



***DEVENEZ ACTEUR DE VOTRE
FORMATION OU
DE CELLE DE VOS ENFANTS...***

liste des membres du groupe EDVIE:

Bernard Albert (URAF Midi-Pyrénées)
Gilbert Alloncle (URAF Rhone-Alpes)
Albert Bettini (URAF Provence/Alpes/Côte d'Azur)
Marie-Christine Carla-Coissac (Famille de France)
Michèle Ducroizet (UNAPEI°)
Jean Dupé (UNAF)
Marcel Leroux (UNMFREO)
Yveline Littoz (URAF Bourgogne)
Jacqueline Mandonnaud (URAF Limousin)
Claude Renon (URAF Champagne/Ardennes)
Philippe Souweine (URAF Ile de France)
Florent Vanremortere (URAF Nord/Pas-de-Calais)

PLAN DU DOCUMENT

A – LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE, UN SUJET IMPORTANT

1 – Adhésion de l'UNAF et sensibilisation

2 - Analyse et synthèse des différents textes et rapports

21 - en France

22 - L'Union Européenne et son action

23 – Dans le monde

3 – Les points de repères, les avancées

4 – Le Conseil Economique et Social

B – LES ACTIONS SUR LE TERRAIN

1 - La Validation des acquis de l'expérience : Des possibilités de promotion sociale plus rapide

2 - La Validation des Acquis de Expérience : un outil pour la qualification des Aides à Domicile

3 - Les caractéristiques de la VAE en Midi-Pyrénées

4 - Intégration des personnes handicapées tout au long de la vie

C – LES TEMOIGNAGES

1 - L'insertion des femmes dans le monde du travail (Haute-Vienne et Limousin)

2 - Témoignage sur la préparation du Diplôme d'Etat d'assistance de Vie Sociale (DEAVS) par la VAE

D - POURQUOI UN DOSSIER sur la Validation des acquis de l'expérience (VAE)

1 - ADHESION DE L'UNAF ET SENSIBILISATION.

L'importance de la formation tout au long de la vie et la nécessité de militer pour faire émerger le désir de se former au delà des études scolaires font l'objet depuis des décennies, de débats, d'écrits, et de réalisations ici et là. Nombreux sont les rapports commandités pour traiter ce thème récurrent sans qu'un cadre général ne le décline explicitement et concrètement dans les faits.

Le Président de l'UNAF dans son rapport d'Avis (adopté par le Conseil Economique et Social en mars 2001) faisait remarquer : **"L'instauration d'une démarche de "continuité" de la formation individuelle implique que soit reconnu le droit à l'éducation tout au long de la vie. La fin de la formation initiale ne signifie pas la fin de la formation"**.

Le concept d'« Education-Formation tout au long de la vie » devient une des préoccupations permanentes de tous les acteurs institutionnels et politiques.

En France, cette idée est transverse à tous les courants de pensées. Les responsables politiques en charge des affaires, toutes tendances confondues, ont à chaque fois souhaité, à un moment ou à un autre de leur ministère, faire avancer ce concept. Des modalités pratiques existent facilitant l'accès à la formation hors du champ de la scolarité obligatoire sans pour autant être clairement connus et accessibles au grand public. Nombreuses sont les possibilités, notamment en matière de formations professionnelles, qui se réfèrent à « L'Education-Formation tout au long de la vie ». Elles s'inscrivent, le plus souvent, dans le vaste domaine de la modernisation des entreprises et des structures socio-économiques.

Les Responsables Européens ne sont pas en reste. L'acceptation du concept est généralement admise dans la CCE et des actions formatives se conçoivent en se référant aisément à la notion d'« Education-Formation tout au long de la vie ». Est-il besoin de développer dans le détail **les raisons** de cette nécessité contemporaine. Celles-ci sont recensées à maintes reprises dans les introductions des ouvrages ou de rapports traitant du sujet. Toutefois, rappelons brièvement quelques raisons fortes :

A) Raisons courantes évoquées parmi les textes étudiés,

- L'émergence de nouveaux savoirs et l'évolution rapide des technologies élargissent les champs de l'activités de l'homme obligeant celui-ci à de permanentes mises à jour de ses connaissances et de ses comportements. D'après les résultats d'une enquête "Eurobaromètre", seuls 58% des personnes interrogées ont déclaré savoir se servir d'un ordinateur.

Ce qui entraînent la déclinaison de **raisons spécifiques** :

- Les emplois de demain, et déjà dans une large mesure ceux d'aujourd'hui seront et sont de plus en plus modulés par les transformations structurelles du système productif et par les nouveaux modèles d'organisations de leur l'accompagnement (recherche d'une souplesse administrative et adaptation à l'évolution des techniques de communications).
- Bon nombre de salariés ne pourront plus espérer faire « carrière » dans une même entreprise, ni même parfois dans le même « métier » tant l'innovation et l'émergence des nouvelles technologies qui l'accompagnent, vont rendre nécessaire des adaptations permanentes et des mobilités non pas exclusivement spatiales mais intellectuelles et cognitives. (modifications des savoir, savoir-faire et savoir-être).

B) Raisons plus générales mais rarement évoquées dans les documents consultés :

- La remise en cause, voire l'effondrement, de certaines idéologies, l'émergence de communautarismes nouveaux, les difficultés de saisir les tenants et les aboutissants d'une mondialisation factuelle sont autant de réalités qui déstabilisent.
- Le repli sur soi, l'intolérance, le fanatisme même, et, la difficulté de positionner une tolérance positive trouvent en partie leurs fondements dans le déficit de potentiel éducatif, cognitif et culturel.

Ces raisons constituent une motivation supplémentaire à intégrer dans le domaine de « L'Education-Formation tout au long de la vie ». d'autres champs que ceux liés à la simple activité socio-économique humaine. L'enjeu se situe également sur l'accroissement du développement culturel au delà du champ professionnel.

L'implication de la Représentation des familles sur le concept « Education-Formation tout au long de la vie ». découle de source et se trouve frappée au coin du bon sens, puisque participant à l'insertion de la personne dans l'ensemble des dimensions de la vie en société, que ce soit dans les domaines laïque, social, économique et culturel

2 - Analyse et synthèse des différents textes et rapports

21 - en France.

La première impression est le constat d'écarts importants déclinés sous le vocable « Education-Formation tout au long de la vie » entre les discours: d'une part la description d'une ambition vaste dans ses champs d'application et permanente dans le temps, d'autre part le pragmatisme des propositions de réalisations.

Les réalisations entreprises couvrent principalement les champs de la formation initiale, de l'autonomie des jeunes et de la formation professionnelle. Les mesures concrètes ou prospectives demeurent directement liées aux nécessités exprimées dans ces domaines importants certes, mais très ciblés sur leurs objectifs : la dotation d'une culture générale de base définie (universelle) et les formations spécifiques pour répondre aux besoins des activités économiques et sociales.

Dans les intentions initiales du rapport DELORS, « L'éducation tout au long de la vie » est présentée comme une problématique liée à l'égalité des chances dans un monde en changement. Cette notion propose de recouvrir toutes les dimensions de la vie et non plus uniquement de l'âge scolaire à la retraite ni exclusivement centrée dans le domaine socio-économique.

Pour Edgar MORIN, sociologue, la question est de savoir comment former les esprits de ceux que l'on doit considérer comme citoyennes et citoyens, pour affronter la réalité dans laquelle ils vivent. *"L'humanité vit une communauté de destin"* constate-t-il, précisant *"La nouvelle réalité technologique et économique ne fera sens et ne sera acceptée que dans la mesure où elle sert l'homme et la société"*. Dans ce cadre, il ne s'agit plus de penser la formation initiale comme un ensemble de disciplines qui existent d'elles-mêmes et pour elles-mêmes, de l'école primaire à l'université. Il s'agit de repérer ce qui, dans chaque discipline, peut concourir à **valoriser une aptitude, une compétence** que l'on utilisera tout au long de la vie pour et à travers l'acquisition de nouveaux savoirs, savoir-faire et savoir-être.

Le rapport GAURON se situe dans une approche économique. Il y est constaté le basculement de **la notion de qualification à celle de compétence**. Pour permettre une « refondation » de la

formation tout au long de la vie, il est évoqué une recherche visant à articuler formation initiale, insertion ou retour à l'emploi et, évolution professionnelle. La nouvelle donne doit répondre aux défis qui résultent de divers facteurs : développer les capacités cognitives des individus, leur aptitude à répondre à des événements imprévisibles et à apprendre de nouveaux savoirs, et cela quel que soit le niveau de formation initiale. Du point de vue de l'auteur, cette recherche d'une nouvelle cohérence ne peut plus être laissée à la seule initiative des individus, il est affirmé comme nécessaire de reconnaître une co-responsabilité de l'individu et de l'entreprise. (exit les chèques-formations).

Le rapport GAURON, *in fine*, formule cinq propositions :

- renforcer l'articulation entre formation de base et formation en alternance,
- inscrire dans la loi la reconnaissance de la formation continue comme un élément du contrat de travail
visant à mettre en place une véritable obligation de former,
- créer un droit à certification des compétences professionnelles, articulé sur les bilans de compétences
et sur l'accès aux formations qualifiantes,
- reconnaître une priorité absolue aux personnes à faible niveau de formation dont les moyens nécessaires pourraient être gagés par l'extinction des mécanismes de préretraites,
- organiser la transparence en créant un véritable marché de la formation.

