

LIBÉRER LA VAE

Comment mieux diplômer l'expérience

Synthèse

Danielle Kaisergruber,
rédactrice en chef de la
revue Metis Europe

Abdoul Karim Komi,
responsable R&D chez
VAE Les 2 Rives

David Rivoire, président
et fondateur de VAE Les
2 Rives

7 février 2018

La Validation des acquis de l'expérience (VAE) a été créée par une loi de 2002 qui a introduit une véritable révolution dans le monde de la formation : la possibilité d'obtenir un diplôme, un titre ou une certification à caractère professionnel à partir de la seule expérience de travail et/ou d'activités associatives, syndicales ou citoyennes.

Ce dispositif répond à une double exigence. Économique : en reconnaissant les compétences acquises par l'expérience, elle permet des diplômations et certifications rapides, moins coûteuses que des retours en formation longue, adaptées aux besoins des entreprises et aux changements rapides des techniques et des manières de travailler. Sociale : en conférant la dignité du diplôme ou du titre professionnel aux parcours de travail, elle est source de reconnaissance et de dynamiques de mobilité professionnelle.

Le nombre total de validations reste cependant modeste (307 000 de 2002 à 2014), très inférieur aux objectifs assignés à l'origine (60 000 par an). Surtout, les chiffres sont en baisse assez régulière depuis 2011. Les abandons sont très nombreux. Par ailleurs, la VAE est sous-utilisée par les demandeurs d'emploi. Les délais en particulier (de neuf à seize mois en moyenne) représentent un gros obstacle.

Quels obstacles faut-il lever pour que la VAE se développe davantage, qu'elle soit plus facile, plus fluide, plus intégrée aux parcours professionnels des salariés, des indépendants, des demandeurs d'emploi et des jeunes ? Que faut-il faire pour que les entreprises s'en emparent davantage dans le cadre de démarches collectives et en fassent un moyen de reconnaissance des salariés, un outil au service de la mobilité interne ou externe, un instrument de gestion stratégique des ressources humaines ? Le présent rapport tente de répondre à ces questions.

Il formule plus de vingt propositions visant à réduire les abandons en élargissant l'accompagnement, à accélérer les recevabilités, à multiplier les jurys, à financer le « système » VAE, à inciter les entreprises à s'engager et à ouvrir un réel accès à la VAE pour les demandeurs d'emploi.

Il s'agit au total d'inventer une nouvelle VAE plus rapide, plus agile et en même temps plus complète, capable d'intégrer des séquences de formation et de tirer le meilleur parti de la transition numérique... Bref, une VAE de parcours !

AVERTISSEMENT : ce rapport est le fruit d'une collaboration entre des praticiens de la Validation des acquis de l'expérience ou VAE (David Rivoire qui a créé et anime VAE Les 2 Rives, une entreprise de l'économie sociale et solidaire dédiée à l'accompagnement à la VAE et Abdoul Karim Komi, responsable recherche & développement chez VAE Les 2 Rives) et un expert des questions d'emploi et de formation, Danielle Kaisergruber, rédactrice en chef de la revue *Metis Europe*, qui participe à de nombreux travaux internationaux et a écrit plusieurs ouvrages sur ces sujets. Nourri des leçons tirées de l'expérience, il est aussi le résultat de la confrontation avec de nombreuses analyses d'experts et de chercheurs. On trouvera à la fin de ce rapport, dans la section « Remerciements », la liste des personnes rencontrées. Il s'inscrit également dans la lignée du rapport de Terra Nova sur la formation professionnelle, publié en juin 2014 au moment de la dernière grande loi sur la formation et dans lequel nous regrettons que la VAE ne parvienne pas à se développer à la mesure des besoins¹.

