérience complémentaire pour un module => le candidat présentera un dossier complémentaire de VAE et aura un entretien avec le jury pour ce module.</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Les jurys de CQP, paritaires et constitués de professionnels, sont les mêmes, pour les candidats après parcours de formation et pour les candidats après parcours de VAE. <p><input type="checkbox"/> <u>le rôle de chacun des acteurs à chaque étape :</u></p> <p>CPNE : examiner et délivrer la recevabilité des dossiers, délivrer le certificat</p> <p>CPRE : organiser les jurys, le président de la CPRE signe le certificat</p> <p>Conseiller en formation FAFSEA : repérer des candidats potentiels à la VAE, aider le candidat à obtenir le financement de sa démarche de VAE, sélectionner les accompagnateurs VAE, former les membres des jurys</p> <p>FAFSEA : financer la démarche VAE du candidat ; poursuite de l'ingénierie des CQP par la Direction Recherche et Développement</p> <p>Accompagnateur : accompagner le candidat dans la rédaction de son dossier de VAE (mise en forme, appui méthodologique à la réflexion)</p> <p>Membre de jury : suivre une formation dispensée par le FAFSEA (initialement par la Direction Recherche et Développement, maintenant par les conseillers en formation) ; le jury donne son avis pour délivrance totale ou partielle du CQP, préconise des formations ou expériences professionnelles complémentaires pour obtenir les modules manquants.</p> <p><input type="checkbox"/> <u>les délais entre les différentes étapes de la procédure</u> : 3 à 4 mois entre le dépôt de la demande de recevabilité et le premier passage devant le jury.</p> <p><input type="checkbox"/> <u>les outils créés</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> - plaquettes d'information (dont certaines *), une présentation de la VAE et des CQP sur le site Web du FAFSEA - référentiels CQP*, dossiers de VAE*, formulaires* - guide de création des CQP (à l'intention des CPRE en Agriculture) - kit d'évaluation (commande possible pour les organismes de formation, sur le site Web du FAFSEA) - guide jury <p>* téléchargeables sur le site Web du FAFSEA</p>
--	---

<p>1.10 - Les moyens mis en œuvre pour faire face à un afflux de demandes et le réguler, pour réussir la mise en place du dispositif (compétences, ressources, logiciel...)</p>	<p><input type="checkbox"/> <u>la stratégie de mise en place</u> : il n'y a pas encore d'afflux de demandes</p> <p><input type="checkbox"/> <u>l'appui sur d'autres acteurs</u> : non</p> <p><input type="checkbox"/> <u>le coût d'une démarche VAE d'un candidat</u> : rémunération pendant le congé VAE, accompagnement par un prestataire externe, frais de secrétariat (photocopies...), frais de transport et d'hébergement, frais de jury...</p> <p><input type="checkbox"/> <u>le financement d'une démarche VAE d'un candidat</u> : par le FAFSEA (qui est OPCA et OPACIF) - dans le cadre du congé de VAE, du DIF, du plan de formation (rémunération du salarié dans la limite de 24h, frais d'accompagnement dans la limite de 600 à 1000 euros TTC selon niveau scolaire du candidat à l'entrée dans le parcours de VAE, frais annexes dans la limite de 600 euros TTC - 1600 euros/jury de 6 candidats (pour 1,5j de mobilisation des membres du jury = 1j/rencontre des candidats +0,5j préparation-suivi)</p> <p><input type="checkbox"/> <u>le financement du dispositif VAE</u> - création du dispositif : cofinancement FSE sur 2002-2005 pour le projet « construction et à l'expérimentation de 3 CQP, via la formation et via la VAE » - formation des jurys : par le FAFSEA - réunions des CPRE... : sur budget habituel</p>
<p>2 – ANALYSE</p>	
<p>2.1 - Les freins rencontrés, les difficultés</p>	<p>La jeunesse des CQP. L'insuffisance de structures relais au niveau régional et local : la difficulté à mobiliser des candidats, à trouver des animateurs de CPRE et des représentants de salariés dans les jurys. Une certaine frilosité des partenaires sociaux à cause du coût du montage du dispositif ? (les moyens ne sont pas encore là : encadrement des taux d'ingénierie de l'OPCA, fin des financements FSE en 2005 sur l'action de mise en place des CQP). Peut-être la peur des employeurs de voir partir leurs salariés après une VAE, s'ils ne peuvent pas leur offrir un développement de carrière et une reconnaissance salariale.</p>
<p>2.2 - Les leviers ou facteurs de réussite</p>	<p>Le réseau des conseillers en formation du FAFSEA pour assurer la communication sur les CQP et la VAE. La reconnaissance des candidats VAE qui ont réussi (pérennisation dans leur emploi).</p>
<p>2.3 - Les résultats obtenus</p>	<p>CQP déjà passés en jury VAE :</p> <ul style="list-style-type: none"> - environ 10 CQP Ouvrier qualifié de l'exploitation viticole - 7 CQP Ouvrier spécialisé en productions légumières - 5 CQP Agent de service de remplacement <p>Plus de 50% de délivrance complète du CQP du premier coup. Aucun échec total. Quelques parcours VAE en cours. Des CQP obtenus par la voie de la certification après formation.</p>
<p>2.4 - Les bénéfices attendus</p>	<p><u>Quel système de reconnaissance interne / convention collective ?</u> Les CQP sont positionnés dans les 200 Conventions collectives. Il y a un engagement moral de la Branche à rémunérer les salariés selon le CQP, mais l'employeur n'y est pas tenu.</p> <p><u>VAE et développement de carrière en interne ?</u> Des opportunités avec le départ en retraite de nombreux exploitants agricoles (papyboom), et la concentration des exploitations</p> <p><u>Mobilité externe et interne ?</u> Surtout une mobilité interne à la Branche.</p>

<p>2.5 - Les contraintes et les bénéfices pour la Branche de s'engager dans une telle démarche Si c'était à refaire (les leçons)</p>	<p>Des progrès à faire de la part de certains accompagnateurs (aide à la mise en forme du dossier VAE, aide méthodologique à la réflexion).</p> <p>Etre plus léger dans les documents.</p> <p>Peut-être renforcer la durée d'accompagnement du candidat en fonction des besoins individuels.</p>
<p>3 – ENSEIGNEMENTS (synthèse)</p>	<p>Un dispositif de certification par la VAE et des outils VAE très intéressants (dossier VAE). Un dispositif récent. Une ambition politique, des relais locaux et/ou des moyens financiers à étoffer pour développer le nombre de candidats CQP par la formation ou par la VAE.</p>

Personnes rencontrées	Qui contacter ?
<ul style="list-style-type: none"> • Président de la CPNE en Agriculture • Chef du Service Enseignement-Formation et chargée d'études emploi-formation à la FNSEA • Directrice Recherche et Développement au FAFSEA 	<p><u>Nom</u> : Françoise SAVY <u>fonction dans la Branche ou l'entreprise</u> : chef du Service Enseignement-Formation à la FNSEA <u>tél.</u> : 01 53 83 47 23 <u>mel</u> : francoise.savy@fnsea.fr <u>adresse postale</u> : FNSEA Emploi-Formation 11 rue de la Baume – 75008 PARIS</p>

SALARIÉS DU PARTICULIER EMPLOYEUR (SPE)

1 – DESCRIPTION	
<p>1.1 - Présentation de l'entreprise ou de la Branche où s'est déroulé le projet VAE</p>	<p><u>Nom et nature de l'entité</u> : Branche professionnelle des Salariés du Particulier Employeur (SPE)</p> <p><u>Activité</u> : Services à la personne (cette activité est réalisée par 3 Branches professionnelles : SPE - emploi direct, Aide à domicile constituée principalement d'associations, Entreprises privées (dont la CCN est en cours d'écriture) - ces deux dernières Branches n'étant pas concernées par les CQP).</p> <p><u>Emplois</u> : employé de maison, assistant maternel, garde d'enfants à domicile, employé familial auprès de personnes âgées, d'enfants, dame et homme de compagnie, garde malade, assistante de vie</p> <p><u>Effectifs de la Branche SPE</u> : 1,4 millions de salariés (beaucoup sont à temps partiel et/ou multi employeurs) et 2, 3 millions d'employeurs (hors employeurs d'assistantes maternelles)</p>
<p>1.2 - Le porteur de l'action VAE</p>	<p><input type="checkbox"/> Institut FEPEM de l'Emploi Familial, outil d'ingénierie des compétences et de formation de la Branche SPE</p>
<p>1.3 - L'origine, la genèse du projet VAE</p>	<p><input type="checkbox"/> une volonté d'une Branche (partenaires sociaux : représentants d'employeurs et représentants de salariés)</p> <p>La Branche a réfléchi paritairement dès 1995-96 à la FPC, accompagnée par l'Institut FEPEM. Elle a débouché sur 1 titre homologué et 2 CQP. Les CQP ont été conçus d'emblée par modules pour être accessibles dès 1999 par la VAP.</p>
<p>1.4 - Les enjeux et objectifs assignés au projet VAE</p>	<p><input type="checkbox"/> professionnaliser les salariés (beaucoup de salariés n'ont aucune certification)</p> <p><input type="checkbox"/> développer la mobilité : le titre employé de maison et les 2 CQP donnent des équivalences avec des modules du DEAVS (Diplôme d'Etat d'Auxiliaire de Vie Sociale)</p> <p><input type="checkbox"/> donner aux salariés l'occasion de prendre conscience qu'ils exercent « un métier à part entière »</p>
<p>1.5 - Les acteurs concernés et les enjeux pour chacun d'entre eux</p>	<p><input type="checkbox"/> <u>Certificateur et assembleur</u> : Institut FEPEM, par délégation de la Branche SPE. Son enjeu : professionnalisation des salariés, qualité du service à la personne, transférabilité des compétences vers d'autres Branches. La Branche SPE a inscrit la VAE dans ses priorités d'utilisation des fonds de formation.</p> <p><input type="checkbox"/> <u>Employeur</u> : porteur de la demande de financement (financement assuré par l'OPCA sur l'enveloppe « plan de formation »)</p> <p><input type="checkbox"/> <u>Candidat</u> : reconnaissance de son expérience</p> <p><input type="checkbox"/> <u>Accompagnateur</u> : des personnes agréées par l'Institut FEPEM (après formation), appartenant à des organismes agréés par l'Institut FEPEM. Leur enjeu : un marché à prendre + l'accompagnement VAE est une des prestations à offrir pour se positionner comme accompagnateur de la professionnalisation dans la Branche SPE.</p> <p><input type="checkbox"/> <u>OPCA</u> : AGEFOS-PME nationale (Département Emplois Familiaux). Son enjeu : se positionner comme facilitateur pour la Branche, mettre en œuvre les fonds collectés.</p>
<p>1.6 - Le choix de l'inscription ou non au RNCP pour les CQP</p>	<p>La Branche a choisi d'inscrire les CQP au RNCP pour en obtenir la reconnaissance.</p> <p>Délai de traitement : 18 mois. « <i>Le passage des CQP n'a pas été facilité.</i> »</p> <p>Il y a, à ce jour, seulement 15 CQP parmi les 15 000 titres inscrits au RNCP.</p>

<p>1.7 - Le type de dispositif mis en place</p>	<p><input type="checkbox"/> un dispositif d'accompagnement pour les salariés (information, ingénierie VAE, financement) <input type="checkbox"/> un dispositif de certification par la VAE basé sur le déclaratif par la description des activités et par évaluation (mise en situation)</p>
<p>1.8 - Le déroulement du projet</p>	<p><input type="checkbox"/> la définition du projet : il s'est agi de modifier la méthodologie pour passer de la VAP à la VAE (ex : dans le cadre de la VAP, le certificateur ne pouvait pas délivrer un titre entier par la VAP, les compétences acquises dans le cadre du bénévolat ne pouvaient pas être prises en compte...)</p> <p><input type="checkbox"/> les métiers et emplois concernés : Titre Employé familial polyvalent (homologué en 1998 et 2001, inscrit au RNCP en 2005) : ce titre est délivré par l'Institut FEPEM à des salariés de plusieurs Branches (aide à domicile et SPE). C'est le « socle » (niveau 2 de la CCN SPE). CQP Assistant de vie et CQP Garde d'enfants au domicile : ces CQP sont spécifiques à la Branche SPE. Ce sont des spécialisations (niveau 3 de la CCN SPE)</p> <p><input type="checkbox"/> la préparation et le montage du projet : l'adaptation à la VAE s'est faite naturellement (la VAP avait été mise en place de 1998 à 2001, avec expérimentation, puis généralisée en 2002).</p> <p><input type="checkbox"/> la réalisation du projet : menée par l'Institut FEPEM et ses partenaires en Régions</p>
<p>1.9 - La procédure mise en place</p>	<p><input type="checkbox"/> le système d'information en amont (et notamment quels messages ont été véhiculés, à quel public) : de l'information, notamment un catalogue annuel de formation incluant 2 pages sur la VAE, est adressée à tous les employeurs via l'URSSAF, et à tous les salariés payés par CESU (Chèque Emploi Service Universel) via le Service CESU + des campagnes media</p> <p><input type="checkbox"/> le système d'accompagnement des candidats : Le candidat adresse sa demande de recevabilité. => La Commission de recevabilité qui siège à l'Institut FEPEM, examine les demandes 1 fois/mois. => le candidat reçoit une proposition de date pour démarrer l'accompagnement VAE (dans sa région si possible). => l'accompagnement dure 16h ; il est en partie collectif, en partie individuel : J1 (7h à 6 candidats) : échange d'expériences, présentation de la Branche, du parcours VAE, chaque candidat se situe par rapport à son projet de VAE, préparation orale de sa description d'activité J2 (6h à 3 candidats) : le candidat rédige son dossier de VAE (rédaction manuscrite et complète) J3 (2h seul) : avec l'accompagnateur et un technicien du secteur (souvent un formateur), entretien complémentaire et/ou mises en situation du candidat si la description d'activité est insuffisante par rapport aux critères de compétences attendues. Le technicien remplit des fiches qui seront transmises au jury. J4 (1h seul) : présentation orale de son dossier au jury et évaluation de VAE par le jury.</p> <p>65 accompagnateurs agréés, relevant des 130 organismes de formation partenaires de l'Institut FEPEM, ont été formés par ce dernier. Formation de 2j : la Branche SPE, la méthodologie de la VAE, le rôle de l'accompagnateur, les référentiels des titre et CQP, les outils de la VAE – livret, grilles d'évaluation + remise du dossier pédagogique</p> <p><input type="checkbox"/> le système d'évaluation : le jury décide au vu du dossier manuscrit de VAE, de la présentation orale par le candidat, des fiches du technicien de secteur et au regard des critères de compétences attendus.</p> <p>Les jurys sont composés de représentants des partenaires sociaux (FEPEM =</p>

