

COMITÉ PERMANENT DE L'AUTOROUTE DE LA MAURIENNE

Expérimentation de la validation des compétences (CCP) sur le chantier de l'autoroute de la Maurienne

par René Maréchal

LE CONTEXTE

Le chantier de l'autoroute de la Maurienne a débuté en juillet 1993. Depuis, les trois tronçons ont été mis en service (janvier 1997, janvier 1998 et juillet 2000). Le maître d'ouvrage est la Société française du tunnel routier du Fréjus (SFTRF). Durant les travaux, l'effectif du chantier a atteint 2 350 personnes en 1996, et s'est situé à un niveau supérieur à 1 500 personnes entre 1995 et 1997.

La construction de cette infrastructure s'est déroulée dans un contexte très particulier. En effet, avant le démarrage des travaux, l'État, le conseil général de la Savoie, l'Association des maires de Maurienne et la SFTRF, conscients des enjeux posés à la fois par le chantier et l'infrastructure, ont décidé de prendre en compte dans une démarche partenariale : l'intégration socio-économique du projet dans la vallée de la Maurienne et les contraintes d'environnement et de paysage.

Une structure de concertation permanente dénommée comité de coordination, présidée par le préfet de Savoie a été mise en place.

L'orientation stratégique retenue par le comité permanent a porté sur 3 axes prioritaires :

- favoriser l'embauche de demandeurs d'emploi (en priorité ceux du bassin d'emploi et du département) en évitant des flux de migration de main-d'œuvre désorganisés, préjudiciables pour les intéressés eux-mêmes et les collectivités locales ;

- mettre en place un cadre facilitant la reconversion du personnel en fin de chantier. Dès septembre 1997, un dispositif appelé antenne-emploi de l'A43 Maurienne a été mis en place. Son objectif est d'accompagner vers le reclassement ou la reconversion plus de 400 personnes issues du chantier ;

- conforter les conditions "d'employabilité" ultérieure des personnes par la délivrance de titres homologués du ministère de l'Emploi et de la Solidarité.

Le projet pédagogique a été bâti sur une démarche débouchant sur une validation des acquis professionnels des personnes suivies dans ce cadre de formation, ceci afin de faciliter leur reclassement en fin de travaux.

Pour mener à bien ces opérations et garantir leur succès, les partenaires suivants ont été associés dans des

comités de pilotage ou des groupes de travail en fonction des dispositifs ou des actions : SFTRF, maîtres d'œuvre, Fédération BTP Savoie, AREF. BTP RA, conseillers en prévention, CRAM, représentants des entreprises locales et extérieures et des entreprises de travail temporaire, organisations syndicales, DDTEFP, ANPE, AFPA et coordonnateur autoroute : DDTEFP, l'ANPE des Pays de Savoie, ASSEDIC de l'Ain et des Deux Savoies, conseil régional Rhône-Alpes ; du maître d'ouvrage de l'autoroute (SFTRF), Fédération du BTP Savoie, Fédération TP Rhône Alpes, AREF BTP Rhône-Alpes, FONGECIF, FAF.TT, OPPBTP (organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics), CRAM, entreprises du chantier, entreprises de travail temporaire, organisations syndicales de salariés et coordonnateur de l'autoroute.

EXPÉRIMENTATION DE VALIDATION DES COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES SUR LE CHANTIER A43 MAURIENNE

Cadre

Dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle, avec l'idée de pouvoir se former tout au long de sa vie, l'AFPA a reçu commande par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité d'expérimenter la validation de l'expérience professionnelle par un système articulé sur ses titres homologués ; ceux-ci recouvrant des contenus pouvant être en décalage

avec les besoins des entreprises ; les fonctions observées en entreprises évoluant, devenant plus complexes, et exigeant plus de polyvalence.

La DDTEFP Savoie a demandé que le chantier de l'autoroute de la Maurienne serve d'expérimentation pour la validation de compétences pour la profession du BTP. L'expérience a été étendue à l'ensemble du personnel travaillant sur le chantier (salariés des

entreprises, personnes en contrat durée chantier ou en mission intérim) ou ayant travaillé sur ce chantier (demandeurs d'emploi). Cette décision amplifie la demande du conseil régional Rhône-Alpes faite lors de l'élaboration du plan emploi formation, de réaliser une validation des acquis professionnels des personnes formées.

