

Visioconférence IPERIA : Le défi de l'identité professionnelle et de la reconnaissance des compétences

Une réponse majeure pour l'attractivité des métiers du secteur des particuliers
employeurs et de l'emploi à domicile

Notes prises lors de la Visioconférence du 07.10.21 par Patricia DUBY

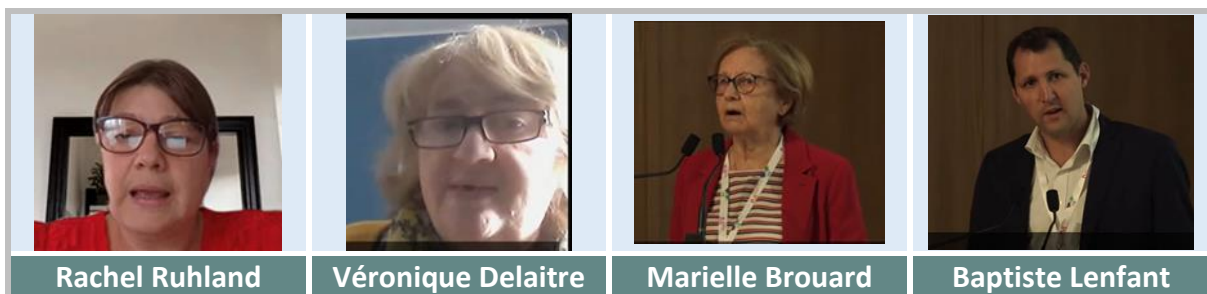
Rediffusion de la conférence sur : <https://www.youtube.com/watch?v=HpO6PaWxnVY>

Avertissement : les propos exprimés au cours de cette conférence alternent des
considérations européennes, nationales ou spécifiques aux métiers qui concernent IPERIA

2.1 La politique de professionnalisation du secteur

→ un engagement pour la valorisation des compétences

- **Marielle Brouard**, Présidente de la CPNE-FP¹ des salariés du particulier employeur
- **Rachel Ruhland**, Présidente de la CPNE-FP des assistants maternels du particulier employeur
- **Véronique Delaitre**, Vice-présidente de la CPNE-FP des salariés du particulier employeur
- **Baptiste Lenfant**, Délégué général du Groupement domicile et compétences



¹ CPNE-FP : Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de la Branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non-lucratif / <https://cpne-fp.fr/>



Rachel Ruhland, Véronique Delaitre et Marielle Brouard

Introduisent la conférence

Baptiste Lenfant

L'Identité professionnelle est le fondement nécessaire pour susciter de nouvelles inscriptions dans ces métiers. Elle se définit par :

- La manière de vivre son travail : la signification et l'importance que prend le travail pour la personne ;
- Les relations au travail : la relation aux autres favorise le sentiment d'appartenance ;
- La trajectoire professionnelle : c'est la capacité d'une personne à décrire son parcours professionnel et à se projeter dans l'avenir.

Cette construction identitaire passe par la **reconnaissance** professionnelle :

- Par les particuliers employeurs ;
- Reconnaissance juridique et institutionnelle et une nouvelle convention collective : dimensions qui donnent des droits et des devoirs ;
- Sociale : sens et valeurs que l'on va donner à son métier par la contribution apportée à la société ;
- Professionnel : la personne a des savoir-faire qui constituent une reconnaissance professionnelle.

L'identité professionnelle et la reconnaissance professionnelle font partie du processus de professionnalisation.

2.2 Observer l'évolution des métiers en tension

→ comment construire une action au cœur de l'anticipation des besoins en emploi ?

- **Damien Brochier**, Chargé de mission Partenariats Formation Professionnelle, CEREQ² (en duplex)
- **Julien Besançon**, Chef de la mission Anticipation et Développement de l'Emploi et des Compétences, DGEFP³
- **Marielle Brouard**, Présidente de la CPNEFP des salariés du particulier employeur

² CEREQ : Centre d'Etudes et de REcherches sur les Qualification <https://www.cereq.fr/>

³ DGEFP : Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle / <https://travail-emploi.gouv.fr/ministere/organisation/organisation-des-directions-et-services/article/organisation-de-la-delegation-generale-a-l-emploi-et-a-la-formation>

- **Nadège Turco**, Directrice déléguée d'IPERIA



Damien Brochier

À quoi sert l'observation ? elle permet la connaissance professionnelle de l'évolution d'un secteur pour l'analyser et ainsi prévoir et anticiper les évolutions.