	<p>syndicat des employeurs + syndicats de salariés). Le président du jury est toujours un représentant du certificateur, c'est-à-dire un membre de l'Institut FEPEM de l'Emploi Familial (donc généralement un professionnel, pas forcément un partenaire social).</p> <p>Le jury est avant tout un jury de préconisation (ex : suivre des compléments de formation, développer des expériences professionnelles chez plusieurs employeurs, rencontrer une puéricultrice de son entourage pour recevoir des conseils et valider son équilibre de repas sur 15 jours...)</p> <p>Les présidents de jury (ainsi que les membres employeurs de jury) sont formés par l'Institut FEPEM (2j)</p> <p><input type="checkbox"/> <u>le rôle de chacun des acteurs à chaque étape</u> : En plus de ce qui est dit ci-dessus, l'accompagnateur participe au jury sans droit de délibération.</p> <p><input type="checkbox"/> <u>les délais entre les différentes étapes de la procédure</u> : n'ont pas été mesurés.</p> <p><input type="checkbox"/> <u>les outils créés</u> : ⇒ plaquette VAE ; inclusion de la VAE dans le passeport formation, dans le catalogue annuel de formation ⇒ dossiers de recevabilité et de VAE ⇒ un dossier pédagogique par titre ou CQP (livret et grilles d'évaluation) pour l'accompagnateur</p>
<p>1.10 - Les moyens mis en œuvre pour faire face à un afflux de demandes et le réguler, pour réussir la mise en place du dispositif (compétences, ressources, logiciel...)</p>	<p><input type="checkbox"/> <u>la stratégie de mise en place</u> : ⇒ une personne à temps plein à l'Institut FEPEM pour instruire les dossiers en amont de la Commission de recevabilité ⇒ la Commission paritaire de recevabilité examine les demandes 1 fois/mois. ⇒ 70 accompagnateurs formés et agréés, relevant des 130 organismes de formation partenaires de l'Institut FEPEM, répartis sur le territoire ⇒ organisation des accompagnements et des jurys en fonction du flux de demandes VAE</p> <p><input type="checkbox"/> <u>l'appui sur d'autres acteurs</u> : Depuis 2001, la collecte FPC est entièrement utilisée par la Branche SPE, d'où recherche de financements externes pour la formation et pour le dispositif de VAE (ADEC, EDEC, FSE, Régions)</p> <p><input type="checkbox"/> <u>le coût d'une démarche VAE d'un candidat</u> : par candidat : 16h rémunération, frais de transport et d'hébergement par groupe de 6 candidats accompagnés : 37h d'accompagnateur = 3240 euros, soit 540 euros par candidat)</p> <p><input type="checkbox"/> <u>le coût du dispositif VAE</u> : 1 personne à l'instruction des dossiers, 1 réunion mensuelle de la Commission de recevabilité, la formation des jurys, le défraiement des présidents de jury (rémunération, transport, hébergement), les documents de communication et les outils de la VAE Les accompagnateurs payent leur formation, les membres de jury participent bénévolement aux jurys.</p> <p><input type="checkbox"/> <u>le financement du dispositif VAE</u> : sur le plan de formation (0,15%MS car employeurs de moins de 10 salariés, non soumis à cotisation CIF) et éventuels financements externes.</p>

2 – ANALYSE	
2.1 - Les freins rencontrés, les difficultés	Difficulté relative de la communication vers les salariés et les employeurs.
2.2 - Les leviers ou facteurs de réussite	- L'institut FEPEM comme pivot. - La formation des accompagnateurs et des présidents de jury : « la VAE est inscrite dans du sens ». - Un projet porté par différents acteurs : l'implication politique des représentants des salariés et des employeurs, le rapport partenarial entre Institut FEPEM et organismes accompagnateurs, l'AGEFOS PME qui « joue le jeu ».
2.3 - Les résultats obtenus (à comparer aux objectifs assignés)	De 2000 à 2003, 456 candidats ont suivi un parcours de VAP, dont 190 avaient obtenu la totalité de leur certification. Un fort pourcentage de candidats passe devant 2 jurys. « La VAE est un parcours ». A peu près 100% réussite à l'issue du deuxième passage en jury.
2.4 - Les effets	<u>Quel système de reconnaissance interne / convention collective ?</u> Le titre est le au niveau 2 de la CCN SPE, les CQP sont au niveau 3 de la CCN SPE. Les employeurs doivent reconnaître le titre ou CQP obtenu suite à une démarche individuelle du salarié s'ils emploient le salarié à un poste correspondant à ce titre ou CQP. <u>VAE et développement de carrière en interne</u> : les candidats qui n'avaient pas suivi de formation avant leur parcours de VAE, sont ensuite demandeurs de formation, qu'ils aient ou pas obtenu leur titre ou CQP. <u>Mobilité externe et interne</u> : peut-être des salariés ont-ils pris conscience qu'ils ont des compétences et ont-ils développé leur emploi en multi-employeurs... (pas d'étude menée sur le sujet)
2.5 - Les contraintes et les bénéfices pour la Branche de s'engager dans une telle démarche Si c'était à refaire (les leçons)	Surtout des bénéfices : - La VAE assure un niveau de professionnalisation. - En passant devant un jury, les candidats sentent que « leur métier est construit ». Dans ces métiers où ils arrivaient par défaut il y a 10 ans, la VAE permet aux salariés d'évoluer, éventuellement ailleurs. Envie d'aller plus loin : une expérimentation est menée en 2006 pour aider des personnes dont le niveau d'écrit est inférieur aux attentes de la qualification, afin de rendre recevable le dossier de demande de VAE de personnes illettrées.
3 – ENSEIGNEMENTS (synthèse)	Une expérience déjà ancienne de VAE, notamment de VAE de CQP. Un dispositif qui paraît optimisé (méthodologie, rôle des acteurs, mode d'évaluation, coûts). Une fédération des énergies (grâce au pivot qu'est « l'Institut FEPEM » ?). Un rôle fort des professionnels dans l'évaluation (président de jury, technicien lors du J3 de l'accompagnement) Quelle est l'implication réelle des partenaires sociaux dans la Commission de recevabilité et dans les jurys ?

Personnes rencontrées	Qui contacter ?
<ul style="list-style-type: none"> une membre de l'équipe d'ingénierie de l'Institut FEPEM 	<u>Nom</u> : Marie-Christine MARECHAL FABRE, membre de l'équipe d'ingénierie, ou Valérie BUISSON, chargée du développement <u>fonction dans la Branche ou l'entreprise</u> : toutes deux à l'Institut FEPEM de l'Emploi Familial <u>tél.</u> : 02 33 82 08 92 <u>mel</u> : mc.marechal@institut-fepem et valerie.buisson@institut-fepem.fr <u>adresse postale</u> : IFEF (Institut FEPEM de l'Emploi Familial) rue Ste Blaise - BP 136 61004 Alençon Cedex

Groupe DANONE

1 – DESCRIPTION	
1.1 - Présentation de l'entreprise ou de la Branche où s'est déroulé le projet VAE	<p><u>Nom et nature de l'entité</u> : Groupe DANONE (sites français) <u>Activité</u> : Industrie Alimentaire Chiffre d'affaires annuel : 14 milliards € dans le monde <u>Emplois</u> : industrie, logistique, tertiaire... <u>Effectifs</u> : 88 000 dont 12 000 en France, dont 9 000 ouvriers, employés, agents de maîtrise</p>
1.2 - Le porteur de l'action VAE	<input type="checkbox"/> l'entreprise
1.3 - L'origine, la genèse du projet VAE	<p><input type="checkbox"/> un besoin de l'entreprise auquel la VAE semble pouvoir répondre Conserver un atout social en travaillant sur les compétences et l'employabilité des salariés. Parmi les 9 000 ouvriers : 43% ont plus de 45 ans 10% sont proches de l'illettrisme (niveau < CFG) 40% ont un niveau < Bac</p>
1.4 - Les enjeux et objectifs assignés au projet VAE	<p>La VAE s'inscrit dans le programme EVOLUANCE <u>Les enjeux du programme EVOLUANCE</u> <input type="checkbox"/> développer la mobilité interne et externe <input type="checkbox"/> obtenir une évolution des comportements : plus d'autonomie et de responsabilités <input type="checkbox"/> faciliter l'adaptation au changement <input type="checkbox"/> pérenniser les savoir-faire dans l'entreprise lors des départs en retraite</p> <p><u>Le programme EVOLUANCE</u> <input type="checkbox"/> Rendre diplômantes le plus possible de formations longues du plan de formation DANONE <input type="checkbox"/> Priorité à la population non cadre <input type="checkbox"/> 3 « produits » : CFG, VAE, CQP <input type="checkbox"/> Objectif initial de 750 salariés entre fin 2003 et fin 2006, porté à 850 salariés. Objectif fixé en 2006 de 1000 salariés à mars 2008.</p>
1.5 - Les acteurs concernés et les enjeux pour chacun d'entre eux	<p><input type="checkbox"/> Certificateur : Education Nationale. Mettre en œuvre un dispositif répondant aux exigences du législateur. Valoriser un partenariat exemplaire avec une grande entreprise, en interne et en externe. Transmettre aux DAVA et GRETA les savoir-faire en VAE. (on ne prendra pas en compte ici le Ministère de l'Agriculture, certificateur marginal dans ce programme : environ 15 diplômés) <input type="checkbox"/> Ensembleur : 2 coordinateurs à plein temps (1 DANONE, 1 DAVA Versailles (choisi par Danone)) <input type="checkbox"/> Entreprise : Groupe DANONE Voir ci-dessus les enjeux pour l'entreprise <input type="checkbox"/> Individu : les salariés entrés dans une démarche VAE Une reconnaissance personnelle et professionnelle. Faciliter leur évolution professionnelle. Obtenir un diplôme reconnu à l'interne et à l'externe. <input type="checkbox"/> Accompagnateur : DAVA ou GRETA par délégation du DAVA selon les Académies Répondre à la commande du Ministère de l'Education Nationale. <input type="checkbox"/> Co-financeur : AGEFAFORIA Optimiser les fonds de la formation par le développement de la VAE. Etre précurseur en matière de VAE.</p>
1.6 - Le choix de l'inscription ou non au RNCP pour les CQP	Sans objet

<p>1.7 - Le type de dispositif mis en place</p>	<p><input type="checkbox"/> dispositif d'accompagnement pour les sites de l'entreprise et pour les salariés (information, ingénierie VAE, financement)</p> <p><input type="checkbox"/> le dispositif est partie prenante de la politique RH. Une réflexion est menée systématiquement : un enrichissement du poste est-il nécessaire – et possible - pour permettre au salarié de faire une VAE ? (ex : pour un salarié ayant un Bac G et dont le poste justifie une validation de Bac Pro compta, on va rechercher comment enrichir son poste pour viser une VAE de BTS Compta).</p> <p><input type="checkbox"/> à l'occasion de la VAE, et selon les besoins, mise en place d'un plan de formation individuel, en lien ou non avec le diplôme visé par la VAE, en vue de compléter la formation au poste ou de prendre du recul sur son poste.</p>
<p>1.8 - Le déroulement du projet</p>	<p><input type="checkbox"/> <u>la définition du projet</u> Le projet a bénéficié des expériences de VAP menées chez Belin depuis 1994, puis chez LU par la coordinatrice Evluance. L'intérêt de la DRH France du groupe Danone et la disponibilité de la coordinatrice ont permis l'émergence du projet.</p> <p><input type="checkbox"/> <u>les métiers et emplois concernés</u> population à 70% industrielle et logistique, à 20% logistique, à 10% administrative les 6 sociétés du Groupe en France, soit 40 sites</p> <p><input type="checkbox"/> <u>la préparation et le montage du projet</u> réalisée par les coordinateurs : cahiers des charges, livrets, tableaux de bord...</p> <p><input type="checkbox"/> <u>la réalisation du projet</u> Début le 1^{er} octobre 2003. Toujours en cours.</p>
<p>1.9 - La procédure mise en place</p>	<p><input type="checkbox"/> <u>le système d'information en amont</u> (et notamment quels messages ont été véhiculés, à quel public) - Visite de tous les sites du Groupe (rencontre avec les Comités de Direction dont RRH, avec les partenaires sociaux, communication dans le site par journal interne, affichage, réunion d'information VAE) - Rencontre avec les GRETA et DAVA</p> <p><input type="checkbox"/> <u>le système d'accompagnement des candidats</u> - Entretiens de ciblage de diplôme avec les salariés candidats par les coordinateurs EVLUANCE - compte-rendu des entretiens de ciblage au service RH du site, au GRETA ou DAVA - Signature d'une charte d'engagement dans la démarche par le salarié (s'engage à mener la démarche à son terme) et par le site (s'engage à donner les moyens au salarié) - Affinage par les coordinateurs EVLUANCE des accompagnements proposés par DAVA ou GRETA (accompagnements individualisés dont préparation aux jurys) - Points réguliers entre coordinateurs EVLUANCE et services RH des sites - Possibilité de relecture des dossiers de VAE par le coordinateur EVLUANCE</p> <p><input type="checkbox"/> <u>le système d'évaluation</u> Celui de l'Education Nationale</p> <p><input type="checkbox"/> <u>le rôle de chacun des acteurs à chaque étape</u> Salarié : réalise son parcours de VAE Les 2 coordinateurs : information en amont, entretiens de ciblage de diplôme, comités de suivi, réunions avec les CE, CCE, CFE, analyse des devis d'accompagnement VAE GRETA ou DAVA : accompagnement (généralement plus poussé que l'accompagnement proposé aux candidats en démarche individuelle de VAE) RRH de site : point régulier avec les coordinateurs Hiérarchie du salarié : soutien au salarié (il arrive que seul le RRH ou son adjoint assure ce soutien) AGEFAFORIA : financeur ; participe au comité de pilotage national 2 fois/an Ministère de l'Education Nationale : participe au comité de pilotage national 2 fois/an</p> <p><input type="checkbox"/> <u>les délais entre les différentes étapes de la procédure</u> 9 mois d'information et de préparation du dossier VAE + délai entre le dépôt du dossier et le jury (jusqu'à 5 mois selon surcharge des jurys)</p>

