

# RECONNAISSANCE ET VALIDATION DES ACQUIS PROFESSIONNELS

Les panoramas régionaux  
de l'inclusion dans l'emploi  
**Volume 2**



**PRÉFET  
DE LA RÉGION  
HAUTS-DE-FRANCE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

Direction régionale  
de l'économie, de l'emploi,  
du travail et des solidarités



# ÉDITORIAL

L'inclusion dans l'emploi constitue une priorité constante de l'action de l'État dans les Hauts-de-France. Elle traduit une ambition partagée : permettre à chacun d'accéder durablement à l'emploi et de trouver sa place dans la société, quel que soit son parcours ou ses fragilités.

Sous l'autorité du Préfet de région, la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) met en œuvre les politiques publiques en faveur de l'inclusion professionnelle et du développement de l'emploi dans les territoires.

Dans le cadre de la feuille de route régionale de l'inclusion, des Rencontres régionales de l'inclusion dans l'emploi réunissent annuellement l'ensemble des acteurs engagés : structures de l'insertion par l'activité économique, entreprises adaptées, collectivités territoriales, entreprises, partenaires institutionnels et acteurs du service public de l'emploi.

Ces Rencontres permettent de mettre en lumière la richesse des initiatives locales, de partager les bonnes pratiques et de renforcer les coopérations au service d'un objectif commun : favoriser l'accès à l'emploi pour tous.

Pour prolonger cette dynamique, la DREETS a engagé l'élaboration de panoramas d'initiatives autour de cinq thématiques structurantes :

- L'égalité femmes-hommes et la mixité des métiers
- La validation et la reconnaissance des acquis professionnels

- L'inclusion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap
- Les achats socialement responsables
- L'économie locale et solidaire, levier de dynamisation du territoire.

Ces panoramas visent à valoriser les actions exemplaires conduites dans les territoires, à diffuser les pratiques innovantes et à mettre à disposition des acteurs de l'inclusion des ressources opérationnelles.

Ils traduisent la volonté de l'État de soutenir et d'accompagner les initiatives locales, tout en donnant une visibilité aux coopérations qui font la force de notre région.

Les « Mardis de l'inclusion », organisés en juin et juillet 2025, et les Journées départementales de l'inclusion conduits en partenariat avec les Directions Départementales de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DDETS), prolongent cette démarche de partage et de valorisation.

L'ensemble des ressources produites sera prochainement disponible sur le site : **Comité Régional de l'Inclusion dans l'emploi des Hauts-de-France**

À travers ces travaux, la DREETS réaffirme son engagement à accompagner les acteurs et les territoires dans la mise en œuvre des politiques d'inclusion, et à promouvoir, partout dans les Hauts-de-France, un emploi accessible, durable et solidaire.

Publié en juillet 2025

# SOMMAIRE

## INTRODUCTION

Les mots-clés et enjeux indispensables pour tout comprendre

5

## LA RECONNAISSANCE ET LA VALIDATION DES ACQUIS PROFESSIONNELS

5 bonnes raisons d'agir dès maintenant avec et pour  
les personnes éloignées de l'emploi

8

## C'EST BON À SAVOIR

Le contexte national

9

## C'EST BON À SAVOIR

Le contexte régional

13

## COUP DE PROJECTEUR N°1 - SE DONNER LES MOYENS DE RECONNAÎTRE LES COMPÉTENCES DES PUBLICS ÉLOIGNÉS DE L'EMPLOI

L'exemple de la Reconnaissance des Acquis de l'Experience (RAE)

16

## COUP DE PROJECTEUR N°2 - RENDRE LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE) ACCESSIBLE AUX PUBLICS VULNÉRABLES VIA L'EXPÉRIMENTATION DE LA VAE INVERSÉE

L'expérimentation de la VAE inversée au sein du GEIQ EPE

20

## **COUP DE PROJECTEUR N°3 - RENDRE LA VAE ACCESSIBLE AUX PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP**

L'instauration de la VAE pro TH par Ipsho dans l'Oise

**24**

## **COUP DE PROJECTEUR N°4 - L'ACTION DE FORMATION EN SITUATION DE TRAVAIL (AFEST) AU SERVICE DE LA FORMATION DANS LES SIAE**

l'AFEST dans la repasserie d'ozange.net à Amiens, accompagnée par AKTO

**27**

## **COUP DE PROJECTEUR N°5 - DONNER À DES PUBLICS VULNÉRABLES LA POSSIBILITÉ D'UNE FORMATION QUALIFIANTE AVEC LES CQP**

La mise en place des CQP dans le groupe du Chenelet

**31**

## **ON A AUSSI REPÉRÉ...**

**34**

## **REMERCIEMENTS**

**36**

## **LANCEZ-VOUS !**

Outils et ressources pour aller plus loin

**37**





# INTRODUCTION

Les mots-clés et enjeux indispensables pour tout comprendre

## RECONNAISSANCE ET VALIDATION DES ACQUIS PROFESSIONNELS, QUELLES DIFFÉRENCES ?

La Reconnaissance des acquis professionnels consiste en la validation informelle ou institutionnelle des compétences et de l'expérience d'une personne, dans un domaine donné, sans délivrance de diplôme officiel. La personne peut ainsi valoriser son expérience auprès d'un employeur, d'une branche professionnelle, etc. A titre d'exemple : les attestations de compétences délivrées par une structure d'insertion par l'activité économique (SIAE), les passeport Compétences ou encore la Reconnaissance des acquis de l'expérience (RAE).

La validation des acquis professionnels est quant à elle la validation officielle des compétences par un diplôme d'Etat (CAP, Bac pro, BTS...), un titre professionnel délivré par le Ministère du travail, un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) délivré par une branche professionnelle ou encore une habilitation. La validation permet de garantir que la personne possède des compétences reconnues officiellement et conformes aux normes d'un métier.

## AFEST - ACTION DE FORMATION EN SITUATION DE TRAVAIL

C'est une action de formation en situation de travail. Elle mobilise un formateur - interne ou externe à l'entreprise - et un salarié à former sur le lieu même du travail et en cours d'activité. Le matériel pédagogique principal est fourni par le travail.

Cette action de formation est composée de deux séquences pédagogiques : la mise en situation de réaliser une activité, avec une intention pédagogique, et une phase de prise de recul<sup>1</sup>.

## BILAN DE COMPÉTENCES

Le bilan de compétences est une action de formation qui permet d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et ses motivations en appui d'un projet d'évolution professionnelle et, le cas échéant, de formation.



<sup>1</sup>Source :  
Anact.fr

## CERTIFICATION PROFESSIONNELLE

Une certification est un titre ou un diplôme délivré par un organisme compétent qui atteste que la personne possède les connaissances, les compétences et les qualifications requises pour exercer une activité spécifique ou pour répondre à des normes et des critères prédéfinis. (voir RNCP)

## COMPÉTENCES

Les compétences désignent l'ensemble des connaissances, des capacités et des comportements qu'une personne possède et qui lui permettent d'accomplir des tâches, de résoudre des problèmes et de réussir dans un domaine spécifique.

## CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE (CQP)

Le certificat a pour objectif de certifier des compétences pour un métier spécifique reconnu par une branche professionnelle. Il est délivré par les branches professionnelles.

## ORGANISME DE FORMATION (OF)

Un organisme de formation (OF) est une entité ou une entreprise qui propose des actions de formation professionnelle. Les OF peuvent être publics ou privés et doivent être enregistrés et conformes aux réglementations en vigueur pour exercer leur activité.



## OPÉRATEUR DE COMPÉTENCES (OPCO)

L'OPCO est un organisme qui a pour mission de financer l'apprentissage, d'aider les branches à construire leurs certifications professionnelles et d'accompagner les PME à mieux définir leurs besoins en formation, dans des secteurs spécifiques.

## RECONNAISSANCE DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (RAE)

Ce dispositif a été imaginé par l'association Différent et Compétent pour reconnaître l'expérience professionnelle des travailleurs handicapés. Il consiste en un parcours de 6 mois à un an qui se finalise par la remise d'une attestation (non constitutive d'un diplôme à proprement parler, à la différence de la VAE).

## VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE)

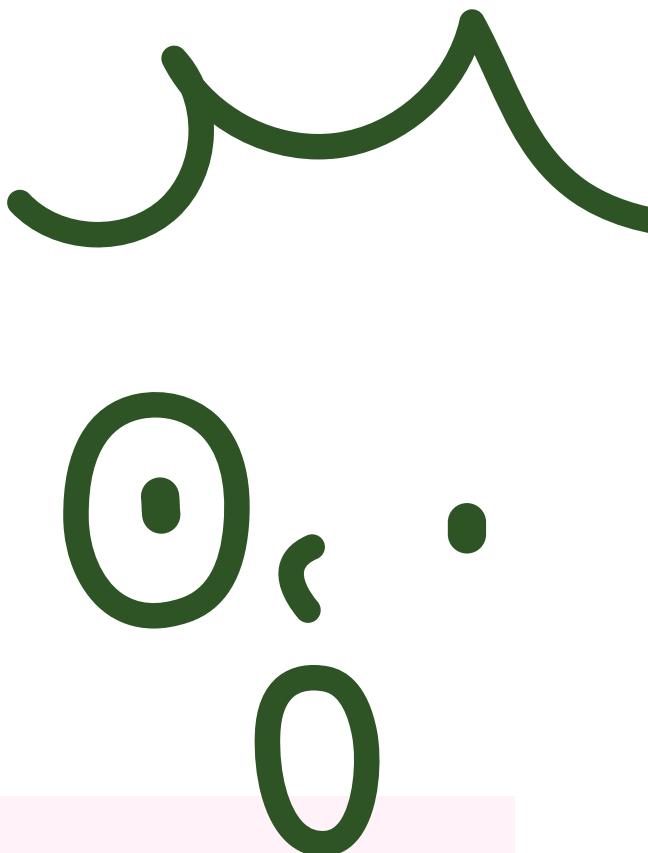
Issu de la Loi de Modernisation Sociale du 17 janvier 2002, ce dispositif est un moyen d'obtenir une certification professionnelle en faisant valoir les compétences acquises tout au long de sa vie et un droit reconnu à tous les salariés disposant d'au moins 3 ans d'activité professionnelle<sup>2</sup>.

## RÉPERTOIRE NATIONAL DES CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES (RNCP)

Le RNCP est une base de données en France qui répertorie les certifications professionnelles reconnues et enregistrées par les autorités compétentes. Il offre une garantie de la valeur et de la reconnaissance des qualifications professionnelles.

## TITRE PROFESSIONNEL

Il s'agit d'une certification professionnelle d'État élaborée et délivrée par le ministère du Travail (CAP, Bac pro, BTS...). Il permet d'attester de l'acquisition des compétences professionnelles spécifiques et favorise l'accès à l'emploi ou l'évolution professionnelle de son titulaire. Il atteste que ce dernier maîtrise les compétences, aptitudes et connaissances permettant l'exercice d'un métier.



<sup>2</sup>Source :  
\* Site de la VAE



# LA RECONNAISSANCE ET LA VALIDATION DES ACQUIS PROFESSIONNEL

5 bonnes raisons d'agir dès maintenant avec et pour les personnes éloignées de l'emploi

## Favoriser la reconnaissance officielle des compétences, autrement

Cela permet de faire reconnaître l'expérience professionnelle acquise, sans passer par un cursus scolaire traditionnel, qui, pour un certain nombre de personnes éloignées de l'emploi et de travailleurs handicapés, est synonymes d'échec et de perte de confiance en soi. Ainsi, via les différents outils et dispositifs de reconnaissance ou de validation des acquis professionnels, ils peuvent avoir accès à des certifications, diplômes ou titres professionnels.

## Renforcer l'insertion et l'évolution professionnelle

Faire reconnaître et valider leurs acquis professionnels offre aux personnes éloignées de l'emploi et aux travailleurs handicapés plus d'opportunités d'emploi, d'évolution professionnelle et une meilleure intégration dans leur organisation. C'est un facteur important de sécurisation et de développement des parcours professionnels.

## Adapter le poste ou le parcours professionnel

Pour les personnes en situation de handicap, la reconnaissance et la validation des acquis professionnels peut permettre d'adapter leur poste ou d'envisager une reconversion vers un métier plus adapté avec leur situation.

## Renforcer l'estime de soi

Les dispositifs de reconnaissance et de validation des acquis professionnels permettent aux personnes de gagner confiance dans leurs compétences et de se sentir reconnues pour leurs savoir-faire. Ceci est d'autant plus important pour un public fragile dont le cursus scolaire a pu être difficile.

## Accéder à des financements et accompagnements adaptés

Ces dispositifs (VAE, Bilan de compétences, etc.) pour les personnes en situation de handicap et les salariés en insertion, peuvent être financés par France Travail, les OPCO, ou via le CPF, et accompagnés par les structures d'insertion par l'activité économique (SIAE) ou structures du secteur protégé et adapté (STPA) par exemple.



# C'EST BON À SAVOIR

## Le contexte national

### QU'EST-CE QUE LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN FRANCE ?

Le développement des compétences s'organise autour de 4 grandes actions :

- Actions de formation continue (suivre un parcours pédagogique permettant d'atteindre un diplôme)
- Validation des acquis par l'expérience (acquérir une certification professionnelle ou un diplôme grâce à son expérience professionnelle)
- Actions de formation par l'apprentissage (se former à un métier via un système fondé sur une alternance entre phases théoriques et pratiques)
- Bilan de compétences (Analyser ses compétences professionnelles et personnelles en vue de définir un projet professionnel ou de formation).

Ces actions sont opérées par plusieurs acteurs clés. **L'URSSAF** collecte auprès des employeurs les contributions uniques de formation professionnelle et de taxe d'apprentissage (équivalentes à 1,68% de la masse salariale brute). Elles sont ensuite reversées à **France Compétences**, chargée de la régulation et du financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage. Cette institution les répartit notamment auprès de la **Caisse des Dépôts et Consignations** (pour le financement du compte personnel de formation), des **Régions** (pour le financement des centres de formation d'apprentis) et des **opérateurs de compétences (OPCO)**.

Les **OPCO**, auxquels les employeurs se rattachent au regard de leur convention collective applicable, jouent en effet un rôle clé. Au nombre de 11 depuis 2019, ils accompagnent la formation professionnelle en finançant l'apprentissage, en aidant les branches professionnelles à construire les certifications professionnelles et en accompagnant les plans de développement des compétences des organisations elles-mêmes.

**France Travail**, aux côtés des **acteurs de l'emploi, de l'insertion et du handicap**, joue un rôle de prescripteurs pour orienter au mieux les bénéficiaires vers les outils de formation les plus adaptés à leurs besoins. Du côté de l'accompagnement de la formation propre aux publics vulnérables, les acteurs clés sont l'**Agefiph** et les **Régions** pour la mise en place de dispositifs spécifiques dans le cadre de plans régionaux.

Ce panorama s'intéressera particulièrement à la validation des acquis par l'expérience et aux actions de formation par l'apprentissage, car ils sont des outils clés dans les dispositifs et expériences destinés aux publics vulnérables.

# ÉVOLUTIONS RÉCENTES DES ORIENTATIONS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

La formation professionnelle connaît en 2019 une évolution majeure avec la mise en place du plan de développement des compétences issue de la loi Avenir professionnel. Celui-ci met notamment en avant l'AFEST comme modalité de formation à part entière et renforce la mise en œuvre des obligations légales de l'employeur concernant le maintien dans l'emploi et l'adaptation des salariés à leur poste de travail.

En parallèle, un vaste plan d'investissement dans les compétences (PIC) a été mis en place entre 2018 et 2023, pour une enveloppe de 14,6 milliards d'euros pour les cinq premières années. Celui-ci avait pour objectif de mettre en place une stratégie ambitieuse de formation : former en priorité

les personnes les plus éloignées du marché du travail et notamment les peu diplômés, mieux répondre aux besoins des entreprises et améliorer l'efficacité du système de formation.

Son déploiement était partagé à part égale entre le niveau national et le niveau régional, via les Plans Régionaux d'Investissement dans les Compétences (PRIC).

Un rapport de la Cour des Comptes de janvier 2025<sup>3</sup> souligne que le PIC n'a pas été en capacité de transformer l'accompagnement par la formation des publics éloignés de l'emploi, la proportion des moins diplômés accédant à la formation restant stable à l'issue du dispositif. Il a toutefois été un levier pour le moderniser et l'individualiser. En outre, il a permis d'intégrer “la nécessité de favoriser des parcours professionnels plus construits et adaptés” plutôt que de concentrer les efforts sur une remise rapide à l'emploi.

Pour la période 2024 – 2027, l'État a annoncé le lancement d'un nouveau cycle d'investissement dans la formation des demandeurs d'emploi aux côtés des Régions. Ce dernier met l'accent sur une stratégie renouvelée en faveur des publics éloignés de l'emploi, avec notamment un objectif quantitatif de représentation des demandeurs d'emploi prioritaires dans le total des entrées en formation de l'année.

<sup>3</sup>Source :

\* Évaluation du plan d'investissement dans les compétences (PIC)

# LES FREINS POUR L'ACCÈS DES PUBLICS VULNÉRABLES AUX DISPOSITIFS DE FORMATION PROFESSIONNELLE, ET NOTAMMENT DE VALIDATION DES ACQUIS PROFESSIONNELS

La complexité des démarches, l'absence d'accompagnement adapté, la rigidité des critères de certification (preuves écrites, expérience structurée), l'inadéquation des référentiels de compétences au regard des activités qu'ils exercent ou encore l'inadaptation des épreuves au handicap, peuvent décourager voire rebouter les salariés en insertion et les travailleurs handicapés aux parcours atypiques et aux freins individuels multiples.