Si ces observations sont ponctuelles, elles doivent dans une démarche prospective permettre d'actualiser les connaissances de façon régulière

Marielle Brouard

Le Contrat d'Etude Prospective (CEP) permet de construire l'avenir du secteur non pas en réaction mais en prévision, par anticipation.

les évolutions inhérentes au métier doivent être prises en compte. exemple de solution : la domotique, le travail à l'extérieur (Maison d'Accueil Maternelle (MAM)), Pratiques éco responsables.

Le contrat d'étude prospective doit aboutir à l'identification d'un plan d'action.

Un 2^{ème} volet d'étude permettra de poser un diagnostic sur l'impact de la crise sanitaire. Il sera aussi question du travail à domicile qui s'avère être un nouveau territoire de citoyenneté.

Enfin il est question d'identifier voire de créer les passerelles avec d'autres secteurs d'activité pour développer l'attractivité de ces professions.

Ce travail d'observation, de veille est porté par la transformation du Conseil de perfectionnement en un comité sectoriel d'observation des métiers. Cette transformation a été validée par l'accord de branche.

La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) passe de la formation centrée sur la certification à l'identification des compétences concourant à la certification.

Julien Besançon

L'observation et la compréhension des sources de tension amène à identifier des causes multifactorielles :

ITS EXPERTISE – CABINET D'INGENIERIE DU TRAVAIL SOCIAL

Siège : 35 rue Mathieu de la Drôme – 26000 Valence
 Tél. : 07.49.21.15.82 / Mail : cabinet.its@gmail.com / Site : its-expertise.com
 RNA : W263012563 / SIRET : 891 759 151 00014

- salaires ;
- conditions de travail ;
- reconnaissance des compétences ;
- formation ;
- mobilité interne ;
- promotions ;
- sécurisation de l'emploi.

Ce travail d'observation s'appuie sur un outil l'EDEC (l'Engagement dans le Développement de l'Emploi et des Compétences) associé au contrat d'étude prospective (CEP)

Ce contrat du Ministère du Travail permet un apport plus technique et une subvention pour travailler sur 2 volets :

- Etude prospective à l'appui d'une cartographie des métiers, des formations, des compétences à mobiliser dans une branche ;
- Projection et développement des pistes d'actions.

Ces pistes se veulent être des leviers des actions concrètes opérationnelles qui ont pour but de répondre à la résolution des causes multifactorielles ; il peut s'agir de :

- Négociation salariale ;
- Promotion, attractivité des métiers ;
- Développement ;
- Rapprochement.

Un plan d'action opérationnel et d'accompagnement est ensuite déterminé :

- Développement alternance ;
- Reconnaissance des compétences (ingénierie de formation) ;
- Soutien RH que peuvent être les opérateurs de compétences ;
- Accompagnement aux entreprises.

Actions de prospectives et de projections à plus long terme

Damien Brochier

Les acteurs doivent s'approprier la démarche de transformation pour un CEP. L'important est la mobilisation de tous les acteurs d'une branche. Les partenaires socio-économiques locaux d'une branche, les différents acteurs publics locaux, régionaux, nationaux ainsi que les experts de ce secteur constituent ce collectif d'accueil d'acteurs.

C'est avec les collectifs qu'on inscrit une démarche dans le temps Par le suivi des actions et l'observation des évolutions. Il est possible voire indispensable d'y associer des personnes extérieures constitutive des comités techniques.

Associer aux comités techniques, des personnes extérieures qui suivent l'évolution du secteur.

Nadège Turco

Le sens même de la plateforme IPERIA est d'être un acteur expert opérationnel. Acteur de production de liens et d'engagement dans le secteur, par une expertise plurielle :

- Expertise d'études ;
- Expertise d'ingénierie ;
- Expertise de connaissance générale de l'accompagnement des publics.

Ces expertises sont portées par une finalité concrète et opérationnelle sur le terrain.

C'est un aller-retour entre terrain et travail d'objectivation qui a pour but d'identifier les enjeux extraits de la pratique et permettre ainsi d'être porteur de réponses concrètes de formation. IPERIA fait partie d'un écosystème qui lui donne une vision à 360°.

Il s'agit d'agréger les différents éléments constitutifs du secteur, de connaître les métiers, d'en faire un « shaker » pour en sortir quelque chose d'utile.

Marielle Brouard

On ne peut pas mettre en place des certifications, définir des compétences professionnelles pour exercer les métiers, sans les observer.