	<input type="checkbox"/> <u>les outils créés</u> outils de communication : plaquettes, film, présentations à diverses occasions tableaux de bord cahiers des charges à destination des GRETA et DAVA Une particularité : les Rencontres du programme EVOLUANCE 2fois/an, échanges d'expériences entre les 40 RRH de sites et entre les 20 GRETA et DAVA (un thème à chaque rencontre, des fiches d'évaluation de fin de journée des Rencontres)
1.10 - Les moyens mis en œuvre pour faire face à un afflux de demandes et le réguler, pour réussir la mise en place du dispositif (compétences, ressources, logiciel...)	<input type="checkbox"/> <u>La stratégie de mise en place</u> Un coordinateur DANONE + Un coordinateur DAVA à plein temps. Une convention nationale EN / AGEFAFORIA / DANONE (à l'initiative de DANONE) signée le 18/7/03 et reconduite. <input type="checkbox"/> <u>Pas d'appui sur d'autres acteurs (Région...)</u> <input type="checkbox"/> <u>Les coûts</u> coût pédagogique : 20 à 40h d'accompagnement, soit 800 €salarié rémunérations : salariés pendant l'accompagnement + 2 coordinateurs + mobilisation des sites création d'outils de communication 100 à 120h de travail personnel du salarié hors temps de travail
2 – ANALYSE	
2.1 - Les freins rencontrés, les difficultés	<input type="checkbox"/> Difficulté d'avoir, dans les GRETA et DAVA, des accompagnateurs VAE compétents et qui durent au poste <input type="checkbox"/> Culture des personnels DAVA éloignée de la culture de l'entreprise (ont du mal à accepter le niveau d'exigence de l'entreprise) <input type="checkbox"/> Sur certains sites, difficulté à ce que les Comités de Direction, bien que favorables au projet, fassent un effort de mobilisation de la hiérarchie intermédiaire. Peur de la hiérarchie intermédiaire du manque passager de disponibilité du salarié. Peur de l'échec ou du travail personnel à fournir de la part de certains salariés.
2.2 - Les leviers ou facteurs de réussite	<input type="checkbox"/> fort encadrement des salariés pour mener leur démarche <input type="checkbox"/> bouche-à-oreille suite au succès des premiers salariés
2.3 - Les résultats obtenus (à comparer aux objectifs assignés)	Au 24/08/06, 783 salariés dans le programme EVOLUANCE (à comparer avec l'objectif initial de 750 salariés entre fin 2003 et fin 2006) dont en VAE : 503 candidats, 50 diplômes différents (CAP à licence), 90% de réussite au jury, 30 abandons. On peut estimer que, en l'absence d'accompagnement proposé par l'entreprise, 20 à 50 salariés auraient mené une démarche VAE de leur propre initiative.
2.4 - Les effets (ou les bénéfices attendus si l'action n'est pas terminée).	<u>Les effets pour l'entreprise :</u> <ul style="list-style-type: none"> • Un dynamisme d'apprentissage créé dans l'entreprise • L'adaptation au changement individuel ou de l'équipe facilitée • Une évolution des compétences (connaissances, savoir-faire, autonomie, confiance en soi, remise en cause) • L'identification de bons potentiels • L'association et l'implication des partenaires sociaux dans ce programme <u>Les effets pour les DAVA et GRETA :</u> certains se sont mobilisés pour développer leurs compétences ; d'autres ont vécu l'exigence de DANONE comme une perturbation. <u>Quel système de reconnaissance interne / convention collective ?</u> Une cérémonie avec la DRH Danone ou le DG de la filiale Danone (restaurant, cadeau...) parfois en présence de membres de la famille des salariés. <u>VAE et développement de carrière en interne ; mobilité externe et interne</u> Il est trop tôt pour tirer des enseignements.
2.5 - Si c'était à refaire (les leçons)	DANONE et la coordinatrice DANONE le referaient. Intérêt des diplômés EN qui bénéficient d'une large reconnaissance, qui

	demandent une prise de recul sur son poste. Désormais, les coordinateurs avertissent mieux les salariés de l'investissement personnel nécessaire (travail personnel).
3 – ENSEIGNEMENTS (synthèse)	Une réussite basée sur : <ul style="list-style-type: none"> • Un fort engagement des coordinateurs • Un démarchage systématique de tous les acteurs de tous les sites (direction, RRH, IRP, salariés) • Un programme utilisé comme outil de GPEC (exemple : envisager avec le RRH l'enrichissement des tâches d'un salarié à l'occasion d'un projet de VAE)

Personnes rencontrées	Qui contacter ?
<ul style="list-style-type: none"> • la coordinatrice EVOLUANCE et ALTERNANCE au sein de DANONE RH Partenaire 	<u>Nom</u> : Laurence KOPELMAN <u>fonction dans l'entreprise</u> : coordinatrice EVOLUANCE et ALTERNANCE au sein de DANONE RH Partenaire <u>tél.</u> : 01 44 35 20 20 <u>mel</u> : laurence.kopelman@danone.com <u>adresse postale</u> : DANONE RH Partenaire 17 bd Haussmann 75009 PARIS

Entreprise MOY PARK

1 – DESCRIPTION	
1.1 - Présentation de l'entreprise ou de la Branche où s'est déroulé le projet VAE	<p><u>Nom et nature de l'entité</u> : Entreprise MOY PARK (Agroalimentaire)</p> <p><u>Activité</u> : Transformation de volaille. 3 marchés : Restauration rapide (45%) – Grande distribution (45%) – petits commerces, autres.</p> <p><u>Emplois</u> : ouvrier de production, conducteur d'installation et machines automatisées</p> <p><u>Effectifs</u> : 630 CDI/CDD + 130 intérimaires</p> <p>2 sites de production. A Hénin Beaumont : 5 lignes de production + 1 ligne en phase d'installation (diversification), exigence de compétences et qualification sur les conduites de machines).</p> <p>Difficultés en 2005 : crise de la grippe aviaire, plus d'exigence de certains clients importants comme Mac Donald's.</p>
1.2 - Le porteur de l'action VAE	<input type="checkbox"/> L'entreprise (le DRH est le chef de projet).
1.3 - L'origine, la genèse du projet VAE	<p>En 2005, deux situations sont à l'origine du projet VAE :</p> <ul style="list-style-type: none"> • La mécanisation des postes au conditionnement. ; l'augmentation des machines plus sophistiquées et le besoin de personnes plus qualifiées sur ces postes ; • et la crise de la grippe aviaire. <p>Au terme de ses réflexions et de son analyse, le DRH avait deux plans d'actions envisageables : soit il recrutait, soit il homogénéisait le niveau de compétences des salariés en poste en décrivant un référentiel officiel des emplois. Le DRH a choisit de démarrer la démarche VAE sur les postes à valeur ajoutée comme les conducteurs d'installations et de machines automatisées et les opérateurs de production.</p>
1.4 - Les enjeux et objectifs assignés au projet VAE	<input type="checkbox"/> Elever le niveau de qualification. <input type="checkbox"/> Développer la mobilité inter métiers. <input type="checkbox"/> Fidéliser et reconnaître les conducteurs de machines automatisées.
1.5 - Les acteurs concernés et les enjeux pour chacun d'entre eux	<input type="checkbox"/> <u>Certificateur</u> : L'AFPA . Développer et expérimenter le référentiel du Conducteur d'Installation et Machines Automatisés - Certificat de Compétences Professionnelles (CCP). <input type="checkbox"/> <u>Entreprise</u> : Reconnaître et fidéliser les salariés. <p>Mettre en place un dispositif rapidement opérationnel et dont le résultat est visible en moins d'un an.</p> <p>Donner ainsi une autre image du rôle et mission de la DRH vis-à-vis :</p> <ul style="list-style-type: none"> - des salariés (un DRH et son équipe plus accessibles, à l'écoute, qui gèrent les salariés et leur évolution) ; - des Instances Représentatives du Personnel (de la crédibilité, un engagement) ; - de la Direction Générale (optimisation des ressources et des budgets grâce aux cofinancements avec DDTE, AGEFAFORIA). <input type="checkbox"/> <u>Candidat</u> : Reconnaissance, fierté, motivation <input type="checkbox"/> <u>Accompagnateur</u> : Le relais AFPA dans l'entreprise. Personne neutre disponible pour les entretiens individuels dans l'entreprise, soutien et courroie de transmission du projet avec le DRH. <input type="checkbox"/> <u>OPCA</u> : a accompagné et a suivi la démarche, a cofinancé les actions de formation.
1.6 - Le choix de l'inscription ou non au RNCP pour les CQP	Sans objet
1.7 - Le type de dispositif mis en place	<input type="checkbox"/> dispositif d'accompagnement pour l'entreprise et pour les salariés (information, ingénierie VAE, financement). <input type="checkbox"/> Constitution d'un groupe de travail avec le DRH, la DDTE, l'AFPA et l'AGEFAFORIA qui s'est réuni dans l'entreprise. Cette proximité avec les postes de travail et leur organisation a permis de mieux adapter la démarche VAE.

<p>1.8 - Le déroulement du projet</p>	<p><input type="checkbox"/> <u>la définition du projet</u> :</p> <p>Le DRH a été sensible à l'accompagnement de l'AGEFAFORIA, de l'AFPA et de la DDTE pour lui permettre de démystifier le dispositif VAE et de le rendre accessible dans son entreprise.</p> <p>Le DRH a défini avec ses partenaires - l'AGEFAFORIA, l'AFPA et la DDTE - le projet et les moyens financiers. Il l'a validé avec la Direction de son Groupe. Les financements ont permis de crédibiliser la démarche auprès du Groupe pour lequel, culturellement, il n'existe pas d'obligation de dépenses en matière de formation.</p> <p><input type="checkbox"/> <u>les métiers et emplois concernés</u> :</p> <p>Les opérateurs de production et conducteurs de machines automatisées (découpe de volaille).</p> <p><input type="checkbox"/> <u>la préparation et le montage du projet</u> :</p> <p>Le DRH a travaillé avec l'AFPA qui a proposé le référentiel du Conducteur d'Installation et Machines Automatisés - Certificat de Compétences Professionnelles (CCP), comme étant le référentiel le plus adapté et le plus rapidement opérationnel par rapport au contexte de l'entreprise. Le DRH a validé avec les opérationnels (Agents de Maîtrise) au poste de travail le référentiel de la certification. Il a été décidé de mettre en place les 2 niveaux de la certification (CCP 1 et CCP 2) pour faciliter l'accessibilité.</p> <p>L'OPCA a coordonné le montage du financement (aide de la DDTE, mobilisation du DIF, de la période de professionnalisation, du plan de formation).</p> <p><input type="checkbox"/> <u>la réalisation du projet</u> :</p> <p>L'entreprise s'est appuyée sur le partenariat avec l'AFPA et l'AGEFAFORIA.</p> <p>Première étape : une réunion d'information générale auprès de l'ensemble du personnel sur le dispositif VAE et les métiers concernés.</p> <p>Deuxième étape : organisation d'entretiens individuels avec une personne de l'AFPA pour expliquer la démarche et donner des informations sur le référentiel.</p> <p>Troisième étape : positionnement de 18 salariés volontaires en utilisant les outils de l'AFPA.</p> <p>A l'issue de ce positionnement, 8 salariés étaient à 100 % certains de valider leur certification et capables de poursuivre vers une certification de niveau IV. Les 10 autres ont décalé leur démarche VAE d'une année et un plan de formation individualisé a été défini.</p>
<p>1.9 - La procédure mise en place</p>	<p><input type="checkbox"/> <u>le système d'information en amont</u> (et notamment quels messages ont été véhiculés, à quel public) :</p> <p>Information générale sur le référentiel des CCP auprès des salariés.</p> <p><input type="checkbox"/> <u>le système d'accompagnement des candidats</u> :</p> <p>Les candidats ont été suivis par un relais de l'AFPA qui connaissait le site et qui était connu des salariés (comme formateur). Il a organisé des réunions individuelles pour positionner les candidats. Pour les candidats, le travail s'est effectué en majorité hors temps de travail.</p> <p><input type="checkbox"/> <u>le système d'évaluation</u> :</p> <p>C'est celui utilisé par l'AFPA. Les candidats passent devant un jury final pour valider leur titre.</p> <p><input type="checkbox"/> <u>le rôle de chacun des acteurs à chaque étape</u> :</p> <p>La DRH a joué un rôle de facilitateur des dossiers administratifs vis-à-vis des salariés, de proximité vis-à-vis des responsables de production (gestion des remplacements).</p> <p>Le DRH est le chef de projet, le facilitateur et le relais entre l'entreprise et l'AFPA. le coordinateur interne entre les salariés, le relais AFPA et l'encadrement.</p> <p>L'AFPA est le certificateur et a joué un rôle de soutien. Elle a mis en place un processus d'accompagnement de proximité.</p> <p>Le salarié est l'acteur principal de la démarche VAE. Il a joué un rôle d'ambassadeur auprès d'autres salariés intéressés par la démarche VAE en faisant partager son vécu et son expérience.</p> <p><input type="checkbox"/> <u>les délais entre les différentes étapes de la procédure</u> : Durée 9 mois</p> <p>Janvier 2006 : première réunion entre le DRH et l'AFPA, puis</p>

	<p>l'AGEFAFORIA pour parler du dispositif VAE et le référentiel Conducteur d'Installation et Machines Automatisés.</p> <p>Mars 2006 : première réunion générale d'information à l'ensemble du personnel sur site.</p> <p>Jusqu'à fin Mai : positionnement et formation à l'habilitation électrique</p> <p>Septembre 2006 : épreuves au poste de travail avec un jury composé de professionnels non salariés de l'entreprise (des retraités du métier et autres professionnels).</p>
<p>1.10 - Les moyens mis en œuvre pour faire face à un afflux de demandes et le réguler, pour réussir la mise en place du dispositif (compétences, ressources, logiciel...)</p>	<p><input type="checkbox"/> <u>la stratégie de mise en place</u> : Cibler les postes concernés et le niveau de certification visée (niveau V), ce qui a permis aux salariés qui n'étaient pas concernés (hors cible) de monter un dossier CIF pour les plus motivés.</p> <p><input type="checkbox"/> <u>l'appui sur d'autres acteurs</u> : La DDTE a joué un rôle de facilitateur pour aider l'entreprise à trouver les bons interlocuteurs.</p> <p><input type="checkbox"/> <u>les coûts</u> : L'entreprise a pris en charge les coûts salariaux, les coûts de formation pour ceux qui en avaient besoin.</p> <p><input type="checkbox"/> <u>les financements</u> : La DDTE a financé 50% des coûts de positionnement.</p>
2 – ANALYSE	
<p>2.1 - Les freins rencontrés, les difficultés</p>	<p>Au démarrage, difficulté de compréhension du dispositif et du rôle de tous les acteurs (Entreprise, DDTE, AFPA, AGEFAFORIA).</p>
<p>2.2 - Les leviers ou facteurs de réussite</p>	<p>Le jury composé de professionnels extérieurs permet de jouer un rôle d'arbitrage et de neutralité dans le positionnement.</p>
<p>2.3 - Les résultats obtenus (à comparer aux objectifs assignés)</p>	<p>Pour les salariés : de la reconnaissance de la part de l'entreprise et de la profession.</p>
<p>2.4 - Les effets (ou les bénéfices attendus si l'action n'est pas terminée).</p>	<p><u>Quel système de reconnaissance interne / convention collective ?</u> Depuis 2002/2003, dans l'accord de négociation salariale, les nouvelles qualifications obtenues sont reconnues en terme de salaire. Pour les CCP, le DRH attend les négociations salariales de 2007 pour que le titre obtenu soit intégré dans le coefficient du poste du salarié qui a réussi sa VAE.</p> <p><u>Mobilité externe et interne ?</u> Oui, l'entreprise a davantage pensé aux salariés qui ont un CCP car ils ont montré leur engagement.</p> <p><u>Pour la DRH et l'entreprise</u> Professionnalisation de l'entreprise dans la définition de ses propres référentiels de métiers et dans la formalisation de l'appréciation des salariés.</p> <p>La VAE est un levier de la GRH, un facteur de paix sociale. « Cette démarche, dit le DRH, a permis à l'entreprise de parler avec les salariés, de passer du temps avec eux, de les écouter, de se poser et de faire le point sur leur situation au sein de MOY PARK. Plaisir de chacun à expliquer, être écouté et un sentiment de fierté lors de l'obtention du titre. Dans les phases de cette démarche, les salariés ne regardaient par leur montre.</p> <p>Vis -à -vis des clients, elle prouve le professionnalisme et l'investissement en formation de l'entreprise. Cette démarche de qualification est positive dans le processus qualité.</p> <p>Après cette démarche, le niveau d'exigence des salariés vis-à-vis de leur hiérarchique a augmenté.</p>