¹ « Entrer et rester dans l'emploi : Un levier de compétitivité, un enjeu citoyen », rapport Terra Nova du groupe de travail « Formation professionnelle », présidé par Mathilde Lemoine, 24 juin 2014, <http://www.tnova.fr/note/entrer-et-rester-dans-l-emploi-un-levier-de-comp-titivit-un-enjeu-citoyen>

SOMMAIRE

Synthèse des propositions	5
Introduction	7
1. La Validation des acquis de l'expérience, seize ans après sa création	9
1.1. De la loi du 17 janvier 2002	9
1.2. Deux réformes récentes notables	10
1.3. La grande originalité de la démarche de VAE	11
1.4. Qui sont les certificateurs ?	14
1.5. L'accompagnement et son financement	17
2. Les résultats : bien mais peut mieux faire !.....	19
2.1. Le succès attendu n'est pas tout à fait au rendez-vous.....	19
2.2. Le nombre de validations totales est en baisse ces dernières années.....	20
2.3. La VAE est sous utilisée par les demandeurs d'emploi.....	22
2.4. La VAE est surtout mobilisée dans le secteur sanitaire et social.....	23
2.5. Les impacts sur les personnes et les parcours	24
3. Valider ses acquis dans d'autres pays européens	26
3.1. Partout en Europe, des validations des « apprentissages non formels et informels »	26
3.2. Un pays particulier : la Finlande.....	27
3.3. Une expérience de VAE de masse : le Portugal	28
4. Lever les obstacles : simplifier et accélérer la démarche	30
4.1. Réduire les abandons en élargissant l'accompagnement	30
4.2. Accélérer les recevabilités	33
4.3. Multiplier les jurys : plus fréquents et plus efficaces.....	36
4.4. Financer le « système » VAE.....	39
4.5. Inciter les entreprises à s'engager	41
4.6. Ouvrir un réel accès à la VAE pour les demandeurs d'emploi.....	43
5. Pour aller plus loin : une nouvelle VAE de parcours	45
5.1. L'hybridation VAE/formation	46
5.2. Valider les « galères » des jeunes ?	48
Conclusion	50
Bibliographie	52
Remerciements	54

SYNTHÈSE DES PROPOSITIONS

Réduire les abandons en élargissant l'accompagnement

1. Professionnaliser le premier accueil des personnes qui informent sur la VAE par une campagne de formation.
2. Élargir la prise en charge financière de l'accompagnement VAE à l'ensemble de la démarche, dès la phase d'information, et jusqu'au suivi post-jury.
3. Simplifier et clarifier le maquis des certifications.

Accélérer les recevabilités

4. Appliquer un délai d'un mois au terme duquel « le silence vaut accord ».
5. Instaurer un service centralisé d'étude des dossiers de recevabilité qui pourrait valider un dossier en quelques jours et développer un système d'information (le principe « le silence vaut accord » serait alors un garde-fou et n'impliquerait pas un délai systématique).
6. En cas d'absence de pièces justificatives, appliquer un principe de déclaration sur l'honneur.

Multiplier les jurys : plus fréquents et plus efficaces

7. Fixer une date concertée avec le candidat dans les douze mois suivant la notification.
8. Donner aux certificateurs la responsabilité de former les membres des jurys dans une logique de création de viviers.
9. Demander au jury de mieux motiver sa décision en cas de validation partielle ou refus de validation.
10. Revaloriser et personnaliser la rétribution des membres du jury.
11. Mobiliser les jeunes retraités.
12. Rendre plus souple la constitution des jurys et permettre l'organisation de jurys sous diverses formes (exemple, à distance) et à la demande en marge des calendriers nationaux.

Financer le « système » VAE

13. Permettre un accompagnement au forfait et pour tout le parcours de VAE, avec obligation de moyens, les frais de jury et les frais annexes devant être pris en charge au coût réel.

14. Permettre un financement des formations complémentaires dans le cadre d'une VAE qui se dédouane de l'approche « tout ou rien » des blocs de compétences.

Inciter les entreprises à s'engager

15. Sanctuariser un financement dédié à la VAE sur les budgets de formation obligatoires.

16. Mobiliser les syndicats, les représentants du personnel pouvant être des vecteurs importants de développement de la VAE.

Ouvrir un réel accès à la VAE pour les demandeurs d'emploi

17. Former les conseillers du service public de l'emploi pour faciliter la prise en charge des demandeurs d'emploi souhaitant faire une VAE et mettre en place un référent VAE dans chaque agence de Pôle emploi.

18. Fixer à Pôle emploi un objectif quantifié de VAE sous réserve bien sûr d'avoir assoupli le processus (moins de formalités administratives puisque Pôle emploi a déjà tous les documents).