Nadège Turco

IPERIA a bien compris l'enjeu de travailler avec les partenaires et a pu se rapprocher de :

- DREETS⁴ : Direction Régionale de l'Economie et de l'Emploi du Travail et des Solidarités ;
- CAF, CNAF ;
- Pôle Emploi ;
- DGPF : Direction Générale des Finances Publiques ;
- ANCT : Agence Nationale de la Cohésion des Territoires ;
- OREF : Observatoires Régionaux de l'Emploi et de la Formation.

Damien Brochier

Il s'agit de réaliser un travail coordonné avec la réalisation de pont constitué un écosystème.

L'enjeu de la mobilité intersectorielle est un enjeu important. C'est une piste pour avancer sur la question de l'attractivité de certains métiers.

Il existe aussi un enjeu sur les blocs de compétences avec d'autres secteurs avec d'autres certifications. Le sens de la loi 2018 et de la modularisation des certifications va dans ce sens-là.

L'hybridation des certifications est un enjeu d'avenir qu'il est complexe de mettre en place.

⁴ Fusion de la DIRECCTE (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi) et de la DRCS (Direction Régionale de la Cohésion Sociale) le 1^{er} avril 2021

Julien Besançon

Des EDEC sur l'économie, sur la petite enfance ont déjà été réalisés et prochainement un EDEC sur le grand âge et l'autonomie.

L'axe d'avenir est de faire le travail ensemble entre les branches pour des certifications modulaires.

Il faut aller voir les plateformes de transition professionnelle qui sont en train d'être mise en place dans les régions.

On parle réellement de parcours de formation.

Marielle Brouard

Les compétences ne s'arrêtent pas à un secteur professionnel ou à des frontières on parle de compétences transposables.

2.3 Quelles approches novatrices en matière de certification des compétences ?

→ faire reconnaître des métiers à forte utilité sociale

- **Francis Petel**, Expert des politiques européennes de formation, FP compétences
- **Mikaël Charbit**, Directeur de la certification professionnelle, France compétences
- **Baptiste Lenfant**, Délégué général du Groupement domicile et compétences



Francis Petel :

La Commission européenne s'intéresse à l'Europe des diplômes de façon opérationnelle depuis une vingtaine d'années avec la question de la mobilité des travailleurs en Europe. Cela marque une évolution allant de l'éducation à l'emploi vers des compétences européennes liées aux économies modernes.

ITS EXPERTISE – CABINET D'INGENIERIE DU TRAVAIL SOCIAL

Siège : 35 rue Mathieu de la Drôme – 26000 Valence
 Tél. : 07.49.21.15.82 / Mail : cabinet.its@gmail.com / Site : its-expertise.com
 RNA : W263012563 / SIRET : 891 759 151 00014



Le cadre européen des certifications de 2002 à 2004 a servi de base à la comparaison du niveau des diplômes. Mais il n'y a pas que le niveau puisque le contenu est répertoriés dans les fiches métiers ce qui permet d'identifier les compétences.

Le souhait de l'Union européenne est d'avoir des listes (boutons) et non pas des phrases ; cela pour faciliter l'identification des compétences sur Internet.

Cette construction s'est faite en 3 étapes :

1. 2004 : L'enseignement supérieur a quitté la table de la commission pour établir de son côté les grades (licence, maîtrise, doctorat) qui ne reposent pas sur les mêmes types de descripteur que pour les autres formations.
2. 2011/13 : Projet ESCO (Européenne Scape Compétences Occupations → n'a pas de traduction française mais signifie approximativement : Compétence Européenne de « *traitement* » des Professions).

Avec ESCO, on ne peut pas comparer les compétences et les équivalences entre métier au niveau européen.

Europass quant à lui, permet la mobilité européenne des étudiants du supérieur et des Services Publics Européens (SPE).

Pôle Emploi européen utilise ESCO avec 13 485 compétences dans toutes les langues de l'Union Européenne. Cela va dans le sens de ce que voulait l'Union européenne d'un « bouton » au sens numérique du terme.

ESCO n'a gardé que les compétences transversales.

La Commission européenne n'a pas d'outils utilisant les compétences spécifiques des métiers.

3. 1^{er} semestre 2022 : la France présidera la Commission européenne. La dernière initiative à faire passer, est le dispositif des micro-crédits et le dispositif LILA (Learning Individual Account = compte individuel de formation européen). Avec le répertoire spécifique et le compte CPF le savoir-faire français est en accord avec les objectifs européens. C'est pourquoi La France a été désignée présidente.