<p>2.5 - Si c'était à refaire (les leçons)</p>	<p>Pour des PME ou TPE, une telle action représente beaucoup de temps : il faut très vite les accompagner.</p>
<p>3 – ENSEIGNEMENTS (synthèse)</p>	<p>Lancer la VAE sans partir d'a priori : avant son expérience, le DRH associait la VAE à des problèmes d'activité économique dans l'entreprise (baisse d'effectifs, plan social...).</p> <p>Cette démarche lui a permis de valoriser la fonction RH auprès des salariés et des Instances Représentatives du Personnel.</p> <p>Au début de la démarche : résistance au changement de la part des responsables « je vais devoir remplacer mon personnel, qui va s'occuper de la logistique ? » L'équipe RH doit porter le projet, être un facilitateur.</p> <p>La VAE est une source de motivation des salariés qui ont obtenu leur certification.</p> <p>Les DRH doivent faire attention à ce que les contremaîtres (surtout ceux qui n'ont pas de titres ou de diplômes) ne se sentent pas dévalorisés par rapport à leurs collaborateurs.</p>
<p>Personnes rencontrées</p> <ul style="list-style-type: none"> • le DRH et ancien DAF de l'entreprise • La responsable AGEFAFORIA NORD-EST 	<p>Qui contacter ?</p> <p><u>Nom</u> : M. TROCLET</p> <p><u>fonction dans l'entreprise</u> : DRH MOY PARK</p> <p><u>tél.</u> : 03 21 79 66 02</p> <p><u>mel</u> : frederic.troclet@moypark.com</p> <p><u>adresse postale</u> : 712 chemin de Noyelles 62 110 Hénin Beaumont</p>

INDUSTRIE TEXTILE

1 – DESCRIPTION	
1.1 - Présentation de l'entreprise ou de la Branche où s'est déroulé le projet	<p><u>Nom et nature de l'entité</u> : FORTHAC Interbranches</p> <p><u>Activité</u> : OPCA du Textile</p> <p><u>Emplois concernés par la démarche</u> : les métiers de la production comme conducteur de machine de filature, de tannerie mégisserie, de tissage, régleur, opérateur, mécaniciens en confection.</p> <p>100 000 personnes, dont 75 000 opérateurs potentiellement concernés par la démarche</p> <p><u>Effectifs</u> : (février 2006)</p> <p>Nombre d'entreprises : 7 291</p> <p>Nombre de salariés : 206 650</p>
1.2 - Le porteur de l'action	<p><input type="checkbox"/> Branche</p> <p><input type="checkbox"/> OPCA</p>
1.3 - L'origine, la genèse du projet	<p>En 1988 besoin d'anticiper un problème social économique dans les métiers du textile :</p> <p>le constat à cette époque était le suivant : 100 000 personnes ne sont pas adaptées aux mutations technologiques et ont besoin de développer leurs compétences. 75% de cette population n'a pas le niveau CAP.</p> <p>Donc mise en place dans les années 90 de la démarche Parcours Modulaires Qualifiants (PMQ) qui propose une évaluation des compétences professionnelles des salariés et les conduit à la validation et à la certification de leurs acquis par un diplôme, dans le cadre de processus précurseur de la VAE.</p> <p>En 1995 : action expérimentale avec la profession et l'Education Nationale.</p> <p>En 2000 accord cadre qui régleme les PMQ complète et étend les PMQ</p> <p>En 2004 nouvel accord cadre qui intègre la VAE dans ce dispositif.</p>
1.4 - Les enjeux et objectifs assignés au projet VAE	<p><input type="checkbox"/> Développer et renforcer les compétences des salariés.</p> <p><input type="checkbox"/> Reconnaître leur acquis par un diplôme.</p>
1.5 - Les acteurs concernés et les enjeux pour chacun d'entre eux	<p><input type="checkbox"/> <u>Certificateur</u> :</p> <p>GRETA. A expérimenté une méthodologie dans une Branche où il y a beaucoup de salariés concernés. Le GRETA a analysé les expériences et en a tiré des enseignements.</p> <p><input type="checkbox"/> <u>Ensembleur</u> : Branche textile</p> <p>Faire reconnaître la démarche PMQ au sein de la Branche Textile mais aussi au sein d'autres Branches Professionnelles.</p> <p><input type="checkbox"/> <u>Entreprise</u> :</p> <p>Développer les compétences de ses salariés et les rendre employables.</p> <p><input type="checkbox"/> <u>Candidat</u> :</p> <p>Obtenir une qualification et permettre son employabilité.</p> <p><input type="checkbox"/> <u>Accompagnateur</u> :</p> <p>Apporter de la méthode, des outils de positionnement et adapter les formations.</p> <p><input type="checkbox"/> <u>OPCA</u> :</p> <p>Identifier des référentiels métiers en partant du poste et des métiers. Créer des passerelles inter métiers et inter branches ensuite.</p> <p><input type="checkbox"/> <u>L'évaluateur</u> : binôme GRETA et Organisme de Formation de la profession.</p>
1.6 - Le choix de l'inscription ou non au RNCP pour les CQP	Sans objet

<p>1.7 - Le type de dispositif mis en place</p>	<p><input type="checkbox"/> relais d'information des dispositifs existants : par la Branche et l'OPCA</p> <p><input type="checkbox"/> définition d'un cadre minimum permettant de répondre aux demandes individuelles</p> <p><input type="checkbox"/> dispositif d'accompagnement pour l'entreprise et pour les salariés (information, ingénierie VAE, financement)</p>
<p>1.8 - Le déroulement du projet</p>	<p><input type="checkbox"/> <u>la définition du projet</u> :</p> <p>Les Parcours Modulaires Qualifiants (PMQ) sont un outil de gestion des Ressources Humaines. Un parcours en 3 étapes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - positionnement du salarié au regard des exigences du métier - proposition, si nécessaire, de formations adaptées pour acquérir des compétences requises, - validation des acquis professionnels par l'attribution d'un diplôme national <p><input type="checkbox"/> <u>les métiers et emplois concernés</u> :</p> <p>7 métiers-clés de la production (ouvriers) ont été identifiés et reliés à des CAP existants tels que :</p> <ul style="list-style-type: none"> • CAP Conduite de systèmes industriels (CSI) • CAP Prêt-à-porter • CAP Agent d'entrepôt et de messagerie • Et un BP Pilote d'Installation de Production par Procédés (BP PIPP) <p><input type="checkbox"/> <u>la préparation et le montage du projet</u> :</p> <p>L'entreprise est impliquée dans la démarche et informée du déroulement. Mise en place d'un partenariat entre l'entreprise et un organisme de formation de la profession et le GRETA (Education Nationale).</p> <p>Avec l'aide d'un cabinet extérieur (REDIP) il a été réalisé une description des principaux métiers concernés par la démarche en termes de savoirs, savoir-faire. Une formalisation sur un outil de positionnement (compétences spécifiques, générales technologiques et connaissances générales) identifiant le socle de base requis pour le métier et les niveaux d'amélioration. De manière générale, pour un métier, le PMQ se compose de 40 modules.</p> <p><input type="checkbox"/> <u>la réalisation du projet</u> :</p> <p>Etape 1 : Le PMQ débute par une évaluation des connaissances et des compétences acquises par le salarié au cours de sa vie personnelle et professionnelle. Cette évaluation s'appuie :</p> <ul style="list-style-type: none"> - sur un CD-ROM de positionnement - un descriptif de poste - une observation en situation de travail <p>Etape 2 : un entretien individuel mené par un formateur qui permet de positionner le salarié et de définir les étapes de formation adaptées à son profil. Formalisation sur un livret de positionnement remis au salarié.</p> <p>Etape 3 : suivi formalisé tout au long du parcours</p>
<p>1.9 - La procédure mise en place</p>	<p><input type="checkbox"/> <u>le système d'information en amont</u> (et notamment quels messages ont été véhiculés, à quel public) :</p> <p>Réunions générales d'information</p> <p>Réalisation et diffusion de supports (plaquettes) auprès des entreprises.</p> <p>Information sur le site Internet.</p> <p>Les messages clés vis-à-vis des entreprises : « Mis en œuvre avec le soutien du FORTHAC, les PMQ présentent un atout majeur : améliorer la compétitivité de l'entreprise par le développement des compétences de ses salariés ».</p> <p><input type="checkbox"/> <u>le système d'accompagnement des candidats</u> :</p> <p>Etape 1 : Avec l'appui d'un formateur, le salarié décrit dans un fascicule les caractéristiques de son activité et ses réalisations.</p> <p>Etape 2 : Observation au poste de travail pour mettre en évidence les qualités professionnelles de l'opérateur à partir d'une grille de critères pré définis.</p> <p>Etape 3 : Réalisation de test de positionnement à partir d'un CD-ROM. Il</p>

	<p>permet de repérer les acquis du salarié.</p> <p><input type="checkbox"/> <u>le système d'évaluation</u> : est un système d'évaluation de la Branche Professionnelle. L'outil de positionnement sur un référentiel découpé en savoirs et savoir-faire spécifiques métiers, général technologique et connaissances générales.</p> <p><input type="checkbox"/> <u>le rôle de chacun des acteurs à chaque étape</u> :</p> <p>* L'entreprise : Informer ses salariés sur le dispositif PMQ et leur faciliter l'accès.</p> <p>* l'OPCA : Le chef de projet qui a fédéré, organisé, mobilisé tous les acteurs en structurant l'action et sensibilisant les entreprises et la Branche sur la problématique de certains métiers (pertes de qualifications, de compétences)</p> <p>* Les centres de Formation : ont été acteurs dans les étapes d'accompagnement en définissant des parcours individualisés.</p> <p>* Le salarié : il s'est porté volontaire et a investi du temps personnel dans le dossier et la démarche.</p> <p>* La Branche est garante du contenu, du suivi et de la mise en œuvre.</p> <p><input type="checkbox"/> <u>les délais entre les différentes étapes de la procédure</u> : Par salarié le cumul de temps consacré à l'évaluation est d'une journée et le délai moyen est de 15 jours pour réaliser cette évaluation.</p> <p><input type="checkbox"/> <u>les outils créés</u> : Les supports de positionnement et les référentiels métiers en terme de savoirs et savoir-faire</p>
<p>1.10 - Les moyens mis en œuvre pour faire face à un afflux de demandes et le réguler, pour réussir la mise en place du dispositif (compétences, ressources, logiciel...)</p>	<p><input type="checkbox"/> <u>la stratégie de mise en place</u> : Les PMQ sont considérés comme des actions prioritaires .Organisés dans le plan de formation de l'entreprise, ils peuvent bénéficier de nombreux financements.</p> <p><input type="checkbox"/> <u>les coûts</u> : Pour les entreprises, 80% des coûts de l'évaluation et de la formation sont pris en charge par des financements extérieurs.</p> <p><input type="checkbox"/> <u>les financements</u> : Fonds mutualisés du FORTHAC, de l'Etat (EDDF), de l'Europe (FSE) et des conseils régionaux.</p>

2 – ANALYSE	
2.1 - Les freins rencontrés, les difficultés	Pour la majorité des PME et TPE, il est difficile de se lancer dans une démarche collective car elles ne peuvent pas détacher beaucoup de salariés dans cette démarche.
2.2 - Les leviers ou facteurs de réussite	<ul style="list-style-type: none"> * Avoir démarré la démarche en 1994 en partant des métiers (méthode de description) et mettant en adéquation les savoirs et savoir-faire avec les référentiels de diplômes de l'Education Nationale. * Avoir signé un accord cadre sur les PMQ avec la Branche et l'Education Nationale. * Se faire accompagner de professionnels (cabinet conseil et centres de formation) pour décrire, mettre en place des processus et des outils de positionnement tels que le CD-ROM.
2.3 - Les résultats obtenus (à comparer aux objectifs assignés)	1500 candidats ont obtenu leur diplôme et 500 sont en cours d'évaluation et de formation.
2.4 - Les effets (ou les bénéfices attendus si l'action n'est pas terminée).	<ul style="list-style-type: none"> 1/Pour la Branche cette démarche est fédératrice et permet de servir d'exemple aux autres Branches Professionnelles. 2/ Consensus paritaire tri partite 3/ Employabilité des personnes 4/ Compétitivité des entreprises par le développement des compétences
2.5 - (quand le porteur de projet est une Branche) Les contraintes et les bénéfices pour la Branche de s'engager dans une telle démarche Si c'était à refaire (les leçons)	
3 – ENSEIGNEMENTS (synthèse)	La recherche de transversalité (pouvoir envisager des passerelles inter métiers) et élargir la réflexion sur le système d'évaluation PMQ pour mettre en place des CQPI garantissant une plus grande employabilité.

