

APPUI D'UNE ENTREPRISE POUR L'ACCES A LA QUALIFICATION DE SES SALARIES ATTACHES TECHNICO-COMMERCIAUX

Journée de bilan d'un dispositif de VAE collective

conduit à la demande de l'entreprise TIMAC

26 novembre 2009 – Saint Malo

Le présent document a été produit, à l'initiative de l'entreprise TIMAC, du CPSA de Combourg et des différents agents impliqués dans l'appui au fonctionnement et au développement de la VAE pour les diplômés du Ministère chargé de l'Agriculture.

Il retranscrit les propos des participants, recueillis lors de l'animation de quatre tables rondes :

Table ronde 1 : L'entreprise et le Centre de Formation

Monsieur François Guerrier (Eduter Ingénierie – Préférence Formations)

Nous sommes réunis pour dresser le bilan général de l'action qui a conduit près de 120 attachés technico-commerciaux de la TIMAC à valider, par la voie de la VAE, le titre de « technico-commercial » spécialisé en agrofourniture. La première question que je souhaiterais vous poser c'est :

Quel a été le point de départ de votre démarche, quelles étaient vos intentions et pourquoi ?

Monsieur FAVRE – Société TIMAC – Secrétaire général

Je voudrais insister sur deux aspects. Premièrement, nous savions que l'action s'adressait à une population quantitativement très importante et disparate (240 ATC au début de l'opération) et que notre problème allait être de savoir comment mettre en place un tronc commun entre tous ces commerciaux tout en préservant la personnalité de chacun, puisque dans le monde commercial, le coefficient personnel est très important. Notre objectif était de créer un schéma communément partagé entre toute cette population.

Deuxièmement, nous avons constaté que nos clients nous sollicitaient de plus en plus en matière de certifications et nous nous demandions comment valoriser tous les acquis, comment les formaliser, comment les officialiser.

Dans une société de plus en plus réglementée, nous avons pris conscience de la nécessité des certifications. Nous nous sommes demandés s'il fallait opter pour une certification « maison » ou une certification externe et nous avons préféré une certification extérieure qui permet une reconnaissance officielle.

F.G : *Comment avez-vous reçu cette demande ?*

Monsieur Emmanuel BRIVOT – CPSA Combourg – Directeur du centre -

C'était une demande inhabituelle pour le Centre de Formation car elle émanait d'une entreprise privée, mais nous pouvions y répondre pour diverses raisons :

- D'une part, la demande initiale exprimée par la Société TIMAC faisait suite à une activité développée depuis 2002 de Validation des Acquis de l'expérience mais aussi à la conduite d'un dispositif de reconnaissance des compétences des populations de travailleurs handicapés. Celui-ci concernait de grandes populations, réparties sur un large territoire et ces deux paramètres correspondaient au profil des salariés concernés par l'action TIMAC
Il y avait donc déjà un terrain favorable pour recevoir la complexité de la demande.
- D'autre part, le centre de formation met en oeuvre des formations de niveau 3 en agriculture (BTS), ce qui le prédispose tout naturellement à répondre à la problématique exprimée par la TIMAC : élever les niveaux de qualification, reconnaître les qualifications dans un champ relevant de l'agriculture, avec le souci de la qualité de la prestation de conseil et la prise en compte des problématiques agro-environnementales.

Cette action de formation faisait donc sens pour le CPSA et correspondait à ses missions, notamment celle de pouvoir répondre à des demandes au sein de son territoire.

F.G : Comment avez-vous accueilli les premières propositions du CPSA ? Etaient-elles conformes à vos attentes ? Qu'est-ce qui a motivé votre décision de retenir la voie de la VAE ?

Monsieur CRETE – Société TIMAC – coordonnateur du projet

Au départ, nous ne savions pas très bien vers quelle formation aller. Nous avons étudié plusieurs pistes et, avec le CPSA, nous avons eu beaucoup d'échanges exploratoires très riches et très formateurs.

Au cours de ces échanges, très fructueux, nous avons particulièrement apprécié certains points qui, à nos yeux, représentaient des atouts décisifs :

- Un centre habitué à la VAE,
- La possibilité, autour du projet, d'un accompagnement des candidats à la VAE,
- Le diplôme proposé (Certificat de Spécialisation technico-commercial en agrofourniture) correspondait vraiment bien à la réalité du métier des ATC sur le terrain. Cette adéquation a été déterminante : les fiches descriptives d'activité montrent bien comment les compétences des ATC sont prises en compte,
- L'autre point essentiel était que cette formation soit reconnue par un organisme extérieur, en l'occurrence le Ministère de l'Agriculture.

Monsieur FAVRE – Société TIMAC – Secrétaire général

Quand nous avons lancé la réflexion, nous ne pensions absolument pas à la VAE qui, pour nous, représentait surtout une démarche individuelle, le droit de chacun de faire valider ses expériences. Dans notre démarche, il était presque inhérent qu'il y avait une action de formation à la clef.

C'est en découvrant la réalité des expériences, des acquis et des expertises des ATC que Monsieur Brivot et les équipes de réflexion nous ont plutôt orientés vers une démarche VAE : « Pourquoi lancer une action de formation pour des ATC qui ont déjà des acquis ? ». Ce concept d'une démarche individuelle dans une dynamique collective, c'est le CPSA qui nous a fait découvrir cette approche novatrice. Ce concept nous a séduit rapidement.