La maîtrise d'ouvrage appartient à la DGEFP (DDTEFP Savoie), la maîtrise d'œuvre à l'AFPA. L'AFPA Chambéry réalise cette opération de validation avec l'appui technique du département BTP de l'AFPA Toulouse.

Caractéristiques de l'expérimentation

L'expérimentation s'effectue dans les activités du BTP, sur un grand chantier.

L'évaluation est réalisée en situation de travail sur le chantier.

Elle s'adresse :

- aux salariés du chantier ;
- aux intérimaires ;
- aux demandeurs d'emploi ayant travaillé sur le chantier.

Elle est effectuée sur la base du volontariat.

La démarche ainsi que le suivi sont effectués dans le cadre du comité permanent.

Particularités du secteur BTP

Le secteur BTP présente les particularités suivantes :

- de nombreuses personnes n'ont jamais eu de formation professionnelle initiale et ont acquis en travaillant, des compétences dans une ou plusieurs activités ;
- certaines activités ne font pas l'objet en terme de compétences d'une reconnaissance par un titre homologué ;
- un certain nombre de manœuvres du BTP ont des difficultés à écrire et lire, voire ne savent pas, d'autant que sur les chantiers, de nombreuses personnes sont d'origine étrangère (Maghrébins, Turcs, Portugais...);
- la moyenne d'âge des salariés est relativement élevée ;
- Il existe des trous de génération au sein des effectifs des entreprises ;

- les taille, structure et organisation des entreprises sont très différentes ;

- le développement de la certification ISO 9002 dans les grands groupes et les entreprises moyennes imposent cette certification au moins en terme de méthode de travail, aux sous-traitants ;

- en Savoie et particulièrement en Maurienne, de nombreux salariés du BTP sont pluri-actifs. Ils ont donc plusieurs types de compétences, ou s'appuient sur leurs compétences du BTP dans leur seconde activité.

Objectifs de l'expérimentation

- Il s'agissait de : valider le savoir-faire acquis par les personnes dans leur activité de chantier en officialisant celui-ci par :

- . un document portefeuille de compétences servant de CV,
- . un ou des certificats de compétences professionnelles en articulation avec les titres homologués délivrés par le ministère de l'Emploi ;
- mettre à disposition de l'ANPE un outil permettant :
- . une meilleure identification des demandes d'emploi,
- . une meilleure adéquation entre l'offre et la demande d'emploi ;
- de l'aider dans sa mission de maître d'œuvre de l'antenne emploi de l'autoroute de la Maurienne pour reclasser et reconverter les personnes en fin de chantier ;
- faciliter :
- . l'accès à un emploi identique, aux personnes dont la qualification n'est pas validée,
- . le positionnement des personnes par rapport à leur parcours professionnel, en réalisant un bilan.

Activités concernées

- conducteurs d'engins : pelle hydraulique, bouteurs, compacteur, tombereau, chargeuse et chargeuse pelleteuse ;
- poseurs en canalisation ;
- maçons VRD ;
- poseurs en armatures béton armé ;
- coffreurs-bancheurs.

Mise en place de l'expérimentation (outils et procédure)

Afin de garantir la réussite de l'expérimentation, un groupe de travail réunissant les principaux acteurs concernés par cette démarche a été constitué.

Établissement de la procédure d'évaluation

Après présentation à l'ensemble des membres du groupe de travail, des objectifs de la démarche, et discussion sur les points d'achoppement, un consensus s'est établi sur le bien-fondé de l'action, la procédure de déroulement à adopter et la mise au point des outils d'évaluation. La méthode suivante a été retenue :