Personnes rencontrées	Qui contacter ?
<ul style="list-style-type: none"> • Le Secrétaire Général du FORTHAC 	<p><u>Nom</u> : Xavier ROYER <u>fonction dans la Branche ou l'entreprise</u> : Secrétaire Général du FORTHAC <u>tél.</u> : 01 47 56 31 32 <u>mel</u> : x.royer@forthac.fr <u>adresse postale</u> : 37/39 rue de Neuilly 92 110 CLICHY</p>

OPAC de PARIS

1 – DESCRIPTION	
1.1 - Présentation de l'entreprise ou de la Branche où s'est déroulé le projet VAE	<p><u>Nom et nature de l'entité</u> : OPAC Paris</p> <p><u>Activité</u> : Logement social</p> <p><u>Emplois concernés par la démarche</u> : les gardiens d'immeubles</p> <p><u>Effectifs</u> : 960 gardiens soit 44% de l'effectif. 10 ans d'ancienneté moyenne.</p>
1.2 - Le porteur de l'action VAE	L'OPAC de Paris et les institutions représentatives du personnel sont activement partenaires de la démarche.
1.3 - L'origine, la genèse du projet VAE	<p>Volonté de l'OPAC Paris d'améliorer la qualité de son service aux locataires en renforçant sa gestion de proximité (les premiers interlocuteurs des locataires sont les gardiens).</p> <p>En novembre 2000, cette volonté s'est traduite par la signature d'un accord d'entreprise qui stipule :</p> <ul style="list-style-type: none"> - que les plans de formation prévoiraient les actions permettant aux gardiens l'acquisition de compétences nécessaires à l'exercice optimal de leur activité, - que sur leur demande les gardiens bénéficieraient, dans les 5 ans suivant leur embauche ou la mise en œuvre de l'accord, d'une proposition de formation leur permettant d'acquérir le CAP « Gardien d'immeubles ».
1.4 - Les enjeux et objectifs assignés au projet VAE	La VAE est utilisée en GRH comme l'un des outils d'un vaste projet de revalorisation du métier de gardien, indissociable d'une évolution de la position « statutaire » des gardiens au sein de l'OPAC Paris.
1.5 - Les acteurs concernés et les enjeux pour chacun d'entre eux	<p><input type="checkbox"/> <u>Certificateur</u> : GRETA, DAVA : Informer sur le dispositif VAE et le référentiel métier. Elaborer des tests de positionnement. Adapter le vocabulaire des questions du dossier afin de faciliter la description des activités professionnelles des différents métiers.</p> <p><input type="checkbox"/> <u>Entreprise</u> : Améliorer la qualité de son service aux locataires en renforçant sa gestion de proximité (les premiers interlocuteurs des locataires sont les gardiens).</p> <p><input type="checkbox"/> <u>Candidat</u> : Faire reconnaître ses compétences, valoriser son métier, changer de statut et évoluer en terme de rémunération.</p> <p><input type="checkbox"/> <u>Accompagnateur</u> : Faire en sorte que les gardiens s'approprient leur expérience professionnelle pour être capables de la traduire en écrit et de l'explicitier à l'oral. La complémentarité du rôle des accompagnateurs et certificateur est indispensable : rôle de cadrage du DAVA, le groupe ressources sur le terrain aide le gardien à identifier les activités qu'il décrira dans son dossier pendant que le GRETA conseille sur la manière de les écrire et d'en parler.</p> <p><input type="checkbox"/> <u>OPCA</u> : Intérêt de disposer d'une expérience VAE sur des niveaux V initiée par l'employeur.</p>
1.6 - Le choix de l'inscription ou non au RNCP pour les CQP	Sans objet
1.7 - Le type de dispositif mis en place	<p>Projet d'entreprise qui s'est structuré :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ouverture de 5 « chantiers de progrès » intégrant une formation de l'encadrement de terrain au management appliqué, - Organisation d'un parcours de formation qualifiant pour les gardiens, assorti d'une certification interne, - Organisation d'un accompagnement méthodologique interne et externe pour

	les gardiens souhaitant obtenir le CAP par la VAE
1.8 - Le déroulement du projet	<p><input type="checkbox"/> <u>la définition du projet</u> :</p> <p>Le projet « gardiens » est élaboré et définit des « chantiers de progrès » prioritaires. Ces chantiers décrivent le contenu de l'activité des gardiens autour de 5 missions de base :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1- Surveillance et sécurité technique des immeubles 2- Organisation du nettoyage 3- Pratique des états des lieux 4- Travailler sur un site sensible 5- Organiser des travaux d'entretien courant des immeubles. <p>Ces chantiers ont pour objectif commun d'améliorer la qualité du service, de développer le travail des équipes, de soutenir et valoriser le travail des gardiens, d'accroître la prise de décision et la responsabilisation des gardiens, d'améliorer la délégation des tâches qui relèvent du métier de gardien, d'améliorer la visibilité du rôle de gardien auprès des locataires, de mieux positionner le gardien comme l'interlocuteur des locataires et entreprises et d'améliorer les conditions et l'organisation du travail des équipes de proximité.</p> <p>Le projet « gardiens » définit l'organisation d'un « parcours de formation qualifiante » assorti d'une certification interne.</p> <p>En 2001 la Commission Formation du CE propose d'utiliser la VAP puis en 2002 la création de la VAE est venue conforter cette idée et en faciliter la mise en œuvre.</p> <p><input type="checkbox"/> <u>les métiers et emplois concernés</u> : les gardiens d'immeubles</p> <p><input type="checkbox"/> <u>la préparation et le montage du projet</u> :</p> <p>En 1998 des négociations s'ouvrent entre la direction et les organisations syndicales afin de reconnaître et formaliser « l'évolution du métier de gardien et ses modalités d'exercices ». Après référendum, rejet de l'accord.</p> <p>Au printemps 2000, l'OPAC se fait accompagner par le cabinet ACET, pour réaliser un audit auprès de 200 gardiens et quelques gérants.</p> <p>En novembre 2000, signature d'un accord qui stipule en résumé :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'évolution des gardiens dans leur métier - le rapprochement de leur statut de celui des autres collaborateurs de l'OPAC - l'instauration des relations nouvelles entre le gardien et sa hiérarchie - l'amélioration de l'efficacité et de la réactivité de l'OPAC de Paris au service des locataires. <p>L'OPAC s'adresse à l'Education Nationale - en l'occurrence le GRETA paramédical et social (PMS) de Paris qui dispose d'un Atelier Pédagogique Personnalisé.</p> <p>L'OPAC travaille avec le DAVA (Dispositif Académique de Validation des Acquis).</p> <p><input type="checkbox"/> <u>la réalisation du projet</u> :</p> <p>L'OPAC se fait accompagner par le cabinet ACET avec en interne l'implication des organisations syndicales, du Comité d'entreprise et de la Commission Formation.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ouverture de 5 « chantiers de progrès » intégrant une formation de l'encadrement de terrain au management appliqué, - Organisation d'un parcours de formation qualifiant pour les gardiens, assorti d'une certification interne, - Organisation d'un accompagnement méthodologique interne et externe pour les gardiens souhaitant obtenir le CAP par le VAE <p>L'ampleur du projet nécessite une démarche progressive, avec des échéances claires, des rôles bien définis, une information soutenue et un dispositif d'appui interne structuré.</p> <p>Les 4 étapes de la démarche :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entretien individuel de 2h avec un enseignant du diplôme afin d'identifier les activités les plus significatives à mentionner dans le dossier. Cette étape vise à cadrer et à rassurer. Cet entretien débouche

	<p>sur une fiche type d'activités.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Un atelier méthodologique d'une journée en groupe où sont expliqués la démarche de la VAE, le référentiel et règlement du CAP, les activités professionnelles et les compétences correspondant aux exigences du CAP. 3. Deux semaines plus tard, un deuxième atelier méthodologique d'une journée pour répondre aux questions que se posent les gardiens, pour préciser la démarche administrative, pour expliquer la manière de décrire et d'analyser une activité professionnelle. 4. un entretien individuel de synthèse d'environ une heure avec un conseiller du DAVA dont l'objectif est de faire le point sur l'ensemble de la démarche et de lever les dernières interrogations.
<p>1.9 - La procédure mise en place</p>	<p><input type="checkbox"/> <u>le système d'information en amont</u> (et notamment quels messages ont été véhiculés, à quel public) :</p> <p>Avant le lancement du dispositif « parcours de formation qualifiante » des gardiens, un processus d'information a été mis en place :</p> <ul style="list-style-type: none"> - présentation à la commission formation du CE - information à la commission paritaire de suivi de l'accord concernant les gardiens - présentation aux chefs d'antenne - réunions d'information avec les correspondants formation interne - réunion avec les gérants et assistants du projet « gardiens » pour présenter le dispositif et définir leur rôle dans l'accompagnement des gardiens et dans la certification interne des compétences. <p>Après une journée commune de lancement, les 250 gardiens concernés (ce sont les gérants qui ont choisi les gardiens bénéficiaires) s'engagent sur 8 modules de formation de 2 à 3 jours dont le contenu est en cohérence avec le référentiel du CAP gardien d'immeuble.</p> <p>Pour la démarche VAE :</p> <p>Fin 2001 ; mise en place d'entretiens individuels gardiens/ gérants ayant permis d'identifier 250 gardiens volontaires pour la VAE.</p> <p>Avec le GRETA et la DAVA, 5 réunions d'informations successives ont été organisées (1 par semaine) pour les gardiens répartis en 5 groupes pour expliquer le dispositif et informer que tous les gardiens ne pourraient pas suivre en même temps la démarche. L'OPAC a défini des critères de priorités (ancienneté de 5 ans, gardien de catégorie 1 niveau 1, avis favorable du chef d'antenne, forte motivation et volonté d'investissement personnel, gardiens ayant suivi des formations en rapport avec le CAP et gardiens exerçant en site sensible.</p> <p><input type="checkbox"/> <u>le système d'accompagnement des candidats</u> :</p> <p>Pour le parcours de formation qualifiant, le rôle des gérants est important :</p> <ul style="list-style-type: none"> - entretien individuel tous les 2 modules - mise à disposition de ressources antenne - mise en place d'ateliers de soutien et de révisions théoriques - appui pour la réalisation du dossier personnel - entraînement en situations pratiques. <p>Pour la VAE, l'entreprise doit pouvoir compter sur le GRETA et DAVA, mais aussi sur des appuis permanents en interne d'où mise en place d'un groupe « ressources » composé de 10 collaborateurs de l'OPAC tels que les correspondants formation et ensuite quelques gardiens ayant obtenu le CAP par la VAE. Un appel à candidatures a été fait pour constituer ce groupe avec comme principe que les personnes ressources n'aient pas de lien hiérarchique direct avec les gardiens qu'ils suivent.</p> <p>L'accompagnement s'est organisé autour des exigences du dossier (80 pages, des termes comme tâches, activités, compétences, caractéristiques...) et avait pour but d'aider les gardiens à réaliser le dossier et à être à l'aise pour en parler devant le jury.</p> <p>Deux jours avant le jury : les gardiens sont rassemblés une demi-journée pour écouter et échanger avec un gardien qui a obtenu le CAP par VAE.</p>

	<p><input type="checkbox"/> <u>le système d'évaluation</u> :</p> <p>Pour le parcours de formation qualifiant : à la fin un jury composé de responsables de l'entreprise et de formateurs apprécient les évaluations de l'ensemble des modules et le dossier projet professionnel réalisé par chaque gardien. Il délivre une certification totale ou partielle qui est un élément pris en compte pour l'évolution de la qualification professionnelle et peut également faciliter l'accès des gardiens volontaires à la VAE.</p> <p>Pour la VAE : le système d'évaluation est celui de l'Education Nationale. Les tests de positionnement effectués par le GRETA ont permis de retenir 54 gardiens répartis en 4 groupes homogènes par rapport au niveau de diplômes acquis et des difficultés en langue française.</p> <p><input type="checkbox"/> <u>le rôle de chacun des acteurs à chaque étape</u> :</p> <p>Il est important de clarifier le rôle de chacun et surtout d'éviter que les candidats soient perdus.</p> <p>Le groupe ressource en interne : être à l'écoute des difficultés des gardiens, les analyser, les faire remonter à la direction. Il doit informer, conseiller et aider.</p> <p>Le DAVA : permettre aux gardiens de s'approprier la démarche et la procédure de la VAE.</p> <p>Le GRETA : assurer un accompagnement formatif.</p> <p>Le DAVA intervient en premier. Le groupe de ressources apporte un appui tout au long de la démarche.</p> <p><input type="checkbox"/> <u>les délais entre les différentes étapes de la procédure</u> :</p> <p>Pour le parcours de formation qualifiant : 20 jours de formation sur une période de 18 mois, soit 2 à 3 jours de formation tous les 2 mois.</p> <p>Pour la VAE : les durées d'accompagnement varient selon les profils de gardiens composant le groupe ; de 3 à 9 jours pour l'écrit et de 3 à 4 jours pour l'oral.</p> <p><input type="checkbox"/> <u>les outils créés</u> :</p> <p>Des guides méthodologiques : descriptions des activités professionnelles</p>
<p>1.10 - Les moyens mis en œuvre pour faire face à un afflux de demandes et le réguler, pour réussir la mise en place du dispositif (compétences, ressources, logiciel...)</p>	<p><input type="checkbox"/> <u>la stratégie de mise en place</u> :</p> <p>Le positionnement par des tests organisés par le GRETA par rapport au référentiel du CAP et aux activités.</p> <p>L'organisation en groupes de niveau homogène par rapport aux difficultés rencontrées.</p> <p><input type="checkbox"/> <u>les coûts</u> : pris en charge sur le plan de formation et par l'OPCA</p> <p><input type="checkbox"/> <u>les financements</u> : Cofinancement du Conseil Régional Ile-de-France</p>
<p>2 – ANALYSE</p>	
<p>2.1 - Les freins rencontrés, les difficultés</p>	<p>Le dossier administratif du CAP est trop complexe à remplir pour un candidat qui n'a pas l'habitude d'écrire et de structurer ses idées (la compréhension de certains mots est difficile).</p>
<p>2.2 - Les leviers ou facteurs de réussite</p>	<p>Le processus de formation qualifiante a bien préparé les gardiens à la démarche VAE.</p> <p>Une démarche bien structurée et organisée avec des acteurs dans l'entreprise, le GRETA et la DAVA.</p> <p>L'accompagnement du GRETA structuré par étapes.</p> <p>L'investissement de chacun a créé une dynamique et a été récompensé par la réussite au CAP.</p>
<p>2.3 - Les résultats obtenus (à comparer aux objectifs assignés)</p>	<p>Le métier de gardien est reconnu et valorisé.</p> <p>Dans le groupe de VAE 1 composé de titulaires d'un CAP : sur 7 gardiens, 4 ont obtenu l'intégralité du CAP et 3 devaient passer des épreuves. Pour eux, 9 séances de formation de 3h30 ont été organisées par le GRETA en Atelier Pédagogique Personnalisé.</p>

