

ILLETTRISME- REGIE DE QUARTIER

PUBLIC

Salariés d'une régie de quartier démunis de qualifications certifiées

CERTIFICATIONS

Certifications envisagées dans le domaine de l'entretien

RESUME DE L'ACTION

Promotion de la VAE auprès de salariés de la régie de quartier qui fait apparaître l'importance des difficultés qu'ils rencontrent pour engager des parcours.

Professionnalisation de la directrice débouchant sur l'organisation de formation aux savoirs de base et à l'engagement de parcours VAE pour des encadrants.

L'expérience permet à la DDTEFP, avec le concours du GIP ALFA, d'élaborer une nouvelle offre de service aux publics confrontés à l'illettrisme en les orientant vers les « bons dispositifs »

AVEC QUI ?

DDTEFP - PRC - CRIA - GIP ALFA

DURÉE DE L'ACTION

1 an

FINANCEMENT

LES RÉSULTATS

80 salariés informés

10/12 salariés reçus en entretiens individuels = aucun parcours VAE possible.

2 encadrants en parcours VAE

OUTILS

CONTEXTE

La DDTEFP est en relation constante avec les structures d'insertion par l'activité économique (SIAE) et travaille depuis plusieurs années à la professionnalisation de leurs salariés. D'autre part, elle souhaite mobiliser sa ligne financière dédiée à la VAE, au bénéfice des publics les plus éloignés de l'emploi. Lors des animations régionales (DRTEFP), l'action collective VAE, conduite à Dreux, en direction des personnes en situation d'illettrisme suscite l'intérêt de plusieurs DDTEFP

HISTORIQUE DU MONTAGE ET DE LA MISE EN OEUVRE

INITIATIVE ET DÉROULEMENT

Origine: 2006; La DDTEFP, réfléchit avec la Régie de Quartier à la formation des salariés et à la mise à leur disposition de la VAE. Intéressée par l'expérience de Dreux, elle se rapproche du GIP ALFA pour développer la même action dans le département.

Phase 1: Elle identifie les structures mobilisables et vérifie la présence des ressources locales en accompagnement et en formation sur les savoirs de base.

Rencontre avec la direction de la régie de quartier de Blois; avec la participation du GIP-ALFA. Réaction favorable et début de construction de l'action collective.

Phase 2: Association du PRC de Blois par la directrice et le GIP ALFA pour la réalisation d'une information collective au sein de la régie de quartier, par le PRC, pour l'ensemble des salariés.(environ 80)

Phase 3: Entretiens individuels au PRC, pour une douzaine de salariés intéressés et éligibles, évaluations des savoirs de base par le CRIA et établissement de fiches individuelles. Ces entretiens font apparaître les écarts entre les expériences professionnelles et les référentiels ainsi que d'importantes difficultés de maîtrise de l'écrit qui mettent hors de portée l'accès à la VAE. Des étrangers (FLE) sans capacité d'établir les preuves de leurs expériences et trop éloignés des référentiels.

Phase 4: En interne la directrice organise la professionnalisation des salariés et les orientent vers les dispositifs adaptés.

OU EN EST ON AUJOURD'HUI ?

Les salariés sont informés et la directrice de la régie de quartier est en mesure d'assurer auprès d'eux la promotion de la VAE tout en maîtrisant les exigences. Elle développe les formations professionnelles nécessaires.

2 encadrants en parcours VAE

PERSPECTIVES

Développer l'action à l'ensemble des structures SIAE du département.

GRUPE PROJET

Comité de suivi: DDTEFP - PRC - Régie de quartier - CRIA - GIP ALFA. Animé par la DDTEFP, il consacre 5/6 réunions au montage et à la conduite de l'action collective.

LES CONDITIONS DE RÉUSSITE

RESSOURCES PRÉEXISTANTES

L'animation régionale de la DRTEFP qui permet l'échange d'expériences entre les DDTEFP et rend visible l'action de Dreux.

L'expertise du GIP-ALFA sur le développement des actions collectives. Sa capacité à se déplacer auprès des structures employeurs, en appui de la DDTEFP.

COMPÉTENCES MOBILISÉES PAR LE SERVICE PUBLIC

DDTEFP

Collaboration avec la régie de quartier et compréhension des problématiques de professionnalisation.

Capacité à utiliser les ressources locales et les expertises (GIP ALFA - CRIA)

Articulation interne entre services chargés des SIAE et de la VAE.

PRC

Déplacement au sein de la régie de quartier et conduite des entretiens individuels.

Capacité à éviter l'engagement dans des parcours VAE sans issues.

COMPÉTENCES MOBILISÉES PAR LES PARTENAIRES

REGIE DE QUARTIER

Mobilisation de la direction pour la professionnalisation des salariés.

Repérage des salariés disposant d'expériences et des capacités de s'engager dans un parcours VAE.

Capacité à intéresser la DDTEFP et les acteurs locaux.

CRIA

Evaluations individuelles et proposition de modules de formation adaptés

RISQUES IDENTIFIÉS ET OBSTACLES FRANCHIS

La complexité des problématiques des salariés de la régie de quartier.

A RETENIR POUR TRANSFÉRER

Le caractère essentiel de la mobilisation de la directrice de la régie de quartier et de sa capacité à être promotrice de la VAE auprès des salariés.

L'identification des ressources locales en matière de savoirs de base.

La proposition VAE fait surgir d'autres voies de qualification et dynamise le processus de professionnalisation

CONTACTS

Evelyne POIREAU
Isabelle LAUMOND

DDTEFP 02/54/55/85/70
REGIE DE QUARTIER(BLOIS)