19. Développer des VAE collectives pour créer des dynamiques entre les demandeurs d'emploi.

20. Expérimenter des parcours VAE à durée réduite (deux à trois mois maximum) afin de les rendre possibles dans une situation de recherche d'emploi.

21. Appliquer la loi de 2014 et permettre à un demandeur d'emploi d'utiliser librement son Compte personnel de formation pour réaliser sa VAE.

22. Réduire le délai de recevabilité à une semaine maximum pour les demandeurs d'emploi et organiser des jurys dédiés.

INTRODUCTION

La création de la VAE en 2002 a représenté, pour le monde de l'éducation et de la formation, une véritable révolution : il s'agissait de rendre équivalents en dignité les acquis venant d'une formation initiale, continue ou en alternance, et les acquis de l'expérience. On apprend toujours dans le travail, même dans le travail apparemment le plus simple, que l'on dit parfois non qualifié. On apprend dans toutes sortes d'activités, bénévoles, associatives, syndicales ou d'engagement politique. Et savoir le reconnaître est un geste fort de confiance dans ceux qui travaillent, dans les possibilités de progrès social individuel et collectif, ainsi qu'un facteur de mobilité positive. Plus encore, au pays du culte du diplôme. Saluée par le monde de la formation permanente (les nombreux militants, intervenants et pédagogues de l'éducation des adultes) et par les représentants des salariés comme une forme de reconnaissance de l'importance du travail, la VAE a d'emblée joui d'une belle image. On la doit en grande partie à Vincent Merle qui était alors le directeur de cabinet de la secrétaire d'État à la formation professionnelle.

Elle répond à une double exigence. Économique : en reconnaissant les compétences acquises par l'expérience, elle permet des certifications rapides (comparé à des parcours coûteux en temps et en argent de retour en formation longue), adaptées aux besoins des entreprises et aux changements rapides des techniques et des manières de travailler, plus proches en quelque sorte du terrain. Sociale : en donnant de la dignité aux parcours de travail (la dignité du diplôme ou du titre professionnel), elle produit pour les personnes et les collectifs de travail de la reconnaissance et peut être à l'origine de dynamiques de mobilité professionnelle et de progrès social. Elle est une réponse aux changements des modèles d'emploi : aux carrières longues dans une même entreprise avec promotion interne (le passage au statut de « technicien » pour un ouvrier qualifié, le passage à celui de « cadre »...) se substituent peu à peu des parcours plus variés, dans plusieurs entreprises, en changeant parfois de statut (de salarié à indépendant et vice versa), avec des passages par la « case chômage ». Dit autrement, la gestion de l'emploi par les marchés internes a un rôle moindre, et la flexibilité externe s'est développée.

La VAE, associée à la formation, est à la fois un outil individuel de développement des compétences et de progrès personnel, un moyen de développement de l'employabilité de chacun et un formidable levier de réalisation (à moindres frais) de la nécessaire montée en compétences générale de la population active française. En ce sens, ce devra être une partie essentielle du « Grand Plan de transformation des compétences » des années à venir.

307 000 personnes ont, en douze ans, fait valider leur expérience : c'est beaucoup et c'est peu pour une population active de 28,6 millions. Un beau succès d'estime en quelque sorte. Quels obstacles faut-il lever pour que la VAE se développe davantage, qu'elle soit plus facile, plus fluide, plus intégrée aux parcours professionnels des salariés, des indépendants, des demandeurs d'emploi et des jeunes ?

Que faut-il faire pour que les entreprises s'emparent davantage de la VAE et en fassent un moyen de reconnaissance des salariés et un outil au service de la mobilité interne ou externe ? En effet, on observe un curieux décalage entre les affirmations des chefs d'entreprise, qui considèrent que c'est en situation professionnelle que les personnes apprennent (plus qu'en suivant des stages de formation), d'une part, et le faible développement quantitatif de la VAE, de l'autre.

Tel est le propos de ce rapport. Mais attention ! Vouloir faire beaucoup plus de VAE et simplifier ne signifie pas ouvrir la porte à une possible dévalorisation. Nous sommes convaincus de la nécessité de conserver une VAE exigeante, rigoureuse, de manière à en préserver le principe initial : l'égalité en valeur, donc en reconnaissance sur le marché du travail, de ce qui est acquis (appris) dans le travail et l'expérience, d'une part, et de ce qui est acquis (appris) en situation de formation, de l'autre. L'égale dignité du diplôme et du travail.