En effet, nombre d'entre eux ont un faible niveau de qualification initiale, complexifiant l'accès à la validation des acquis professionnels. Peuvent s'ajouter à cela des problématiques de mobilité pour accéder au lieu de formation, un niveau de maîtrise de la langue orale et de l'expression écrite rendant difficile le travail de formalisation de leurs compétences. Enfin, des parcours marqués par l'échec scolaire et/ou professionnel ont pu entraîner un éloignement voire un rejet des dispositifs de formation traditionnel qui complexifient d'autant plus les démarches.

Par ailleurs, il faut souligner que la plupart des dispositifs de validation des acquis concernent encore un nombre assez faible de personnes. Les acteurs interrogés soulignent le besoin de renforcer d'abord les savoirs de base avant d'aller vers la reconnaissance des compétences spécifiques.

Au-delà des freins individuels, le manque de sensibilisation des employeurs, la complexité d'organisation et le manque de disponibilité ou de financements peuvent aussi rendre difficile l'accès des salariés en insertion et des travailleurs handicapés aux dispositifs de reconnaissance et validation des acquis professionnels.

Pour faire face à ces difficultés, **le décret du 20 mai 2009 relatif à la formation, à la démarche de reconnaissance des savoir-faire et des compétences et à la validation des acquis de l'expérience des travailleurs handicapés accueillis en ESAT a favorisé la reconnaissance de leurs acquis**, afin de tendre vers leur professionnalisation et leur épanouissement personnel. Le dispositif de RAE s'inscrit pleinement dans cette dynamique.





## LES ÉVOLUTIONS DE LA FORMATION POUR PLUS D'INCLUSION

**La création de France Travail a également cherché à donner une place plus importante aux acteurs de l'insertion et du handicap, en légitimant notamment la place des SIAE dans la formation professionnelle via des financements comme le PIC IAE et des dispositifs comme l'AFEST IAE.**

**Concernant le handicap, l'Agefiph et les Régions ont renforcés leurs actions, via notamment la prise en charge de certaines formations qualifiantes comme la VAE adaptée ou des dispositifs d'adaptation de la formation aux besoins des travailleurs handicapés.**

Du côté de la VAE, plusieurs réformes sont en cours pour en faciliter l'appropriation par des publics éloignés de l'emploi. Ainsi, la plateforme France VAE a permis d'approfondir l'accompagnement des candidats via la mise en place d'architectes de parcours et d'accompagnateurs dédiés.

Le financement est également facilité grâce à une meilleure lisibilité des dispositifs et l'implication des associations "Transitions Pro" (agrées par l'État pour prendre en charge les projets de transition professionnelle), pour les personnes en situation de handicap. Par ailleurs, la VAE est maintenant élargie aux acquis issus d'un cadre non professionnel, à l'image de l'expérience bénévole ou des proches aidants.



# C'EST BON À SAVOIR

## Le contexte régional

Dans les Hauts-de-France, la 5<sup>e</sup> région la plus peuplée de France, le taux de chômage au quatrième trimestre de 2024 était de 8,7% de la population active, contre 7,1% au niveau national<sup>4</sup>. Par ailleurs, sur le territoire régional, on compte 28% de personnes non diplômées, contre 24% au niveau métropolitain - tandis qu'un jeune sur cinq n'est ni en formation, ni en emploi<sup>5</sup>.

Dans un territoire marqué par la désindustrialisation, l'enjeu des compétences pour favoriser l'accès à l'emploi est donc particulièrement important.

Preuve de cet enjeu particulier sur les filières de l'industrie, du transport, de la logistique, du BTP et du service à la personne, plus de 50% des entrées en formation se font dans ces secteurs<sup>6</sup>.

### Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles (2022-2028) (CPRDFOP)

Lancé en 2022, ce contrat a pour vocation de faciliter le travail partenarial entre les grands acteurs de la formation professionnelle au niveau régional, pour permettre l'élaboration des réponses les plus adaptées aux besoins du territoire. Il s'agit de l'instrument central de définition, de planification et de coordination des politiques régionales en matière d'emploi, d'orientation et de formation professionnelle, élaboré avec l'État et les partenaires sociaux. Ainsi, la Région travaille tout au long de l'année avec l'ensemble des branches professionnelles au niveau régional et local pour ajuster les dispositifs, en lien notamment avec France Travail.

La gouvernance de ce contrat est assurée par le CoRE (Comité Régional pour l'Emploi),

qui s'appuie sur des comités départementaux et locaux pour l'emploi. À la suite de la loi pour le plein emploi de 2023, le Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP) et le service public de l'emploi régional (SPER) ont en effet fusionné dans les Hauts-de-France pour donner au niveau régional le CoRE, qui rassemble des représentants de l'État, de la Région, les partenaires sociaux ainsi que les acteurs de l'emploi, de l'insertion, de la formation et de l'orientation professionnelle. Cet organe de pilotage permet d'assurer une coordination des dispositifs et de mettre en œuvre les grandes orientations du CPRDFOP.

<sup>4</sup>Source :

\* Taux de chômage localisé au 4<sup>e</sup> trimestre 2024. Comparaisons régionales et départementales. INSEE. 21/03/2025.

<sup>5</sup>Source :

\* Diagnostic partagé du CPRDFOP 2022-2028.

<sup>6</sup>Source :

Entretien avec la Région Hauts-de-France.

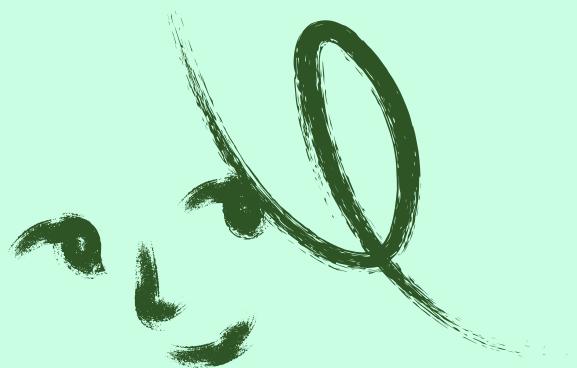
Ce plan régional comprend ainsi quatre grandes ambitions stratégiques (dont la deuxième porte sur "Élever le niveau de qualification des publics et favoriser leur insertion, leur inclusion et leur intégration professionnelles, en garantissant un accès à la formation pour tous tout au long de la vie ainsi que des engagements") – à titre d'exemple, l'engagement 2.4 indique

**"Poursuivre et amplifier l'accès des publics les plus fragiles vers la formation et l'emploi"**<sup>7</sup>.

Pour cela, la Région met en œuvre une offre de formation professionnelle qui s'appuie sur deux grands volets :

- Préparer les publics à un niveau suffisant pour accéder à des formations professionnelles, avec des formations autour de la lutte contre l'illettrisme, du FLE (français langue étrangère), des savoir-être et un travail sur le projet professionnel

→ Déployer une offre de formation professionnaliste avec une part importante dédiée à la professionnalisation, la qualification et la certification restant un point central (titres professionnels et CQP). La Région s'appuie sur une offre de formation très territorialisée afin de répondre au mieux aux besoins des entreprises locales (2500 lots de formation sur l'ensemble des territoires sur le volet certifiant et qualifiant).



### Zoom sur le Programme Régional de Formation (PRF)

Au-delà du CPRDFOP qui fixe des grandes orientations pour la formation professionnelle dans les Hauts-de-France et permet la coordination des acteurs, il existe également un Programme Régional de Formation (PRF).

**Ce programme est le dispositif central de la Région, qui permet aux personnes en recherche d'emploi d'accéder gratuitement à des parcours individualisés de formation, comprenant notamment des formations**

**qualifiantes ou professionnalisantes adaptées aux exigences des entreprises locales ainsi que des dispositifs spécifiques, dont le dispositif "Compétences clés"**, destiné à un public prioritairement dépourvu de diplôme afin de lui permettre de bénéficier d'un parcours individualisé comportant un accompagnement à caractère social et professionnel.

<sup>7</sup>Source :

\* Pour en savoir plus

## **Zoom sur le soutien à des expérimentations à destination des publics en insertion ou en situation de handicap**

Dans le cadre des engagements du plan régional, les Hauts-de-France ont mis en place un dispositif "Innover pour l'Emploi et les Compétences (InPEC)", visant à soutenir des actions de formation innovantes en situation professionnelle, telles que l'AFEST, pour les publics en insertion ou en reconversion, en partenariat avec des SIAE ([guide-aides.hautsdefrance.fr](http://guide-aides.hautsdefrance.fr))

### **ZOOM sur l'AFEST IAE – un appui à la formation professionnelle dans l'insertion**

Lancé par AKTO, opérateur de compétences, l'expérimentation AFEST (Action de Formation en Situation de Travail) pour le secteur de l'IAE a été mis en place grâce au soutien financier de la DREETS Hauts-de-France. Deux expérimentations successives ont eu lieu entre 2021 et 2024. Le dispositif a permis lors de sa première phase de réaliser 25 diagnostics auprès de SIAE pour appréhender la faisabilité et les ressources nécessaires à la mise en place de l'AFEST en leur sein. 6 structures ont ensuite été accompagnées pour développer l'AFEST en deux temps :

- Formation théorique pour les gouvernances et les encadrants
- Accompagnement individualisé de 6 jours par SIAE pour structurer les parcours de formation qui seront proposés aux bénéficiaires.