F.G : Sur quels éléments vous êtes-vous appuyés pour réaliser l'ingénierie du dispositif proposé ?

Monsieur Christophe BATX – CPSA Combourg – chargé d'ingénierie – coordonnateur du dispositif d'accompagnement

Pour bâtir le dispositif, nous nous sommes appuyés sur trois piliers fondamentaux :

1. La demande de la TIMAC : il nous fallait prendre en compte la spécificité de l'entreprise, ses activités, sa structuration nationale mais également une contrainte forte d'adaptation à la disponibilité des ATC qui travaillaient à temps plein.

2. La population ATC : nous avons étudié d'un point de vue sociologique cette population et nous avons voulu connaître qui étaient les ATC. Nous avons ensuite affiné cette étude pour passer à l'échelle plus personnalisée des candidats VAE.
3. Le réseau des centres de formation pour adultes, adhérents du réseau Préférence-Formations. Nous nous sommes appuyés sur ce réseau avec lequel nous partageons une même culture, un même langage, les mêmes problématiques.

Ensuite, le travail a été d'articuler ces trois piliers, de façon à ce qu'ils n'en fassent qu'un avec 150 ATC et 34 centres de formation. L'ingénierie a essayé d'organiser ces trois piliers pour avoir une unité de sens et mettre en place la VAE.

F.G : Quels sont pour vous les éléments clefs qui ont motivé l'engagement de la TIMAC dans le projet ?

Monsieur FAVRE – Société TIMAC – Secrétaire général

On a voulu que ce soit vraiment une démarche d'entreprise, que ce ne soit pas une décision de la direction d'amener ses collaborateurs à tel ou tel niveau de formation. Nous voulions inscrire ce projet dans une culture de l'accord d'entreprise, de la recherche du consensus. Nous nous disions que les choses n'évoluent vraiment que si elles sont réellement partagées, que si les gens se l'approprient.

- C'est pourquoi la première démarche a été de faire accepter cette approche à travers l'accord d'entreprise. Il était important pour nous de ne démarrer cette opération qu'une fois bien acceptée par les organisations syndicales et les représentants du personnel.
- Le second point a été l'accompagnement interne et externe.
En interne, il y a eu un accompagnement fort de l'encadrement régional pour inscrire cette démarche dans une dynamique d'équipe, avec une émulation au sein de l'équipe et une supervision du cadre régional. Cet accompagnement collectif a certainement joué pour 80 % dans la réussite du projet.
- Ensuite, il fallait un pilote pour assurer la cohérence de l'organisation et respecter le timing. Cette fonction a été confiée à Nicolas CRETE. Son rôle était de communiquer auprès des équipes et, en externe, d'assurer la coordination avec le CPSA :
 - Communication par mails,
 - Courrier une fois par mois pour faire le point et se projeter sur les étapes à venir,
 - Coordination entre les équipes et le CPSA,
 - Mises au point sur la situation de formation lors de réunions régionales ou nationales.
 Il s'agissait d'un travail à temps plein.

F.G : Quels ont été, à votre avis, les temps forts de l'engagement avec la TIMAC et de la conduite du projet avec le réseau Préférence FORMATIONS ?

Monsieur Christophe BATX – CPSA Combourg – chargé d'ingénierie – coordonnateur du dispositif d'accompagnement

Il y a eu quatre temps forts :

1. **La rencontre avec les dirigeants de la TIMAC** : elle a eu lieu en mars, pour faire le point sur la restitution de notre étude. Ce moment était important pour nous parce que nous étions évalués sur notre capacité à répondre à la demande de la Société. Lors de cette réunion, nous avons pris la mesure du niveau d'attente et d'exigence de la TIMAC et pris conscience de notre responsabilité dans la transmission de cette attente aux divers centres de formation. Il nous fallait impulser un dynamisme à la hauteur des exigences exprimées par la TIMAC,

2. **Les rencontres avec les chefs de délégation** : elles nous ont surtout permis de donner plus d'informations sur le dispositif et sur les modalités d'accompagnement,
3. **Le démarrage avec les centres de formation**. Nous communiquons en visioconférence et au cours de ces échanges, il nous fallait transmettre les niveaux d'exigence de l'entreprise et faire partager les données du dispositif, afin de faciliter l'implication des centres et de créer un maximum de cohérence,
4. **Un bilan réalisé à mi-parcours avec la TIMAC et les centres partenaires**. Ce bilan était éprouvant parce qu'il fallait re-questionner le dispositif et l'aménager : prévoir des ajustements, renforcer un certain nombre d'accompagnements, rallonger la durée du dispositif, permettre un accompagnement plus serré... Le bilan a été vécu un peu comme une crise mais il a permis surtout de mesurer l'engagement et l'investissement de l'ensemble des acteurs de ce projet.

Monsieur FAVRE – Société TIMAC – Secrétaire général

Un projet de cette envergure n'est pas complètement linéaire, mais ce qu'il faut surtout souligner, c'est qu'à aucun moment, il n'y a eu doute. On s'est seulement donné parfois un peu plus de temps, on a rallongé les délais de réalisation et créé un peu de souplesse. Donc, globalement, le bilan est positif.

J'ai plutôt senti un moment de flottement et d'hésitation chez les ATC. Il faut être bien conscient de l'investissement que cela représente pour eux. Au début, il y a eu une phase aveugle lors des échanges préliminaires entre la TIMAC et le CPSA.

