

# Bref

## ENTRE VALIDATION DE L'EXPÉRIENCE ET FORMATION

### Une voie d'accès à la qualification des ouvriers

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

Instituée en 1992, la validation des acquis professionnels (VAP) offrait à tout individu la possibilité de faire reconnaître son expérience professionnelle, en le dispensant d'une partie du cursus de formation prévu pour l'obtention d'un diplôme. Durant dix ans, l'usage de ce droit va rester relativement confidentiel. Même si les demandes n'ont cessé de croître, seulement 5 400 ont été déposées en 2001 pour les diplômes qui relèvent d'établissements de l'enseignement secondaire, les deux tiers concernant les niveaux les plus élevés : le baccalauréat professionnel et les BTS. Fort de ce constat, le législateur a étendu, par la loi de Modernisation sociale de janvier 2002, les dispositions en vigueur en instituant la validation des acquis de l'expérience (VAE). Ce nouveau dispositif permet d'obtenir la totalité d'un diplôme par la voie de la validation des acquis, il réduit à trois ans la durée minimale d'expérience exigée, il étend le champ des certifications accessibles et favorise la reconnaissance de l'expérience acquise dans le cadre d'une activité bénévole. Lors de la présentation de la nouvelle loi à l'Assemblée nationale, tout en affirmant que la VAE s'adresse à tous, les représentants de l'État ont exprimé le souhait qu'elle bénéficie aux individus les moins qualifiés et notamment aux femmes. Ces publics sont en effet les plus exposés sur le marché du travail. Ainsi, en moins de 20 ans, la proportion d'ouvriers non qualifiés contraints à la mobilité est passée de 17 à 33 %. De plus, ils accèdent moins que les autres à la formation continue : moins de 20 % des ouvriers non qualifiés ont suivi une formation en 1999 contre 56 % de cadres. On peut donc supposer que ce public n'exercera pas spontanément son droit à la VAE.

Début 2002, le secteur de la plasturgie a engagé une action visant à qualifier, au moyen de la VAE, 500 ouvriers spécialisés positionnés sur les premiers niveaux de la grille de classification de la branche. Cette action, intitulée « Opération 500 » (cf. encadré page 2), constitue l'occasion d'observer la mise en place d'un dispositif de branche original soutenu par les pouvoirs publics, dans lequel l'accès à la VAE est organisé dans un cadre collectif : un tel dispositif contractuel se fixant pour objectif de qualifier des populations jugées prioritaires, mais écartées de la formation continue, peut-il contribuer à accroître la proportion de bénéficiaires de la VAE ? Comment juger de son efficacité en termes de sécurisation des trajectoires professionnelles ?

L'accord interprofessionnel sur la formation professionnelle, signé en septembre 2003, s'engage à encourager l'accès des salariés à la VAE dans un cadre aussi bien individuel que collectif. Mais initiatives individuelles et collectives ne présentent ni les mêmes contraintes ni les mêmes avantages. A priori, un dispositif collectif initié par une branche a pour atout de maintenir dans l'emploi des salariés dont on peut craindre, à l'instar du sociologue Robert Castel, qu'ils ne soient considérés « *inemployables* » si des mesures d'accompagnement ne sont pas prises pour les aider à faire face à l'impératif « *du changement, de la mobilité, de l'adaptation permanente...* ».

Tel est le risque qui pèse sur les ouvriers spécialisés de la plasturgie. Ils sont en effet fragilisés par les évolutions de leurs entreprises qui se positionnent de plus en plus sur la fabrication de produits à forte valeur ajoutée, comme des pièces techniques ou le matériel médical, dont la production nécessite des emplois qualifiés. Les pouvoirs publics et la branche se sont entendus sur le principe d'aider ces entreprises à rester ●●●

## L'Opération 500

L'Opération 500 est un dispositif expérimental de VAE permettant à des salariés de la branche plasturgie d'obtenir un CQP qui correspond à la fonction d'aide-régleur et au coefficient 155 de la grille de classification indiciaire de la branche. Ce dispositif résulte d'un accord signé en octobre 2001 entre l'État et Plastifaf, l'OPCA de la branche. Son financement, d'un coût total de 2 millions d'euros dont près de la moitié a été prise en charge par l'État, couvre toutes les étapes menant à la certification.