La commission CHARVET suggère une obligation éducative partagée et incarnée dans un droit individuel garanti par la collectivité. Elle préconise :

a) Un capital initial de formation de vingt ans garanti pour tous : il s'agit « **d'un droit créance** » correspondant à « des pouvoirs d'exiger » de la société la fourniture de prestations de formation (une forme de droit de tirage). Cette créance procède d'une double source : d'une part, un capital initial de formation égal pour tous, d'autre part une réalimentation de ce capital à travers l'exercice d'une activité professionnelle.

Ce qui est nouveau dans cette conception « **du droit-crédence** », c'est que son exercice n'est pas lié à la survenance d'un risque (restructuration d'entreprise, chômage par exemple), mais d'une initiative et d'une décision de son titulaire.

b) Un autre modèle d'insertion des jeunes par l'allocation de formation, droit à l'expérience professionnelle.

Il est proposé de substituer au dispositif actuel et complexe d'aides aux familles et aux jeunes de nouvelles modalités liées à la mise en œuvre du droit à « L'Éducation et à la formation tout au long de la vie ».

A partir de la majorité civile, le jeune adulte ne serait plus considéré comme un « grand enfant » à charge au titre de la législation familiale et fiscale. Les attributs du droit individuel auxquels il pourrait alors prétendre (droit à la formation ou/et à l'expérience professionnelle, l'allocation de formation) se substitueraient ainsi aux prestations familiales, au quotient familial, aux bourses d'études, au supplément familial de traitement spécifique aux agents des fonctions publiques.

Par ailleurs, le rapport précise le rôle de l'entreprise. « *L'entreprise ne serait plus exclusivement tenue qu'à une obligation financière globale liée à la masse salariale, mais passerait à une « obligation de former »* faisant ainsi de la formation un des éléments du contrat de travail. Considérant la **validation des compétences** comme un aspect essentiel de « L'éducation et de la formation tout au long de la vie », il souligne la difficulté du choix de la procédure (processus

d'évaluation partagée entre salarié et sa hiérarchie dans l'entreprise - processus de validation extérieur à l'entreprise et socialement reconnu).

22 - L'union européenne et son action dans le domaine d'une formation et d'une éducation tout au long de la vie.

FLORENT VANREMORTERE, **Administrateur UNAF** et Conférencier Team Europe France, nous fait part de son point de vue en ces termes,

Un concept récent...

Il est le fruit de consultation très larges des différentes instances communautaires, lancées par le Conseil Européen qui s'est tenu à Lisbonne en mars 2000. Il se situe dans le cadre d'un objectif appelé "l'objectif de Lisbonne" visant à créer une Europe de la connaissance à l'horizon 2010.

Le premier document de travail a pris la forme d'un mémorandum de la commission du 30 OCTOBRE 2000 qui durant trois années a été soumis à l'examen attentif sous forme de recommandations, tant du Comité européen des Régions que des départements ministériels concernés des Etats membres, du Comité économique et social européen, des partenaires sociaux européens et d'une plate-forme d'organisations représentant la Société civile (principalement des associations de formation et d'éducation européennes)

Une approche globale...

A la différence de certaines conceptions qui prévalent encore dans certains Etats membres, limitant essentiellement le concept à la carrière professionnelle, les instances communautaires ont retenu une définition la plus large qui soit, dans la mesure où il vise "toute activité entreprises à tout moment de la vie dans le but d'améliorer les connaissances, les qualifications et les compétences dans une perspective personnelle, civique, sociale et/ou liée à l'emploi".

Une recherche de bonnes pratiques...

La Commission a décidé d'accorder son soutien dans ce sens en créant un programme intitulé "Réseaux régionaux d'apprentissage tout au long de la vie" ou "R3L" (Regional networks for life long learning).

Ce programme a reçu un financement communautaire de 2 095 000 Euros.

Il vise à promouvoir la création de régions apprenantes à partir de 17 projets réunissant des régions, des villes disposant de stratégie d'éducation et de formation tout au long de la vie très avancées. Des séminaires, des analyses, des échanges de bonnes pratiques réunissant plusieurs partenaires transnationaux se déroulent actuellement pour une période de 18 mois qui a débuté par une conférence à Bruxelles les 3 et 4 avril 2003 et doit se terminer fin 2004.

Les partenaires français engagés dans le programme ...

Les UDAF ET URAF intéressés peuvent se rapprocher de l'Ecole Supérieure de Commerce de Toulouse, de l'Institut Européen du e-learning de Poitiers, de la mairie de Dijon, de la maison du Savoir et de la Culture de Saint Laurent de Meste, du Groupement d'établissements pour la formation des adultes de bourges, de la Région Rhône-Alpes et du conseil Régional Nord-Pas de Calais.

23 - Dans le monde

Aux Etats-Unis, le projet PONSI (1) développe une évaluation personnalisée concrétisée par le portfolio.

L'évaluation du portfolio est considérée comme la seule méthode permettant aux apprenants adultes d'évaluer leurs connaissances avant la formation et de s'appuyer sur cette évaluation pour

élaborer leurs projets de formation et de développement. Il s'agit d'une approche plus globale dans la mesure où elle est axée sur l'identification et l'articulation des formations ainsi que sur leur mesure et leur évaluation.

Le portfolio est un document formel présentant les expériences formatrices acquises hors université et servant à demander une reconnaissance universitaire d'une formation reposant sur l'expérience.

Il y a là un cousinage avec la Validation des Acquis de l'Expérience développée dans la loi de modernisation sociale sur le plan de la reconnaissance de l'expérience mais sur l'unicité du document (Il y a eu en Europe un projet de « portefeuille de compétence »).

A ce bref résumé des travaux en cours ici et là, il y a lieu d'ajouter quelques remarques :

- L'élargissement à la connaissance du monde par les nouvelles technologies de l'information et de la communication nécessite de parfaire sa culture générale au-delà des acquis actuels.
- La compréhension des problématiques de la mondialisation ne saurait se limiter au seul champ économique et au domaine social afférent, mais s'étendre à la connaissance des fondements des civilisations actuelles.
- L'approche d'un développement multidimensionnel de la personne ne saurait faire l'impasse sur l'ensemble que constituent les relations intergénérationnelles.

Or les divers rapports et documents, sous le label « Education-Formation tout au long de la vie » tentent de proposer un cadre prospectif global qui, en fait, développe l'éducation première et les formations le plus souvent professionnelles « utilitaires », nécessaires à l'accroissement et l'amélioration de l'activité humaine socio-économique.

D'ailleurs, est-il vraiment nécessaire de proposer un cadre général ?

Ceci se traduit le plus souvent par une production volumineuse de textes dont l'appropriation est complexe et l'utilisation peu aisée. L'ardeur des législateurs s'en trouve atténuée.

Les nombreuses instances déjà en place ici et là sont suffisamment au fait pour apporter elles-mêmes les modifications de modernisation dans leur champ de compétences. Le risque étant une spécialisation forte et un développement rythmé à l'aune du dynamisme propre à l'instance ou des lobbies pouvant l'influencer.

(1) Le projet PONSI - Project on Noncollegiate Sponsored Instruction and Credit (projet d'enseignement et d'unités de valeur non patronnés par des universités) a été le premier programme introduit par le conseil de l'Université de New York après une étude pilote. Depuis 1994, ce programme est mené en coopération avec l'Université de Californie et reconnaît des cours de l'ensemble du pays.

De même, dans les exemples internationaux et européens, on fait référence au concept « Education-Formation tout au long de la vie », dès lors qu'il y a continuité ou permanence d'actions éducatives dans le champ de la formation professionnelle uniquement. Ce qui laisse à penser que la nécessité de l'« Education-formation tout au long de la vie » ne trouve sa justification que dans le domaine économique. Cela brouille l'amplitude et l'ambition du concept.

Actuellement une culture générale de base est proposée, sanctionnée le plus souvent par un diplôme ou un titre de fin d'étude. Il y a un terme et, ensuite, on n'y revient pas. Cela pourrait être suffisant si dans le contenu de cette formation générale de base se trouvait intégré, de manière forte, la notion d'apprendre à apprendre. Mais dans cette période, la mémoire et la thèse sont le plus souvent les étalons de mesure.

L'« Education-Formation tout au long de la vie » ne peut se réduire à trouver pour chaque âge les ressources (contenu et lieux de distributions) qui lui manque dans ces seuls domaines. Ce serait une façon d'enfermer la personne sur elle-même, de la conforter dans la culture de sa génération et, en fait, l'isoler un peu plus. Il y a lieu de trouver des endroits de regroupement pour échanger entre générations et d'appréhender la culture de l'autre. Exemple : centres d'apprentissage locaux, bibliothèques, etc..

Il est repéré peu de propositions sur l'actualisation indispensable de la culture générale, sur l'amélioration et sur la maîtrise de l'équilibre entre tradition et modernité, au fur et à mesure de l'avancée de l'âge, face aux mutations de notre époque, pourtant enrichie de communications innombrables mais aussi d'incompréhensions inter-générationnelles.

La diffusion au plus grand nombre du concept d'« Education-Formation tout au long de la vie » devrait être entreprise, de telle sorte qu'apparaisse clairement la nécessité plus vaste d'un développement cognitif et culturel de la personne y compris hors champs de l'entreprise (ceci est nécessaire à la réduction des inégalités culturelles et des clivages communautaires et au développement de la tolérance).

Mais il restera à régler la question du temps et de l'argent. D'après les sondages, les principaux obstacles à « l'Education et à la Formation tout au long de la vie » seraient précisément la question du temps et de l'argent.

3 - LES POINTS DE REPERES - LES AVANCEES...