- définition avec les professionnels (salariés et employeurs) des référentiels des activités. Un projet de référentiel réalisé par l'AFPA pour chacune des activités retenues a été soumis à l'analyse et à la critique d'une quinzaine d'entreprises de TP (entreprises locales et grands groupes), aux organisations syndicales de salariés et aux entreprises de travail temporaire. Les résultats ont été discutés au sein de réunions du groupe de travail. Ces résultats et les modifications apportées ont été validées par le groupe de travail ;
- dans la même phase, repérage avec les entreprises concernées et les spécialistes au sein des organisations syndicales de salariés, des compétences clés qui garantissent un savoir-faire minimal, permettant à l'entreprise d'embaucher la personne dans cette activité ;
- validation des référentiels par la sous-commission nationale des TP (SCN) ;
- préparation de la méthode d'évaluation sur le terrain et des outils utilisés et validation par la SCN ;
- règles prévalant à la constitution du jury paritaire et rôle des participants ;
- forme et contenu des CCP et du portefeuille de compétences ;
- contrôle et suivi de l'action par le groupe de travail.

Réalisation de l'expérimentation

Phase 1 : information

La communication et l'information des candidats potentiels sont assurées par le coordonnateur et l'AFPA, au travers des organismes et structures associés : ANPE, ASSEDIC, organisations syndicales de salariés, entreprises, fédération du BTP Savoie, antenne emploi A43 Maurienne, mission locale... Des plaquettes présentant de manière très simple l'expérimentation ont été réalisées. Des réunions de présentation ont lieu en entreprises, à l'ANPE et à l'antenne emploi.

Un carnet provisoire est remis à l'avance au candidat pour qu'il prenne connaissance des éléments d'évaluation. Il doit le remplir en détaillant au mieux son expérience en fonction du référentiel. Une lettre d'accompagnement explique les objectifs de cette action, les avantages que le candidat peut en retirer et la manière dont l'évaluation sera réalisée. Les carnets et l'évaluation sont également commentés directement en réunion de groupe en entreprise, à l'antenne emploi A43 Maurienne, ou à l'ANPE, afin de rassurer les candidats. Le niveau de formation initiale et la qualification sont souhaités afin de pouvoir, par la suite, corrélés à titre indicatif le CCP avec le niveau de qualification actuel.

Phase 2 : évaluation sur site

Elle est réalisée par un spécialiste de l'AFPA agréé par la DDTEFP. Il se charge de la préparation des dossiers nécessaires à l'évaluation, de la réalisation de l'évaluation sur site, ainsi que du dossier d'instruction destiné au jury. Le mode opératoire de l'évaluation dépend du statut des candidats.

- Salariés ou intérimaires travaillant sur le chantier

Deux heures et demie à trois heures sont consacrées à l'observation (individuelle) de la prise de poste, de la réalisation des travaux et de la fin de poste sur le chantier.

Elle est suivie d'un entretien d'une demi-heure environ avec le candidat, en présence de la maîtrise de chan-

tier, sur l'environnement du chantier, la sécurité et le matériel. La présence de la maîtrise de chantier permet d'apporter des éléments complémentaires sur les compétences qui n'auraient pu être observées directement. Une évaluation technique en groupe d'une heure et demie, relative à l'activité, porte sur la technologie professionnelle, l'environnement, la sécurité et le matériel.

En fin de session, une restitution verbale de l'évaluation est faite par l'évaluateur au candidat seul. Des conseils sont donnés par rapport aux carences constatées. Les projets du candidat sont abordés. Un plan de formation peut être proposé. La procédure de déroulement du jury est expliquée au candidat. Il est informé de la possibilité de venir défendre son dossier. Les éléments de l'évaluation ne sont pas fournis à l'employeur.

L'évaluateur prépare le dossier d'instruction pour le jury.

- Demandeurs d'emploi ayant travaillé sur le chantier

Deux cas peuvent se présenter :

Une entreprise du chantier ou d'un autre grand chantier accepte l'évaluation sur son site avec son matériel, l'ANPE prend à sa charge les aspects liés à l'assurance. La location d'engins lorsque l'entreprise ne souhaite pas mettre à disposition les siens, peut être prise dans le cadre du montage financier réalisé pour cette expérimentation.

Si aucune entreprise ne peut être trouvée sur le chantier ou un chantier de ce type, on utilise le même processus que pour une évaluation en milieu de travail (EMT), mais adaptée au CCP.