Le candidat passe tout d'abord un test de pré-requis qui conditionne l'accès à l'épreuve d'évaluation. Ses acquis professionnels sont ensuite évalués à partir d'un dossier décrivant son activité, d'un test informatisé structuré à partir des modules de la formation du CQP, de travaux pratiques et d'un entretien individuel. Cette évaluation plurimodale permet au candidat soit d'obtenir directement le CQP, soit d'écourter le parcours de formation nécessaire à son obtention. La formation est assurée par des organismes agréés par la branche. Son contenu est défini en fonction des notes obtenues à chacun des modules du test informatisé. Le certificat est délivré par un jury composé de représentants de la branche, de l'OPCA, des salariés et d'un formateur.

**VAE** : validation des acquis de l'expérience.

**CQP** : certificat de qualification professionnelle.

**OPCA** : organisme paritaire collecteur agréé.

●●● concurrentielles tout en soutenant l'effort de qualification de cette population qui serait la première menacée en cas de restructuration ou de fermeture. Dans cette logique, ils ont engagé des fonds importants pour lancer l'Opération 500. Dès le départ pourtant, peu d'entreprises se sont portées volontaires pour participer à l'opération. Et celles qui ont franchi le pas, ont dû expérimenter une procédure de validation des acquis qui était loin d'être stabilisée. Dix mois après le lancement de l'opération prévue pour durer dix-huit mois, sur 500 bénéficiaires potentiels, seuls 137 salariés avaient été évalués, une dizaine certifiés et une trentaine suivaient une formation. L'évaluation de l'opération (cf. encadré page 3) a permis d'identifier trois types d'obstacles.

### Les contraintes d'un dispositif collectif

Les premiers de ces obstacles concernent la compatibilité des objectifs des différents financeurs.

- Soucieux d'étendre les expérimentations liées à la validation des acquis aux CQP, le secrétariat d'État à la Formation professionnelle s'est tourné vers la plasturgie qui a été parmi les premières branches à créer ces certifications paritaires. Or les CQP de la plasturgie, créés il y a maintenant dix ans, correspondent mal aux besoins induits par les évolutions technologiques, organisationnelles et par les transformations des marchés.

- Le Fonds social européen (FSE) exigeait pour sa part que les PME soient prioritaires dans cette opération, car ce sont les entreprises qui ont le plus de difficultés à investir dans la formation... mais ce sont aussi les plus difficiles à mobiliser.

- Dans le même temps, le secrétariat aux Droits des Femmes a demandé que les femmes, qui occupent dans la plasturgie les postes les moins qualifiés, constituent les deux tiers des bénéficiaires. Au final, le public féminin, massivement présent dans les grandes entreprises, s'est paradoxalement trouvé écarté de l'opération.

- Qui plus est, cherchant à ne toucher que les opérateurs les moins qualifiés, l'État tenait à ce que les salariés susceptibles de bénéficier de l'Opération 500 soient positionnés sur un indice inférieur à 155 dans la grille de classification de la plasturgie. Or les femmes, fortement représentées sur ces indices, exercent rarement les activités dont relève la certification visée par l'opération, à savoir les activités d'aide-régleur. Elles peuvent donc difficilement se prévaloir de leur expérience pour obtenir cette certification.

Chaque financeur a ainsi introduit une problématique qui lui était propre. Toutes, compte tenu de leur légitimité, ont été retenues. Mais les difficultés que pose leur juxtaposition n'ont pas été anticipées.

Le deuxième type d'obstacle est lié à l'approche relativement abstraite qui a été faite de la population ciblée, sans doute en raison de la rapidité avec laquelle l'accord a été signé. Pour les pouvoirs publics et la branche, l'Opération 500 devait contribuer à faire diminuer le nombre d'ouvriers spécialisés dans la plasturgie. Ils sont 30 000, dont un tiers de femmes, un chiffre jugé trop important compte tenu des défis auxquels est confrontée la profession. Il semblait aisé d'en trouver 500 pouvant bénéficier de l'opération. Il en fut tout autrement en raison notamment de l'instabilité des salariés ciblés : les deux tiers sont en contrats à durée déterminée ou en missions intérimaires. Par ailleurs, ces salariés forment une population hétérogène : ils ont des profils très variés et exercent des activités diverses. Compte tenu de la singularité de leur trajectoire, de leur âge et de leur sexe, tous n'ont pas le même rapport au travail et à la formation. Face à une telle diversité, il est logique qu'un dispositif uniforme se heurte à des difficultés de démarrage.