Les bilans de compétences, le principe d'un passeport formation et le Droit Individuel à la Formation (DIF) reconnu à tous les salariés se trouvent inscrits dans l'Accord National Interprofessionnel signé le 20 Septembre 2003 par l'ensemble des organisations d'employeurs et de syndicats. Ils deviennent des instruments pour faciliter l'Education-Formation Tout au Long de la Vie professionnelle.

Pierre SOUWEINE, expert Unaf résume ici les avancées apportées par cet Accord National Interprofessionnel.

L'Accord National Interprofessionnel L'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 20 septembre, relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, a été signé par l'ensemble des organisations ayant participé à la négociation, d'employeurs (MEDEF, CGPME, UPA), d'une part, et des cinq organisations syndicales représentatives de salariés (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, CGT-FO), d'autre part .

Qualifié d'historique par le Ministre des Affaires Sociales, de l'Emploi et de la Solidarité, il marque l'aboutissement d'un travail réalisé par les Partenaires Sociaux pour développer la formation tout au long de la vie.

Pourquoi un nouvel accord ?

Depuis l'accord de 1970, les rapports sociaux entre employeurs et salariés sont de plus en plus souvent influencés par des facteurs exogènes qui ont des conséquences directes sur la nature des emplois recherchés et les compétences nécessaires pour les exercer. Cette évolution se traduit par d'importantes modifications dans la relation entre l'Entreprise et la Formation : il est fini le temps, pour la majorité des salariés, d'un emploi et d'un métier pour une vie.

En France, comme en Europe, on assiste partout à une accélération de la mobilité professionnelle, à une modification des métiers liée à l'évolution des techniques, à une demande

de plus forte réactivité vis à vis du marché, tout ceci entraînant une autonomisation croissante des postes de travail. Le vieillissement de la population active, la baisse démographique et la mondialisation de l'économie constituent aussi de réelles menaces à très court terme pour la performance et la compétitivité de nos entreprises.

Dans ce contexte il devenait impératif d'adapter le dispositif de formation professionnelle afin de permettre aux entreprises de maintenir leurs performances et à leurs salariés de remédier durablement au déficit attendu de compétences et de qualifications.

En responsabilisant les salariés et leur donnant les moyens de devenir de réels acteurs de leur évolution professionnelle, l'ANI du 20 septembre 2003 permet de répondre à des besoins de formation de plus en plus importants et diversifiés, qu'ils soient collectifs ou individuels.

Il rend possible la conciliation des aspirations et aptitudes individuelles des salariés avec les contraintes de l'économie en identifiant clairement ce qui, en matière de formation, relève essentiellement de la responsabilité des employeurs, de celle des salariés et/ou de leur intérêt partagé. De ce fait il participe pleinement à la recherche de la meilleure convergence possible entre le projet personnel des salariés et l'amélioration de la performance de l'Entreprise.

En outre, afin de faciliter l'accès du plus grand nombre de salarié à la formation tout au long de la vie et de réduire les inégalités actuellement constatées, l'accord fait des jeunes, des seniors, des femmes et des salariés des TPE-PME des publics prioritaires pour lesquels des objectifs seront définis lors de négociations complémentaires.

Quelle place pour le territoire ?

Si le rôle essentiel des branches en matière de formation professionnelle est reconnu, notamment pour la définition d'objectifs, de priorités et de répartition des financements, l'ANI n'oublie pas que la formation, domaine privilégié pour la concertation, sera mise en œuvre dans l'entreprise et sur le territoire.

Les signataires de l'accord souhaitent un développement coordonné de la formation professionnelle dans les branches et dans les territoires, notamment en incitant à la conclusion de partenariats au niveau régional, ce qui implique préalablement de préciser le rôle des différentes instances paritaires chargées d'assurer la promotion de la formation au niveau professionnel ou territorial, en particulier des commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE) et des commissions paritaires interprofessionnelles régionales de l'emploi (COPIRE).

Avec la signature à l'unanimité de cet accord, les partenaires sociaux ont démontré qu'ils étaient capables de faire face aux défis sans précédent que les entreprises et les salariés vont devoir affronter. C'était un préalable indispensable pour la transformation et la renaissance de notre dispositif de formation.

Quel rôle pour les Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA)?

Au-delà de leur mission de base de collecte et de mutualisation de la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle, les OPCA sont confirmés dans leur rôle d'information, sensibilisation et conseil des chefs d'entreprise et de leurs salariés, notamment pour "développer une politique incitative d'insertion professionnelle par les contrats de professionnalisation dans le champ de compétence pour lequel ils ont obtenu l'agrément".

Ils peuvent aussi accompagner leurs adhérents dans l'élaboration d'une stratégie ressources humaines, notamment pour le développement des compétences de leurs salariés.

Pourquoi l'accord n'est-il pas immédiatement applicable ?

L'entrée en application de l'accord nécessite, sur de nombreux points, des dispositions législatives. Il en est ainsi notamment de toutes les dispositions financières qui concernent

l'augmentation de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle.

Par ailleurs, l'accord prévoit des négociations complémentaires de branches, ou à défaut interprofessionnelles, pour préciser certaines dispositions (observatoire des métiers, par exemple) et arrêter des priorités (professionnalisation, accès à la formation, etc...).

Pourquoi un chapitre complet sur l'information et l'orientation ?

Les questions de l'information et de l'orientation se posent à chaque étape de la vie professionnelle, elles devaient être approfondies.

L'ANI prévoit tout d'abord le renforcement et la généralisation d'outils existants, tels le bilan de compétences et l'entretien professionnel.

Il pose le principe d'un passeport formation que tout salarié pourra établir à son initiative, dont il gardera la propriété et conservera seul la responsabilité d'utilisation.

Il encourage, chaque fois que possible, le recours à la validation des acquis de l'expérience dans le cadre d'une démarche individuelle.

Enfin, pour accompagner les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels, il souhaite la création dans les branches (ou regroupements de branches) qui n'en seraient pas encore dotées d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications, à compétence nationale, régionale ou territoriale.

Dotés de tels instruments de navigation, les salariés devraient être en mesure, tout au long de leur vie professionnelle, de développer, de compléter ou de renouveler leurs connaissances, qualification, compétences et aptitudes professionnelles.

Pourquoi un nouveau droit individuel à la formation ?

Le plan de formation de l'entreprise dépend essentiellement de l'employeur, même si des procédures de concertation avec les instances représentatives du personnel sont prévues.

Le congé individuel de formation répond lui uniquement à un projet individuel.

Le droit individuel à la formation ("DIF") est reconnu à tous les salariés sous contrat de travail à durée indéterminée qui justifient d'une ancienneté minimum d'un an. Il permet à leurs bénéficiaires de participer, à leur initiative - mais en liaison avec leur entreprise - à une action de formation de leur choix. Cumulable pendant six ans, il est aussi transférable sous certaines conditions en cas de départ du bénéficiaire.

Pourquoi une nouvelle typologie des actions de formation dans le cadre du plan ?

Le plan de formation de l'entreprise doit désormais distinguer trois catégories d'actions :

- les actions d'adaptation au poste de travail,
- les actions de formation liées à l'évolution des emplois et participant au maintien dans l'emploi,
- les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés qui participent à l'évolution de la qualification des salariés concernés et donnent lieu à une reconnaissance par l'Entreprise.

Les premières sont considérées comme un temps de travail effectif, ce qui implique le maintien par l'entreprise de la rémunération des salariés pendant leur réalisation. Elles sont de la responsabilité exclusive de l'Entreprise.

Les deuxièmes sont également considérées comme un temps de travail effectif. Toutefois, sous réserve d'un accord d'Entreprise, ou à défaut de l'accord formalisé du salarié, l'horaire de référence du salarié peut être dépassé, dans la limite de 50 heures par an, sans imputation sur le contingent d'heures supplémentaires, repos compensateur ou majoration pour heures supplémentaires.

Les dernières, enfin, peuvent être effectuées en dehors du temps de travail effectif sous réserve d'un accord formalisé entre l'employeur et le salarié dans la limite de 80 heures par an. Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement d'une allocation de formation dont le montant est égal à 50 % de la rémunération nette.

Pourquoi instituer les contrats et périodes de professionnalisation ?

Si tout le monde reconnaît que les contrats d'alternance sont un excellent vecteur d'insertion dans la vie active, leur mise en œuvre s'est progressivement complexifiée depuis leur création.

La réforme, instituée par l'ANI reste fondée sur le principe de l'alternance sous responsabilité conjointe de l'entreprise et d'un organisme de formation. Elle vise à simplifier, professionnaliser et personnaliser le dispositif :

- la simplification : un seul contrat au lieu de 3, accessible à tous les jeunes de moins de 26 ans quel que soit leur niveau de formation initiale, dès lors qu'ils ont besoin d'une professionnalisation, avec un seul barème de rémunération. Le dispositif est aussi ouvert aux demandeurs d'emploi de plus de 26 ans et aux salariés en activité après 20 ans d'activité professionnelle, à partir de leur 45ème anniversaire et dans certaines situations particulières.
- la professionnalisation : renouant avec la logique initiale des contrats de qualification, les signataires de l'accord posent le principe d'une formation complémentaire courte avec un objectif de qualification non diplômante. Si des dérogations sont prévues pour la nature des qualifications préparées, notamment en fonction des publics bénéficiaires, elles résulteront d'accords collectifs.
- la personnalisation : au plan qualitatif, la personnalisation des parcours et le recours aux nouvelles technologies éducatives sont encouragés pour renforcer l'efficacité de la formation, comme son organisation en situation professionnelle grâce en particulier au développement de la fonction tutorale.