Ils ont ensuite réalisé le positionnement déclaratif et ils ont eu le sentiment, quand ils sont entrés dans la phase de réalisation du dossier VAE, de recommencer un peu les choses. Peut-être leur en avons-nous trop demandé lors du positionnement déclaratif ? Mais d'un autre côté, cela leur permettait de rentrer vraiment dans la démarche.

Table ronde 2 : Les agents technico-commerciaux et les accompagnateurs

Deux agents technico-commerciaux étaient présents à cette réunion, ainsi que deux accompagnateurs. Ils ont exprimé la façon dont ils ont vécu cette expérience, les difficultés qu'ils ont rencontrées et l'intérêt qu'elle a suscité.

Voici les points qui ressortent des interventions des technico-commerciaux :

Monsieur Thierry CREAC'H (Finistère) – Monsieur Yves Marie ABBE (Côtes d'Armor)

1. Un investissement important

Les personnes interrogées ont souligné avec insistance l'importance du temps consacré à ce travail et qui a largement dépassé le temps initialement prévu.

« La démarche VAE m'a séduit dans un premier temps et j'ai adhéré tout de suite à ce vaste projet. Je n'ai pas eu de difficultés à réaliser le positionnement déclaratif mais, lors de l'entretien individuel, j'ai pris conscience de l'ampleur du chantier, du temps à y consacrer, de l'investissement que supposait ce travail. »

« J'ai trouvé parfois le dossier trop scolaire, avec un effet répétitif très désagréable. »

2. Une expérience très enrichissante

Les deux agents ont exprimé leur profonde satisfaction, soulignant combien ce travail de rétrospective, « d'introspection », de reconstitution minutieuse de leur parcours professionnel, de « décortiquer » de leur métier, leur a permis, au fond, en les formalisant, de valoriser leurs compétences et leur professionnalisme.

« Une fois diplômés, nous ressentons un sentiment de grande satisfaction. Notre ego est flatté. »

« Je suis très fier de montrer mon dossier. »

« Tout au long de cette expérience, malgré des périodes de découragement et les tensions au sein de notre famille, nous sommes restés motivés et engagés parce que nous étions animés par la volonté d'aller jusqu'au bout. »

« Ce travail de rétrospective m'a permis de me remémorer beaucoup de choses oubliées. J'ai pris conscience du chemin parcouru, de mon évolution personnelle, mais aussi, plus globalement, de l'évolution du milieu professionnel dans lequel nous travaillons. »

« Cette démarche nous amène à porter un autre regard sur notre métier. On a décortiqué notre métier et toutes les phases d'apprentissage. »

« Cette certification nous permet d'être reconnus comme des professionnels de la fertilisation. »

« Je suis plus à l'aise avec mes clients agriculteurs et distributeurs. »

3. Le rôle déterminant de l'encadrement de proximité – un rôle fédérateur

« Il faut souligner à cet égard le rôle déterminant de l'encadrement de proximité qui nous a permis de surmonter les périodes de découragement. »

4. Une image renforcée de la TIMAC

F.G : Qu'attendez-vous en terme de valorisation au sein de votre entreprise ?

« On est reconnu en tant que professionnels de la fertilisation. Ce diplôme, cette reconnaissance renforcent l'image de la TIMAC auprès des professionnels agriculteurs et distributeurs. »

« A travers la reconstruction de mon parcours professionnel, j'ai pris conscience de l'importante évolution du groupe TIMAC et de son esprit avant-gardiste. »

« Cette expérience, et la réflexion qu'elle a suscitée, a permis de communiquer sur la valeur et la qualité des services de la Timac. »

Points relevés dans les propos des accompagnateurs :

Madame Gaelle Le-Doze (CFA-CFPPA Chateaulin - Finistère) et Monsieur Jocelyn Ecolivet (CFA-CFPPA Le Robillard – Calvados)

« L'important, c'est que les ATC soient volontaires parce que le volume de travail qu'on leur demande est gigantesque. Ce qui m'inquiétait le plus, c'était leur motivation : choisissaient-ils cette démarche de leur propre gré ou était-ce l'entreprise qui les envoyait ? »

« Le candidat se met à nu, fait son introspection. On est un peu comme des confesseurs. Il faut aller loin dans le récit de vie, ce qui peut mettre en danger le candidat, d'autant que l'échec peut être très mal vécu.

Beaucoup de choses remontent à la surface. La VAE est un miroir. Il peut y avoir beaucoup de stress chez les candidats. »

« L'effet groupe est très important. Le fait d'être à plusieurs a été un facteur d'émulation déterminant et l'aspect collectif est une caractéristique essentielle dans cette démarche. Les candidats s'automotivaient et s'entraidaient. »

« Le travail de l'accompagnateur consistait à mettre en valeur les compétences propres à chacun, ce qui supposait une approche individualisée, différenciée. Toute la difficulté du travail de l'accompagnateur était là, dans le fait de différencier les compétences de chacun. Ils font tous le même métier mais ils ont des compétences différentes, qu'il faut cerner et mettre à jour.»