L'uniformité du dispositif découle aussi de son caractère centralisé et l'on touche là au troisième type d'obstacle. Les pouvoirs publics n'ont en effet pas engagé leurs délégations régionales ou départementales sur l'Opération 500 et la Fédération de la plasturgie, divisée en nombreux syndicats nationaux, est inégalement répartie sur le territoire. Or les entreprises de la branche sont très éparpillées et il n'est pas simple de les solliciter pour adhérer à un dispositif nécessitant la coordination d'un grand nombre d'intervenants. Les délégués régionaux de l'OPCA se sont ainsi retrouvés isolés face aux problèmes liés à la mise en œuvre de l'opération.

L'élaboration d'objectifs cohérents et le choix, toujours délicat, de la certification visée par l'opération auraient sans nul doute nécessité plus de temps et un processus de concertation plus important. Cela aurait permis de prendre en compte la diversité des expériences des bénéficiaires potentiels de l'opération mais aussi les caractéristiques des entreprises de la branche. Leur situation est en effet loin d'être identique autour de la ville d'Oyonnax, vallée historique de la plasturgie où

se concentrent de nombreuses entreprises disposant de moyens communs en matière de recherche et de formation et, en Bretagne, où de jeunes entreprises investissent sur de nouvelles technologies mais restent isolées. Par ailleurs, un dispositif plus décentralisé aurait été plus aisé à coordonner et mieux adapté aux contraintes des entreprises, en particulier des PME, en les aidant à se constituer en réseaux.

## Un dispositif dans lequel la formation garde une place prépondérante

À ces différents obstacles de démarrage sont venus se cumuler les contraintes liées à l'ingénierie de certification et d'évaluation qui ont quelque peu détourné le dispositif de sa vocation première : valider les acquis de l'expérience professionnelle.

Les CQP de la plasturgie ont été créés pour permettre aux salariés, provenant notamment d'autres industries, d'acquérir des connaissances à la fois pratiques et théoriques sur les matières premières, les produits et les techniques de production. Cet objectif s'est traduit par une répartition des rôles entre l'OPCA de la branche qui valide les connaissances acquises au cours de la formation, et les employeurs qui reconnaissent les compétences à l'issue d'une période probatoire dans l'entreprise au moyen d'un changement de coefficient. Mais cet accès au CQP en deux étapes, avec d'abord validation des « connaissances » et ensuite des « compétences », a institué une dissociation peu pertinente dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience.

Par ailleurs, dans un souci à la fois de crédibilité et d'exhaustivité, l'Opération 500 s'est appuyée sur une méthode d'évaluation plurimodale pour identifier les acquis. Cette méthode, déjà éprouvée dans d'autres branches, joue sur la complémentarité de plusieurs modes d'évaluation (cf. encadré ci-contre). Mais les évaluateurs, confrontés à la nouveauté de l'évaluation des acquis de l'expérience, se sont référés à leur expérience de formateurs pour se forger leurs propres critères. Ce faisant, la méthode d'évaluation s'est infléchie au point de privilégier l'évaluation des connaissances acquises par la voie de la formation au détriment de celles acquises par l'expérience.

Le mode de construction des CQP dans la plasturgie et les hésitations quant à la procédure d'évaluation expliquent les résultats relativement modestes à l'issue des premiers tests : moins de 10 % des candidats ont obtenu le CQP visé par l'opération en étant totalement dispensés de formation. Les autres ont bénéficié au mieux de dispenses partielles : ils ont en moyenne dû suivre 20 jours de formation sur les 28 qui composent le cursus par la voie classique. En revanche, à l'issue de la formation et d'une seconde évaluation, plus de 80 % d'entre eux ont obtenu la certification.

## Un dispositif qui n'en a pas moins atteint ses objectifs

Du point de vue de l'accès à la certification, l'opération apparaît donc comme une réussite, même si la part qui revient à la formation s'est révélée plus importante que prévue. Les bénéficiaires qu'employeurs et salariés ont pu tirer des actions de formation semblent avoir compensé les faiblesses d'un dispositif de validation des acquis encore tâtonnant. Les employeurs ont pu profiter des moyens logistiques de l'opération pour réaliser des projets de changements leur permettant de mieux répondre aux exigences du marché. Les moyens mis en œuvre ont permis dans le même temps de maintenir en place des ouvriers spécialisés en les dotant d'une qualification mieux adaptée aux évolutions en cours.

Ainsi, la plupart des entreprises, en tant que sous-traitantes, étaient engagées dans des démarches de mise en place de normes d'assurance qualité ISO afin de répondre aux contraintes imposées par leur donneur d'ordre et ainsi se maintenir sur le marché. Le financement de formations pour les plus bas niveaux de qualification représentait pour ces PME une opportunité de développer la polyvalence des opérateurs sur différents postes, voire entre différents ateliers, et de promouvoir une organisation de la production en îlots. À la faveur de ces évolutions, les structures hiérarchiques se sont simplifiées avec la suppression d'un niveau, celui de chef d'équipe ou chef d'atelier, ou encore la disparition de la fonction de contrôle qualité.