C'est ainsi que la professionnalisation vient renforcer la formation tout au long de la vie, s'inscrivant comme un élément décisif à côté d'autres dispositifs tels que :

- le renforcement des moyens réservés au congé individuel de formation,
- le développement de l'apprentissage et de toutes les formes de coopération entre l'école et l'entreprise

ainsi que la diversification des dispositifs et mesures d'accueil ou préparation à la vie professionnelle

Philippe Souweine

4 - Le Conseil Economique et Social

lors son 40^{ème} Forum, il consacrait l'intégralité de la deuxième partie de ses débats aux attentes dans l'entreprise en matière de formation et d'employabilité. L'introduction posait d'emblée en ces termes la problématique de la formation tout au long de la vie : *"La formation tout au long de la vie, sous les formes les plus diverses, n'est pas séparable de l'exercice d'une profession. Elle devient de plus en plus une condition inéluctable du maintien sur la durée de l'employabilité de chacun. Que faut-il faire ? Qui paiera ? Dans cette démarche, les relations entre générations doivent être réaménagées, afin de mieux intégrer les jeunes dans la vie professionnelle et de mieux bénéficier du rôle que peuvent avoir les seniors dans la transmission du savoir"*.

Discours de Gérard Larcher, ministre délégué aux relations du travail prononcé lors de la clôture le 27 mai 2004 du 40^{ème} forum de l'INA :

"C'est avec un grand plaisir qu'honorant l'engagement pris voici quelques semaines par François FILLON, je clos ce 40ème forum d'INA intitulé : Ecole, Emploi, Formation : la nouvelle donne.

Le programme de vos échanges au long de cet après-midi en porte témoignage. C'est bien, d'une nouvelle donne qu'il s'agit. En matière d'emploi et de formation, notre pays aborde aujourd'hui un tournant décisif

L'accord conclu le 20 septembre 2003 et la loi du 4 mai dernier sur la formation tout au long de la vie ont donné une nouvelle vigueur à un système de formation continue qui donnait depuis plusieurs années des signes inquiétants d'essoufflement. Sur ces bases assainies, il nous faut maintenant relever le double défi de l'insertion professionnelle des jeunes et, à l'autre bout du spectre, de la protection et développement de l'emploi des seniors. Ce double défi est au cœur de l'action que j'entends mener avec Jean-Louis BORLOO et Laurent HENART au sein du pôle cohésion sociale du Gouvernement.

Bien entendu, nous entendons associer étroitement les collectivités territoriales à notre démarche.

Je ne reviendrai que brièvement sur les récentes avancées conventionnelles et législatives accomplies en matière de formation professionnelle qui ont été largement évoquées au cours de la seconde table ronde. Les défauts qui affectaient jusqu'ici notre système de formation professionnelle sont bien connus : inégalité dans l'accès à la formation selon le niveau d'emploi, le sexe, les secteurs d'activité ou la taille de l'entreprise, insuffisante évaluation des actions mises en œuvre, complexité des structures et de l'organisation institutionnelle... Reprenant l'équilibre trouvé par les partenaires sociaux dans l'accord conclu à l'unanimité le 20 septembre 2003, la loi du 4 mai dernier apporte sur ces différents points des réponses à la fois innovantes et pragmatiques, fondées sur la responsabilisation des acteurs, l'égalité des chances et l'accroissement des moyens. Désormais, chaque salarié, quels que soient la taille de l'entreprise qui l'emploie ou la fonction qu'il occupe, se voit reconnaître un droit individuel à la formation correspondant au minimum à 20 h de formation par an. C'est au salarié lui-même, en accord avec le chef d'entreprise, qu'il appartient de déterminer l'usage qu'il entend faire de ce droit, qui peut se cumuler pendant 6 ans et qui peut notamment être mis en œuvre en cas de licenciement, afin de faciliter la transition vers un nouvel emploi. Le partage entre temps de travail et temps de formation est réaménagé, selon un principe de coresponsabilité du salarié et de l'entreprise. La formation peut se faire partiellement en dehors du temps de travail. Elle est en contrepartie rétribuée par l'entreprise, l'Etat apportant sa quote-part sous la forme d'une exonération de cotisations sociales. La formation en alternance est modernisée et élargie au profit des jeunes et des moins jeunes, grâce à la création de contrats de professionnalisation, associant insertion en entreprise et acquisition d'une qualification professionnelle reconnue. Les

moyens financiers, enfin, sont accrus, notamment au profit des salariés des très petites entreprises. Les circuits de financement sont rendus plus transparents et la solidarité entre organismes collecteurs est renforcée. Cette réforme, ambitieuse dans son contenu et exemplaire par sa conception, vient tout juste d'entrer en vigueur. Plusieurs textes d'application devront être pris pour assurer sa complète mise en œuvre. La plupart sont déjà prêts et je veillerai personnellement à ce qu'ils sortent dans les meilleurs délais. Je ne doute pas que cette réforme, attendue et souhaitée par tous, partenaires sociaux, entreprises, Etat et organismes de formation, produise rapidement les effets bénéfiques que l'on peut en attendre. Ainsi refondé, notre système de formation professionnelle est prêt à repartir de l'avant. Mais les défis à relever restent nombreux. J'en évoquerai aujourd'hui deux : la formation et l'insertion professionnelle des jeunes, d'une part, l'emploi des seniors, d'autre part. Le taux de chômage des jeunes reste aujourd'hui deux fois supérieur à la moyenne du chômage en France pour atteindre 20%. Mais ce taux recouvre de grands écarts. Les chiffres montrent que ce sont les jeunes les moins qualifiés, ceux qui sortent sans diplôme du système scolaire, qui sont les plus exposés au risque du chômage et rencontrent les plus grandes difficultés à s'insérer dans la vie active. Or, chaque année, ce sont plus de 60.000 jeunes qui sortent sans qualification aucune du système scolaire. La solution passe d'abord par la poursuite de l'effort d'amélioration du système de formation initiale engagé par le Gouvernement. C'est l'objet des travaux de la commission du débat national sur l'Ecole qui ont été évoqués lors de la première table ronde. Elle requiert également un recours plus systématique à la validation des acquis de l'expérience. Certains jeunes au parcours scolaire marqué par l'échec, sont en mesure d'acquérir, une fois placés en situation d'emploi, des compétences qui justifient la délivrance d'un titre, gage de nouvelles perspectives de carrière. L'apprentissage constitue par ailleurs une autre voie pour faciliter l'insertion professionnelle de jeunes souhaitant s'orienter rapidement vers la vie active. Le défi est de taille. Comme l'a rappelé le Président de la République devant le corps préfectoral, dans les dix années à venir, en raison des départs à la retraite des générations nombreuses de l'après-guerre, c'est plus de 1 million d'emplois qu'il va falloir pourvoir en salariés qualifiés. Il importe donc de préparer les jeunes à assurer efficacement la relève. C'est pour cela que nous réfléchissons actuellement, dans le cadre du plan de cohésion sociale que prépare Jean-Louis BORLOO, à un dispositif de nouvelle chance au profit des jeunes sortis du système scolaire sans qualification ainsi qu'à une réforme de l'apprentissage. Ces actions ne pourront être menées à bien sans une coopération active avec les acteurs locaux et notamment avec les régions. L'objectif de 500.000 contrats me paraît être à la mesure des besoins. Si les jeunes rencontrent, pour certains, de grandes difficultés à trouver leur place sur le marché du travail, les plus âgés ne sont guère mieux traités. Notre pays connaît une situation paradoxale, dans laquelle les cadets comme les aînés sont, plus souvent que les autres, durablement exclus de l'emploi, tandis que plus de 300.000 emplois restent chaque année vacants. Il y a là un véritable gâchis humain, qui met en péril notre développement économique et social. L'emploi des seniors constitue donc, au même titre que l'emploi des jeunes, le grand défi des années à venir et la logique de la réforme des retraites nous y conduit. Là encore, la solution passe d'abord par un effort accru de formation, pour permettre aux actifs, tout au long de leur carrière, d'accroître leurs compétences et de s'adapter face à l'évolution des emplois et des métiers. La loi du 4 mai propose d'ores et déjà un certain nombre d'instruments utiles à cet égard : bilan de compétences après 20 ans d'activité, mise en place d'observatoires des métiers et des qualifications dans les branches... Il importe maintenant que les entreprises elles-mêmes se servent de ces outils pour se doter d'une véritable politique prévisionnelle de gestion des âges et des compétences. Il en va de leur compétitivité et de leur dynamisme. Je souhaite sur ce sujet que chacun prenne ses responsabilités. L'Etat prendra les devants en engageant dans les prochains mois une action résolue en faveur de l'emploi des seniors en matière de santé et de sécurité au travail. Les partenaires sociaux doivent à leur tour, tant au niveau des branches qu'au niveau des entreprises, réfléchir à des solutions concrètes et opérationnelles pour permettre aux salariés les plus âgés de conserver leur employabilité et d'avoir une carrière professionnelle complète. Ces

solutions passent nécessairement par un effort tout particulier de formation et de consolidation des compétences professionnelles. "Tels sont les quelques éléments de réflexion dont je souhaiterais vous faire part en conclusion de ce 40ème forum d'Iéna.."

B - LES ACTIONS SUR LE TERRAIN,

1 - La Validation des acquis de l'expérience :Des possibilités de promotion sociale plus rapide

La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet d'acquérir tout ou partie d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification, d'accéder à un cursus de formation et aux différentes certifications, sans justifier du niveau d'études ou des diplômes et des titres normalement requis, de prendre en compte les compétences professionnelles acquises au travers d'activités bénévoles.