L'objectif avoué de la commission, c'est de contourner le manque de lisibilité des diplômes d'un pays à l'autre, par l'introduction de certification plus courte qui viserait les niveaux post bac lesquelles figureraient dans un inventaire interne, enregistré par la commission sans nécessiter d'accords préalables (au coup par coup mais avec un accord global). Les représentants sociaux ont exprimé un accord unanime pour dire que ce doit être en accord avec les besoins du marché de l'emploi.

L'identification des compétences transversales sont encore à développer et non pas uniquement les compétences métiers pour favoriser la mobilité professionnelle.

Les certifications par blocs de compétences sont ce qui permet le passage transversal d'un métier à l'autre. A ce jour, il demeure un manque d'appropriation des certificateurs et un manque de passerelle.

La formation professionnelle est donc davantage tournée vers l'emploi et le développement des compétences.

Mikael Charbit

France compétence raisonne sur le cadre national. L'enjeu, depuis 3 ans, est de proposer un modèle beaucoup plus tourné vers l'emploi et les compétences sans négliger les enjeux d'éducation. Ce modèle est à réguler avec les partenaires sociaux et ce, sans casser les initiatives mais en les encadrant et en les harmonisant.

L'équilibre est difficile à construire entre des réponses aux besoins immédiats et la nécessité de bien faire les choses dans la durée.

Les travaux mensuels de la commission sur la réforme de la certification a abouti à 50% du RNCP renouvelé et devrait atteindre les 2/3 dans les mois à venir. Beaucoup de certifications ne sont encore pas montées en blocs de compétences ou pas telles que demandées par la loi. En ce qui concerne le répertoire spécifique, l'avancée est moindre. Il ne s'agit pas uniquement de dire que le répertoire spécifique ne trouve pas sa place mais plutôt qu'il faut qu'il trouve sa place.

France Compétence n'est pas là pour imposer (même si à la marge cela n'est pas à exclure) mais pour donner des outils.

Les équivalences se construisent sur les cercles de proximité par métier, or elles peuvent être bien plus larges que cela surtout si l'on est sur des compétences transversales. C'est un enjeu de mobilité nationale, européenne et internationale.

Donner vie à la transversalité nécessite un travail partagé entre les certificateurs sinon cela n'a pas de sens et en conséquence pas de mise en œuvre.

Baptiste Lenfant

Au niveau sectoriel, il est nécessaire de prendre en compte beaucoup de paramètres. Trois principes directeurs sont à prendre en compte pour offrir une meilleure certification du secteur :

- Logique de parcours (loi 2018) : amène à segmenter les titres, favorise une flexibilité et une diversité d'évaluation. Cela permet de répondre à différents métiers d'un même secteur et une meilleure employabilité. Par exemple pour IPERIA, ces titres sont segmentés en 8 blocs de compétences validés par France compétences.
- Logique de filière avec 3 objectifs :
 - Objectif horizontal pour construire des passerelles en intra sectoriel ;

ITS EXPERTISE – CABINET D'INGENIERIE DU TRAVAIL SOCIAL

Siège : 35 rue Mathieu de la Drôme – 26000 Valence
Tél. : 07.49.21.15.82 / Mail : cabinet.its@gmail.com / Site : its-expertise.com
RNA : W263012563 / SIRET : 891 759 151 00014



- Objectif de spécialisation pour développer des compétences complémentaires dans un métier et/ou pour s'adapter à l'évolution du métier ;
- Objectif vertical pour la promotion professionnelle où permettre un socle de connaissances pour les niveaux inférieur à 3.
- Logique de démocratisation de la compétence pour prendre en compte les histoires personnelles dans un rapport au temps et un rapport au financement. Cela nécessite plusieurs dispositifs.

Cette année des dépassements ont été possibles sur les 58 h de formation salariés pour obtenir des blocs de compétences.

Nouvelles voies d'accès :

- « VAE par bloc » validé par la DGEFP à titre expérimental ;
- Attirer un public plus jeune par l'apprentissage grâce à un accord paritaire (signé en avril 2021). cela nécessite d'accompagner les maîtres d'apprentissage qui deviennent alors les particuliers employeurs.