Même si son développement et son utilisation pourraient être beaucoup plus importants, la VAE reste plébiscitée dans son principe et a donné lieu à de nombreux écrits, articles, colloques et rapports officiels. Nous les évoquerons au passage. Nous rappellerons les principales conclusions du rapport des deux inspections, IGAS et IGAENR publié en

octobre 2016, ainsi que les scénarios opérationnels d'évolution de la VAE qui en ont été tirés par le SGMAP (secrétariat général pour la Modernisation de l'action publique).

Plus modestement, nous voudrions identifier les conditions de réussite et les principaux obstacles, voir comment les lever ou les contourner, et surtout comment – dans le contexte de 2018 – renouveler la problématique pour faire plus, faire mieux et promouvoir une nouvelle VAE : une VAE de parcours, inscrite dans une dynamique d'identification des compétences acquises, de définition sur-mesure des besoins de formation, pour les compléter et aller plus loin. Au niveau collectif comme au niveau individuel. Dans le cadre de changements profonds dans le système de la formation professionnelle, dans les manières d'accompagner les personnes et les entreprises, dans un monde où les usages digitaux et les circuits courts prennent toute leur place.

1. LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE SEIZE ANS APRES SA CRÉATION

1.1. DE LA LOI DU 17 JANVIER 2002

Dite de « modernisation sociale », cette loi instaure la VAE en tant que droit individuel, lequel permet de transformer ses acquis de l'expérience en une certification. Depuis, « toute personne engagée dans la vie active est en droit de faire valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle, en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification ». La durée minimale d'activité² requise pour qu'une demande de validation soit recevable est fixée, en 2002, à trois ans, que cette activité ait été exercée de façon continue ou non. Au-delà des modes traditionnels de contrôle des connaissances et aptitudes (voies scolaire et universitaire, apprentissage, formation professionnelle continue), une certification professionnelle de tout niveau de qualification peut dès lors être obtenue, en totalité ou en partie, par la VAE. Toutefois, elle doit figurer sur une liste dont l'établissement incombe à la Commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle et être enregistrée dans le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Il faut également que

² La loi du 5 mars 2014 précise que « toute personne justifiant d'une activité professionnelle salariée, non salariée, bénévole ou de volontariat ou ayant exercé des responsabilités syndicales ou occupé une fonction de conseiller municipal, de conseiller général ou de conseiller régional en rapport direct avec le contenu de la certification visée peut demander la validation des acquis de son expérience ».

l'ensemble des compétences professionnelles acquises – dans l'exercice de l'activité salariée, non salariée, bénévole... – soit en rapport direct avec le contenu de la certification visée.

1.2. DEUX RÉFORMES RÉCENTES NOTABLES

La première est apportée par la loi du 5 mars 2014 : l'accompagnement à la VAE devient éligible au Compte personnel de formation (CPF). Elle permet également de prendre en compte – dans le calcul de la durée minimale d'activité requise – « les périodes de formation initiale ou continue en milieu professionnel, suivie de façon continue ou non par les personnes n'ayant pas atteint le niveau V de qualification pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre ».

La seconde réforme a été portée par la loi Travail en 2016. La durée minimale d'activité requise passe de trois ans à un an, que l'activité ait été exercée de façon continue ou non. Le décret n° 2017-1135 du 4 juillet 2017 détermine les règles de calcul de la durée d'exercice des activités en milieu professionnel nécessaire pour l'examen de la demande : « La durée des activités réalisées hors formation doit être supérieure à celle des activités réalisées en formation ». Au-delà et entre autres, cette loi, d'une part, lève la limite de validité de cinq ans en ce qui concerne les parties de certifications obtenues, lesquelles sont désormais définitivement acquises pour tout candidat. D'autre part, elle reconnaît des parties d'une certification comme constituant un « bloc de compétences ». Il s'agit là d'une route ouverte vers une logique de VAE de parcours combinant validation et formation.