Trois ans après sa mise en place, la VAE séduit l'ensemble des acteurs et à convaincu les entreprises. Elle bouleverse le concept de la formation professionnelle des adultes en donnant un nouvel élan à la promotion sociale, en développant l'employabilité, en valorisant les compétences, en donnant un coup d'accélérateur à la mobilité professionnelle des salariés.

La VAE paraît un procédé adéquat pour faire évoluer quiconque dans un environnement professionnel. Elle est de nature à se rassurer sur ses propres capacités d'adaptation.

C'est également une chance pour les seniors dont certains ont appris leur métier à la force du poignet. La VAE leur permet de qualifier leur expérience en accédant aux certifications afin de promouvoir et / ou de « booster » les fins de carrière

Ce nouveau dispositif à la particularité de reconnaître l'expérience acquise tout au long de la vie, qu'elle soit bénévole, associative, syndicale ou professionnelle, au même titre que les parcours académiques pour obtenir un diplôme. C'est un bouleversement important dans nos représentations sociales car notre société privilégie le savoir appris à l'école avant les savoirs acquis pendant une période de la vie. Pour beaucoup d'entre nous, cette démocratisation de l'accès au diplôme ouvre la possibilité de promotion sociale plus rapide.

Pour les entreprises, la VAE se présente comme un outil complémentaire au service de l'animation d'une politique des ressources humaines. Dans les prochaines années, le choc démographique sera tel qu'il sera opportun de valoriser l'expérience acquise des quinquagénaires pour transmettre leurs savoir-faire au contingent de jeunes diplômés qui vont débarquer sur le marché du travail : la souplesse de ce procédé de validation des acquis est adaptée à la gestion « multistatut et multiâge » à laquelle seront confrontées les entreprises.

La VAE n'est cependant pas un dispositif qui permet d'obtenir partiellement ou en totalité un diplôme, un titre ou une certification au rabais. Au contraire, elle s'inscrit dans une démarche volontariste avec mise en valeur d'un projet professionnel et/ ou personnel. Aussi, décrire son expérience et ses pratiques professionnelles demande de la réflexion ainsi que de la méthode pour construire son dossier et le présenter devant un jury de validation. Un temps d'accompagnement sur le lieu de travail ou par un organisme de formation spécialisé semble souhaitable voire nécessaire.

La VAE a des « vertus : par la reconnaissance de l'investissement personnel et professionnel des personnes qui la suscitent, par la reconnaissance des compétences des métiers qui ne sont pas toujours valorisées. Tous les bénéficiaires prennent conscience de ce qu'ils savent faire et en sorte grandis.

Marcel Leroux

UNMFREO

Commission « Education/Formation tout au long de la vie »

2 - La Validation des Acquis de l'Expérience : un outil pour la qualification des Aides à Domicile

La VAE (Validation des Acquis de l'Expérience) est une mesure encore trop récente pour en faire une évaluation. Par contre, il est possible de décrire à partir d'une expérience : le cadre, l'organisation, les premiers résultats, les questions et les perspectives pour ce dispositif dans le cas particulier des Aides à Domicile.

Deux associations familiales l'ADMR (Aide à Domicile en Milieu Rural de la Drôme) et la MFR. (Maison Familiale Rurale) de Chateauneuf sur Isère ont conduit cette opération.

Elle est le résultat d'un contexte favorable et des évolutions convergentes :

- Le texte instituant la VAE est paru dans la loi de modernisation sociale. Il indique que tout diplôme doit à terme pouvoir être acquis par la voie de la Validation des Acquis de l'Expérience.
- En 2002, le Diplôme d'Etat d'Auxiliaire de Vie Sociale (DEAVS) remplace le CAFAD. Dès le départ il a été conçu selon un système modulaire avec un référentiel professionnel précis pour permettre son obtention par la VAE.
- En 2002, la mise en place de l'Aide Personnalisée à l'Autonomie (APA) par les conseils généraux et la préoccupation de qualité des autorités de tutelle poussent les associations à qualifier leur personnel.
- La convention collective unique de l'aide à domicile qui revalorise de manière très significative les salaires des titulaires du DEAVS est signée. Elle est un encouragement à pour les candidats.
- L'accord des fonds de formation et des aides diverses ont permis le financement d'un accompagnement aux candidats de la VAE.

Dans ce cadre, la fédération ADMR de la Drôme a décidé, après enquête auprès des associations, de promouvoir la VAE pour une vingtaine d'aides à domicile en place.

Dès le départ, il a été convenu d'un accompagnement des candidats pour remplir leur dossier et préparer le passage devant le jury. Les personnes n'ayant en général aucun diplôme préalable, ayant quitté depuis longtemps l'école, il était prévisible qu'elles éprouveraient des difficultés à remplir leur demande. Celle-ci est perçue comme complexe car formulée dans un langage technique.

Théoriquement l'accompagnement VAE peut être réalisé par n'importe quel centre de formation, aucun agrément n'est nécessaire. Cependant dans les faits, la DRASS (Direction Régionale de l'Action Sanitaire et Sociale) désire pouvoir contrôler la qualité des intervenants. Ainsi il était demandé que les accompagnateurs soient :

- * Des personnes intervenant déjà dans la formation des aides à domicile
- * Avoir reçus une formation à l'accompagnement VAE
- * Etre supervisé par un centre agréé pour la conduite du DEAVS

Pour l'ADMR, il convenait de trouver un réseau de formateur qui partage sa vision de l'aide à domicile. Une collaboration de plusieurs années entre deux mouvements familiaux l'ADMR et les Maisons Familiales avait déjà permis de former les nouveaux embauchés. D'autre part la MFR couvrait le même territoire et avait la possibilité de délocaliser le suivi dans plusieurs lieux de la Drôme proche des salariés.

Il a fallu définir si cet accompagnement serait individuel ou collectif, dans la pratique les groupes de 2 ou 3 semblent les plus performants car ils permettent un suivi rapproché tout en permettant l'échange et la solidarité entre les candidats. Ils facilitent l'alternance entre moment d'expression et moment d'écoute.

Le suivi est fixé à 19 H réparti en 5 demi journées. Ce suivi est un temps d'interrogation sur ce que fait le salarié, comment il le fait, est ce qu'il respecte les règles du métier. C'est aussi un temps d'engagement personnel qui va lui permettre de rédiger et soutenir son dossier.

Un premier groupe de 8 personnes issues de 7 associations différentes ont suivi ce cursus entre avril et octobre 2004. Elles ont ensuite soutenu durant une heure leur dossier devant un jury de formateurs et professionnels.

Dans les entretiens, il est apparu une certaine fierté de leur activité de la part des candidats ce qui n'est pas obligatoirement la règle dans le métier. Tout s'est passé comme si le fait d'écrire et découvrir ce que l'on sait faire, amène une meilleure image de soi même et de son métier.

Les résultats furent : 6 validations totales et 2 partielles dont une validée pour 10/11èmes. Le taux de réussite s'établi à 75 % sur ce petit échantillon, au niveau régional le taux était plus proche de 50 %.

La nouveauté de cette obtention du DEAVS en VAE est que pour la première fois un diplôme est obtenu en totalité sans que les candidats aient suivi une formation théorique. Seul est pris en compte la reconnaissance d'une bonne pratique professionnelle acquise avec le temps.

Pour celles qui n'ont obtenu que partiellement leur diplôme, elles ont 5 ans pour présenter les modules qui leur manquent. Elles peuvent pour cela s'inscrire dans un centre de formation qui validera ces cours soit se représenter l'année suivant devant un jury VAE pour être interrogées sur l'expérience qui n'a pas été validée. Les modules le plus souvent échoués sont ceux qui font appel à des connaissances théoriques comme la connaissance des maladies ou des structures sanitaires et sociales. Les connaissances requises étant difficiles à cerner car elles peuvent relever d'un niveau BEP comme d'un niveau BTS .

Les jurys grâce à la présence de professionnels et formateurs ont su harmoniser leurs points de vue. L'évaluation sanction sur le niveau de connaissances théorique a ainsi pu être évitée.

Au départ, nous avions plusieurs craintes :

- Un examen trop théorique proche du modèle scolaire avec le risque d'échec, ce ne fut pas le cas
- Un dossier VAE trop compliqué à comprendre et à remplir, il se trouve que le dossier a été particulièrement étudié pour ce diplôme. Par comparaison les questionnaires fournis pour les diplômes de l'éducation nationale sont très généraux et rendent difficile la transcription de l'expérience acquise dans un métier précis.

Dès le départ une somme de conditions favorables ont donné toutes ses chances à ce projet avec :

- La volonté de la DRASS de faciliter ce dispositif
- La volonté de l'ADMR de qualifier son personnel
- La reconnaissance de la nécessité d'un accompagnement financé.
- Un centre de formation prêt à s'investir dans ce dispositif avec une équipe de formateurs ouverts et motivés par cette nouvelle approche du métier de formateur.
- Des aides à domicile très motivées qui se sont fortement investies dans la conception de leur dossier

Cependant il demeure quelques questions pour que la pérennité de ce dispositif soit assuré:

- Est-ce que les Conseils Généraux et les employeurs vont continuer à exiger un niveau de compétence élevée des Aides à domicile ou pour des raisons de tarification préférer des qualifications moindres mais plus économiques ?
- Les financements seront ils reconductibles ?