Afin de créer du lien entre les SIAE, trois réunions d'échanges de bonnes pratiques ont été organisées aux étapes clés du projet. La seconde expérimentation a permis d'approfondir les travaux et de créer des ressources utiles à la mise en œuvre future de l'AFEST au sein des SIAE.

Dans ce panorama, un coup de projecteur est dédié au GES Ozange qui a bénéficié de cet accompagnement (page 27).



# COUP DE PROJECTEUR N°1

## Se donner les moyens de reconnaître les compétences des publics éloignés de l'emploi - l'exemple de la Reconnaissance des Acquis de l'Expérience (RAE)

Les dispositifs actuels de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) peuvent être considérés comme étant complexes, ce qui les rend parfois hors de portée pour des publics vulnérables. En réponse, la démarche RAE a été initiée il y a plus de 15 ans, d'abord en Bretagne, puis introduite dans les Hauts-de-France à partir de 2012. Dans un contexte où les personnes en situation de handicap ou en parcours d'insertion professionnelle n'étaient peu ou pas reconnues pour leurs compétences réelles, l'association Différent et Compétent s'est donnée pour mission de favoriser la valorisation des savoir-faire professionnels.

Aujourd'hui, Différent et Compétent en Nord-Pas-de-Calais, c'est un réseau de 60 établissements adhérents (ESAT, EA, ACI, IME, EBE) issus d'une vingtaine d'associations (AFEJI, Papillons Blancs...).

## L'ÉTUDE DE CAS

### la Reconnaissance des Acquis de l'Expérience (RAE) au sein de l'ensemblier Emploi Adapté Métropole - AFEJI Hauts-de-France

#### CONTEXTE

L'Emploi Adapté Métropole de l'association AFEJI Hauts-de-France est un complexe de trois établissements inclusifs: l'Entreprise Adaptée Lys services, l'ESAT les Ateliers du Lys et les ateliers et chantiers d'insertion de la structure. L'Emploi adapté accompagne environ 250 professionnels reconnus pour leur difficulté à s'insérer sur le marché du travail : personnes en situation

de handicap et/ou personnes cumulant des difficultés sociales. Les responsables et encadrants de ces établissements se sont formés à la démarche de Reconnaissance des Acquis de l'Expérience avec pour résultat 142 parcours accompagnés et validés en 12 ans.

## ORIGINE DE LA BONNE PRATIQUE

La pratique est née d'un constat : les personnes accompagnées en structures d'insertion ou du handicap n'étaient que très rarement reconnues professionnellement. Pourtant, elles développent des compétences concrètes et valorisables sur des postes de travail.

**Le décret de 2009 imposant la mise en place de la VAE et de la RAE dans les EA**

et ESAT a créé un cadre qui a permis à cette pratique de se structurer. En 2012, la création de l'association Différent et Compétent, impulsé notamment par l'Afeji Hauts-de-France a permis de coordonner les efforts et d'assurer la formation des accompagnateurs.

## OBJECTIFS DE LA RAE

→ Valoriser, verbaliser les compétences acquises en situation professionnelle par les publics en situation de handicap ou en parcours d'insertion

→ Proposer une reconnaissance officielle par l'Éducation Nationale ou le ministère de l'Agriculture sur les référentiels des titres professionnels concernés

- Favoriser l'inclusion professionnelle et l'estime de soi
- Soutenir les dynamiques d'évolution professionnelle au sein ou hors des structures selon le projet accompagné
- Appuyer la qualité d'accompagnement et le savoir-faire professionnel des encadrants techniques

# GRANDES ÉTAPES DE MISE EN ŒUVRE DE LA RAE

Au préalable,

- Formation de la direction d'établissement sur les enjeux de la RAE sur 2 jours
- Formation à la démarche des encadrants sur 10 jours en 6 mois (et/ou CIP selon le choix de la direction). Cette formation est certifiante, et elle se concrétise avec l'accompagnement de 2 premiers lauréats pour chaque encadrant formé.

Pour les professionnels accompagnés, la démarche se déroule ainsi :

## 1. Sensibilisation et Contractualisation :

- Présentation de la RAE en individuel ou collectif
- Repérage et mobilisation des volontaires
- Valorisation de la démarche par la lettre d'engagement signée du candidat, d'un encadrant et de la direction

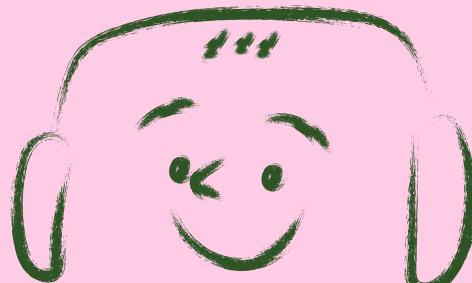
## 2. Positionnement comparé du candidat et de l'encadrant sur le référentiel

**Métier concerné**, rédaction d'un dossier de preuve qui s'appuie sur une tâche permettant de balayer les compétences repérées (en moyenne 20 heures d'accompagnement).

**3. Préparation au jury :** Un jury blanc est organisé en interne, puis un jury officiel composé d'un représentant de l'Éducation Nationale et d'un cadre formé au sein du réseau Différent et Compétent valide les compétences.

## 4. Remise du titre de reconnaissance :

Une cérémonie annuelle régionale permet de valoriser publiquement les réussites, avec près de 300 candidats par an.



## IMPACT DU DISPOSITIF

- Pour les candidats : forte valorisation, reconnaissance officielle, et ouverture de nouvelles perspectives, comme d'évoluer vers de nouvelles compétences sur le poste occupé ou de se projeter vers une embauche en milieu ordinaire.
- Pour les équipes encadrantes : valorisation de leur rôle, de leurs compétences techniques. Apport d'un autre angle dans l'encadrement du professionnel accompagné

→ Pour les employeurs et partenaires : un outil de GRH pour l'employeur qui réinterroge les pratiques et qui peut être utile dans le dialogue de gestion, preuve de la dynamique professionnelle des structures.

Aujourd'hui, 1 850 personnes ont été accompagnées en Hauts-de-France dans le cadre de ce dispositif, qui poursuit son développement dans les ESAT, EA, ACI, IME et EBE de la région.



## POINTS DE VIGILANCE

- Risque de retrait si la direction n'est pas engagée
- Turn-over des encadrants qui peut freiner la continuité
- Défis liés au temps nécessaire à l'accompagnement

## CLÉS DE RÉUSSITE

- Engagement fort de la direction avec lettre tripartite (direction, encadrant, candidat)
- Mise à disposition de matériel et d'espaces calmes pour travailler
- Animation d'une dynamique collective dans chaque établissement
- Accompagnement personnalisé et persévérance des encadrants

## FINANCEMENT DE L'ACTION

- Pour les établissements adhérents : par le plan de développement des compétences ou l'autofinancement (env. 1 600€ pour 5 jours de formation).
- Pour l'association Différent et Compétent NPDC : soutien du réseau national, subventions de l'ARS.



# COUP DE PROJECTEUR N°2

## Rendre la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) accessible aux publics vulnérables via l'expérimentation de la VAE inversée

La VAE est un outil qui permet de valoriser les compétences issues de l'expérience professionnelle de personnes qui n'ont pas toujours eu l'occasion d'acquérir des diplômes et d'accéder à une certification professionnelle. Pour les publics vulnérables en particulier, le lien à l'école peut être compliqué et empêcher l'obtention de diplômes pourtant cruciaux pour améliorer leur employabilité – d'où l'importance de pouvoir valoriser des alternatives. Entrer dans un processus de VAE classique reste néanmoins une démarche complexe administrativement d'une part, et d'autre part s'adresse à des personnes dans l'emploi depuis à minima 1 an.

**L'expérimentation nationale de la VAE inversée a été lancée par le ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion**

**le 26 juin 2023, pour trois ans (jusqu'à fin février 2026).** Partant entre autres du constat que certains salariés, notamment ceux en contrat de professionnalisation n'avaient pas accès à la VAE traditionnelle, faute d'expérience suffisante ou de structure pour les accompagner, ce dispositif a pour objectif d'adapter les modalités d'accès à la certification professionnelle aux besoins des candidats, en leur permettant notamment d'acquérir des compétences sur le terrain : la reconnaissance de l'expérience passe au préalable, dans ce cadre, par la formation. Il s'agit aussi de répondre aux tensions de recrutement dans certains secteurs, comme le transport, la logistique ou encore la santé.