Table ronde 3 : Le président de jury, le président de jury adjoint et les autres membres de jury

F.G : *Qu'est-ce qui caractérise selon vous l'organisation d'un jury dans le cadre d'un tel projet de VAE collective à l'initiative d'une entreprise ?*

Monsieur Christian DAOULAS, MAAPRAT – Président de jury

« Un jury comme tous les jurys, avec les mêmes règles de validation »

Tout d'abord, il est important, pour un président de jury, de bien préciser que l'on ne met pas en place un jury spécifique pour une VAE collective : VAE collective et VAE individuelle obéissent aux mêmes principes, aux mêmes exigences. C'est un jury comme tous les jurys, avec les mêmes règles de validation, les mêmes attentes, les mêmes exigences, la même méthodologie.

Cependant, dans un contexte de partenariat, la question se posait de savoir comment associer l'entreprise dans le jury. Il fallait trouver un système qui puisse associer un certain regard de la TIMAC dans l'évaluation réalisée.

Enfin se posait le problème de l'intervalle de temps entre la remise du dossier et le passage en jury. Comment accélérer la procédure ? Plusieurs commissions ont travaillé simultanément afin de respecter les délais.

En résumé, dans ce genre de situation, trois points sont à respecter :

1. Etre très strict sur les principes qui régissent la méthodologie d'un jury de VAE,
2. Intégrer le contexte de partenariat,
3. Répondre à l'exigence de rapidité.

F.G : *Quel a été votre rôle en qualité de Président de jury adjoint ?*

Monsieur Jean-Jacques DETREZ, MAAPRAT, président de jury adjoint et directeur de l'EPL Rennes Le Rheu

« Valoriser les compétences de chaque membre du jury »

Pour l'anecdote, en tant que directeur de l'Etablissement agricole Rennes-Le Rheu, je me souviens du jour où Emmanuel BRIVOT est venu me voir dans mon bureau :

« On voudrait développer une action lourde, on ne sait pas tout à fait où on va, ni comment on y va. Est-ce qu'on y va ? ». La réponse a été immédiate : « c'est innovant, c'est intéressant pour nous ; on y va ! »

On ne peut aujourd'hui que se féliciter de cette décision et du déroulement de cette action, qui nous permet de construire des références pour l'avenir.

Puis plus tard, avec le président de jury, mon rôle a été d'animer une équipe et de veiller à ce que le jury soit dans l'esprit VAE : ne pas évaluer des connaissances, mais évaluer le parcours professionnel, en l'occurrence d'un ATC, en le rapprochant du référentiel du diplôme à décerner par la voie de la VAE. On a bien réussi.

Les conditions de réussite ? Valoriser les compétences de chaque membre du jury :

- deux professionnels, l'un issu de la TIMAC, l'autre professionnel extérieur,
- deux formateurs accompagnateurs,
- un membre de l'administration chargé de veiller au respect des règles.

Notre rôle était de prendre en compte le point de vue de chaque membre du jury avec son éclairage particulier dans un souci constant de conformité avec le référentiel.

Dans l'ensemble, il fallait donc se rapprocher du référentiel et se détacher du système TIMAC parce que notre rôle, c'était bien de délivrer un diplôme valorisable dans toute entreprise et de donner à l'ATC une qualification de niveau 3.

Dans ce contexte particulier de validation collective, quatre jurys différents étaient répartis sur le territoire ; il fallait donc étalonner notre action en fonction des autres jurys.

En ce qui me concerne, c'est une grande expérience et qui, au plan personnel, m'a apporté quelque chose.

F.G : Vous avez été engagé dans le projet en qualité de Directeur régional et donc de manager. Comment avez-vous perçu votre rôle au sein du jury ?

Témoignage d'un directeur régional :

Cette mission m'a ouvert des horizons sur un certain nombre de visions, un regard global sur la diversité des problématiques régionales : zones de polyculture élevage, problématique d'ANC dans le secteur viticole, petite montagne, grandes cultures... Au-delà de cet aspect découverte, très intéressant, et de la diversité de ces problématiques, on constate de nombreux points de convergence : que ce soit du conseil, que ce soit d'un point de vue technique, que ce soit d'un point de vue réglementaire, ou environnemental, on est sur les mêmes bases, sur les mêmes règles.

F.G : Quelles sont les grandes leçons à tirer de cette expérience ?

- Tout d'abord la mise en évidence d'un besoin d'évolution de notre formation en interne. Dans cette action de VAE, beaucoup de personnes étaient très expérimentées : forte qualification, niveau d'expertise très avancé, bases agronomiques fortes. Dans un contexte professionnel très évolutif, les populations plus jeunes vont devoir acquérir ces connaissances agronomiques très rapidement, la pertinence du conseil dans nos métiers devenant la clef de décisions finales chez l'agriculteur ou le distributeur.

Il y a donc la nécessité d'une accélération de la formation.

- Deuxième élément que je retiendrai : les soutenances nous ont permis de voir la pertinence de nos gammes et la qualité du conseil. Une mise en adéquation de la gamme avec la notion d'agriculture raisonnée et durable : nos ATC ont démontré qu'ils savaient le faire. C'est quelque chose qui nous est apparu avec force.
- Les hommes, enfin. Et c'est ce qui m'aura le plus marqué. On a vu des candidats qui se sont croisés sur les bancs de la VAE, face à des jurys au moment où leurs enfants se présentaient à un BTS, un Bac Pro ou autre. Préparer 80 pages pour des personnes plus habituées à l'oral qu'à l'écrit : cette démarche les a plus ou moins stressés, un travail énorme, une sérieuse remise en cause. C'est avec anxiété qu'ils se présentaient devant le jury.