En permettant la valorisation des compétences issues de l'expérience, la VAE aura constitué une réelle rupture dans l'histoire de la formation en France. Véritable instrument de promotion sociale, de reconnaissance socioprofessionnelle, de reconversion et d'insertion professionnelle, elle est devenue, au fil des années, un outil avéré de sécurisation des parcours professionnels et au service de l'emploi. Par exemple, pour le demandeur d'emploi expérimenté mais sans certification, la VAE est un détour pertinent vers le marché du travail, la certification justifiant ses diverses expériences et ayant vocation à optimiser ses chances en matière de recrutement. En outre, le coût d'une validation des acquis est reconnu pour être largement moins élevé que celui d'une formation ordinaire. C'est notamment le cas quand le dispositif est associé à la formation.

On parle alors de VAE hybride ou de Parcours métier (VAE + formation) et on est dans une logique d'acquisition de compétences manquantes – l'objectif étant l'obtention de la certification – et d'optimisation de la qualité du dossier du candidat. Pour ce dernier, la VAE est une voie efficiente au regard du temps qu'elle mobilise : entre un baccalauréat et un master, il n'y a pas cinq années d'études universitaires mais des acquis de l'expérience et la capacité du postulant à les valoriser.

Ce nouveau mode d'évaluation constitue un bouleversement culturel dans le monde de la certification : un jury VAE peut certifier une compétence issue d'une expérience complétée d'une formation. L'objectif est ainsi également focalisé sur la montée en compétences.

1.3. LA GRANDE ORIGINALITÉ DE LA DÉMARCHE DE VAE

Elle peut être, de façon très simplifiée, scindée en deux grandes parties : l'avant et l'après notification de recevabilité, une notification de non-recevabilité étant bloquante.

Avant cette notification, il s'agit, pour un candidat, de s'informer (essentiellement sur Internet mais aussi dans les Points relais conseil mis en place par les conseils régionaux), de choisir une certification et donc un certificateur au regard de son expérience et de son projet, de rechercher un financement pour son accompagnement s'il en a besoin, de compléter et déposer le dossier de recevabilité³ auprès du certificateur.

Après la notification, il s'agit, si le dossier est déclaré recevable, de constituer le « dossier d'expérience ». Le travail à effectuer par le candidat, avec son accompagnateur s'il est accompagné, est important : l'expérience de VAE Les 2 Rives témoigne d'un investissement d'une centaine d'heures. Il s'agit de « mettre en mots » l'expérience acquise en formalisant les compétences qu'elle a permis d'acquérir dans un langage qui est à la fois celui du candidat et le plus proche possible du référentiel du diplôme ou titre visé. C'est aussi un passage par l'écrit, une sorte de mise en récit de sa vie professionnelle. Ce qui

³ Le décret du 4 juillet 2017 précise que ce dossier comprend « (1) un formulaire de candidature dûment renseigné avec la signature manuscrite ou électronique du candidat [...] ; (2) les documents justifiant de la durée des activités exercées par le candidat et le cas échéant, les certifications ou parties de certifications obtenues et les attestations de formations suivies antérieurement distinguant la durée des périodes de formation initiale ou continue réalisées en situation de travail, en rapport direct avec la certification ciblée [...] ; (3) les documents spécifiques éventuels, nécessaires à l'examen de la demande de validation, fixés par l'organisme certificateur délivrant la certification professionnelle ».

n'est pas toujours aisé pour certaines personnes qui n'ont pas l'habitude ou l'usage professionnel de l'écrit. Le candidat doit effectuer un travail de description des compétences professionnelles ou personnelles qu'il pense avoir acquises, d'organisation de ces compétences dans le but d'en démontrer la cohérence avec celles qui sont requises pour obtenir la certification visée.

Finalisé, ce dossier doit être déposé auprès du certificateur, qui fixe alors une date d'entretien avec un jury, composé d'enseignants du certificateur et en principe de professionnels. La décision du jury (validation totale, validation partielle ou refus de validation) est notifiée au candidat par le certificateur. En principe, la décision doit être motivée. Nous reviendrons sur ce point.