Phase 3 : jury

Le jury est paritaire et composé :

- de représentants des organisations syndicales des salariés ;

- de représentants des entreprises de BTP ;

- des commanditaires : DDTEFP et conseil régional Rhône-Alpes ;

- des membres de la sous-commission nationale

et d'observateurs qui n'ont pas de pouvoir décisionnel quant à la remise du CCP :

- représentant des entreprises du travail temporaire ;

- AREF BTP Rhône-Alpes ;

- fédération du BTP Savoie et fédération TP Rhône-Alpes ;

- ANPE ;

- coordonnateur.

L'AFPA est présente au jury en tant qu'instructeur des dossiers.

Les candidats ont la possibilité, s'ils le souhaitent, de venir défendre leur dossier devant le jury.

Le jury décide d'attribuer le CCP au candidat si l'évaluation a montré qu'il possédait l'ensemble des compétences clés retenues, relatives à l'activité concernée. Cependant, tout candidat, qu'il obtienne ou non le CCP, reçoit un carnet portefeuille des compétences qu'il maîtrise. Seules sont mentionnées les compétences maîtrisées. Ces documents sont importants pour le bénéficiaire car ils sont signés par le directeur du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle. Ses compétences sont donc reconnues puisque officialisées.

Le CCP et le carnet portefeuille de compétences restent la propriété personnelle du candidat, seule l'ANPE en possède un double pour les demandeurs d'emploi, ce afin de l'aider dans sa mission de placement.

Cinq personnes ont été embauchées en CDI, grâce à la possession du CCP et du carnet portefeuille de compétences.

Une des personnes non admises à partir de ce bilan a pu intégrer une formation longue pour évoluer dans le métier.

Difficultés rencontrées

Les principales difficultés sont :

- l'adaptation aux contraintes de l'entreprise afin de ne pas perturber le bon fonctionnement du chantier.

Le report du trafic du Mont-Blanc dans la vallée de la Maurienne, avec les mesures de sécurité qui en ont découlé et les travaux complémentaires nécessités, ont renforcé la tenue des délais de réalisation par les entreprises sur le chantier, afin de

garantir la date de mise en service de l'infrastructure ;

- la succession des missions intérim dans des activités différentes de celles pour lesquelles les candidats demandent l'évaluation, oblige au report de celle-ci

- le changement de statut du candidat peut rendre très difficile, voire impossible, l'évaluation. Un candidat demandeur d'emploi ou intérimaire qui est embauché en CDI, dans une activité différente de celle qu'il pratiquait auparavant, ne peut plus être évalué sur l'activité de son souhait pour des raisons de financement et de responsabilité juridique ;

- pour évaluer un intérimaire, il faut non seulement l'accord de l'entreprise de travail temporaire mais également celui de l'entreprise utilisatrice ;

- un demandeur d'emploi souhaitant être évalué dans une activité de conducteur d'engins doit posséder le CACES¹. Ce n'est pas toujours le cas, car certaines entreprises ne restituent pas ce document à la personne, sous prétexte qu'elles l'ont financé. Il est donc nécessaire de présenter le candidat au CACES avant l'évaluation. Mais que faire si la personne a retrouvé un emploi dans une autre activité et qu'elle souhaite finaliser sa démarche ?

Afin de surmonter ces difficultés, l'AFPA Chambéry a fait preuve d'une très grande capacité d'adaptation et a géré individuellement la plupart des évaluations. Ceci a par conséquent fortement augmenté l'investissement temps et financier.

Perception de l'expérimentation par les différents acteurs

Elle facilite :

- l'accès à un emploi identique, aux personnes dont la qualification n'est pas validée ;

- le positionnement des personnes par rapport à leur parcours professionnel, en leur permettant de faire un point.

Elle permet :

- de sécuriser les personnes en recherche d'emploi, en officialisant leur

Bilan de l'expérimentation

Nombre de jurys à ce jour : 4

Bilan				
Statut du candidat	Salariés	Intérimaires d'emploi	Demandeurs	Total
Nombre d'évaluations	13	16	3	32
Nombre d'admis	13	13	3	29
Évaluations en prévision		2	8	10

"savoir-faire" et en leur redonnant confiance ;

- un dialogue efficace lors de l'embauche avec l'entreprise, ou l'entreprise de TT ;

- de faciliter l'échange entre l'employeur et le salarié par rapport aux souhaits d'évolution de ce dernier ;

- de valoriser le travail effectué tout au long de la vie professionnelle pour une personne sans formation initiale ; c'est pour elle une sorte de reconnaissance sociale.