## 🔍 L'ÉTUDE DE CAS

### Expérimentation de la VAE inversée au sein du GEIQ EPE

#### CONTEXTE : UNE EXPÉRIMENTATION POUR L'INNOVATION ET LA QUALIFICATION

Le GEIQ (Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification) Entreprises Porteuses d'Emplois (EPE) est un groupement multisectoriel fondé en 1995, dont 90 % des activités sont situées dans le département de l'Aisne. Il compte aujourd'hui 108 entreprises adhérentes et une équipe de 20 personnes, qui accompagne plus de 400 salariés dans

un rayon de 200 km autour de Laon. Historiquement positionné sur les contrats de professionnalisation, d'apprentissage et la mise en œuvre de quelques clauses d'insertion, le GEIQ EPE se distingue par son engagement dans l'accompagnement renforcé de publics éloignés de l'emploi.

## ORIGINE DE LA BONNE PRATIQUE

**La Fédération française des GEIQ fait partie des structures choisies pour porter l'expérimentation nationale de la VAE inversée qu'elle déploie sous la forme du projet TraGeiqtoires,** une démarche collaborative réunissant entreprises, structures d'accompagnement à la VAE et organismes de formation pour proposer des solutions sur mesure. La Fédération a défini 83 certifications éligibles (titres professionnels, diplômes, certificats de qualification professionnelle) dans neuf secteurs en tension : agriculture, agroalimentaire, aide à domicile, BTP, espaces verts, industrie, logistique, médico-social, petite enfance.

C'est dans ce contexte que le GEIQ EPE a lancé en septembre 2024 ses premières actions de VAE inversée. La première

promotion a été mise en œuvre à la suite de la sollicitation d'un partenaire du territoire, l'École de production Etincelle, qui souhaitait sécuriser le parcours de deux jeunes de 16 ans ayant terminé leur CAP et pour lesquels un accompagnement était nécessaire, du fait du manque de formation de proximité. Puis, d'autres personnes ont pu bénéficier du dispositif grâce à l'implication d'entreprises adhérentes du GEIQ.

Comme le souligne Ophélie Caron, chargée des Ressources Humaines au sein du GEIQ EPE : **"C'est une corde supplémentaire à notre arc,** qui nous permet de mieux répondre aux besoins des entreprises adhérentes et des publics éloignés de l'emploi."

## OBJECTIFS DE LA BONNE PRATIQUE

- Offrir un accès à la certification à des personnes peu ou pas qualifiées, éloignées de la formation
- Accompagner les entreprises dans la professionnalisation de leurs salariés
- Valoriser les compétences acquises en situation de travail
- Répondre à des tensions de recrutement sur certains métiers
- Renforcer l'employabilité et l'ancrage professionnel sur le territoire

## PARTENAIRES IMPLIQUÉS

- GEIQ : Architecte de parcours, qui s'occupe de l'ingénierie et accompagne le salarié
- OPCO : Financeur
- OF : A pu dispenser des formations complémentaires
- Entreprises membres du GEIQ

# GRANDES ÉTAPES DE MISE EN ŒUVRE DE LA VAE INVERSÉE

## La VAE inversée intègre des actions de VAE au sein de contrats de professionnalisation, combinant :

- Expérience pratique en entreprise : acquisition de compétences sur le poste de travail
- Formations complémentaires : pouvant être dispensées par un organisme de formation externe, par le service de formation interne de l'entreprise, ou via des Actions de Formation en Situation de Travail (AFEST)

Les étapes de mises en œuvre sont les suivantes :

### 1. Identification des profils de salariés pertinents et des entreprises volontaires.

Au sein du GEIQ EPE, soit les profils ont été prescrits (par l'École de production), soit le GEIQ a sensibilisé des entreprises adhérentes pouvant être intéressées pour accueillir ou pour proposer à leurs équipes le dispositif.

### 2. Construction du parcours individualisé aligné sur un Titre Professionnel.

En partant du besoin de l'entreprise et des compétences acquises ou visées par le candidat, le GEIQ construit un parcours de formation en lien avec le référentiel du titre professionnel le plus pertinent.

### 3. Expérience pratique en entreprise.

Un tuteur au sein de l'entreprise accompagne et forme le salarié en contrat de professionnalisation en situation de travail afin qu'il valide ses compétences, suivant le référentiel de la certification souhaitée.

### 4. Mise en place de formations

complémentaires pouvant être dispensées par un organisme de formation externe, par le service de formation interne de l'entreprise, ou via des Actions de Formation en Situation de Travail (AFEST). L'École de production est venue réaliser des formations complémentaires pour les deux jeunes qu'elle avait proposés pour la VAE inversée.

### 5. Accompagnement renforcé par le GEIQ EPE, notamment sur les freins périphériques (financement du permis de conduire par exemple) et sur la rédaction du livret professionnel nécessaire à la validation de la VAE.

### 6. Suivi des compétences en situation de travail.

Le GEIQ EPE fait des visites de l'entreprise pour suivre le bon déroulement du parcours. En parallèle, le tuteur effectue le suivi des compétences en situation de travail ainsi que des compétences sociales.

### 7. Séances réflexives et bilans sociaux.

Les séances de formation en situation de travail sont suivies par des temps réflexifs.

### 8. Organisation de la validation des acquis avec un jury certificateur.

La DREETS identifie l'organisme certificateur qui s'occupera ensuite de réunir le jury de certification composé de professionnels et de formateurs, qui délivrera le titre professionnel.



## IMPACT DU DISPOSITIF

→ À l'heure actuelle, 5 personnes sont en parcours VAE inversée au sein du GEIQ EPE. À ce stade du parcours, les accompagnateurs notent un réel sentiment de fierté et de reconnaissance des capacités à se former de ces dernières, ainsi qu'une plus grande motivation pour leur travail avec la perspective de l'obtention d'une certification.

→ Du côté des entreprises impliquées, on note un renforcement des compétences internes et une plus grande mobilisation des tuteurs qui se sentent valorisés dans leur rôle.

## IMPACT DU DISPOSITIF

- Choix de profils motivés et aptes à s'engager dans une démarche exigeante
- Présence d'entreprises volontaires, structurées, disposant de tuteurs impliqués
- Accompagnement soutenu par le GEIQ et ses partenaires
- Reconnaissance institutionnelle, dans le cadre du programme TraGeiqtoires.

## VIGILANCES ET LIMITES

- Lenteur de traitement des demandes de financement, ce qui demande une capacité à avancer les frais liés au dispositif
- Charge administrative importante pour les porteurs de projet, accompagné d'un formalisme sur le calendrier de formation pas toujours adapté aux enjeux des SIAE (absentéisme par exemple)

## FINANCEMENT

En l'attente d'une prise en charge par l'OPCO, le GEIQ supporte seul les coûts.

Dans le cadre de l'expérimentation nationale, un financement jusqu'à 9 000 € par an et par parcours est prévu, selon les besoins et la durée du parcours.

## CONTACT

→ Geiq EPE,  
[contact@epe-geiq.fr](mailto:contact@epe-geiq.fr)



# COUP DE PROJECTEUR N°3

## Rendre la VAE accessible aux personnes en situation de handicap

Comme cela a été souligné par les initiatives de VAE inversées, le processus classique de VAE est complexe et son aspect administratif et théorique peut être un frein important pour des personnes éloignées de l'emploi.

Ainsi, l'association IPSHO, située à Beauvais, a mis en œuvre le dispositif VAE Pro TH, afin

**de lever le plus de freins possibles à l'entrée en parcours VAE.** Ce dispositif s'adresse à un public en situation de handicap avec une expérience professionnelle dans le milieu ordinaire ou non, et qui doit amorcer un processus de reconversion.

## 🔍 L'ÉTUDE DE CAS

### I'instauration de la VAE Pro TH par IPSHO dans l'Oise



#### CONTEXTE

L'association IPSHO est porteuse du Cap emploi de l'Oise. Le Cap emploi a pour objectif de favoriser l'insertion, le maintien dans l'emploi, l'évolution et la transition professionnelle des personnes en situation de handicap. Ainsi, IPSHO répond à divers types de missions : accompagnement des entreprises sur les aménagements

de poste, travail sur les transitions professionnelles de personnes en arrêts maladie longs, accompagnement médico-social et professionnel vers l'emploi, etc.

Leurs dispositifs s'adressent à une variété de publics afin de lever les freins vers l'insertion. Ils accompagnent en moyenne 4 800 personnes chaque année.

## ORIGINE DU DISPOSITIF

Le dispositif de VAE Pro TH a émergé au sein d'IPSHO pour répondre aux besoins spécifiques des personnes en situation de handicap en matière de VAE. IPSHO s'est appuyée sur les compétences d'un salarié expert dans le domaine de la VAE.