Tout ceux qui ont vécu cette expérience, en sortent avec une nouvelle vision de ce que peut être la formation et la qualification. Il y a la conviction que l'on peut se former et progresser tout au long de sa vie et que la vie professionnelle vous donne des compétences qui sont enfin reconnues.

Des personnes qui avaient quitté l'école sans qualification ont pu atteindre ce diplôme de niveau V qui leur permet de poursuivre vers d'autres concours, formation Aide Soignante, Aide Médico Psychologique

Avec la VAE, c'est une nouvelle chance donnée à la promotion sociale qui avait pratiquement disparue de nos systèmes de formation

Un groupe d'une dizaine d'aides à domicile prépare début 2005 le même processus.

Gilbert Alloncle

3 - Les caractéristiques de la VAE en Midi-Pyrénées

Les chiffres de demande de renseignements sur la VAE sont en nette progression en Midi-Pyrénées. Toutes les structures d'information, ont enregistré un afflux de demandes. Les chiffres ne sont pas encore stabilisés pour 2003 et leur compte pour 2002 est difficile en raison de la période transitoire entre la VAP et la VAE.

Les demandeurs viennent de tous les secteurs de l'activité régionale (textile, bâtiment, services, animation socioculturelles et sports, administration), avec une forte demande émanant des secteurs des services collectifs, sociaux et personnels, du commerce, réparation automobile et articles domestiques, de la santé et de l'action sociale. A eux seuls, ils représentent 54 % de la demande d'information.

Près des 2/3 des demandeurs sont des femmes et près des 2/3 de l'ensemble ont entre 30 et 44 ans. La situation professionnelle au moment de la demande d'information conseil montre que ce sont majoritairement des personnes en emploi (CDI ou CDD), 40% environ sont demandeurs d'emploi. Rares sont les candidats demandant une validation au titre d'expériences associatives ou syndicales.

Quelles sont les motivations des candidats ? Tout d'abord accéder au diplôme constitue la reconnaissance d'un niveau professionnel atteint. Le candidat estime que son activité professionnelle correspond à un niveau de titre ou de diplôme qu'il ne possède pas même si cela ne change rien dans l'immédiat à sa situation professionnelle. C'est une façon pour lui et son environnement, dans la famille et dans la vie sociale, "d'officialiser" la concordance des deux niveaux.. Au-delà d'une reconnaissance professionnelle de qualification, la démarche correspond à une reconnaissance personnelle, une valorisation de soi. Quelquefois, la VAE donne l'opportunité à la personne de prendre "une revanche personnelle", de surmonter ce qu'elle a vécu comme un échec à l'école à l'école ou à l'université, ou ce qui reste un regret.

Ensuite viennent les motivations liées aux évolutions professionnelles. La VAE est perçue comme susceptible d'offrir de meilleures chances sur le marché du travail, interne à l'entreprise ou externe. Elle est un atout supplémentaire dans une recherche d'emploi, une démarche d'anticipation des changements, un positionnement personnel par rapport à des choix de l'entreprise, pour une promotion professionnelle.

Par ce biais, les candidats recherchent aussi l'accès à la formation, à la reprise d'études dans l'enseignement supérieur, et aux titres ou diplômes nécessaires pour la création ou la reprise d'entreprise, notamment pour tout ce qui concerne les professions réglementées et exigeant une certification de qualification à un certain niveau (en général de niveau IV professionnel ou Bac plus 2) pour l'installation à son compte (coiffeurs, agriculteurs, opticiens, agents immobiliers...) ils ont aussi ainsi accès aux concours de la Fonction publique.

Quelles sont les difficultés rencontrées par les candidats ? D'une manière générale, les candidats rencontrent des difficultés personnelles d'accès et de mobilisation en raison de leur statut, en particulier, les conjoints d'artisans n'ayant pas opté pour un des statuts officiels. Les difficultés sont dans l'ensemble renforcées pour les femmes. L'organisation de la vie familiale repose essentiellement sur elles et nuit à leur disponibilité. Les personnes en activité manquent également de temps. Les démarches et les procédures leurs paraissent trop longues et trop lentes. Enfin se pose la question des financements des coûts d'accompagnement.

Par ailleurs, au vu des statistiques, les candidats qui ont des facilité de communication et de relation à autrui s'engagent davantage dans la démarche VAE et y réussissent mieux. Les plus formés et les plus informés y ont recours plus facilement que les publics plus en difficulté. Or un des enjeux de la VAE est de bénéficier au plus grand nombre et en particulier aux personnes de bas niveaux de qualification ou qui en sont les plus éloignés.

Extrait des travaux du CES Midi-Pyrénées (assemblée plénière du 15 décembre 2003)

4 - Intégration des personnes handicapées tout au long de la vie

L'intégration à l'envers / Le volet professionnel : redéfinition d'une problématique:
Patrick Rey, directeur des établissements de l'institut Pierre Chanay

Pour Patrick Rey la notion d'Insertion Sociale et Professionnelle c'est la capacité des personnes à inter-agir dans le système social malgré leurs difficultés. Il faut donc un mode de réponse sociale quant au handicap.

Ce mode selon JR. Loubat s'appuie au moins sur des idées forces :

- L'insertion modulable, relative, renvoyant à la possession de compétences minimales.
- Le développement des atouts et des points forts plutôt que de s'attacher aux incompétences et aux systèmes pathologiques.

Ainsi, le système d'insertion doit dépasser les notions de réadaptation, de rééducation pour aller vers une promotion sociale et une valorisation sociale. Il parie sur l'enrichissement du milieu ordinaire par les capacités propres des personnes handicapées

On peut avoir effectivement des insertions de courte durée sur des contrats précaires. Mais, est-ce suffisant? En 1999, 80 % d'échec dans l'insertion au-delà d'un an. Donc, déconvenue, faux espoir. La question se posait de la pérennité de l'Insertion en Milieu Ordinaire.

Nous avons défini un certain nombre de constats pour les établissements spécialisés :

- pour insérer, il nous faut être insérés en entreprise et dans le tissu social
- il faut connaître les vecteurs institutionnels de l'insertion et toutes les modalités
- il faut des techniques de recherche très professionnelles.
- il faut un suivi régulier adapté, à géométrie variable des personnes en situation d'insertion.

Ainsi, est né un Pôle, animé par une professionnelle du recrutement en entreprise, dotée d'un bon bagage en psychologie de l'enfant et de l'adolescent. En deux ans, la tendance est inversée. Nous avons réussi un taux de pérennité de 80 %.

Bien sûr, ce Pôle n'est pas magique, il concerne des personnes qui après un chemin, sont en mesure d'occuper un emploi (adapté; avec aides..), il tire son sens:

- d'une vision évolutive et promouvante
- d'une prise de conscience de la nécessité que notre action de professionnels soit vraiment technique et pas uniquement basée sur le bon sentiment.

Impact de l'Insertion, du Pôle d'Insertion sur la politique de formation pré-professionnelle ou professionnelle d'un établissement, situation avec le milieu classique

On voit que la notion même de promotion, de tracés lisibles d'un processus, nous amène à la notion de parcours professionnel.

On passe de la découverte de ses capacités, à la découverte de métiers, puis à l'appétence pour un métier et une formation.

C'est là qu'il y a un nœud entre l'appétence, les capacités, les choix familiaux, la progression d'avenir.

Bref, on fonde un processus avec des points de rendez-vous, des points d'orientation, jusqu'à un

choix d'orientation, préparatoire à la sortie.

Là, nous présentons un portefeuille de possibilités d'insertion entre milieu ordinaire et milieu protégé par:

Une formation extérieure.

Une alternance avec l'établissement direct par contrat aidé.

Un milieu protégé avec préparation professionnelle (1 entrée au .CAT se prépare tout aussi sérieusement qu'un contrat d'apprentissage).

Permettant une réelle vision d'avenir, un choix plus large, une préparation professionnelle à la sortie, amenant le jeune à avoir un réel dossier pré-professionnel (stages où d'ailleurs on déclinera des exigences et contenus en fonction de la place du jeune dans le cursus de formation).

Tout cela, pour permettre à la personne, au jeune, de valoriser ses capacités, de les formaliser et de parier sur la continuité d'une évolution

Ceci bouscule les habitudes en amenant :

le cursus qui sera la base de l'organisation des formations.

un projet individualisé basé sur l'avenir.

des formations en Atelier qui doivent reposer sur une base adaptée des

Référentiels existants et ainsi avoir un sens (sachant que l'adaptation et la déclinaison d'un référentiel peuvent être très rationalisés mais reposent sur une commande sociale et prennent du sens pour l'avenir).

Néanmoins, tout cursus doit aussi prévoir les possibilités de retrait pour les plus fragiles (rythme...), intégrer les activités d'expression, les temps de repos..., dans le cadre du Projet Individualisé.

CONCLUSION:

On voit bien l'importance de l'Etablissement Médico Educatif dans le chemin d'insertion d'une personne, à condition que le champ des professionnels soit bien défini dans le cursus et que l'établissement soit bien conscient qu'il ne peut pas tout faire et ouvre des partenariats.

En effet, il n'y a pas d'arithmétique directe entre le comportement et la réussite d'une personne au sein d'un établissement et son comportement et sa réussite à l'extérieur. Echanges, mise en situation, réalisme, professionnalisme sont des mots clés.