De leur côté, des salariés n'ayant pour la plupart jamais bénéficié d'actions de formation, ont saisi l'opportunité qui leur était offerte de formaliser leurs savoirs professionnels. À l'issue de la formation, ces salariés ont accédé au langage de la pro-

### Sur la validation des acquis, le Céreq a publié :

- *Les entreprises et la validation des acquis professionnels*, J. Paddeu, A. Savoyant, NEF n° 3, Céreq, octobre 2003.
- « La validation des acquis professionnels : bilan des pratiques actuelles, enjeux pour les dispositifs futurs », C. Labruyère, J. Paddeu, B. Rivoire, A. Savoyant, J. Teissier, *Bref*, n° 185, avril 2002.
- « La validation des qualifications : quelle place pour une régulation paritaire et interprofessionnelle ? », O. Liaroutzos, E. Sulzer, N. Besucco, F. Lozier, *Bref*, n° 177, juillet-août 2001.

## L'évaluation de l'Opération 500

Le comité de pilotage de l'Opération 500, composé de représentants de l'État, de la Fédération de la plasturgie, de l'OPCA et des salariés de la branche, a confié au Céreq l'évaluation de ce dispositif. Cette analyse a été réalisée en 2003. Elle s'appuie sur la participation aux comités de pilotage de l'opération et aux jurys de validation, sur l'étude de documents (tests informatisés, grilles d'évaluation, tableaux de résultats et référentiels du CQP) et sur un important travail d'enquête. Cette enquête a donné lieu à plus de cinquante entretiens menés auprès :

- des principaux acteurs impliqués dans l'expérimentation : acteurs de branche et acteurs publics (Direction générale à l'emploi et à la formation professionnelle du ministère du Travail, ministère de l'Industrie, secrétariat d'État aux Droits des femmes) ;
  - des opérateurs chargés de concevoir et mettre en œuvre le dispositif dans les deux régions retenues pour son évaluation, les Pays-de-la-Loire et Rhône-Alpes ;
  - des dirigeants d'une dizaine d'entreprises engagées dans l'Opération 500 ainsi qu'une vingtaine de salariés bénéficiaires ou exclus de l'opération.
- L'enquête a également été menée dans trois entreprises qui n'ont pas pu ou pas désiré entrer dans le dispositif.

Suite à cette évaluation de l'Opération 500, la branche plasturgie a souhaité engager une action de rénovation de l'ensemble de ses CQP.

fession en mettant des mots sur les pièces des machines, les opérations, les outils qui leur sont familiers. Les activités, y compris celles qu'ils n'exerçaient pas directement, ont pris un sens nouveau pour eux. Ils peuvent désormais dialoguer avec les personnels plus qualifiés, les monteurs-régleurs, les chefs d'îlot ou d'atelier, et s'expliquer en cas de panne ou de défaut sur le produit. Enfin, ils sont parvenus à une meilleure connaissance des exigences de leur fonction et sont donc mieux armés pour prendre part à l'amélioration de la qualité et des conditions de sécurité. Au total, la formation, qui constitue un facteur d'intégration dans le processus de changement engagé au sein de l'entreprise, est un moyen de conforter les salariés dans leur emploi.

## L'avenir de la VAE et le développement de dispositifs collectifs

L'Opération 500 a bien rempli les deux objectifs qui ont conduit l'État et la Fédération de la plasturgie à mettre en place ce dispositif : elle a soutenu les entreprises se reconvertissant vers des activités, des procédés assurant une plus grande valeur ajoutée et elle a contribué à maintenir dans l'emploi une population fragilisée en lui permettant d'accéder à un niveau de qualification supérieur.

Ce succès n'est pas pleinement dû à la VAE, qui était là testée dans le cadre d'un dispositif collectif, ce qui motivait en partie l'engagement de l'État. Il repose davantage sur la formation dispensée par des organismes reconnus par la profession et appréciés des chefs d'entreprises. Si l'effet de cette formation s'est révélé positif c'est aussi parce que les salariés visés par l'opération n'étaient pas débutants et que les organismes de formation de la branche ont mis en œuvre une pédagogie exploitant les savoirs qu'ils avaient accumulés dans les ateliers.