Je garderai une image forte pour la fin, c'est l'image d'un jeune ATC qui, il y a encore 5 ans, n'avait aucune connaissance du monde agricole et qui a présenté un dossier hyper structuré, hyper technique : il a démontré avoir acquis, en cinq années, un capital de connaissances que je qualifierai de très impressionnant. Je le revois encore remercier le jury, disant : « j'espère vous avoir convaincus, parce que sachez que je n'ai aucun diplôme, et si j'ai ce dossier, ce sera mon premier diplôme. ».

C'est pour moi l'image la plus forte de cette VAE.

F.G : Comment avez-vous perçu votre rôle au sein du jury ?

Témoignage d'un directeur régional :

Je me suis engagé, au regard du référentiel métier, à faire ressortir tous les points importants des dossiers dont j'avais la responsabilité.

Je suis responsable régional dans le Centre Ouest. C'était le premier jury auquel je participais. J'ai été impressionné par le nombre de dossiers à traiter (24 dossiers).

J'ai d'abord consulté le référentiel métier. En effet, j'ai constaté une forte disparité entre les ATC : formations différentes, diplômes différents, expériences différentes. De plus, certains ATC éprouvaient des difficultés à écrire. Je me suis donc engagé, par rapport au référentiel métier, à faire ressortir tous les points importants qu'il était nécessaire de valoriser compte tenu des exigences du métier.

Il était très important, d'une façon générale, que les ATC viennent soutenir leur dossier par ce que nous sommes des gens d'expérience, mais, parfois, il pouvait manquer ici ou là des éléments importants ; je pense que certains dossiers, s'ils n'avaient pas été soutenus, ne seraient peut-être pas passés.

Sur un point de vue richesse personnelle, cette expérience est extrêmement importante : on voit les parcours et la qualité de ces personnes.

Autre point important : l'engagement personnel. Beaucoup ont décrit, en plus de leurs activités professionnelles, les responsabilités qu'ils pouvaient exercer dans le cadre associatif, démontrant combien ces compétences se complétaient.

Le rôle du Président de jury est très important, car il synthétise et nous oriente.

F.G : Vous avez été engagée en qualité d'accompagnatrice et en qualité de membre de jury. Que vous a apporté le fait de participer au jury ?

Madame Delphine DOLLEANS, CFPPA de Chartres La Saussaye, accompagnatrice VAE

J'avais déjà participé à des jurys. Participer à des jurys apporte beaucoup aux accompagnateurs. En observant les réactions des jurys, nous comprenons mieux leurs décisions.

Les membres du jury analysent les dossiers avec, d'une part, les critères établis à travers notamment la réalisation d'un document de travail qui les aide à l'analyse des compétences professionnelles et, d'autre part, à travers des critères non formels qui font pencher la balance dans un sens favorable ou défavorable.

La variété des membres du jury, enseignants, professionnels, est un point qu'il faut souligner. Cette diversité engendre des questions très différentes, ce qui est très bien pour les candidats.

Quant au jugement global du dossier, rares ont été les situations où les membres du jury étaient en désaccord.

Monsieur FAVRE – Société TIMAC – Secrétaire général

On a réalisé un très gros travail collectif. On a inventé quelque chose. On partait un peu à l'aveuglette. Certes, on savait où on voulait arriver, mais par quel chemin ? Emmanuel Brivot a eu le mot juste : « On a cheminé... » On a ouvert la route, on l'a construite ensemble. Malgré des hauts et des bas, il n'y a pas eu vraiment de doute. Cette opération, très collective, est, à bien des égards, emblématique, et d'autres entreprises pourraient s'en inspirer. Ce dont je me souviendrai le plus, c'est d'avoir construit quelque chose d'homogène.

115 ATC ont à ce jour obtenu le diplôme. 10 sont en cours de repassage. La TIMAC souhaite passer à 300 ATC diplômés. On est à l'ouverture d'une démarche qui va s'installer dans la durée.

C'est un très gros dossier qui a été ouvert.

Monsieur Christian DAOULAS, MAAPRAT – Président de jury

Trois remarques résument mon ressenti :

1. Une piqûre de rappel : Pour quelqu'un qui a beaucoup pratiqué la VAE, c'est très important d'écouter les témoignages des personnes qui ont réalisé un dossier. Un candidat a précisé « ça m'a mobilisé un temps de ma vie pendant une durée qui se situe entre 250 et 280 heures ». Ecouter ces témoignages ce matin a été comme un rappel à l'ordre.
2. C'est une VAE dans une entreprise. L'engagement de cette entreprise a été très fort puisqu'il s'est concrétisé par l'emploi à temps plein de Monsieur CRETE. Un tel niveau d'engagement est exceptionnel. Il montre bien l'importance dans une démarche VAE de l'investissement, d'une part, des candidats, et, d'autre part, des porteurs de projet.
3. C'est enfin l'importance de ce qui a été désigné comme « l'économie administrée. » J'ai pris conscience qu'il était essentiel pour nous, responsables de l'enseignement agricole, de répondre à ce nouveau contexte. »

Monsieur Emmanuel BRIVOT – CPSA Combourg – Directeur du centre –

1. Une dynamique d'anticipation de la réussite :

Le projet s'est d'emblée positionné dans une dynamique d'anticipation de la réussite. Nous étions toujours animés par cette volonté de trouver les meilleures solutions, avec comme point de visée la réussite des ATC.