	<p>Dans le groupe de VAE 2 composé de 11 gardiens non titulaires de CAP, 8 ont obtenu le CAP en totalité et 3 doivent passer des épreuves.</p> <p>Au total sur 40 gardiens qui se sont engagés dans la démarche en 2004, 39 avaient obtenu le CAP.</p>
<p>2.4 - Les effets (ou les bénéfices attendus si l'action n'est pas terminée).</p>	<p>Notamment pour la Branche ou l'entreprise :</p> <p><u>Quel système de reconnaissance interne / convention collective ?</u></p> <p>Progression dans la classification</p> <p><u>VAE et développement de carrière en interne ?</u></p> <p>Pour certains gardiens, perspectives d'évolution vers la fonction de gérant.</p>
<p>2.5 - Si c'était à refaire (les leçons)</p>	
<p>3 – ENSEIGNEMENTS (synthèse)</p>	<p>L'une des clés de succès est que la Direction doit s'impliquer dans la démarche VAE. Comment ? En l'intégrant comme un outil dans un projet global d'établissement qui repose sur un plan d'actions d'amélioration. Dans l'exemple de l'OPAC de Paris, le projet global est « l'amélioration de la qualité du service au locataire ».</p> <p>Cette démarche s'appuie sur un investissement personnel des salariés et de l'entreprise qui doit mettre en place les moyens pour la phase d'accompagnement.</p>
<p>Personnes rencontrées</p> <ul style="list-style-type: none"> • Monographie faite à partir d'articles et supports écrits. 	<p>Qui contacter ?</p> <p><u>Nom</u> : Madame Claudine DUCASTEL</p> <p><u>fonction dans la Branche ou l'entreprise</u> : DRH de l'OPAC</p> <p><u>tél.</u> : 01 44 41 75 00</p> <p><u>adresse postale</u> : OPAC de Paris 49 rue du Cardinal Lemoine 75005 Paris</p>

AIDE À DOMICILE (OPCAREG Rhône-Alpes)

1 – DESCRIPTION	
1.1 - Présentation de l'entreprise ou de la Branche où s'est déroulé le projet VAE	<p><u>Nom et nature de l'entité</u> : Structures d'aide à domicile</p> <p><u>Activité</u> : sanitaire et social à but non lucratif</p> <p><u>Emplois</u> : Aide à domicile</p> <p><u>Effectifs</u> : 10 structures concernées avec un effectif allant de 13 personnes à 164 personnes.</p>
1.2 - Le porteur de l'action VAE	<p>L'OPCAREG Rhône-Alpes, par l'intermédiaire d'un chef de projet qui pilote une démarche VAE en partenariat avec la DRASS, l'AFPA, la DDTEFP et les organismes de formation.</p>
1.3 - L'origine, la genèse du projet VAE	<p>Le contexte de ce secteur : besoin de professionnaliser les salariés par la formation, des salariés avec de l'ancienneté, des savoir-faire acquis sur le terrain mais sans qualification.</p> <p>La Direction Régionale du Travail et de l'Emploi met en place des contrats de qualification pour adultes (CQA) en ciblant les secteurs du service d'aide aux personnes.</p> <p>En 2001 l'OPCAREG Rhône-Alpes réalise une enquête diagnostic auprès des associations d'aide à la personne et des salariés, des organismes de formation, de la DRASS. Les partenaires sociaux sont intéressés par les résultats de cette enquête.</p> <p>Ces derniers montrent que dans les secteurs du service d'aide à la personne, il y a :</p> <ul style="list-style-type: none"> - beaucoup de demandes de formation - des difficultés de recrutement - du turn-over - des métiers en évolution en termes de compétences axées sur le comportement vis-à-vis des personnes âgées et sur les soins (personne en fin de vie par exemple).
1.4 - Les enjeux et objectifs assignés au projet VAE	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Elever le niveau de qualification <input type="checkbox"/> Professionnaliser les salariés de l'aide à la personne et reconnaître leur savoir faire. <input type="checkbox"/> Revaloriser leur salaire <input type="checkbox"/> Réduire le volume d'heures de formation et permettre à plus de personnes de participer à cette démarche
1.5 - Les acteurs concernés et les enjeux pour chacun d'entre eux	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> <u>Certificateur</u> (valideur): Rendre accessible le diplôme et le titre par la VAE et promouvoir plus facilement le diplôme ou le titre. Le Ministère des Affaires Sanitaires et Sociales est le certificateur du DEAVS la certification étant mise en œuvre par la DRASS. Le Ministère du travail est le certificateur du titre d'Assistant De Vie, l' AFPA assure la mise en œuvre opérationnelle de la certification. <input type="checkbox"/> <u>Ensemblier</u> : l'OPCAREG Rhône Alpes. <ul style="list-style-type: none"> • Informer et mobiliser les associations d'aide à la personne à domicile sur la VAE. • Expérimenter la VAE et répondre à une volonté des partenaires sociaux. • Mieux maîtriser les étapes de la VAE et ses difficultés. • L'OPCAREG dit : « Nous avons beaucoup appris en accompagnant les associations et sommes allés plus loin dans le conseil et l'accompagnement. Obtenir des aides de l'Etat et de l'Europe était nécessaire, car sans co-financement, il n'aurait pas été possible d'envisager une action aussi importante concernant plus de 100 personnes ». • Se faire connaître et conseiller en méthodologie les structures de la région (par exemple les associations de prestations d'aide à domicile)

	<p><input type="checkbox"/> <u>Entreprise</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les interventions se sont complexifiées, et les entreprises ont besoin de personnes plus qualifiées. • La VAE évite d'avoir à remplacer les salariés (dispositif hors temps de travail), elle est moins coûteuse que la formation continue. • Offrir aux salariés des contrats de travail durables pour leur permettre de sortir de la précarité. • Améliorer la qualité du service rendu et reconnaître les salariés. • Créer une dynamique d'équipe. <p><input type="checkbox"/> <u>Candidat</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Développer son professionnalisme. • Valoriser son métier et faire reconnaître ses compétences. • Avoir accès à la formation et obtenir un diplôme ou titre. • Obtenir une revalorisation de son salaire. • Envisager des évolutions dans d'autres secteurs du sanitaire et social, comme par exemple devenir aide-soignante. <p><input type="checkbox"/> <u>Accompagnateur</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pour le titre d'Assistant de vie, l'AFPA <p>Organisation de mises en situation pour la validation (approche métier, professionnelle) et mise en place de formation éventuelle avant la validation par le jury.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pour le diplôme DEAVS, les organismes de formation ont joué le rôle d'accompagnateur. Ils avaient entre 17h et 22h d'accompagnement par salarié. Leur enjeu : <ul style="list-style-type: none"> - individualiser les parcours et mettre en place des groupes d'une même structure pour les aider à remplir leur dossier et à parler de leur métier. - garder des clients en s'adaptant. - repenser leur approche formation plus individuelle et modulable
<p>1.6 - Le choix de l'inscription ou non au RNCP pour les CQP</p>	<p>Sans objet</p>
<p>1.7 - Le type de dispositif mis en place</p>	<p>Dispositif de sensibilisation par l'information :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Information dans la presse locale et sur Internet. • Envoi de mailings et appels téléphoniques auprès des structures et associations d'aide à domicile pour cibler les associations intéressées et prendre un rendez-vous. • Lors de ces rendez-vous, l'OPCAREG présente les diplômes et titres et leur contenu pédagogique ainsi que la démarche VAE. • Participation à toutes les réunions régionales sur le sujet de la VAE, pour se faire connaître auprès des acteurs locaux et entreprises.
<p>1.8 - Le déroulement du projet</p>	<p><input type="checkbox"/> <u>la définition du projet</u> :</p> <p>Le contexte : Le secteur des services à la personne, et plus particulièrement de l'aide à domicile, a connu un fort développement lié à plusieurs facteurs dont le vieillissement de la population, et la mise en place d'une législation qui a contribué à rendre la demande solvable et à assurer une meilleure prise en charge de la dépendance.</p> <p>Parallèlement à cet essor, les problématiques d'emploi et de formation se sont amplifiées : faible niveau de rémunération, recrutement majoritaire en temps partiel, difficultés de recrutement, turn-over important, faible qualification des salariés, complexité des situations d'interventions. Ce secteur embauchait des personnes sans pré requis car les tâches exigées étaient assez simples. Par la suite, face à une population vieillissante et à une augmentation de la demande, les interventions se sont complexifiées comme, par exemple, l'accompagnement de fin de vie, l'accompagnement social des personnes âgées souffrant de solitude, ou l'accompagnement de pathologies telle que la maladie d'Alzheimer.</p>

Le secteur s'est trouvé dans une situation paradoxale entre les compétences pluridimensionnelles (techniques, comportementales, sens des relations humaines...) requises par les métiers de l'Aide à Domicile et le profil du personnel en place.

Face à ces problématiques, des réformes ont été engagées ces dernières années : Accord de Branche relatif à la classification des emplois et des rémunérations, suppression du Certification d'Aptitude aux Fonctions d'Aide à Domicile (CAFAD), création du Diplôme d'Etat d'Auxiliaire de Vie Sociale (DEAVS)... qui ont progressivement permis à la profession de se réorganiser.

les métiers et emplois concernés :

Aide à la personne et auxiliaire de vie.

la préparation et le montage du projet :

DEAVS

Auparavant, le CAFAD était accessible aux salariés uniquement par la formation continue, ce qui nécessitait un temps de formation long. Dans ce contexte, il était peu utilisé par les structures d'aide à domicile qui n'avaient pas les moyens financiers de remplacer les salariés en formation. Le DEAVS accessible par VAE a conduit l'OPCAREG Rhône-Alpes à proposer un accompagnement aux salariés d'aide à domicile vers une reconnaissance de leurs compétences. Dans ce secteur, un certain nombre de salariées sont en exercice depuis très longtemps avec peu ou pas de qualification mais elles ont acquis, sur le terrain, de réels savoir-faire.

La démarche de l'OPCAREG Rhône-Alpes a été de construire des partenariats avec les certificateurs, notamment la DRASS, et l'ensemble des organismes accompagnateurs pour informer et mobiliser les associations d'aide à domicile sur les procédures de VAE. Des réunions d'information, y compris auprès des salariées, ont été nécessaires compte tenu de la nouveauté du dispositif.

La première étape consiste à remplir un dossier d'éligibilité auprès de la DRASS. Il faut, en effet justifier de 3 000 heures de travail, sur au moins 3 ans, d'activité salariée ou bénévole pour être éligible à la VAE. Cette étape franchie, un dossier d'accompagnement est remis au candidat pour le présenter au jury ainsi que la date de passage devant le jury. Une fois le dossier rédigé, il doit être envoyé un mois avant la date d'examen. Et, à la date prévue, c'est le face à face avec le jury.

Titre ASSISTANT DE VIE :

La démarche a été identique : partenariat avec l'AFPA pour présenter le contenu pédagogique et les modalités de validation.

Il était intéressant de proposer ce titre dans notre projet car la validation se fait par des mises en situation professionnelle dans des appartements qui reconstituent le cadre d'intervention des assistantes de vie. Ainsi, pour les salariés qui appréhendaient la rédaction de dossier, il était plus rassurant. En outre, le titre ADV est moins complet que DEAVS puisqu'il ne comporte que 3 CCP.

Il pouvait être également une première étape avant l'orientation vers un DEAVS.

la réalisation du projet :

De 2003 au 31/12/05 : accompagnement, jury et parcours de formation. Le passage devant jury et formation s'est déroulé en 2004/2005.

L'organisme de formation a aidé les structures intéressées à positionner les salariées sur les diplômes et les titres existants, en fonction de leurs acquis. En effet, le DEAVS demandant des exigences plus fortes, des salariées ont été positionnées sur une VAE du titre Assistant de Vie, en partenariat avec l'AFPA.

Les étapes :

1/ **Positionnement des salariés** soit sur le diplôme soit sur les titres existants en fonction de leur acquis. Création d'un partenariat avec l'AFPA pour positionner 37 salariés sur le titre d'Auxiliaire De Vie.

2/ **Accompagnement des salariés dans la gestion administrative et**

	<p>financière de la démarche (chiffrer le projet, assurer le lien entre les organismes de formation et les associations ou entreprises.</p> <p>3/ Monter le dossier de cofinancement L'OPCAREG Rhône-Alpes a également accompagné les associations ou entreprises dans la gestion administrative et financière de cette démarche : chiffrer le projet, assurer le lien avec les organismes de formation sur les coûts d'accompagnement, de formation, monter le dossier de cofinancements... En effet, ce projet bénéficiant de cofinancements de l'Europe (FSE) et de l'Etat (EDDF), les coûts d'accompagnement à la VAE et les rémunérations des salariées ont été financés à 100%.</p> <p>Après 2005, l'OPCAREG Rhône-Alpes a arrêté ce dispositif car UNIFORMATION a pris le relais pour la Branche.</p>
<p>1.9 - La procédure mise en place</p>	<p><input type="checkbox"/> <u>le système d'information en amont</u> (et notamment quels messages ont été véhiculés, à quel public) :</p> <p>La mise en place de la démarche VAE a nécessité une campagne de sensibilisation assez vaste auprès des entreprises d'aide à domicile de la part de l'OPCAREG Rhône-Alpes et relayée par la suite par la DRASS et les organismes de formation. Un mailing a d'abord été envoyé aux diverses structures. Il a été suivi de contacts téléphoniques pour des prises de rendez-vous. Au cours de ces entretiens, l'Opcareg Rhône-Alpes a présenté les diplômes et les titres avec leur contenu pédagogique, et la procédure de VAE. Les messages :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rassurer les salariés inquiets par rapport à la démarche. • Reconnaître leur savoir faire • Démystifier la VAE <p><input type="checkbox"/> <u>le système d'accompagnement des candidats</u> :</p> <p>Dispositif d'accompagnement pour l'entreprise et pour les salariés (information, ingénierie VAE, financement), dispositif individualisé.</p> <p>Étape 1 : positionner les salariés sur les diplômes ou titres existants en fonction de leurs acquis. Les associations ont pris le relais en définissant en interne une personne référente (le Directeur ou le responsable de secteur). Des réunions collectives d'échange ont été organisées pour évaluer l'efficacité et le professionnalisme des organismes de formation.</p> <p>Des moyens logistiques et administratifs ont été mis en place : salle, matériel à disposition, présentation, formalisation et mise en forme de dossiers. Certaines associations ont organisé une remise des prix officielle avec l'ensemble des partenaires de la démarche.</p> <p><input type="checkbox"/> <u>le système d'évaluation</u> : Le système de l'Education Nationale pour les diplômes et le système de l'AFPA pour les titres.</p> <p><input type="checkbox"/> <u>le rôle de chacun des acteurs à chaque étape</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> * L'entreprise ou l'association a joué le rôle de facilitateur, de motivation en mettant à disposition des moyens et des relais internes. * L'OPCA : chef de projet de la démarche, avait le souci de préserver les intérêts de chaque acteur et d'adapter en permanence les étapes de communication, de sensibilisation, d'accompagnement, de formation et préparation au jury. <p>Il a joué un rôle d'accompagnateur, avec les relais de l'AFPA et les organismes de formation privés et des associations de guide, en réconfortant les candidats, en atténuant leur appréhension devant le risque d'échecs et en les écoutant.</p> <p>Il a assuré l'ingénierie du financement.</p> <ul style="list-style-type: none"> * Les Organismes de Formation : Ils ont réalisé l'accompagnement à la VAE et la préparation du passage devant le jury, ils ont adapté leurs modules de formation aux besoins individuels de chaque candidat. Ils ont préparé les candidats par des actions de formation et mise en situations professionnelles. * Le salarié : il s'est investi personnellement