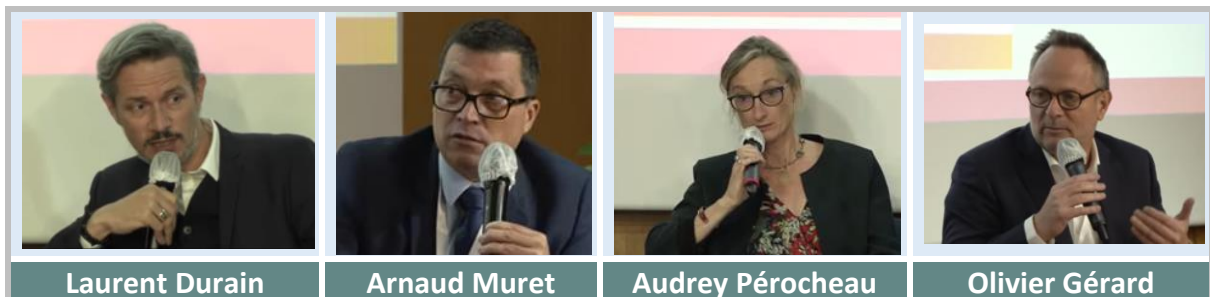
Le point de faiblesse de la VAE pour une personne peu qualifiée, c'est d'avoir à couvrir l'ensemble des compétences ou seule la certification serait reconnue. Les blocs de compétences doivent être reconnus en tant que tels et pas comme des sous-qualifications.

La reconnaissance par bloc de compétences ne serait pas une fin en soi mais une étape à franchir pour aller vers la certification totale, liée à l'obtention d'un diplôme.

2.4 Orientation et accompagnement des parcours professionnels

→ quels leviers ?

- **Laurent Durain**, Directeur de la formation professionnelle, Caisse des dépôts et consignations
- **Arnaud Muret**, Directeur général, OPCO EP⁵
- **Audrey Pérocheau**, Directrice France Formation et développement des compétences dans les territoires, Pôle emploi
- **Olivier Gérard**, Product manager, intrapreneur REVA⁶, [Beta.gouv.fr](https://beta.gouv.fr)



⁵ OPCO EP : <https://www.opcoep.fr/>

⁶ REVA : <https://beta.gouv.fr/startups/reva.html>

Laurent Durain

Le Compte Professionnel de Formation (CPF) c'est :

- 15 millions de français qui ont activé leur profil ;
- 500 000 de nouveaux profils par mois ;
- 2 millions de visites sur le site par mois ;
- L.Durain annonce : « entre 7000 et 15000 inscriptions par jour à une formation soit 2.5 millions inscriptions depuis 24 mois ». Avec 730 jours sur 2 ans multipliés par 7 000 jours (soit le minimum d'inscrits par jour), on obtient 5 110 000 inscriptions depuis 24 mois... sauf erreur de compréhension, il y a une erreur dans ses chiffres).

Le CPF a fait entrer la formation professionnelle dans le domicile des français. Le profil des personnes qui accèdent à la formation s'est modifié, en passant des hommes cadres supérieurs ++ vers une représentation plus large et plus complète de la population. En effet, aujourd'hui :

- 7 personnes sur 10 qui s'inscrivent à une formation sont des ouvriers ;
- 2 personnes sur 10 ont plus de 50 ans ;
- Il y a autant d'hommes que de femmes.

On se rapproche de l'objectif de démocratisation de l'accès à la formation et de la lutte contre les inégalités d'accès.

Pour IPERIA depuis le 21 novembre 2019, on compte, 6000 nouveaux inscrits à des formations.

L'approche pour accompagner des bénéficiaires est pluridisciplinaire.

- Travailler avec pôle emploi car 35 % des utilisateurs du CPF sont des demandeurs d'emploi ;
- Travailler avec l'intelligence artificielle pour accompagner dans le choix du diplôme et le choix de l'organisme de formation ;
- Améliorer l'évaluation des formations pour permettre aux utilisateurs d'avoir les moyens de choisir l'organisme de formation (sorte de TripAdvisor de la formation) ;
- Récupérer le résultat des diplômes obtenus pour la totalité des français ayant suivi une formation via France Compétences ;
- Travailler sur les parcours de formation en fournissant des guides ;
- Développer les actions conventionnées tournées vers les employeurs pour transmettre des informations sur l'accompagnement vers le CPF et favoriser les dotations complémentaires.

Audrey Pérocheau

Le but de Pôle Emploi est de fluidifier les parcours et l'accès à l'information pour une simplification pour l'utilisateur. Le CPF répond à cette volonté de simplification.