La Société TIMAC s'est fortement impliquée dans la concrétisation de ce projet. Son engagement répondait aux objectifs suivants :

- réactualiser les compétences des ATC,
- qualifier les agents au regard d'une économie administrée,
- élever leur niveau de qualification pour accroître la qualité des conseils techniques tout en prenant en compte la problématique environnementale,
- accroître la qualité des prestations.

2. Une plus grande confiance et un plus grand niveau de professionnalisme chez les ATC :

La volonté de l'entreprise était d'amener tout le monde à un résultat positif. L'investissement personnel des agents technico-commerciaux a été très important (250 heures environ). Vous avez vécu un parcours de formation qui vous a permis non seulement de faire le point sur vos connaissances et vos compétences, mais aussi qui vous a conduits à plus de reconnaissance « Je suis plus à l'aise avec mes clients distributeurs et agriculteurs ». « Je comprends mieux le projet de l'entreprise ». Ces propos expriment des éléments de valeur ajoutée : une plus grande confiance et un plus grand niveau de professionnalisme. Ce point est important, nous l'avons évoqué au tout début de cette action, comme une finalité peut-être essentielle, mais il était alors difficilement quantifiable.

3. Un niveau d'exigence qui aide à tenir le cap :

Tout au long de cette expérience, le niveau d'exigence imposé par la TIMAC a été le carburant qui nous a fait tenir le cap.

L'évolution du CPSA (ingénierie, expérience en accompagnement VAE), sa montée en compétences lui permettaient de répondre à cette demande, d'autant que le réseau national de l'Enseignement agricole public s'est mobilisé et que 34 centres ont été associés à cette action.

Le double accompagnement, celui des CFPPA, centres de proximité et celui des délégations commerciales de la TIMAC dont ont bénéficié les agents technico-commerciaux a été un facteur décisif dans la réussite de ce projet.

Rappel chronologique – repères méthodologiques :

- Enoncé de la demande – compréhension de la demande :

La TIMAC nous a présenté son projet de certification des ATC en mars 2007. Il nous était demandé de réfléchir sur le type de qualification. Diplôme de la chimie ? Non, le métier des ATC est plutôt une activité de conseil et de vente d'agrofourmiture. En outre, dans le contexte très évolutif de l'économie administrée, il faut que les commerciaux soient associés à un réseau de distributeurs et de négociants dans le cadre du service du conseil agricole. Tous ces éléments, ainsi que la typologie de la population, ont permis d'établir le type de diplôme à préparer : **le certificat de spécialisation responsable technico-commercial en agrofourmiture de niveau 3.**

- Analyse du besoin – conception d'une offre :

Dans un tel contexte et compte tenu du profil des ATC, la voie de la VAE s'est progressivement imposée et j'ai proposé d'orienter le projet dans ce sens. J'avais conscience que ce n'était pas simple : comment passer de notre expérience d'une démarche individuelle vers une démarche collective ? (Question parmi d'autres...) Cependant, nous disposions d'un atout, d'un point d'appui qui me semblait fort, c'était la capacité du CPSA et du réseau des centres de formation à se mobiliser autour de ce projet.

- Présentation de la démarche – argumentation – négociation – partage des rôles :

Lors de la réunion du 26 mars 2008, nous avons présenté l'ensemble de la démarche devant les responsables de la TIMAC. La décision a été prise de s'engager dans cette action et de mettre en œuvre les conditions les plus favorables pour que les ATC réussissent leur parcours.

- Phase préparatoire au lancement de l'opération :

Au sein de la TIMAC, un important travail d'information et de réflexion a été réalisé, en interne, auprès des agents pour qu'ils adhèrent, chacun, au projet.

De son côté le CPSA, démarrait la phase d'animation du dispositif auprès des centres de formation partenaires.

- Entrée dans la phase opérationnelle de l'action :

En mai 2008, l'action a démarré, mobilisant l'ensemble des acteurs de la VAE.

- Phase de régulation :

En novembre 2008, moment d'inquiétude... Les salariés ainsi que les accompagnateurs se posaient beaucoup de questions. La décision a été prise alors de renforcer l'accompagnement et de repousser le délai de remise des dossiers.

- Premiers résultats :

Le 5 février 2009, 125 dossiers de validation sont déposés au CPSA. Ils sont transmis à l'autorité administrative chargée de l'organisation des jurys. En l'occurrence pour ce dispositif, la DRAAF-SRFD de la région Bretagne a administré l'ensemble des dossiers.

Table ronde 4 : Synthèses

Monsieur TOTEL – Société TIMAC – Président directeur général

« Une formidable réussite. On ne pouvait pas imaginer que cette expérience nous apporterait tant. »

Pourquoi cette aventure humaine ?

L'agriculture, c'est la vie et nous avons toujours besoin d'une agriculture productive pour nourrir ; il nous faut cependant être responsables par rapport aux problèmes environnementaux.

Une préoccupation de plus en plus grande au sein de nos comités de direction était de constater que la réglementation autour des intrants était de plus en plus pressante, envahissante, or notre mission est de promouvoir commercialement et techniquement les solutions agronomiques les meilleures auprès de nos clients, agriculteurs, maraîchers, céréaliers... Le problème était donc : Comment trouver l'équilibre entre nos objectifs économiques et nos objectifs techniques ? En effet, il est difficile d'être juge et partie sur un certain nombre de préconisations.