**En effet, même si de nombreuses personnes en situation de handicap ne sont plus en mesure de pratiquer les métiers dans lesquels elles ont de l'expérience, il est tout de même utile pour elles de pouvoir reconnaître les compétences acquises mais aussi de valider des diplômes qui pourront leur ouvrir des portes dans leur parcours de reconversion.**

"Cela peut paraître étonnant de mettre en place une VAE pour quelqu'un qui vient de se faire licencier pour inaptitude. Mais cela permet de valider un diplôme et d'ouvrir des portes, même si le diplôme en question ne sera plus compatible avec leur prochain emploi".

Ludovic Leveau, référent VAE chez IPSHO.

## OBJECTIFS DE LA VAE PRO TH

- Faciliter la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle pour les personnes en situation de handicap
- Favoriser l'accessibilité de la VAE
- Permettre aux personnes en situation de handicap de pouvoir avoir accès à une qualification
- Limiter les ruptures de parcours

## ÉTAPES DE MISE EN ŒUVRE

La VAE Pro TH est un dispositif qui vise surtout à renforcer l'accompagnement des bénéficiaires des structures du handicap, en leur permettant de connaître le dispositif de la VAE et de pouvoir bénéficier d'un accompagnement spécifique lors de leurs parcours.

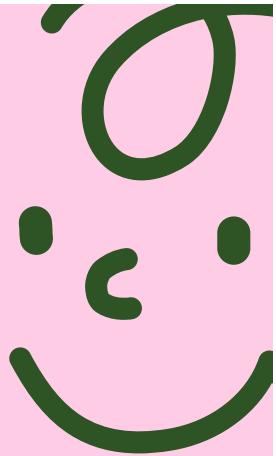
- **Détection des profils** pouvant en bénéficier.  
Cela passe par :
- une sensibilisation des partenaires pouvant accueillir des profils adaptés : Cap emploi, Mission locale, France Travail, assistantes sociales de la CARSAT, MDPH (Maison départementale pour les personnes handicapées), écosystème de l'insertion professionnelle, du maintien dans l'emploi et de la reconversion professionnelle.
  - des informations collectives en direction des bénéficiaires de ces structures

→ **Rendez-vous individuel** avec celles et ceux qui ont exprimé une marque d'intérêt  
→ **Identification des qualifications** auxquelles les bénéficiaires pourraient prétendre et choix de celles qui seront concernées par une VAE. Le dispositif VAE Pro TH permet notamment d'accompagner un candidat dans la rédaction d'une demande de recevabilité, dont l'objectif est de vérifier la faisabilité et la cohérence du projet VAE du candidat auprès de l'organisme certificateur de la certification visée

→ **Orientation vers le démarrage d'un parcours classique de VAE**, avec l'accompagnateur de la VAE Pro TH qui reste disponible pour des questions ou accompagnements spécifiques lors du processus. Celui-ci peut également être une ressource pour l'architecte de parcours VAE.

## PARTENAIRES

IPSHO travaille sur ce dispositif avec les partenaires du service public de l'emploi : Cap emploi, France Travail, Mission locale, les Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI) ou encore la DEETS, le Dispositif Académique de Validation des Acquis (DAVA) de l'Éducation nationale DAVA, l'ASP pour l'étude de recevabilité afin de permettre à des personnes en situation de handicap d'entamer leur processus de reconversion.



## IMPACT

- Reprise de confiance en soi pour les personnes.

**"La VAE va leur permettre de voir toute la richesse qu'ils ont en eux. C'est un coup de boost pour repartir vers l'emploi"**, Ludovic Leveau, référent VAE chez IPSHO

- Très peu de résultats négatifs à l'issue des parcours – s'il y a des abandons, c'est souvent lié à des questions de santé ou parce que les candidats ont retrouvé un nouvel emploi ou intégré une formation
- Opportunité pour des personnes éloignées de la formation de valider des niveaux de diplôme, donc de pouvoir poursuivre plus facilement leur formation dans un autre domaine par la suite
- Occasion de mettre un premier pied dans la structuration d'un nouveau projet professionnel, donc de penser à autre chose qu'au volet médical de leur prise en charge
- 29 personnes accompagnées, 15 demandes de recevabilité déposées et 9 candidatures recevables.

## POINTS DE VIGILANCE

- État de santé de la personne qui peut être un frein à la rédaction de leur livret
- Publics fragilisés qui peuvent craindre de s'engager dans un dispositif, d'où le besoin d'accompagnement et de proximité permis par la VAE Pro TH

## PERSPECTIVES

- Poursuite du dispositif (échange avec la DREETS sur sa continuité)
- Travail partenarial en cours afin de développer l'idée des parcours de VAE collective pour des travailleurs en EA, qui seraient accompagnés ensemble vers une même qualification

## CONTACT

- IPSHO,  
[contact@ipsho.org](mailto:contact@ipsho.org)



# COUP DE PROJECTEUR N°4

## L'Action de Formation en Situation de Travail (AFEST) au service de la formation dans les SIAE

L'AFEST, introduite par la loi "Avenir Professionnel" de 2018, constitue une modalité pédagogique innovante. Sollicitée par la DREETS Hauts-de-France, AKTO a piloté deux expérimentations consécutives entre 2021 et 2024 dans six SIAE, dont le Groupement Economique Solidaire (GES) Ozange.net, qui l'a mise en place au sein de la Repasserie d'Amiens.

Pour l'expérimentation, le constat de départ était simple : la formation classique en salle pouvait freiner l'accès

à la qualification pour des publics en insertion, souvent marqués par l'échec scolaire, un faible niveau de qualification, ou encore des freins sociaux. Comme le souligne Adeline DECHAMPS, chargée de projets chez AKTO : **"L'AFEST est une modalité qui donne confiance, parce qu'elle permet de partir de ce que la personne sait faire"**

## 🔍 L'ÉTUDE DE CAS

### I'AFEST dans la Repasserie d'Ozange.net à Amiens, accompagnée par AKTO

#### CONTEXTE

Le GES Ozange.net, situé à Amiens, se compose d'une AI, de deux EI et d'un ACI dont les activités se concentrent sur le service à la personne, le ménage, la repassage, la couture et des services aux professionnels. Le groupe accompagne 300 personnes en insertion chaque année.

#### ORIGINE DE LA BONNE PRATIQUE

Pour Ozange.net, l'opportunité de mettre en place l'AFEST fut saisie avec un double objectif : valoriser les actions déjà mises en place par le groupe via un dispositif plus "officiel" et permettre de **professionnaliser les actions de formation**. Afin de valoriser leur métier et d'apporter aux salariés en insertion

des compétences précises, il a été décidé de se concentrer sur une AFEST pour le repassage des chemises (une prestation phare, avec plus de 24 000 chemises repassées par an).

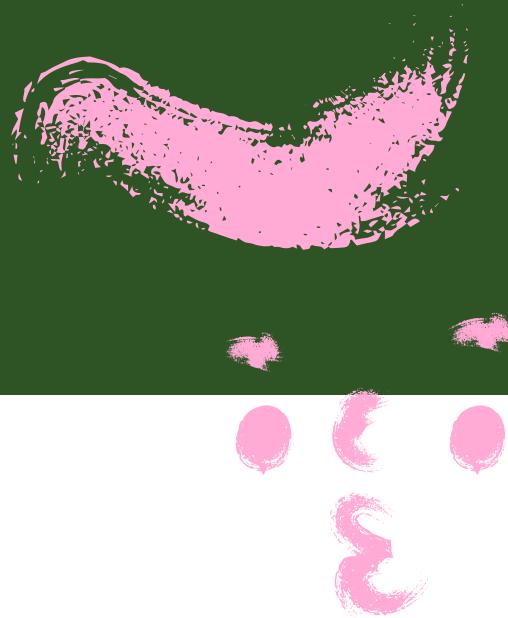
## OBJECTIFS DE L'AFEST

- Rendre la formation accessible aux publics éloignés de l'emploi et de la formation
- Valoriser l'expérience pratique comme levier d'apprentissage
- Favoriser la reconnaissance des compétences acquises sur le terrain
- Outiller les SIAE pour structurer leurs pratiques formatives
- Valoriser les pratiques formatrices des encadrants

## GRANDES ÉTAPES DE MISE EN ŒUVRE DE L'AFEST

- **Etat des lieux des dispositifs**, des supports et pratiques en place au sein du groupe. C'est également l'occasion de prendre du recul sur les processus et de comprendre les compétences précises nécessaires dans le cadre de l'AFEST
- **Sensibilisation des équipes** à ce qu'est l'AFEST et à son intérêt. La démarche va ajouter une charge administrative aux équipes : cette étape est l'occasion d'embarquer les encadrants et d'en faire des acteurs à part entière du dispositif
- **Formation des équipes** par un cabinet de conseil. Il s'agissait d'un accompagnement collectif et individuel des encadrants techniques (ETI) et conseillers en insertion professionnelle (CIP), composé de 6 jours par structure (apport théorique, analyse du travail et outillage pédagogique)
- **Création de l'ingénierie de formation** : il s'agit ici de décomposer les étapes du repassage et de créer les outils pédagogiques (séances réflexives, fiches de positionnement, attendus pédagogiques).