ITS EXPERTISE – CABINET D'INGENIERIE DU TRAVAIL SOCIAL

Siège : 35 rue Mathieu de la Drôme – 26000 Valence
 Tél. : 07.49.21.15.82 / Mail : cabinet.its@gmail.com / Site : its-expertise.com
 RNA : W263012563 / SIRET : 891 759 151 00014

Lors de l'inscription à une formation, la Caisse des Dépôts est automatiquement informée si la personne qui s'inscrit est demandeuse d'emploi. Dès lors, si le compte formation est insuffisant pour financer cette formation, une information automatique est transmise sur les modalités des aides financières complémentaires qui peuvent être prise en charge par Pôle emploi. Le conseiller pôle emploi est automatiquement informé et a 15 jours calendaires pour instruire la demande. La réactivité est ainsi améliorée.

Les conseils régionaux participent aux tables rondes de concertation puisqu'ils sont les premiers financeurs de la formation continue. Le demandeur d'emploi peut ainsi également être financé par la région, en vue de la certification.

Tout cela produit l'amélioration de la qualification.

Il existe aussi des financements d'adaptation au poste (formation aidée payée à l'employeur par Pôle emploi ou les conseils régionaux) ce qu'on appelle des formations avant embauche.

Parcours flash (inventé en Normandie) : favoriser l'intégration en organisant le parcours d'une formation courte pour affiner les compétences en 3 mois entre les entreprises, pôle emploi et l'individu. C'est une dimension très intégrative.

Le PIN (Plan d'Investissement National des compétences) c'est 15 milliards d'euros sur 4 ans pour les demandeurs d'emploi. Il y a 3 dispositifs pour y accéder :

- Les dispositifs de formations dites collectives qui ont été achetées après appel d'offre sur le marché. Pôle Emploi achète par exemple 10 places pour des formations ciblées. C'est la majeure partie de l'utilisation des fonds. Il y a 3 grands acteurs : les conseils régionaux au premier chef, pôle emploi avec les formations collectives appelées AFC (Action Formation Conventionnées) et les POEC (Préparations Opérationnelles à l'Emploi Collective) que les OPCO mettent en places dans une logique d'anticipation des besoins
- Premier dispositif de Pôle Emploi : Les Aides Individuelles aux Formations (AIF) aux demandeurs d'emploi. Le demandeur d'emploi (aidé ou non par son conseiller en fonction de son degré d'autonomie) fait la demande à son conseiller.
- Les aides individuelles à l'employeur, sous réserve que l'employeur ait rencontré son futur salarié et ait signé une promesse à l'embauche. Il s'agit de la Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuel (POEI) ou l'aide à la formation préalable au recrutement

Ces trois dispositifs sont dématérialisés.

Arnaud Muret

Chacun (Pôle Emploi, OPCO et Caisse des Dépôts) est une facette dans la montée en compétences qu'on soit un individu, un demandeur d'emploi ou un salarié :

- On est un individu, plus ou moins inséré dans le secteur et on souhaite monter en compétences, on s'adresse directement à la Caisse des dépôts ;

ITS EXPERTISE – CABINET D'INGENIERIE DU TRAVAIL SOCIAL

Siège : 35 rue Mathieu de la Drôme – 26000 Valence
Tél. : 07.49.21.15.82 / Mail : cabinet.its@gmail.com / Site : its-expertise.com
RNA : W263012563 / SIRET : 891 759 151 00014

- On est en situation de recherche d'emploi, on s'adresse à Pôle Emploi pour financer ou cofinancer la formation ;
- On est un salarié déjà dans le secteur et on veut monter en compétences et il y a un accord avec une structure. Le financement vient des dotations octroyées via la collecte sur la masse salariale des entreprises, lesquelles peuvent venir compléter le CPF.

Un PEC (Parcours Emploi Compétences) doit permettre à une personne d'acquérir des compétences, un bloc de compétences ou, et c'est ce qui est le plus demandé, une certification. Un PEC est un contrat aidé qui donne le droit à l'employeur du secteur non marchand de percevoir une aide en contrepartie du parcours d'accompagnement qu'il met en place. Les PEC sont fondamentalement des outils d'aide à l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi et non pas des outils d'appui au fonctionnement et au développement des structures associatives.

On voit arriver des blocs de compétences de plus en plus développés au sein du dispositif général de certification. Les OPCO soutiennent le développement des compétences dans toutes les régions.

Il y a juste un petit bémol, il y a un foisonnement d'acteurs qui donne l'impression d'une dispersion énergie. Il y a des marges de progrès dans la rationalisation, dans la coordination de ce qui se fait dans les territoires. Il est possible de faire mieux avec une meilleure coordination.