C - LES TEMOIGNAGES,

1 - L'insertion des femmes dans le monde du travail (Haute-Vienne et Limousin)

1^{er} témoignage : concilier vie professionnelle et contraintes familiales (mutations fréquentes du mari)

Une femme, mère de famille, dont le mari est régulièrement muté, témoigne des difficultés rencontrées, pour avoir un parcours professionnel stable

Deux enfants à charge

Des mutations fréquentes dues à la profession de son époux

Une activité professionnelle ponctuelle et de petits contrats précaires

Mère au foyer jusqu'aux 7 et 8 ans des enfants, cette femme décide de reprendre une activité professionnelle. Commença alors un difficile parcours, où formations inadaptées et Contrat Emploi Solidarité (CES) se succédaient sans ouverture ni débouchés sur un emploi stable.

Cette situation dura 10 ans.

N possédant qu'un niveau soclaire, elle décide d'entamer une formation professionnelle longue qui déboucha sur un emploi en intérim puis sur un CDI. Pour accéder à cette stabilité professionnelle légitime, la décision du couple a été de ne plus suivre l'époux lors de ses nombreuses mutations.

Après avoir trouvé cet emploi, à temps partiel, une Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) fut tentée. Mais, pour y prétendre, il faut avoir travaillé trois années à plein temps. A l'heure d'aujourd'hui, cette femme est en attente de l'obtention de son quota de temps travaillé pour pouvoir postuler à une VAE.

2eme témoignage : faire face aux difficultés économiques et faire reconnaître ses acquis

Une femme, mariée, mère de famille, secrétaire de Direction dans une entreprise, a vu son temps de travail réduire pour raisons économiques. Obligée de recherché un second emploi, elle trouve une place de manutentionnaire dans la distribution.

Cela a provoqué une remise en cause complète de cette personne, qui s'est ensuite orientée vers un bilan de compétence. Ayant à l'origine un niveau BEP, le résultat de ce bilan, très porteur pour elle, fut d'apprendre qu'elle pouvait prétendre à un niveau Bac.

3^{ème} témoignage : se remettre sur le marché de l'emploi à 50 ans

Une femme, mariée, mère de famille, la cinquantaine, cherche à se remettre sur le marché de l'emploi une fois ses enfants devenus grands. Commence alors pour elle "le parcours du combattant". Passage quasi obligatoire pour faire reconnaître ses compétences, acquises pendant des années auprès des associations, elle s'oriente vers une VAE, avec certificats et attestations de stages effectués dans le cadre de son engagement bénévole.

Sa VAE est refusée : l'expérience associative présentée ne fut pas prise en compte. La seule orientation proposée pour faire partie du monde actif est le Contrat Emploi Solidarité (CES) car on lui fait comprendre qu'elle ne sait rien faire.

Des constats venant de témoignages et des rencontres avec la Déléguée régionale au Droit des femmes, une conseillère du Centre d'Information des Femmes et des Familles — CRIDFF, la responsable de « l'espace femmes » de l'AFPA et le Directeur de la Boutique Club Emploi de la Haute-Vienne.

Secteurs d'activité:

L'activité féminine se concentre dans un nombre limité de métiers (tertiaire).

Diplôme

Il n'est pas toujours significatif d'un salaire intéressant. D'autre part, l'orientation des filles, dès l'école, se fait dans des domaines assez précis, et les femmes, sur le marché de l'emploi, postulent essentiellement dans des secteurs restreints : les services, la vente, Etre titulaire de diplôme ne signifie pas obtenir un emploi, et un témoignage confirme que paradoxalement, parfois, il vaut mieux taire son niveau d'étude pour prétendre à une offre.

Formation initiale:

Peu de femmes s'orientent dans des domaines scientifiques ex : DUT informatique 13.50 % de filles.

Formation continue:

Dans le cadre de la formation individuelle professionnelle (ex: CIF), les délais d'attente

sont très longs (2 à 3 ans en général). D'autre part, les formations proposées en Haute-Vienne ne correspondent pas toujours au souhait de la personne.

Accès à la formation:

Constat: il y a de moins en moins de formations spécifiques en direction des femmes (vœux de mixité des formations par le gouvernement), et la seule structure d'insertion en direction des femmes qui subsiste sur la Haute-Vienne (les jardins de flores) est réservée aux femmes bénéficiant d'un CES (Contrat Emploi Solidarité). Les femmes cherchant à se réinsérer dans la vie active (cx: à la suite d'un divorce; une fois les enfants grands...) n'y ont donc pas accès. Le délai moyen de suivi d'une femme par le CRIDFF dans sa recherche de formation ou *I* et d'emploi est d'une année environ.

Salaire faible:

Le constat est fait, documents de l'INSEE à l'appui, que le niveau de salaire des femmes reste inférieur à celui des hommes, dans une région où le salaire des hommes demeure déjà peu élevé. Compte-tenu du niveau de salaire assez faible de certaines femmes, et des contraintes engendrées par la vie professionnelle, il n'est pas négligeable pour la femme (en général) de calculer la différence entre un salaire au SMIC et le montant des aides qu'elle peut percevoir, ainsi que l'accès, plus aisé parfois, aux formations si on ne travaille pas (Chômage *I* Rmistes...).

L'accès à l'information:

Pour une femme souhaitant revenir sur le marché de l'emploi, il est très difficile de savoir comment procéder. La plupart des structures de recherches d'emploi, d'aides, d'orientation ou de formation ont un ou des critères d'entrée (sauf pour les entretiens individuels qui sont eux, ouverts à toutes les femmes — CRIDFF — Boutique Club Emploi). Généralement, pour y avoir accès, il faut être inscrit à l'ANPE.

C'est là que l'on constate que plusieurs femmes souhaitant se remettre sur le marché de l'emploi, mais ne pouvant prétendre au chômage, ne s'inscrivent pas à l'ANPE. Elles pensent que ne pouvant prétendre à des allocations chômage, elles ne peuvent s'inscrire comme demandeuse d'emploi et ainsi accéder aux outils nécessaires mis à leur disposition dans des structures d'aide au retour à l'emploi.

Précarisation de l'emploi:

Les femmes se voient de plus en plus fréquemment proposer des contrats de travail à durée déterminée, sur des temps partiel non choisis, et n'aboutissant pas sur des CDI.

Pour les femmes de plus de cinquante ans, il est très difficile de retrouver un emploi. En effet, les employeurs, au regard de l'âge des candidates, refusent trop souvent d'embaucher des femmes au-delà d'un certain âge.

Bien que de nouveaux types de contrats aidés existent, faisant bénéficier l'employeur d'aides de l'Etat s'il recrute des personnes de plus de 55 ans, trop peu d'entre eux tentent l'expérience.

Pour des femmes de plus de 50 ans n'ayant pas travaillé toute leur vie (enfants.chômage...), et ayant encore de nombreuses années de cotisations à effectuer pour prétendre à une retraite décente, il est dramatique, pour des raisons tant humaines, psychologiques, que professionnelles, de ne pouvoir accéder à un emploi sous prétexte de leur âge.

Le CRIDFF organise, bien que ponctuellement, des modules spécifiques en direction des femmes pour le retour à l'emploi, où aucun critère de revenus ou de situations n'est demandé. L'espace femmes » de l'AFPA Limousin propose aux femmes des orientations ou réorientations professionnelles dans des domaines d'activités jusqu'alors plutôt réservés aux hommes, notamment dans le BTP- second oeuvre, où la décoration, la pose de papier-peint, de carrelage (mosaïque) et petites finitions intéressent de plus en plus de femmes et où des offres d'emploi existent.

Natacha GUERIN
Assistante de développement A la vie associative
Udaf de la Haute-Vienne

2 - Témoignage sur la préparation du Diplôme d'Etat d'assistance de Vie Sociale (DEAVS) par la VAE

Madame M... vient d'acquérir son diplôme d'état d'assistante de vie sociale, DEAVS, grâce à la validation des acquis de l'expérience VAE.

Elle nous donne son sentiment sur ce dispositif, et nous invite au travers de ses propos à nous engager dans un projet de validation.

Comment vous êtes vous engagées dans une démarche de validation des acquis de l'expérience :

Notre entreprise nous a informé sur ce nouveau droit, puis nous a proposés à mes collègues et à moi même de valider notre expérience professionnelle pour acquérir le diplôme du DEAVS

Quelles ont été les différentes étapes de votre parcours ?

J'ai participé à une réunion d'information organisée par la Direction Régionale des Affaires Sanitaires et Sociales. On nous a expliqué l'organisation générale puis j'ai rempli un dossier de candidature.

Pour nous accompagner dans cette démarche, le service formation de mon entreprise nous a proposé des journées de formation d'abord collectives puis individuelles sous la forme d'entretiens.

On nous a demandé de décrire notre travail, d'expliquer le déroulement de nos vacations.

On nous a aidé à rédiger notre expérience, on nous a expliqué le vocabulaire correspondant à notre travail. Ce fut un exercice difficile mais très enrichissant.

« Le dossier c'est le plus difficile, on a quitté l'école depuis plusieurs années, alors rendre claire nos propos, c'est un exercice peu habituel..... »

Ensuite j'ai été convoquée devant un jury qui m'a questionnée sur mon expérience, j'ai répondu à des questions précises correspondant à mon dossier. Ensuite le jury m'a exposé une situation : « les membres de mon du jury m'ont posé la question suivante : avez-vous le droit de donner des médicaments en cas d'urgence ?.... » L'entretien a duré environ ½ heure

Vous avez eu une validation totale, quel est votre sentiment aujourd'hui sur ce dispositif ?

« La VAE c'est une chance, c'est une démarche valorisante. Etre capable de remplir un dossier, mettre à jour mes capacités, j'ai l'impression d'être plus reconnue »
nous exprime la candidate, puis elle ajoute « cela me redonne une position sociale »

Quels seraient les conseils que vous donneriez aux futurs candidats(es) à la VAE ?