L'étape de la rédaction du dossier d'expérience condense toute l'originalité de la VAE. Ce qui en fait la valeur et un système unique au monde : la reconnaissance que l'expérience est d'une valeur égale au diplôme (car c'est bien le diplôme officiel qui est délivré et non une équivalence – il ne sera pas non plus fait mention dans les CV que le diplôme a été acquis par l'expérience), et un mode d'évaluation qui repose sur la re-conceptualisation de son savoir-faire. Attardons-nous un instant sur ce dernier point, qui mérite des précisions.

En effet, ce système d'évaluation passant par un écrit est d'une richesse méconnue. Décrire un parcours est une chose. Décrire ce parcours en s'interrogeant à chaque instant sur les compétences qu'il a apportées en est une autre. Et quand il s'agit, de plus, d'en faire la démonstration devant un jury, le processus devient un véritable « système apprenant » qui entraîne une progression personnelle. Autrement dit, je peux avoir une expérience qui correspond à un diplôme, sans toutefois avoir le niveau attendu par le jury pour ce diplôme en début de démarche VAE. Et c'est le processus dans lequel je m'engage qui va m'amener, à travers l'analyse nécessaire au travail d'écriture, à faire la démonstration (au jury autant qu'à moi-même) que j'ai ce niveau. Je passerai par des phases d'interrogation et de recherche. Je m'interrogerai sur la manière dont j'ai conduit des missions mais aussi sur la manière dont j'aurais pu les conduire avec le regard que j'ai aujourd'hui ; et, de fait, sur la manière dont je pourrai les conduire plus efficacement à l'avenir.

Prenons l'exemple de ce chef d'entreprise autodidacte, qui, devant la nécessité d'argumenter sur son expérience en marketing, se retrouvait totalement démuni : « Du marketing, nous n'en avons jamais fait. De toute façon, cela ne sert à rien. Les clients, il faut aller les chercher ». À la question de son accompagnateur « Mais alors, comment allez-vous justement les chercher, ces clients ? », notre candidat répondait qu'il réalisait des mailings, des actions de téléprospection, qu'il participait à des salons..., en bref, qu'il faisait... du marketing ! Après avoir fait ce constat et réalisé que lui, l'autodidacte, était capable de mettre en place des actions de marketing, il plongeait alors dans les manuels de références et revisitait complètement sa stratégie marketing grâce à ce nouvel éclairage. Quelques mois plus tard, devant son jury, il était fier de pouvoir présenter comment il avait conçu son plan d'action marketing pour les prochaines années.

Ainsi, nous constatons qu'un candidat peut être en situation de « faire » (cette personne réalisait en effet des actions de marketing), sans être en capacité de conceptualiser cette action. Le processus de VAE est en cela un levier phénoménal d'objectivation et de montée en compétences. Une nouvelle forme d'apprentissage : apprendre en revisitant sa pratique.

Et cela marche aussi pour les savoirs transversaux et la posture professionnelle. À nouveau, prenons un exemple :

Un groupe d'assistant(e)s maternel(le)s présente le CAP Petite Enfance par la VAE. La plupart des personnes concernées présentent des difficultés à l'écrit. A priori, c'est une barrière à la VAE, dont le cœur du système repose sur la rédaction. Cependant, avec le même mécanisme, pas à pas, les candidats vont progresser. Il faut y aller par étape. D'abord, faire la liste des points que l'on souhaite aborder. Puis les hiérarchiser. Enfin, rédiger une phrase simple sur chaque idée (sujet, verbe, complément, l'accompagnateur fera office de Bescherelle), et éventuellement travailler quelques liaisons. « J'ai pu finalement exprimer mes idées. J'en suis capable ! J'ai pu à travers ce processus prendre conscience que l'écrit était à portée de main. » Finalement, en y allant pas à pas, progresser est possible. Une lumière apparaît au bout du tunnel de l'immobilisme auquel je me heurte lorsque j'envisage de m'attaquer à la montagne que représente l'apprentissage de l'écriture. Des petits pas...

Et les jurys se sont adaptés avec une grande intelligence situationnelle : s'il est évident qu'un haut niveau de rédaction est attendu en bac + 3 ou bac + 5, on n'attend pas, des candidats qui présentent un diplôme *infra* bac, qu'ils soient de grands romanciers.