Olivier Gérard

Béta.gouv est un dispositif ministériel pour le développement des services administratifs numériques simples, accessibles par tous et qui met l'utilisateur au cœur du système.

Ça anime des experts métiers, des agents publics c'est à dire des intrapreneurs qui ont l'objectif d'améliorer les dispositifs de l'intérieur grâce au numérique et toujours avec cette idée de faire une politique de petits pas. C'est une conception un peu différente de la création d'un portail.

C'est une démarche comparable à une start up : on met un peu d'argent, on expérimente, on observe et on en tire des conclusions.

C'est un service interministériel qui est rattaché au cabinet du Premier Ministre qui a des réalisations connues de tous (comme par exemple, France Connect). C'est donc une start-up d'état créée dans une démarche innovante et dynamique.

Il est nécessaire d'identifier ce qu'on appelle les irritants (ces choses qui font que le dispositif qu'on a prévu ne fonctionne pas (par exemple, le document CERFA est un irritant pour la VAE)) en plusieurs phases :

ITS EXPERTISE – CABINET D'INGENIERIE DU TRAVAIL SOCIAL

Siège : 35 rue Mathieu de la Drôme – 26000 Valence
Tél. : 07.49.21.15.82 / Mail : cabinet.its@gmail.com / Site : its-expertise.com
RNA : W263012563 / SIRET : 891 759 151 00014



- Une phrase d'investigation pour s'assurer que les irritants sont bien des irritants. Pourquoi bloque ? Pourquoi ça marche pas ? Pourquoi ce n'est pas actif ? Pourquoi ce n'est pas dynamique ? ;
- Une phase de construction pour lancer un produit et mesurer son impact. L'idée c'est de voir si en enlevant ces irritants, le dispositif va mieux fonctionner. Il s'agit également d'identifier ce qui va avoir le plus d'impact pour l'utilisateur et le bénéficiaire ;
- Une phase d'accélération pour passer le service à l'échelle « industriel » et préparer « l'incubation » (= le transfert) ;
- Une phase de consolidation qui va encore améliorer le dispositif.

Voilà un petit peu la méthode bêta.gouv.

La Ministre du Travail, Isabelle Borne a décidé de lancer un chantier innovant et d'appliquer la méthode bêta.gouv dans ce que pourrait être une pré-réforme de la validation des acquis de l'expérience et de la mise en place d'un système de reconnaissance. Pour ce faire, elle n'a pas choisi la méthode traditionnelle qui est de convoquer les partenaires sociaux et de faire des grandes concertations avec les ministères. Il s'agit donc d'identifier tous les irritants présents dans la VAE pour essayer de faire de lever un certain nombre d'irritants afin de préparer une ordonnance puis un texte de loi. Avec REVA, Pôle Emploi et différentes branches de ministères certificateurs, il a été décidé d'expérimenter et de travailler dans l'idée d'un avenir idéal sur ce que pourrait être demain une société de la reconnaissance et de la validation. Ils sont partis du rapport de l'IGAS (Inspection Générale des Affaires Sociales) de 2016 et du rapport Claire Khecha, David Rivoire et Yanic Soubien qui décrivent l'ensemble des irritants identifiés de la VAE. Ils ont interviewé du monde (Pôle emploi, des certificateurs...) et ils se sont rendus compte que :

- Les process sont extrêmement compliqués et différents selon les certificateurs surtout pour les premiers niveaux de qualification.
- L'information donnée au sujet de la palettes des certifications et des métiers est non efficiente.
- La tendance des demandeurs d'emploi quant aux formations est de privilégier les titres très simples (ex : CAP petite enfance plutôt qu'assistant garde d'enfants domicile) pour des problèmes de reconnaissance professionnelle, d'information, de visibilité des métiers. Le constat est que les points relais conseils ou les CEP n'ont pas une vision extrêmement précise de la palette qui s'offre entre les diplômes, les titres professionnels et la formation menant à une qualification.
- Qu'il n'y a aucune data, aucune donnée publique sur ce qu'est la VAE, comment ça fonctionne puisque tout est déconcentré chez les certificateurs voire dans les ministères. Quand on n'a pas de données on peut difficilement avoir une politique publique.
- Le process s'enraye parce que entre un individu qui dit je voudrais faire une VAE et celui qui va aller jusqu'au bout, de la phase d'information à la phase de réalisation, le taux d'échec est de 90%.