Entreprises

La validation est ressentie comme :

- un outil de dialogue efficace et rassurant entre l'entreprise et l'ANPE ou l'entreprise de TT lors de l'embauche ;

- un moyen de faciliter l'échange entre l'employeur et le salarié par rapport aux souhaits d'évolution de ce dernier et aux objectifs de l'entreprise en terme de gestion de carrière ;

- la reconnaissance d'une profession pour les secteurs dans lesquels il n'existait pas jusqu'à ce jour de titres homologués ou de diplômes (exemple : poseurs en armatures).

Entreprises de travail temporaire

La validation est ressentie comme un outil, garantissant les compétences et permettant de mieux vendre celles-ci à un employeur en assurant un bon déroulement de la mission pour les deux clients de l'entreprise de travail temporaire que sont l'utilisateur et l'intérimaire.

AFPA

La mise en relation avec les entreprises permet de :

- découvrir de nouveaux besoins en terme de référentiels (poseurs en armatures BA, foreurs...) ;

- mettre à niveau le contenu des titres en fonction de l'évolution récente des métiers ;

- connaître l'approche des entreprises sur les compétences en fonction de leur taille, et de leur organisation.

Le partenariat établi avec l'ensemble des acteurs :

- facilite l'accès de l'AFPA aux chantiers et lui procure une aide appréciable dans le déroulement de l'évaluation sur site. Il permet d'aborder l'ensemble des thèmes : compétences, sécurité et degré de responsabilité... avec la position et la perception de chacun des acteurs ;

- permet à l'AFPA de renouveler sa présence auprès des entreprises dans un autre registre et de mieux se faire connaître auprès des salariés, intérimaires et demandeurs d'emploi.

ANPE

La validation avec la remise du CCP et/ou du portefeuille de compétences permet :

- une meilleure identification des demandes d'emploi ;

- une meilleure adéquation entre l'offre et la demande d'emploi ;

- d'aider l'ANPE dans sa mission de maître d'œuvre de l'antenne-emploi de l'autoroute de la Maurienne en :

. allégeant les phases de bilans, d'orientation et de repérage des acquis,

. facilitant la détection de compétences transversales pouvant favoriser la mobilité professionnelle rendue d'autant plus nécessaire par les mutations économiques que traverse depuis quelques années la Maurienne ainsi que par la forte activité saisonnière régnant dans ce bassin.

1. Certificat d'aptitude à la conduite des engins en sécurité.

Organisations syndicales

Leur association à la démarche est très importante car elles sont :

- une source d'informations importante ;
- des relais de communication au sein des entreprises ;
- présentes dans les structures paritaires (Fongecif, Aref...) et prennent donc part activement aux décisions.

Elles insistent pour que cette validation soit prolongée par un véritable projet de formation pour les candidats qui le souhaiteraient. Elles restent très vigilantes dans l'appréciation des compétences, notamment sur ce qui est du ressort de l'employeur ou du salarié en terme de responsabilité. Leur volonté est que cette reconnaissance du savoir-faire de la personne aboutisse à une qualification et que donc, à terme, le CCP soit reconnu par les conventions collectives.

Profession

Le CCP ainsi que le portefeuille de compétences sont des outils importants en ce sens qu'ils pourraient aider à la mise en place d'un processus de capitalisation des compétences au long de la vie professionnelle, en offrant la possibilité de réitérer cette évaluation. Ainsi pourrait-on visualiser le savoir-faire de la personne de manière dynamique.

Toutefois, seul le temps permettra de cerner la valeur du CCP et de juger des garanties qu'il offre. Une fois sa valeur admise par les professionnels, seule la négociation collective pourra le faire reconnaître par la convention collective.

***René Maréchal,
coordonnateur
Comité permanent
de l'autoroute
de la Maurienne***