	<p><input type="checkbox"/> <u>les délais entre les différentes étapes de la procédure</u> :</p> <p>Enquête fin 2001 / début 2002. Définition du projet en 2002 par l'identification des cibles, les partenaires et l'ingénierie financière. Au 1/1/03, signature d'une convention financière 2004/2005 : accompagnement, jury et formation</p> <p><input type="checkbox"/> <u>les outils créés</u> :</p> <p>Des supports de communication</p>
<p>1.10 - Les moyens mis en œuvre pour faire face à un afflux de demandes et le réguler, pour réussir la mise en place du dispositif (compétences, ressources, logiciel...)</p>	<p><input type="checkbox"/> <u>la stratégie de mise en place</u> :</p> <p>Réajustement permanent de la convention financière et de l'accompagnement</p> <p><input type="checkbox"/> <u>l'appui sur d'autres acteurs</u> : DRTEFP (pour négocier les aides du FSE), DDTEFP, DRASS, Conseil Général, Comité de Bassin d'Emploi</p> <p><input type="checkbox"/> <u>les coûts</u> :</p> <p>1000 euros en moyenne pour l'accompagnement et de la formation (prix classique).</p> <p><input type="checkbox"/> <u>les financements</u> :</p> <p>Avec les co- financements, la VAE (accompagnement, frais pédagogiques, déplacement et salaires) a été prise en charge à 100% et les frais de formation ont été pris en charge à 50% ou 60%.</p>
<p>2 – ANALYSE</p>	
<p>2.1 - Les freins rencontrés, les difficultés</p>	<p>1/ Début 2003, tout le monde exprimait ses craintes et incertitudes quant à la réussite de la démarche VAE. Le chef de projet doit garder le cap et être convainquant malgré ses propres doutes.</p> <p>2/Malgré les financements, il est difficile pour une association ou une structure d'envoyer beaucoup de salariés dans ce dispositif (il faut faire des choix, sur quels critères ?)</p> <p>3/Difficultés de gérer les échecs post-jury .L'OPCAREG avait proposé 2h après le jury aux salariés pour faire le point et analyser pourquoi telles ou telles matières n'avaient pas été validées. Ceci permettait au candidat de ne pas rester seul et de rebondir sur des solutions.</p> <p>4/ Certains salariés n'ont pas pu être positionnés sur le DEAVS, ni sur le titre Assistante de Vie en raison de leur difficulté à parler français. Situation d'échec mal vécue.</p>
<p>2.2 - Les leviers ou facteurs de réussite</p>	<p>1/ En 2002 il y avait beaucoup d'information (presse, réunion des acteurs régionaux, nationaux) sur la VAE (Loi de modernisation sociale).Ce dispositif était méconnu, faisait peur .L'OPCAREG était écouté lorsqu'il communiquait sur le dispositif VAE car il apportait un éclairage légal, administratif, concret et pragmatique sur le dispositif.</p> <p>2/ Le secteur de l'aide à domicile était en pleine restructuration : volonté de tous les acteurs d'avancer concrètement, avec des méthodes, volonté de reconnaissance des métiers, et la formalisation d'un accord intégrant le dispositif VAE.</p> <p>3/ Travail d'information et accompagnement individualisé des structures et des salariés par l'OPCAREG.</p> <p>4/ Créer un véritable partenariat entre OPCAREG/AFPA ou autres organismes de formation où chacun est disponible, informe, échange, se concertent, est en cohésion. Formalisation de réunions ou de contacts téléphoniques.</p> <p>5/ Financement : sans le FSE et EDDF cette opération ne se serait pas réalisée dans cette dimension (moins de personnes engagées).</p> <p>6/ Des salariés motivés, effet de « boule de neige »</p> <p>7/ La présence d'un relais dans chaque association (employeur) pour accompagner les salariés et leur permettre de dépasser leur crainte de l'échec au début de la démarche.</p>

<p>2.3 - Les résultats obtenus (à comparer aux objectifs assignés)</p>	<p>DEAVS : 32 personnes l'ont validé directement, 28 partiellement et 2 personnes ont abandonné. Titre AFPA « Assistante de Vie » : 43 personnes l'ont validé directement, 5 l'ont validé partiellement et 1 personne a abandonné.</p>
<p>2.4 - Les effets (ou les bénéfices attendus si l'action n'est pas terminée).</p>	<p><u>VAE et développement de carrière en interne :</u> Cette démarche VAE en Rhône-Alpes a permis à des personnes de développer leur professionnalisme, de faire reconnaître leurs compétences, de valoriser leur salaire et d'envisager des évolutions dans d'autres secteurs d'activité du sanitaire et social (aide-soignante, Aide Médico-Psychologique). Mais, du côté des associations d'aide à domicile, il faut aussi offrir à ces personnes des contrats de travail durables pour leur permettre de sortir de leur précarité. La démarche a été bien engagée en 2004 et elle s'est poursuivie en 2005 avec toujours plus de candidates.</p> <p><u>Mobilité externe et interne :</u> cette démarche a permis de développer l'employabilité des salariés.</p> <p>A l'issue de cette première démarche, les entreprises d'aide à domicile et les candidates ont témoigné sur l'apport de cette VAE.</p> <p><u>Pour les responsables d'association, la VAE a permis de :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • fournir une meilleure qualité des prestations, • re-motiver, re-mobiliser les salariés, • donner envie à d'autres salariés de se former, • réduire le turn-over, • répondre à des demandes de clients qui jusque là ne pouvaient être assumées par les entreprises ne pouvant garantir un vrai professionnalisme, • créer une meilleure ambiance au sein de la structure, • travailler auprès de personnes avec de lourds handicaps et auprès desquelles les salariées ne voulaient pas intervenir. <p><u>Pour les salariées, la VAE a permis de :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • avoir un premier diplôme à plus de 45 ans, • être reconnue comme professionnelle, • bénéficier d'un meilleur salaire, • pouvoir être embauchée ailleurs avec un contrat plus important, • prouver à ses proches que c'est un vrai métier.
<p>2.5 - Si c'était à refaire (les leçons)</p>	
<p>3 – ENSEIGNEMENTS (synthèse)</p>	<p>Avant de se lancer dans cette démarche, il faut être capable d'en mesurer la complexité et les différentes étapes. Le dispositif est complexe et il faut bien mesurer ce qu'implique la VAE en terme de délai, de coût et de persévérance. C'est un investissement.</p> <p>Il faut avoir une réflexion amont, posée, bien identifier l'adéquation entre le référentiel de la certification visée et les compétences des candidats.</p> <p>La motivation est primordiale.</p> <p>Le chef de projet doit garder le cap et être convainquant malgré ses propres doutes.</p>

<p>Personnes rencontrées</p>	<p>Qui contacter ?</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Chargée de projets OPCAREG RA 	<p><u>Nom</u> : Ourida LEBBAL <u>fonction dans la Branche ou l'entreprise</u> : chargée de projets à l'OPCAREG Rhône-Alpes <u>tél.</u> : 04 78 77 06 87 <u>mel</u> : ourida.lebbal@opcaregra.com <u>adresse postale</u> : 66 avenue Jean MERMOZ - BP 8048 69 351 LYON Cedex 08</p>

MANPOWER

1 – DESCRIPTION	
1.1 - Présentation de l'entreprise ou de la Branche où s'est déroulé le projet VAE	Nom et nature de l'entité : Manpower Activité : Travail Temporaire dans les secteurs d'activité Industriel, BTP/TP, Transport, Tertiaire et la logistique et depuis 2005 activité de recrutement (CDD/.CDI) Emplois : en lien avec les secteurs d'activité ci-dessus. Effectifs : 130 000 intérimaires en moyenne. en poste par jour. Durée moyenne de mission : 2 semaines et ancienneté moyenne : moins de 3 mois
1.2 - Le porteur de l'action VAE	<input type="checkbox"/> Entreprise
1.3 - L'origine, la genèse du projet VAE	<p>En 2000 la branche ETT (Entreprises de Travail Temporaire) et le ministère de l'Emploi expérimentent la mise en place de titres professionnels via l'AFPA.</p> <p>28 intérimaires Manpower sont volontaires pour acquérir des titres et/ou diplômes tels que agent de fabrication industriel, cariste d'entrepôt et secrétaire assistante.</p> <p>2003 Mise en place de la VAE sur les titres professionnels de l'AFPA en intégrant la VAE comme moyen supplémentaire d'accompagnement.</p> <p>2003/2004 des demandes individuelles sont faites pour des diplômes de l'Education Nationale.</p> <p>2005 : 42 000 intérimaires sont formés et 50 se sont engagés dans une démarche VAE.</p>
1.4 - Les enjeux et objectifs assignés au projet VAE	Pour l'entreprise MANPOWER, l'enjeu est de donner une meilleure lisibilité sur les compétences des intérimaires. Pour les intérimaires qui ont un parcours multi entreprises et multi fonctions il s'agit de rendre plus facilement identifiables et valorisables leurs compétences. L'objectif est donc : <ul style="list-style-type: none"> • de valoriser les compétences par des titres, diplômes, CQP et de déléguer, auprès des entreprises, des collaborateurs dont les compétences sont reconnues et identifiées dans un référentiel. • de fidéliser les salariés intérimaires.
1.5 - Les acteurs concernés et les enjeux pour chacun d'entre eux	<input type="checkbox"/> <u>Certificateur</u> : Deux certificateurs, l'un pour les titres du ministère de l'emploi (AFPA) et l'autre pour les diplômes de l'Education Nationale notamment dans le domaine tertiaire. Leur enjeu est de contribuer à la qualification des salariés intérimaires. <input type="checkbox"/> <u>Entreprise</u> : La VAE se positionne comme un complément d'outils GPEC déjà existant tels que l'évaluation des compétences, la formation et l'entretien professionnel. <input type="checkbox"/> <u>Candidat</u> : Evoluer professionnellement en reconnaissant et valorisant ses compétences acquises lors d'expériences multiples dans des environnements différents. <input type="checkbox"/> <u>Accompagnateur</u> : <ul style="list-style-type: none"> • externe à l'entreprise. La fédération des CIBC (information et réalisation du projet VAE) et un Cabinet les « 2 Rives » pour la VAE Education Nationale • et dans l'entreprise des relais Formation Manpower référents.
1.6 - Le choix de l'inscription ou non au RNCP pour les CQP	Sans objet
1.7 - Le type de dispositif mis en place	<input type="checkbox"/> relais d'information des dispositifs existants (PRC) <input type="checkbox"/> définition d'un cadre minimum permettant de répondre aux demandes individuelles <input type="checkbox"/> dispositif d'accompagnement pour l'entreprise et pour les salariés (information, ingénierie VAE, financement)

<p>1.8 - Le déroulement du projet</p>	<p><input type="checkbox"/> <u>la définition du projet</u> :</p> <p>Partant du constat que le collaborateur intérimaire et l'entreprise avaient un intérêt commun à valider les acquis de l'expérience, l'entreprise a monté un plan VAE 2004 structuré autour de 4 types d'actions menées en parallèle au cours de l'année :</p> <ul style="list-style-type: none"> * information et aide à l'orientation dans la VAE des collaborateurs intérimaires. * repérage des certifications et des processus de certification tant sur les titres professionnels que sur les diplômes de l'Education Nationale. * montage et accompagnement d'actions ciblées comme par exemple : le titre professionnel « Cariste d'entrepôt » et des diplômes tertiaires comme BTS Assistante de Direction et bac professionnel de comptabilité. * soutien aux demandes individuelles de VAE. <p>Deux exemples :</p> <p>A / Définition du projet « cariste d'entrepôt » : En 2005, la responsable formation Manpower intérimaires devait budgéter et planifier les recyclages de CACES en vue de l'habilitation avant fin décembre 2005. En parallèle, elle était sollicitée par l'AFPA et la Direction Régionale de l'Emploi pour mettre en place une démarche VAE concernant le titre professionnel de cariste d'entrepôt. Ce titre intégrait dans son référentiel le CACES.</p> <p>B / Définition du projet « demandes individuelles de démarche VAE pour les diplômés du tertiaire ». Mise en place d'une démarche collective pour les diplômés BTS assistantes de direction, bac professionnel comptable et secrétaire avec la Direction Formation et Développement Intérimaires de Manpower et la CAVA de Créteil (Centre Académique de Validation des Acquis qui a le même rôle que le DAVA).</p> <p><input type="checkbox"/> <u>les métiers et emplois concernés</u></p> <p>De manière générale</p> <ul style="list-style-type: none"> * pour les titres professionnels, les métiers et emplois concernés sont principalement caristes, Agents de Fabrication industrielle, ouvriers du BTP, ou autres corps de métiers. * pour les diplômés de l'Education Nationale, les métiers et emplois concernés sont principalement ceux du Tertiaire (secrétaires, assistantes de direction et comptable...). <p><input type="checkbox"/> <u>la préparation et le montage du projet</u> :</p> <p>* Le repérage des certificateurs et des processus de certification : Les premières actions collectives ont été montées avec des organismes connaissant bien le public intérimaire en particulier les centres AFPA ayant participé à l'expérimentation en 2000. A partir de 2004, le besoin d'information et d'accompagnement pour la DRH s'élargissait à tous les référentiels de diplômes, de titres et à l'ensemble des métiers, sur la France entière.</p> <p>Manpower a mandaté le cabinet RECIF</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dans un premier temps, pour faire un état des lieux exhaustif sur les interlocuteurs VAE que pouvait solliciter Manpower, l'implantation et la capacité des points relais conseil, l'organisation des structures de conseil et les certifications. - Dans un deuxième temps, pour réaliser une analyse des premières VAE soutenues par Manpower et pour élaborer des préconisations. <p><input type="checkbox"/> <u>la réalisation du projet</u> :</p> <p>La DRH Intérimaires et ses équipes ont joué un rôle déterminant dans cette démarche tant sur les aspects : information, accompagnement, mise en place de guide, de supports de communication, de relais formés dans les agences que sur l'intégration de la VAE comme un outil de la GPEC en complément de la formation et de l'entretien professionnel.</p> <p>Les étapes de la réalisation du projet sont les suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> * Mobilisation par une phase d'information et d'aide à l'orientation dans la VAE. * Réaliser l'adéquation entre démarche VAE et travail temporaire (voir 2.1 - Les freins rencontrés, les difficultés). * Le soutien aux demandes individuelles. En plus de la prise en charge si
--	--