- **Mise en œuvre**
  - **Auto-positionnement** des salariés sur le référentiel des compétences
  - **Mise en situation professionnelle** avec un accompagnement personnalisé pendant des séances de 4h de formation en situation (1 ou 2 salariés par encadrant)
  - **Échange réflexif** avec l'encadrant pour se positionner sur son évolution et comprendre les pistes d'amélioration
  - **Évaluation finale**, faite par l'encadrant ou par une tierce personne, suivi d'un échange avec le CIP sur le parcours plus global de la personne en insertion. Les compétences peuvent ensuite être reconnues dans une logique de certification.



## IMPACT DU DISPOSITIF

- Pour les apprenants : regain de confiance, perception concrète des progrès, mise en situation de réussites, valorisation des compétences techniques, démystification de la formation

"On a des salariés qui comprennent qu'ils ont des vraies techniques, des vraies compétences" Alexandre Lebon, chef de services des ateliers d'insertion du GES.

- Pour l'instant 6 bénéficiaires de l'AFEST, dont 2 qui sont allés au bout du dispositif. Le GES vise un objectif d'une dizaine de bénéficiaires par an

→ Pour les structures : dynamique collective, valorisation du travail des encadrants, amélioration de la qualité des formations internes

→ Pour les employeurs clients : meilleure communication sur les compétences acquises, formation plus adaptée aux besoins des chantiers ou des missions

→ Pour les territoires : accès à la formation dans des zones à faible couverture en OF, formation non délocalisable

## POINTS DE VIGILANCE

- L'AFEST exige un travail préparatoire important : analyse du travail, découpage en compétences, planification
- Le dispositif demande un suivi administratif important, avec des attentes de formalisme pas toujours adaptées au rythme de l'IAE (par exemple, des plannings précis

de formation qui ne résistent pas à l'absentéisme)

- Les équipes doivent être formées et disponibles, ce qui représente un coût humain et organisationnel
- Le turn-over au sein des structures peut compromettre la continuité des parcours

## CLÉS DE RÉUSSITE

- Implication de la gouvernance : engagement formalisé et accompagnement tout au long du projet
- Co-construction des parcours : intégration des encadrants techniques et CIP dès la conception.
- Outils mutualisés : l'élaboration d'une bibliothèque de parcours métiers et les échanges inter-structures sont autant d'outils que souhaitent les SIAE qui ont participé à l'expérimentation pour faciliter la mise en œuvre d'AFEST

→ Animation collective : groupes d'échanges de pratiques pour créer une culture commune autour de l'AFEST et de la formation

- Reconnaissance des compétences acquises : intégration progressive des AFEST dans les référentiels et vers la certification
- Accompagnement extérieur : pour professionnaliser les pratiques.



## FINANCEMENT DE L'ACTION

Les expérimentations de l'OPCO AKTO ont été financées avec le soutien de la DREETS Hauts-de-France.

Le financement a permis de couvrir l'accompagnement des structures, la formation des équipes et la conception des parcours. En 2025, un modèle type d'organisation intégrant l'AFEST est en cours de consolidation afin de renforcer la lisibilité et la reproductibilité

du dispositif. L'objectif à terme est de rendre l'AFEST éligible aux dispositifs classiques de financement de la formation professionnelle.

"Ce n'est pas si compliqué, mais c'est exigeant. L'AFEST oblige à se poser, à structurer les choses. Et c'est justement ce qui fait sa valeur"

conclut Adeline DECHAMPS (AKTO).

## CONTACT

→ Ozange.net  
[info@ozange.net](mailto:info@ozange.net)



# COUP DE PROJECTEUR N°5

Donner à des publics vulnérables la possibilité d'une formation qualifiante avec les CQP

Les publics en insertion ont bien souvent dû faire face à l'échec scolaire et / ou à des expériences professionnelles peu valorisées dans un processus de retour vers l'emploi classique. Des outils permettant de reconnaître leurs compétences professionnelles peuvent être mis en place afin de favoriser leur employabilité, comme les Certifications de Qualifications Professionnelles.

Co-construites avec les branches professionnelles qui les certifient, les CQP permettent de reconnaître des blocs de compétences spécifiques à des métiers à l'échelle d'une branche.

## 🔍 L'ÉTUDE DE CAS

La mise en place des CQP dans le groupe du Chênelet

### CONTEXTE

Chênelet est une entreprise sociale qui intervient sur l'insertion par l'activité économique depuis plus de 40 ans. Ses branches d'activité principales sont l'industrie du bois, l'agro-alimentaire et l'éco-construction. Chênelet est répartie sur deux sites dans le Pas-de-Calais, un dans les Ardennes et un en Bourgogne, sur lesquels travaillent plus de 260 salariés dont une cinquantaine de permanents sur le volet insertion.

Chênelet a toujours eu à cœur de mettre en avant des métiers relativement techniques dans ses filières d'insertion afin de pouvoir valoriser les personnes accompagnées et de les équiper au mieux pour rejoindre le milieu ordinaire.



# ORIGINE DU DISPOSITIF

Marquées par l'ambition de valoriser les compétences des métiers proposés par l'entreprise, les équipes du Chênelet se sont saisies en 2013 d'une **expérimentation de CQP polyvalent mis en place par Chantier École**. Ils ont ainsi lancé un premier dispositif de CQP au sein de la structure qui a visé une dizaine de personnes, avec l'appui de Chantier École pour construire les premiers modules pédagogiques.

À la suite des retours très positifs de la part des bénéficiaires de ces CQP, remobilisés par l'accès à une première forme de diplôme grâce à ce dispositif, le Chênelet a décidé de parier sur la mise en place de dispositifs de formation dans chaque parcours d'insertion proposé par la structure.

## OBJECTIFS

- Permettre de **valoriser les travailleurs en insertion et la technicité de leurs métiers**
- Permettre de **valoriser les soft skills** acquises au cours de leur parcours de vie
- Rendre la marche entre insertion et milieu ordinaire la moins haute possible

## PARTENAIRES

- Chantier Ecole national, l'UIMM et les autres branches professionnelles pour le travail en commun sur la construction des parcours de CQP
- Chênelet Développement, l'OF adossé au Chênelet, structure indépendante qui a permis de professionnaliser les parcours de formation développés

## ÉTAPES DE MISE EN ŒUVRE

1. **Entrée en parcours des bénéficiaires**, travail sur les freins périphériques, apprentissage de l'activité et de l'environnement du chantier lors des six premiers mois
2. À l'issue des six mois, **entrée en parcours de formation**, étalé sur 6 à 8 mois
3. À partir de ce moment, la personne va **alterner entre phases de production et phase de formation**. Les jours de formation sont repartis entre de l'AFEST et de l'apprentissage en salle. La formation permet de travailler des compétences métier (par

bloc de compétences), l'acquisition de vocabulaire professionnel, la capacité à avoir un récit professionnel de leurs tâches et de leur parcours

4. Le parcours de formation vers le CQP se clôture par **un examen interne** où le jury est composé de membres des branches professionnelles certifiantes (par exemple l'UIMM ou Chantier École) qui viennent certifier la CQP, ainsi que d'entreprises du territoire.

## IMPACT

### Pour les bénéficiaires

- La structure a amené 70 personnes vers un CQP en 2023, soit la plupart de leurs entrées en parcours d'insertion. Au total, ce sont 539 personnes qui ont obtenu leur certification CQP depuis 2014
- Les entreprises du territoire présentes lors des jurys d'examen sont souvent des portes d'entrée vers des recrutements

- Les salariés en insertion gagnent confiance en eux et en sécurisation de leur parcours professionnel.

"C'est puissant d'être capable de ré-apprendre à se former. Il y a un monde qui s'ouvre à eux, à 25 ans comme à 58 ans."

Anne-Gaëlle Charvet, Directrice Générale du Chênelet

## IMPACT

### Pour l'organisation

- Le fait de structurer des parcours de formation systématiquement a contraint à une nouvelle forme d'organisation dans les méthodes de production et d'apprentissage et à une prise de recul
- La professionnalisation de la stratégie de formation a changé le regard des entreprises et réseaux du territoire.

"Nous sommes pourvoyeurs de gens bien formés, donc ça inspire confiance aux réseaux, y compris de l'économie classique"  
Anne-Gaëlle Charvet, Directrice Générale du Chênelet

## POINTS DE VIGILANCE

- Frein initial sur la mobilisation des salariés pour la formation par manque d'appétence. Pour limiter ce biais, Chênelet a pris la décision de dispenser les parcours de formation lors des journées de travail et non pas en dehors, et travaille sur l'acceptabilité du passage en formation pour les publics ayant subi l'échec scolaire

- Acceptation potentiellement difficile des équipes encadrantes déjà très occupées, qui peuvent ne pas être à l'aise avec la posture de formateur. Chênelet a beaucoup travaillé sur des modules de formation de formateurs.
- Financement fragile à l'horizon des coupes budgétaires à venir

## CLÉS DE RÉUSSITE

- Viser des CQP qui sont bien reconnues par les branches et les employeurs locaux afin de faciliter l'accès à l'emploi
- Utiliser des méthodes basées sur la pratique, telles que l'AFEST
- Prendre en compte un enjeu de masse critique : le développement de parcours de CQP est chronophage en

termes d'ingénierie, il est donc utile de s'associer à d'autres structures ou à un OF afin de "rentabiliser" la création de ces parcours

- Afin d'éviter de vider les effectifs de la production de l'entreprise, le dispositif est lancé par promotions issus d'ateliers différents, pour alterner les présences.