La VAE semblait la solution la plus pertinente, la plus appropriée pour le métier. On a retenu le Certificat de Spécialisation en Agrofourniture (niveau Bac+2).

On peut tirer un certain nombre de conclusions de cette expérience, selon trois points de vue :

- **Conclusions des attachés technico-commerciaux :** Ce fut une épreuve d'introspection positive. Pour les agents, cette expérience a été l'occasion d'une halte dans leur carrière, ce qui n'est pas courant (Un ATC est près du terrain et dans l'action). Le fait de s'arrêter, de dérouler ainsi son parcours, de le décortiquer, de se resituer dans le cadre de son environnement professionnel, a été vécu dans un esprit positif. Beaucoup de nos collaborateurs ont démontré leur passion pour leur métier ; ils ont pris conscience que leur métier était chaque jour différent. Il s'agissait pour certains d'une véritable révélation. Cette expérience a été souvent vécue comme un retour aux fondamentaux, retour positif dans une période difficile.
- **Conclusions de l'entreprise TIMAC :** on travaille énormément nos plans de formation. Au travers de toutes les remontées pendant les périodes de constitution des dossiers, on a pu déterminer les éléments sur lesquels il fallait qu'on s'améliore. Nous sommes actuellement dans une phase de rassemblement de tous ces éléments. Cet épisode de formation VAE nous a amenés à revoir tous les plans de formation et à définir de nouvelles orientations à la lumière de l'expérience que nous avons vécue. Ainsi, par exemple, tous les lundis, des cours de remise à niveau sont organisés au sein de l'entreprise.
- **Réactions de la clientèle :** cette expérience se matérialise par beaucoup plus de confiance de la part des agriculteurs et des distributeurs.

En conclusion, je voudrais remercier Monsieur BRIVOT et son équipe, l'équipe du Rheu, ainsi que l'autorité académique.

Monsieur FAVRE – Société TIMAC – Secrétaire général

« Une opération emblématique »

Cette opération VAE TIMAC a été emblématique dans la région et même au-delà. Nous avons été souvent sollicités sur cette expérience.

F.G : Quels en étaient les objectifs ?

- Une anticipation d'exigences car la société est de plus en plus labellisée,
- La pérennisation du métier : il faut à la fois préconiser tout en faisant un acte de vente, trouver les bons équilibres,
- Une valorisation personnelle. Les CV des ATC sont riches et diversifiés. Bon nombre de collaborateurs ont un CV riche en termes d'expérience, mais plus modeste en termes de diplômes. Aussi, obtenir un Bac+2 représente un enjeu personnel important,

- L'optimisation professionnelle : même les plus expérimentés ont gagné en termes d'efficacité.

F.G : Quels sont les facteurs de réussite ?

La dynamique collective a généré le travail personnel.

Au départ, l'approche n'était pas évidente : on mettait en opposition deux notions, une démarche individuelle dans une dynamique collective (Comment ne pas dénaturer la VAE qui, par nature, est une démarche personnelle, dans une dynamique collective ?). En fait, on a constaté que la dynamique collective a généré le travail personnel.

Quatre facteurs ont joué un rôle décisif :

1- Une démarche d'entreprise exhaustive

Il s'agissait d'une démarche individuelle sur la base du volontariat mais la TIMAC invitait les ATC à s'inscrire dans cette démarche et elle y est parvenue. La finalité était que tous les ATC soient titulaires du certificat de spécialisation qui a toute valeur dans le monde agricole. On va continuer dans cette démarche et une prochaine promotion de 15 personnes est prévue. On peut imaginer dans l'idéal 100 % des ATC titulaires de ce certificat de spécialisation.

2- Une démarche socialement concertée

Très peu d'ATC n'ont pas accepté. C'est un projet d'entreprise que l'on a voulu concrétiser par un accord d'entreprise avec les syndicats. Pas de sanction à la clef. On a ensuite accompagné le travail personnel, en accord avec les représentants du personnel :

- en utilisant le dispositif DIF qui permettait de verser une allocation de formation (50 % du salaire net pour 80 heures de travail personnel).
- en versant une prime de 500 euros pour toute présentation du dossier VAE, indépendamment du résultat.
- en intégrant ce diplôme dans un schéma d'évolution de carrière, d'évolution de qualification au sein de l'entreprise. On s'est engagé dans une démarche de promotion et de progressivité de carrière. La VAE a permis un accord précurseur pour la GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) dont elle a constitué le premier volet.

3- Une démarche très accompagnée

Cet accompagnement a été un facteur de réussite majeur et ceci, à différents niveaux et moments :

- Accompagnement précieux par le chef de délégation régional, entretien des dynamiques personnelles et collectives au sein de l'équipe, encadrement de l'animation et orchestration du projet par le chef de projet interne, Monsieur CRETE.
- Accompagnement des centres de formation agricoles régionaux qui ont guidé nos collaborateurs.

4- Une démarche valorisée en interne

Cette expérience est valorisante pour les collaborateurs qui ont obtenu le diplôme mais elle revêt aussi une valeur d'exemplarité au sein de l'entreprise. Enfin, il s'agit aussi d'une démarche originale dans la mesure où nous avons associé trois dispositifs :

1. La VAE
2. Le DIF
3. Le plan de formation

C'est très impliquant de faire de la formation. Pour arriver à ce degré d'investissement, il faut qu'il y ait un objectif qui soit bien cerné par nos collaborateurs et on ne peut pas trouver mieux qu'un titre ou un diplôme reconnu qui viendra enrichir leur CV.