En conséquence, le choix de la ministre a été de dire :

ITS EXPERTISE – CABINET D'INGENIERIE DU TRAVAIL SOCIAL

Siège : 35 rue Mathieu de la Drôme – 26000 Valence
 Tél. : 07.49.21.15.82 / Mail : cabinet.its@gmail.com / Site : its-expertise.com
 RNA : W263012563 / SIRET : 891 759 151 00014



- On va regarder comment fonctionnent ces irritants ;
- Raccourcir le parcours ;
- Préfigurer un portail numérique partagé ;
- Réfléchir à la valorisation des compétences d'un corps de métiers et notamment des compétences transverses.

A partir de là, elle a lancé l'expérimentation qui s'appelle « REVA REconnaître et VALider » qui va être le nom de la start-up qu'est le projet d'expérimentation qui va travailler sur une phase de test et de méthodologie. REVA a travaillé avec Pôle Emploi pendant 2 mois. La Ministre a décidé du lancement de la phase d'investigation mi-mai pour une restitution fin juin avec un plan d'action. Le 8 août, elle faisait une conférence de presse lançant à l'expérimentation. Le temps d'expérimentation est en conséquence très court (lié à la volonté d'agir sur quelques irritants avant la fin de mandature).

Avec Pôle Emploi, il a été réfléchi la façon de lancer l'expérimentation pour qu'elle ait un impact. La question est comment s'affranchir la multiplicité des financements pour une mobilisation efficiente. En fonction du statut ce ne sont pas les mêmes financements.

L'enjeu est d'aller plus loin dans la rapidité. Un salarié comme un demandeur d'emploi a déjà un passé professionnel et des compétences. On va pas lui faire faire une formation s'il n'en a pas besoin ou une formation de 8 mois alors il peut avoir une équivalence, une reconnaissance qui nécessiterait une formation de 2 mois. C'est pertinent pour lui, pour l'employeur, pour les finances publiques.

Avant de pouvoir permettre aux représentants politiques d'en discuter avec les partenaires sociaux, il s'agit d'expérimenter un accompagnement VAE :

- Sur 3 mois ;
- Sans document CERFA ;
- L'expérience d'un an n'est pas indispensable ;
- avec des profils plus larges des demandeurs d'emploi ;
- L'utilisation de la plateforme AVRIL application VAE (1 million d'utilisateur) qui est une application intrapreneuriat Pôle Emploi ;
- Le fait de se prononcer sur la recevabilité en 8 jours ;
- Une série d'entretien ;
- Alléger le système de preuve ;
- Passer un jury manière extrêmement rapide c'est à dire dans le mois qui suit le dépôt du dossier et non pas un an ;
- Que le jury formule un avis motivé sur la validation partielle et qu'il puisse faire des recommandations structurés aux candidats.

Cette expérimentation porte sur :

- 3 certificateurs publics :
 - La cohésion sociale et la santé ;

ITS EXPERTISE – CABINET D'INGENIERIE DU TRAVAIL SOCIAL

Siège : 35 rue Mathieu de la Drôme – 26000 Valence
 Tél. : 07.49.21.15.82 / Mail : cabinet.its@gmail.com / Site : its-expertise.com
 RNA : W263012563 / SIRET : 891 759 151 00014

- L'agriculture ;
- Les services aux personnes.
- 1 certificateur privé : La Croix Rouge.
- 200 candidats vont rentrer dans la cohorte financée par Pôle Emploi que ce soit dans une démarche individuelle ou collective.
- 5 régions différentes.

Cette expérimentation repose sur ce qu'on appelle le « droit futur » c'est-à-dire que la Ministre va signer ce qu'on appelle une lettre de couverture qui va permettre d'abroger un certain nombre de dispositions du code du travail et du code de l'éducation pour mettre en œuvre cette expérimentation et de donner le droit de modifier les conditions de recevabilité, de suppression du document CERFA.

L'idée est :

- Qu'un parcours de VAE doit être terminé dans les 6 mois ;
- De passer de 25 000 VAE aujourd'hui à 200000 VAE à la fin de la prochaine mandature ;
- De créer une plateforme numérique afin que l'utilisateur n'ait qu'un seul point d'entrée pour lancer son parcours.

La Ministre attend un rapport d'évaluation pour la mi-janvier 2020 avec quelques propositions de simplification qu'elle pourrait légiférer via une ordonnance avant la fin de mandature pour ensuite entrer en discussion avec les partenaires sociaux pour entrer en négociation pour la prochaine mandature.