## FINANCEMENT

Le financement du dispositif est assuré en lien avec l'OPCO Uniformation, sur les fonds issus du PIC.

## CONTACT

- Chenellet,  
[contact@chenelet.org](mailto:contact@chenelet.org)



# ON A AUSSI REPÉRÉ...

## **Association Maison Accueil Solidarité (M.A.S) : VAE pour des salariés en insertion dans la recyclerie**

Dans le département du Pas-de-Calais, à Montreuil-Sur-Mer, la MAS a permis à cinq de ses salariés en insertion de s'engager dans une VAE "Employé de commerce". Elle s'est appuyée pour cela sur un large travail partenarial réunissant les bénévoles et équipes encadrantes de la MAS, France Travail du Montreuillois et l'AFPA. Ce dispositif a été mis en place de façon collective, dans les locaux de la recyclerie. Au final, ce sont 3 salariés sur 5 qui ont obtenu leur VAE.

## **Emploi et handicap Grand Lille : bilan de compétences adapté aux travailleurs handicapés**

Association du Grand Lille reconnue pour son expertise dans l'accompagnement de public fragilisé par un handicap quel qu'il soit, Emploi et Handicap a mis en place un dispositif de bilan de compétences adapté (BCA). Celui-ci s'adresse à toutes les personnes souhaitant s'interroger sur la suite de leur parcours professionnel.

Il se déroule en trois phases : phase préliminaire afin de confirmer l'engagement et de définir les objectifs, phase d'investigation pour analyser le parcours, identifier les compétences transférables et les motivations mais aussi prendre en compte les restrictions médicales dans la définition du projet professionnel et enfin la phase de conclusion pour élaborer le plan d'action et la synthèse des travaux.

## **ADAPT de Cambrai : la RAE pour les jeunes bénéficiaires de l'institut d'éducation motrice (IEM)**

L'IEM de LADAPT de Cambrai s'inscrit dans une démarche d'accompagnement et de valorisation des compétences professionnelles avec Différent et Compétent depuis 2023. L'équipe d'insertion professionnelle s'est formée à la Reconnaissance des Acquis et de l'Expérience. 5 jeunes ont été diplômés en 2024, 2 sont en cours en 2025. Les jeunes ont pu valider les compétences acquises en milieu ordinaire et en milieu protégé sur des métiers tels que menuisier et agent de conditionnement.

## **UMIH Hauts-de-France : déploiement de contrats de professionnalisation expérimentaux en vue de valider les acquis de l'expérience.**

L'UMIH Hauts-de-France est l'organisation professionnelle qui représente notamment les cafés, hôtels et restaurants de la région. Dans le cadre d'un programme lauréat d'un appel à projet de la DGEFP, elle a pour objectif de mettre en œuvre 100 contrats de professionnalisation expérimentaux en partenariat avec le GEIQ HRT, choisi pour porter ces contrats. La particularité réside dans le fait que les parcours en alternance se font sous le dispositif AFEST en entreprise. L'INFA, organisme de formation, est en charge de la montée en compétences des apprenants et du respect de la progression pédagogique attendue.



## **CAP Emploi Pas-de-Calais : l'expérimentation d'un outil d'accompagnement à la connaissance de soi pour construire son parcours professionnel**

Face à une baisse des outils disponibles pour l'accompagnement à la reconversion et à la fermeture de centres de bilans de compétences sur le territoire, le Cap emploi s'est formé sur un outil "Parcouréo-pass avenir" et organise des ateliers collectifs "Pass à ton avenir". L'outil permet de réfléchir sur les aptitudes, les traits de personnalité, les intérêts, l'environnement de travail des bénéficiaires et d'explorer les métiers qui s'y rapportent, de découvrir des métiers voisins à partir d'un ou plusieurs métiers envisagés ou exercés. Le public est constitué des salariés en arrêt de travail, principalement dont le handicap est un frein au retour à l'emploi. Ces derniers sont contraints d'engager une reconversion alors même qu'ils apprécient leur métier et qu'ils pensent ne savoir exercer que celui-ci.





# REMERCIEMENTS

Merci aux participants aux entretiens exploratoires et à l'enquête en ligne menée au premier trimestre 2025, qui ont permis d'identifier de nombreuses bonnes pratiques. Toutes n'ont pas pu être présentées dans ce panorama, mais nous tenons à remercier particulièrement :

- ACVO, Pascale LECOQ, Directrice
- AFEJI HAUTS DE FRANCE – Laura Plazanet, Directrice Emploi Adapté Métropole
- AGEFIPH Délégation Régionale Hauts-de-France, Lille - Ivan TaLPAERT, Délégué Régional
- AKTO HAUTS DE FRANCE– Adeline DECHAMPS, Chargée de projets
- AKTO HAUTS DE FRANCE – Laure FLEMAL, Responsable d'activité expertise projets
- ALIHANSE CAP Emploi , Sandrine BOURSIER, Directrice Adjointe
- APEI -MAS DE DENAIN, Nathalie DELFORT, Chef de service administratif et comptable
- APEI de Roubaix Tourcoing, Jérôme LEBRUN, Chef de service ACI
- APRADIS HAUTS DE FRANCE, Philippe LORENZO, Directeur général
- Association Maison Accueil Solidarité (M.A.S), Ruddy BEPOIX, Directeur
- CAP EMPLOI PAS DE CALAIS CENTRE, Kathleen FAURE, Directrice de services Maintien
- CARDIFLOR - L'Association des Entreprises Adaptées des Papillons Blancs de Roubaix-Tourcoing, Emmanuel LESAFFRE, Directeur
- CHENELET, Anne Gaëlle CHARVET, Directrice Générale
- CHEOPS ( Réseau des Cap emploi Hauts de France), Muriel BOUBERT, Déléguée régionale

- DREETS HAUTS DE France – Thomas LEBOULENGER, Chargé de mission Service Emploi et Formation professionnelle, Pôle Entreprises, Emploi, Compétences,
- EA LYS SERVICES AFEJI, Pascaline TOULOTTE, Directrice adjointe
- Euro-CDP-Lab , David J.BOURNE, Président
- GEIQ EPE – Laurent DE CLERCQ, Directeur
- GEIQ EPE – Ophélie CARON, Chargée de ressources humaines
- GES Ozange.net - Alexandre LEBON - Chef de service des ateliers d'insertion
- ID6 DIAGORIENTE, Sandra MELONI, Responsable Marketing
- IPSHO, CAP EMPLOI DE L'OISE, Ludovic LEVEAU, Conseiller en Recrutement et en Insertion Professionnelle / Référent VAE
- IPSHO, CAP EMPLOI DE L'OISE, Jean-François SIOR, DG
- L'ADAPT, Soline CUMBO, Responsable dispositif insertion professionnelle
- LMGBOIS, Abdel OULAD, Chef de production
- Malécot, Pierre LEMAIRE, Directeur
- REGIE DE QUARTIER ACTIV'CITES, Marie-Anne COHUET, Chargée de développement
- REGION HAUTS DE FRANCE - Thibaut DOUAY, Directeur de la formation
- UMIH Hauts de France, Maxime TONNOIR, Délégué Général
- UNIFORMATION - Frédéric ZUBRZYCKI, Conseiller en formation Hauts-de-France

Panorama réalisé avec l'appui de l'agence Les Petites Rivières.



# LANCEZ-VOUS !

Outils et ressources pour aller plus loin

## GUIDES

- Guide "Les étapes clés du parcours de formation professionnelle dans l'Insertion par l'Activité Economique (IAE)", DREETS Hauts de France, Mai 2023 : ce guide s'adresse aux structures de l'Insertion par l'Activité Économique (SIAE) et propose des outils et ressources pour accompagner les salariés en insertion à chaque étape du parcours de formation, [à découvrir ici](#).
- Guide des aides régionales de la Région Hauts de France : une présentation détaillée des dispositifs de soutien à la formation de la Région, dont ceux dédiés aux acteurs de l'inclusion, [à découvrir ici](#).

## SITES WEB

- Site web C2RP (Carif-Oref Hauts-de-France) : une plateforme recensant l'ensemble de l'offre de formation régionale, dont celles du Programme Régional de Formation à destination des demandeurs d'emploi, [à découvrir ici](#).



\* Accès à l'ensemble des panoramas de la collection, des replays des webinaires de présentation et de leurs supports accessibles sur le site de la DREETS Hauts-de-France