	<p>nécessaire de formations complémentaires par Manpower et l'orientation vers le FAF-TT pour la prise en charge de congé VAE, il existe en interne des référents Formation qui permettent aux intérimaires de s'orienter dans la VAE. Ces référents travaillent avec le CIBC pour informer et construire le projet VAE des intérimaires (quel est le diplôme à préparer en fonction du parcours de l'intérimaire ?).</p> <p>A / Exemple des caristes d'entrepôt En 2005, 40 caristes ont validé en totalité leur titre professionnel. Un travail collectif au sein d'un partenariat entre Manpower, l'AFPA et la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi s'est mis rapidement en place. Le processus a duré 4 mois entre la phase d'information et la remise des titres.</p> <p>B / Définition du projet « demandes individuelles de démarche VAE dans les diplômes du tertiaire » Manpower a sollicité un cabinet extérieur, « Les 2 Rives », spécialisé dans l'accompagnement VAE, en relation avec l'Education Nationale, représentée par le CAVA de Créteil, pour individualiser l'accompagnement, préparer à l'entretien avec le jury et financer 20h de crédit d'accompagnement sur le plan de formation de l'entreprise. Le cabinet « Les 2 Rives » a permis de positionner les candidats volontaires par rapport au référentiel des diplômes et d'identifier ceux qui avaient le plus de chance d'obtenir une validation totale du diplôme visé.</p>
<p>1.9 - La procédure mise en place</p>	<p><input type="checkbox"/> <u>le système d'information en amont (et notamment quels messages ont été véhiculés, à quel public) :</u> Les supports nationaux utilisés : des articles dans le journal interne « Entre Nous », une rubrique sur le site Internet, une plaquette d'information VAE disponible dans chacune des 1050 agences. Dans plusieurs régions, une campagne d'information plus ciblée vers les intérimaires qui disposaient d'une expérience suffisante pour prétendre à une VAE : des SMS informant sur la VAE invitaient les intérimaires à prendre contact avec les services de formation régionaux. Manpower et la fédération des CIBC ont signé un contrat de partenariat comprenant une présentation « comment s'orienter dans la VAE ? ». L'objectif des sessions animées par les CIBC était de s'assurer de la l'éligibilité des intérimaires et donner des information sur les objectifs, les conditions d'accès, les moyens de financement de la VAE. 3 sessions se sont déroulées en 2003 et 14 en 2004. Cette information est structurée autour de :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Comment repérer en toute neutralité la certification qui correspond au mieux à l'expérience des candidats à la VAE ? ○ Le processus le mieux adapté à leur situation et le mode de fonctionnement (élaboration d'un dossier, mise en situation de travail reconstitué, présentation devant un jury.) <p><input type="checkbox"/> <u>le système d'accompagnement des candidats :</u> Un système à deux niveaux * La préparation de la certification : Exemple de diplôme dans le tertiaire (Education Nationale) comme le BTS Assistante de Direction. Un cabinet conseil mandaté par Manpower guidait et conseillait les intérimaires. Il les aidait à élaborer le dossier de validation de l'Education Nationale (détailler les rubriques, conseiller par rapport au parcours de chacun les expériences à mettre en avant). Il leur apportait aide et conseil en matière d'organisation dans leur travail et de méthodologie. Il les préparait à l'entretien avec le jury. * Le lien avec la poursuite de l'activité de l'intérimaire : c'est un accompagnement interne au sein de Manpower, réalisé par le service Formation et l'agence qui détache le salarié intérimaire :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● soutien et encouragement dans la démarche ● recherche de missions qui seront utiles pour mettre en œuvre les compétences ● mise en place de formations complémentaires et lien avec l'organisme

	<p>préparant les intérimaires à la certification</p> <p><input type="checkbox"/> <u>le système d'évaluation :</u> Ceux de l'Education Nationale et de l'AFPA</p> <p><input type="checkbox"/> <u>le rôle de chacun des acteurs à chaque étape :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • La Direction Formation Développement Intérimaires : Au début, elle a eu un rôle d'information, de facilitateur par rapport à l'accès à l'information. Elle a mis en place des moyens de communication et des ressources internes et externes. Dans la phase d'accompagnement, la Direction Formation Développement Intérimaires a mis en place les moyens en créant des partenariats avec les certificateurs et un cabinet conseil (création d'outils pour accompagner au mieux la méthode, comment détailler le dossier VAE, mettre en place des outils pédagogiques en lien avec le dossier VAE). • Le cabinet conseil « Les 2 Rives » a fait pour certains intérimaires un bilan et diagnostic des premières démarches. Dans la phase d'accompagnement il a travaillé avec le CAVA et réalisé des réunions d'information communes auprès des intérimaires sur la VAE. Il a apporté des aides méthodologiques, d'écoute et de suivi des collaborateurs intérimaires .Il a déposé les dossiers auprès du CAVA. <p><input type="checkbox"/> <u>les délais entre les différentes étapes de la procédure :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • pour les titres du ministère de l'Emploi : entre 4 à 6mois • pour les diplômes de l'éducation nationale : entre 10 et 14 mois <p><input type="checkbox"/> <u>les outils créés :</u> des supports de communication, un site sur internet</p>
<p>1.10 - Les moyens mis en œuvre pour faire face à un afflux de demandes et le réguler, pour réussir la mise en place du dispositif (compétences, ressources, logiciel...)</p>	<p><input type="checkbox"/> <u>La stratégie de mise en place :</u> L'entreprise a communiqué sur la VAE auprès des agences. Les agences peuvent adresser auprès des Relais Formation dans les régions des intérimaires qui veulent des informations sur des formations et sur la VAE. Ensuite ces relais orientent les intérimaires vers un correspondant AFPA ou CAVA ou CIBC. Au sein de la Direction Formation Développement, il y a une personne référent sur la VAE qui aide les Relais Formation régionaux qui veulent mettre en place une démarche VAE.</p> <p><input type="checkbox"/> <u>L'appui sur d'autres acteurs (Région...) :</u> Pour les VAE visant un diplôme : CAVA de Créteil, un cabinet conseil. Pour les VAE visant un titre : la Direction Régionale du Travail et de l'Emploi, l'AFPA.</p> <p><input type="checkbox"/> <u>Les coûts</u> Il n'y a pas eu d'évaluation globale.</p> <p><input type="checkbox"/> <u>Les financements</u> Sur les opérations spécifiques comme par exemple le titre de Cariste d'entrepôt, il y a eu des cofinancements par l'AFPA, la Région. De manière générale Manpower finance les démarches collectives de VAE sur le Plan de Formation (prestation du cabinet « Les 2 Rives »). Les démarches individuelles relèvent du congé VAE (ex : en 2003/2004, 19 intérimaires ont bénéficié d'un congé VAE financé par l'OPCA (FAF-TT).</p>
<p>2 – ANALYSE</p>	
<p>2.1 - Les freins rencontrés, les difficultés</p>	<p>L'adéquation entre la démarche VAE et le travail temporaire. Il existe un décalage de temporalité entre les acteurs (il est difficile de faire coïncider le calendrier des missions et des périodes d'inter-missions avec le calendrier du parcours de validation). Les accompagnateurs doivent avoir la capacité à proposer des rendez-vous réguliers avec une grande ouverture de plages horaires et la capacité à entretenir la motivation des intérimaires.</p> <p>La difficulté à faire reconnaître les compétences acquises au cours d'expériences multiples. Le processus VAE apparaît plus apte à valider une expérience qu'une série</p>

	<p>d'expériences (comment intégrer dans les dossiers de l'Education Nationale la totalité des acquis ?)</p> <p>Le statut de l'intérimaire : au cours de l'entretien avec le jury, le salarié intérimaire est confronté à des représentations négatives sur son statut et a des interrogations sur son réel professionnalisme.</p>
2.2 - Les leviers ou facteurs de réussite	<p>La VAE est une reconnaissance et un moyen pour l'intérimaire de développer son employabilité et de valoriser la multitude de ses expériences. Le travail d'introspection et d'analyse réalisé dans le cadre d'une VAE permet à l'intérimaire de mieux expliquer ce qu'il sait faire et de mieux « se vendre » à chaque entretien « de recrutement ». La VAE représente une occasion de formaliser et valider le professionnalisme des intérimaires encore mal connu et de battre en brèche un certain nombre de préjugés (personnes instables, etc...)</p>
2.3 - Les résultats obtenus (à comparer aux objectifs assignés)	<p>Il n'y avait pas d'objectifs chiffrés au début du lancement de l'action. De manière générale, les collaborateurs intérimaires qui valident un titre du ministère du travail obtiennent plus rapidement la totalité du titre que ceux qui valident un diplôme de l'Education Nationale.</p> <p>En 2003 : 14 VAE accompagnées et financées par Manpower dont</p> <ul style="list-style-type: none"> • 7 Education Nationale avec le résultat suivant : 2 validations totales, 4 partielles et 1 sans aucune validation • 6 Ministère de l'Emploi avec le résultat suivant : 5 validations totales et 1 partielle • 1 Université partiellement validé <p>En 2004 : 30 VAE accompagnées et financées par Manpower dont</p> <ul style="list-style-type: none"> • 14 Education nationale avec le résultat suivant : 5 validations totales et 9 partielles • 13 Ministère de l'Emploi avec le résultat suivant : 10 validations totales et 3 partielles • 2 Universités et 2 validations partielles • 1 Ministère de l'Agriculture avec validation partielle <p>En 2005 : 50 VAE accompagnées et financées par Manpower dont 42 titres professionnel « caristes d'entrepôt »</p>
2.4 - Les effets (ou les bénéfices attendus si l'action n'est pas terminée).	<p>Il s'agit ici plutôt de la valorisation de la démarche menée par MANPOWER. Etablir un suivi après la fin du parcours de validation, permettant de maintenir une dynamique dans le parcours de la personne provoquée par la VAE,</p> <ul style="list-style-type: none"> • soit par des formations complémentaires si le titre ou le diplôme est partiellement validé, • soit par des propositions de missions qualifiantes permettant au salarié d'acquérir ou renforcer des compétences. <p>Le suivi c'est aussi une reconnaissance professionnelle :</p> <ul style="list-style-type: none"> • en informant les entreprises utilisatrices de la réussite • en proposant le collaborateur pour des missions pour lesquelles il n'aurait pas pu être détaché sans la reconnaissance officielle de sa qualification. <p>Manpower sensibilise les entreprises clientes sur les compétences obtenues et la possibilité d'employer les intérimaires sur des missions plus qualifiées.</p>
2.5 - Si c'était à refaire (les leçons)	
3 – ENSEIGNEMENTS (synthèse)	<ul style="list-style-type: none"> • Il faut un acteur et porteur de la démarche. • Pour faciliter la réalisation, il est nécessaire de faire des efforts de sensibilisation et de proposer aux agences d'intérim une démarche clé en mains afin que les responsables déjà en charge de la gestion RH, commerciale, du recrutement, de la gestion se sentent opérationnels et bien informés et outillés. • Utilité d'intégrer la démarche VAE dans un processus de GPEC à coté des outils existants dans l'entreprise, pour mener des actions collectives sur des problématiques de gestion RH : « nous avons X intérimaires non

	<p>employables car... Est ce que la démarche VAE est une solution ? »</p> <ul style="list-style-type: none"> • Valoriser le parcours VAE. • Elaborer une démarche d'accompagnement en se faisant aider de structures extérieures et mettant en place des relais internes chez Manpower. • Il est important de faire une information régulière sur les actions de formation et la VAE. Cette d'information permanente peut générer des demandes individuelles de VAE, DIF, CIF.
--	---

Personnes rencontrées	Qui contacter ?
<ul style="list-style-type: none"> • Le chef de projet Développement des compétences intérimaires à la Direction Formation et Développement Intérimaires 	<p><u>Nom</u> : Laurence EXBRAYAT <u>fonction dans la Branche ou l'entreprise</u> : Chef de projet à la Direction Formation et Développement Intérimaires <u>tél.</u> : 01 56 99 12 91 <u>mel</u> : laurence.exbrayat @manpower.fr <u>adresse postale</u> : Manpower France 7 rue Touzet 93 400 Saint-Ouen</p>

Glossaire des sigles utilisés

ADEC : Association Pour le Développement des Entreprises et des Compétences
AFPA : Association pour la Formation Professionnelle des Adultes
AGEFAFORIA : Association de Gestion de la Formation dans l'Industries Alimentaires
ANPE : Agence Nationale Pour l'Emploi
BTS IAA : Brevet de Technicien Supérieur des (de l') Industries Agro Alimentaires
CACES : Certificat d'Aptitude à la Conduite d'Engins en Sécurité
CAP : Certificat d'Aptitude Professionnelle
CAVA : Centre Académique de Validation des Acquis
CE : comité d'Entreprise
CCE : Comité Central d'Entreprise
CCN : Convention Collective Nationale
CFA : Centre de Formation pour Apprentis
CFE : Commission Formation Emploi
CFPPA : Centre de Formation Professionnelle et de Promotion Agricole
CIBC : Centre Interinstitutionnel de Bilan de Compétences
CIF : Congé Individuel de Formation
CNAM : Conservatoire Nationale des Arts et Métiers
CNSA : Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie
CPNE : Commission Paritaire Nationale de l'Emploi
CPRE : Commission Paritaire Régionale de l'Emploi
CFG : Certificat de Formation Générale
CQP : Certificat de Qualification Professionnelle
DAF : Directeur Administratif et Financier
DAVEN : Dispositif Académique de Validation de l'Education Nationale
DAVA : Délégation Académique à la Validation des Acquis
DEAVS : Diplôme d'Etat d'Auxiliaire de Vie Sociale
DCHD : Distributeurs Conseil de boissons Hors Domicile
DDTE : Direction Départementale du Travail et de l'Emploi
DIF : Droit Individuel à la Formation
DRASS : Direction Régionale des Affaires Sanitaires et Sociales
DRH : Directeur / Direction des Ressources Humaines
EDDF : Engagement de Développement des Dépenses de Formation
EDEC : Engagement de Développement de l'Emploi et des Compétences
EN : Education Nationale
ETT : Entreprise de Travail Temporaire
FAF-TT : Fonds d'Assurance Formation du Travail Temporaire
FONGECIF : Fonds de Gestion du Congé Individuel de Formation
FSE : Fonds Social Européen
FPC : Formation Professionnelle Continue
GPEC : Gestion Prévisionnelle des emplois et des Compétences
GRETA : GRoupement d'ETAbissements
GRH : Gestion des Ressources Humaines
MS : Masse salariale
MSMA : Maintenance des Systèmes Mécaniques Automatisés
OPACIF : Organisme Paritaire Agréé pour le Congé Individuel de Formation
OPCAREG : Organisme Paritaire Collecteur Agréé REGional
PME : Petite et Moyenne Entreprise
PRC : Points Relais Conseil en VAE
RH : Ressources Humaines
RRH : Responsable Ressources Humaines
SMS : Short Message Service
TPE : Très Petite Entreprise
UNIFORMATION : Fond d'Assurance Formation des associations, coopératives, mutuelles et syndicats
VAE : Validation des Acquis de l'Expérience
VAP: Validation des Acquis Professionnels