Le premier conseil serait de ne pas se décourager, la validation des acquis est un dispositif long et difficile, c'est beaucoup d'investissement personnel en dehors du temps de travail.

« Je me suis engagé aussitôt, j'ai eu mon dossier au mois de juin, je l'ai déposé fin juillet, alors que la plus part de mes collègues l'on fait fin septembre. Résultat, je suis passée devant le jury au mois d'octobre, avec deux mois d'avance ».

Le deuxième conseil serait de rester motivé.

« Beaucoup de mes collègues ont abandonné à cause du dossier écrit, je pense qu'il faudrait encore plus d'accompagnement pour les aider à rédiger leurs expériences en trouvant les mots justes. »

Je suis convaincue que la motivation est une des clés de réussite, la VAE est un dispositif complexe, incertain. On s'engage dans la durée sans certitude quant au résultat.

Malgré ces contraintes, malgré un engagement personnel fort, la validation des acquis de l'expérience reste un extraordinaire tremplin de promotion et de valorisation sociale.

Albert Bettini - URAF Provence/Alpes Côte d'Azur

D - POURQUOI UN DOSSIER sur la Validation des acquis de l'expérience (VAE)

La formation, tout au long de la vie, fait partie de ces nouveaux concepts que tout le monde évoque sans bien peut être savoir quelle réalité cela recouvre.

Dans ce monde qui évolue sans cesse, dans cet environnement où de nouvelles technologies et le développement des services changent la nature du travail, nous sommes tous conscients que nous ne pouvons pas nous contenter des acquis de notre formation initiale.

Dans ce contexte, il devient vital pour chacun de se poser **la question de l'acquisition et la validation de nouvelles compétences tout au long de la vie.**

Aujourd'hui, cette idée s'est traduite par des dispositifs opérationnels dont les plus connus sont le Droit individuel à la formation (DIF) et la Validation des acquis de l'expérience (VAE). La prochaine étape consiste à faire connaître au plus grand nombre les possibilités qui leurs sont ainsi offertes.

Bien sûr, des sources d'information existent au travers des organismes qui gèrent les fonds de la formation professionnelle (OPCA) ou qui travaillent sur l'insertion professionnelle.

Cette approche spécifique se traduit par l'importance donnée à l'application du dispositif dans le cadre de l'aide à domicile, du handicap, de l'accès à l'emploi des femmes et du bénévolat associatif. Sur ce dernier point, nous avons encore trop peu d'expérience.

Nous mettons à votre disposition une fiche d'information. Ce document est libre d'utilisation, reproductible et diffusable sans restriction.

Contact : Nicole Alpha chargée du groupe Education Formation tout au Long de la Vie (EDVIE)
: tél 01 49 95 36 46 , e-mail nalpha@unaf.fr

Le parcours de vos Enfants

Pour la réalisation du projet professionnel de vos enfants, deux contrats leur permet de s'inscrire dans le monde du travail

Contrat de Professionnalisation

Le Contrat de Professionnalisation a pour objet de permettre à votre enfant d'acquérir une qualification et de favoriser leur insertion ou leur réinsertion professionnelle.

Contrat d'Apprentissage

Le Contrat d'apprentissage a pour objet de permettre à votre enfant d'acquérir une Diplôme ou Titre.

Quels Bénéficiaires

Les jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle ou souhaitant compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux métiers souhaités.

Tout jeune âgé de 16 à 25 ans inclus. Des dérogations à cette limite d'âge supérieure sont possibles (limite portée à 30 ans)

Quel Type de Contrat

Le contrat de professionnalisation est un contrat de type particulier à durée déterminée ou indéterminée. Pour un CDD, cette durée peut être de 6 à 24 mois. Pour un CDI, l'action de professionnalisation doit se situer au début du contrat.

Le contrat d'apprentissage est un contrat à durée déterminée pour une durée variable de 1 à 3 ans.

Comment se déroule la formation

La formation se déroule par alternance entre l'entreprise et un organisme de formation. Le contrat doit faire l'objet d'une personnalisation des parcours de formation et d'une certification des connaissances, des compétences et des aptitudes acquises.

La formation se déroule par alternance entre l'Entreprise et un Centre de Formation d'Apprentis.

Quelle Rémunération Minimum

- de 21 ans -> 55% du SMIC*
de 21 à 26 ans -> 70% du SMIC*
+ de 26 ans -> mini 85% de la convention collective et minimum le SMIC

Un pourcentage du SMIC ou du salaire minimum conventionnel s'il est supérieur en fonction de l'âge et de l'année considérée dans le cycle de formation :

Âge	1 ^{ère} année	2 ^{ème} année	3 ^{ème} année
16-17	-> 25%	37%	53%
18-20	-> 41%	49%	65%
21 et +	-> 53% *	61% *	78% *

* ou du SMC

Ces rémunérations sont versées pendant la durée du CDD ou de la période de professionnalisation pour les CDI

*10% supplémentaires pour les titulaires d'un diplôme technologique

*Ce contrat concerne également les plus de 26 ans

La loi de programmation de cohésion sociale du 18 janvier y ajoute le critère du niveau du diplôme préparé. En attente d'un décret d'application, le tableau ci-dessus reste en vigueur.

Dans les deux cas :
Un emploi rémunéré
et une formation gratuite



Adresses utiles ...

FONGECIF

www.fongecif.fr

VAE

> Généralités

www.travail.gouv.fr/vae

> Connaître les diplômes et les certifications

www.cncp.gouv.fr

Vos contacts en région ...

Devenez
ACTEUR
de
votre **FORMATION**
ou de celle de vos
Enfants

Réforme de la formation professionnelle

Aujourd'hui, c'est possible !

Le paysage de la formation a évolué et permet maintenant d'optimiser vos qualifications et vos compétences professionnelles pour :

- Vous adapter à un nouveau poste de travail
- Acquérir une qualification
- Développer vos projets personnels

et celle de vos enfants pour faciliter leur intégration dans le monde du travail.



La formation tout au long de la vie

Définir son **Projet** Professionnel

Discuter de vos projets avec son employeur

L'entretien professionnel

L'entretien professionnel permet de faire le point sur vos besoins et vos projets de formation. Les conclusions en matière de formation peuvent être inscrites à votre demande dans votre passeport

Répertorier vos compétences

Le passeport formation

Dans le passeport formation sont consignés vos diplômes, les titres, les expériences professionnelles et les certifications à finalité professionnelle. Ce document atteste de votre parcours, de votre expérience et vos compétences.

Faire le point sur votre carrière

Le bilan de compétences

Le bilan de compétences vous permet d'analyser vos aptitudes et vos motivations dans la définition d'un projet professionnel. Moteur dans la gestion de votre carrière, il peut vous conduire à évoluer dans votre métier et à vous reconverter. Vous êtes seul responsable de son utilisation.



Valider votre expérience professionnelle

La validation des acquis de l'expérience

Au titre de la validation des acquis de l'expérience (VAE) tout ou partie de vos compétences professionnelles peuvent être reconnues - à l'issue de trois années d'expérience professionnelle - par un diplôme, un titre, à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle (CQP).



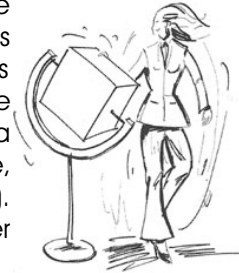
Construire

La réforme de la formation professionnelle renforce la possibilité de se professionnaliser tout au long de la vie au travers de plusieurs dispositifs de formation.

Valider votre expérience professionnelle

Le Plan de formation

C'est l'ensemble des actions de formation retenues et financées par votre employeur, après consultation des représentants du personnel. Elles peuvent se dérouler pendant le temps de travail et dans certains cas, avec votre accord, hors temps de travail, vous percevez alors une allocation formation (50 % de la rémunération nette de référence, dans la limite de 80 heures par an). Elles peuvent également donner lieu à reconnaissance par l'entreprise.



Utiliser son droit individuel à la formation

Le droit individuel à la formation (DIF)

A partir d'un an d'ancienneté dans l'entreprise, vous bénéficiez chaque année d'un droit à la formation d'une durée de 20 heures cumulables pendant 6 ans maximum, sans pouvoir dépasser un plafond de 120 heures*. Avec l'accord de l'employeur sur le choix de l'action de formation, le DIF permet de suivre une formation en principe en dehors du temps de travail, financée et indemnisée par l'employeur. En cas de désaccord pendant deux deux années consécutives sur le choix de la formation, vous pouvez demander un congé individuel de formation. Le dossier sera examiné en priorité par l'organisme agréé au titre du CIF.

* Sauf dispositions plus favorables dans votre entreprise.

son **Parcours**

Entreprendre une période de professionnalisation

La période de professionnalisation

En CDI, vous voulez obtenir une qualification qui réponde aux nouvelles exigences de votre métier. Mise en œuvre en concertation avec l'employeur, la période de professionnalisation permet de suivre sous certaines conditions une formation en alternance. Selon que la formation se déroule pendant vos horaires de travail ou hors temps de travail, vous percevez votre rémunération habituelle et si la formation se déroule hors temps de travail, vous percevez en plus une indemnité.



Bénéficier d'un congé individuel de formation

Le congé Individuel

Si votre projet concerne plutôt une reconversion professionnelle, ou n'est pas retenue comme prioritaire par votre employeur, vous pouvez bénéficier d'une autorisation d'absence pour vous former dans le cadre d'un congé individuel de formation. Pour en savoir plus sur ces congés adressez vous au FONGECIF.