L'importance prise par la formation dans l'Opération 500 incite à relativiser les commentaires qui ont accompagné les nouvelles dispositions de la VAE. La possibilité d'obtenir l'intégralité d'un diplôme sans nécessairement passer par la formation semble avoir consacré la séparation entre deux voies d'accès à la certification : la formation et l'expérience. Toutefois, il ne faudrait pas que cette distinction formelle génère une perception rendant ces deux voies exclusives l'une de l'autre. L'Opération 500 témoigne au contraire de leur complémentarité et il est probable qu'apparaîtront d'autres expérimentations allant dans ce sens.

La VAE est en effet dans une période expérimentale qui durera tant que les méthodes d'évaluation ne seront pas stabilisées, la loi restant, sur cet aspect, très ouverte. Cette période de transition devrait permettre d'approfondir un thème déjà travaillé dans le cadre de la formation par alternance : la complémentarité entre les savoirs ac-

quis en situation formelle d'apprentissage et des savoirs acquis sur le tas, que l'on oppose encore trop souvent.

Mais au-delà de la formation, la réussite de l'Opération 500 revient aussi au caractère collectif de ce dispositif et à son inscription dans un cadre conventionnel. Pour s'engager à titre individuel dans une procédure de VAE, le candidat doit en effet connaître les possibilités que lui offre la loi mais aussi ses contraintes. Or l'accès à l'information et au conseil n'est pas égal pour tous. Certes des moyens ont été mis en place pour accueillir les candidats, tels par exemple des points d'information dans les régions. Mais l'individu isolé doit manifester des velléités de changement et avoir élaboré un projet, même si celui-ci reste vague. De plus, il ne peut pas toujours bénéficier d'un accompagnement tout au long de la procédure. Enfin, même s'il parvient au terme de sa démarche, le seul bénéficiaire dont il a la garantie est l'obtention du diplôme : rien n'oblige son employeur à reconnaître ce diplôme et il n'est pas assuré, s'il envisage de quitter son entreprise, de trouver un nouvel emploi correspondant davantage à son profil.

Un dispositif collectif négocié génère certes des contraintes liées à la diversité des attentes de chacun des acteurs. Mais lorsqu'un accord entre partenaires sociaux inscrit le résultat de la démarche – l'obtention d'une certification – dans un processus d'évolution professionnelle, le salarié a la garantie que son diplôme sera reconnu. Encore faut-il évidemment que les employeurs souscrivent à de tels projets. Ils le feront sans doute d'autant plus volontiers que leur entreprise est engagée dans un processus de changement visant à faire face à des contraintes concurrentielles, et que des moyens logistiques et financiers significatifs sont mis à leur disposition.

L'intérêt d'un dispositif collectif tient à sa double finalité : contribuer à maintenir des salariés dans l'emploi, voire à les faire évoluer, en favorisant leur accès à un niveau de qualification supérieur et, dans le même temps, aider les entreprises à franchir des caps assurant leur avenir. L'accord interprofessionnel relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, conclu fin septembre 2003, pourrait faciliter le développement de dispositifs allant dans ce sens. Il autorise en effet les branches professionnelles à cibler en priorité les salariés dont la qualification est insuffisante, pour des « actions de professionnalisation » réalisées en début de contrat de travail à durée indéterminée. Il prévoit également la reconnaissance par l'entreprise des nouvelles qualifications acquises notamment dans les actions de formation qui ont pour objet le « développement des compétences ».

Olivier Liaroutzos, Josiane Paddeu (Céreq) et Françoise Lozier (Institut de recherche interdisciplinaire en socio-économie).

## À lire également

- *L'insécurité sociale. Qu'est-ce qu'être protégé ?*, R. Castel, La République des idées-Seuil, 2003.
- *Les mobilités professionnelles : de l'instabilité dans l'emploi à la gestion des trajectoires*, Commissariat général du Plan, La Documentation française, collection « Qualifications et perspectives », 2003.
- *Qualification ou compétences. En finir avec la notion d'emplois non qualifiés*, P. Santelmann, Éditions Liaisons, 2002.
- *Accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle*, [www.travail.gouv.fr](http://www.travail.gouv.fr).

ISSN - 0758 1858

Céreq

Direction de la publication : Hugues Bertrand. Rédaction : Isabelle Bonal. Commission paritaire n° 1063 ADEP. Reproduction autorisée à condition expresse de mentionner la source. Dépôt légal n° 49-459.

10, place de la Joliette,  
BP 21321,  
13567 Marseille cedex 02.  
Tél. 04 91 13 28 28.  
Fax 04 91 13 28 80.  
<http://www.cereq.fr>

Imprimé par le Céreq