Des précisions sont fournies quant au montage financier de l'opération : 50% sur fonds européens et 50% avec des financements provenant de l'OPCA de branche (OPCAC2P), de l'entreprise TIMAC et de la direction du travail.

Monsieur Christian DAOULAS, MAAPRAT – Président de jury

« Il fallait trouver un système qui puisse répondre... »

On recense, en 2008, 1500 diplômés par la VAE dans l'enseignement technique agricole. Nous traitons toujours de petits effectifs et l'expérience réalisée avec la TIMAC se distingue donc de nos pratiques habituelles par son ampleur.

Cependant, nous étions prêts à répondre à une opération telle que la vôtre, même si, a priori, la réponse n'était pas évidente. Il s'agissait d'intégrer la VAE dans un dispositif beaucoup plus large que la VAE strictement individuelle.

Il fallait trouver un système qui puisse répondre et mobiliser le réseau des centres de formation. Sur l'ensemble du territoire, une cinquantaine de personnes (34 établissements) se sont investies dans cette action d'envergure. Nous le devons à notre capacité à travailler en réseau.

Le responsable académique, la DRAAF-Bretagne, a su re-questionner son rôle en tant qu'autorité académique et s'investir dans ce projet au risque de « bouculer » certaines habitudes du travail : organiser les jurys, réexpédier les diplômés. Il faut souligner sa volonté pour que ce projet aboutisse.

Autre point d'interrogation préalable : la validation. Pour l'organisation des jurys, il fallait trouver une solution pour passer d'une réponse régionale à une réponse nationale. Ce n'était pas évident de traiter 180 dossiers d'un coup : nous avons trouvé une réponse qui a permis de ne pas freiner l'opération dans son ensemble

Enfin, il faut souligner le travail important réalisé par les accompagnateurs qui, au fil du temps, sont devenus des professionnels de la VAE. maillons essentiels de la VAE, ils savent parler aux candidats, soutenir leur travail et entretenir leur motivation.

Je voulais remercier l'ensemble des acteurs ayant contribué à la réalisation de cette opération.

Madame Yveline Guegan, MAAPRAT, Direction générale de l'enseignement et de la recherche, Bureau des partenariats professionnels

« Une expérimentation qui nous intéresse beaucoup »

Pour le Ministère de l'Agriculture, pour l'entreprise, pour les salariés de l'entreprise, cette action de VAE représente un champ d'expérimentation d'une taille significative qui nous intéresse beaucoup, d'autant que le Ministère de l'Agriculture a toujours été très proche des organisations professionnelles.

- Une expérience en accord avec l'esprit de la loi

Rappelons que la VAE est un dispositif récent, créé en 2002-2003.

Sa réglementation fixe le cadre d'une démarche volontaire, individuelle, dont la finalité est de reconnaître les compétences acquises autres que par le moyen de la formation au sens strict.

Au regard de ce cadre réglementaire, votre expérience est très enrichissante dans la mesure où vous avez su, en respectant l'esprit de la loi, aller au-delà pour trouver la solution adaptée à votre entreprise. Vous avez su intégrer cette démarche individuelle dans une dynamique collective.

- Un atout : le réseau des centres de proximité

Répartis un peu partout, véritable maillage du territoire, les centres de formation agricole, dédiés aux publics adultes, constituent des centres de proximité permettant d'accompagner et d'apporter une réponse adaptée localement. Ils jouent un rôle important dans l'animation et le développement des territoires.

Ces centres doivent trouver la solution pour répondre à une telle demande. Ils doivent savoir évoluer, s'adapter, faire preuve d'anticipation et travailler ensemble pour répondre aux besoins d'une entreprise, comme cela a été le cas dans cette expérience. Cette capacité à faire évoluer les appareils de formation constitue un enjeu important pour le Ministère de l'Agriculture.

- Une belle réussite

Un des points extrêmement positif pour le ministère de l'Agriculture dans cette action, c'est le rapprochement de l'entreprise avec le milieu de la formation professionnelle. C'est une belle réussite.

Quels sont les critères de cette réussite ?

- L'esprit de la VAE n'a pas été dénaturé,
- L'accompagnement des salariés par l'entreprise : vous avez su mettre les moyens et créer les conditions favorables pour entretenir la motivation. Vous avez su préparer cette action en amont et soutenir les candidats tout au long de leur parcours.
- L'accompagnement des candidats pour l'obtention d'un diplôme par la VAE : les formateurs ont su faire évoluer leur métier.



www.cfppacombourg.educagri.fr

CPSA de Combourg :

Avenue des palmiers

35270 Combourg

Tél : 02 99 73 05 27

Fax : 02 99 73 08 73

cfppa.combourg@educagri.fr

Personnes à contacter :

Emmanuel Brivot,

Christophe Batx



www.timac.fr

TIMAC -Groupe Roullier

27, av. Franklin Roosevelt

BP 158

35408 Saint Malo Cedex

Tél : 33 (0) 2 99 20 65 20

Fax : 33 (0) 2 99 20 65 01



www.preference-formations.fr

Préférence-FORMATIONS

Rue Aimé Rudel

Site de Marmilhat

BP 100 -63370 LEMPDES

preference.formations@educagri.fr