Bien sûr, cela ne peut s'appliquer en toute circonstance : il faut un minimum pour pouvoir entrer dans ce processus. Ainsi, l'illettrisme est une barrière évidente et doit être traité autrement.

Parlons maintenant de la posture professionnelle et poursuivons ce même exemple de candidats VAE au CAP Petite Enfance : il était stupéfiant de constater que, au début de la démarche, plus de la moitié de ces personnes n'étaient pas capables d'expliquer en quoi elles avaient un rôle éducatif à travers les moments importants de la journée de l'enfant

(l'accueil, les activités, le repas, etc.). Revisiter leur parcours au regard des attendus du référentiel du diplôme leur a permis de constater qu'elles « faisaient » parfois sans avoir conscience de la globalité de leur rôle. D'une posture de garde d'enfants, elles ont pu évoluer vers l'introduction d'un rôle éducatif dans leur pratique (par exemple, organiser à table une discussion sur un thème choisi qui permet de développer le vocabulaire des enfants). Faire évoluer sa pratique par soi-même... une nouvelle voie pour apprendre.

Lorsque l'on observe ces démarches, on peut imaginer à quel point le mécanisme de la VAE est une démarche dynamisante. Beaucoup de candidats arrivent à ce genre de constats : « Mon jury se déroule la semaine prochaine et je ne sais pas si j'aurai mon diplôme. Mais pour moi, j'ai déjà gagné beaucoup. Je suis allé au bout de quelque chose et je me suis prouvé que j'avais les capacités d'avancer. »

Le système d'évaluation inventé pour la VAE est d'une richesse insoupçonnée. Un simple système d'« *assessment* », qui attribuerait une compétence à l'instant t, serait bien moins efficace ou en tout cas bien moins ambitieux. Et en termes d'apprentissage et en termes de dynamique.

Cependant, un mécanisme d'évaluation en situation de travail existe en France pour certains titres de premier niveau de qualification comme il en existe dans quelques autres pays européens (voir l'exemple de la Finlande) pour un petit nombre de certifications professionnelles. Il s'agit alors surtout de montrer ses compétences en situation de travail et non de les expliciter devant un jury. Il nous paraît judicieux de conserver cette modalité d'évaluation bien adaptée à certaines certifications.

1.4. QUI SONT LES CERTIFICATEURS ?

Le certificateur peut être un ministère (neuf ministères sont habilités à délivrer des diplômes, titres professionnels ou certificats de qualification), un organisme de formation public ou privé, une chambre consulaire ou une branche professionnelle. Dans les faits, les ministères sont les principaux certificateurs, celui de l'Éducation nationale occupant le premier rang en nombre de candidats recevables et présentés.

**Tableau 1. Nombre de candidats recevables et présentés
par ministères certificateurs**

	Nombre de candidats recevables					Nombre de candidats présentés				
	2011	2012	2013	2014	2015	2011	2012	2013	2014	2015
Ministère de l'Éducation nationale (CAP au BTS)	31 906	31 412	31 400	30 260	29 500*	20 948	20 762	20 682	19 900	19 324*
Ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche	6 844	6 678	7 285	6 582	6 618	4 324	4 311	4 298	4 058	4 070
Ministère de l'Agriculture	795	876	822	820	838	558	470	453	450	377
Ministères chargés de la Santé et des Affaires sociales	16 104	16 279	14 177	14 712	13 908	17 147	16 087	14 456	12 596	12 141
Ministère chargé de l'Emploi	8 584	7 647	6 266	7 891	6 477	8 126	6 276	5 079	4 581	4 243
Ministère de la Défense	516	217	231	234	253	447	218	159	114	123
Ministère de la Culture	157	554	608	nd	nd	99	499	542	nd	nd
Ministère de l'Écologie	142	180	156	115	250	90	86	78	115	82
Ministère de la Jeunesse et des Sports	nd	nd	1 332	1 716	2 157	nd	nd	885	879	1 055
Ensemble des ministères certificateurs (pour lesquels les données sont disponibles)	65 048	63 843	62 277	62 330	60 001	51 739	48 709	46 632	42 693	41 415
Ensemble des ministères certificateurs (hors ministères de la Jeunesse et des Sports et de la Culture)	64 891	63 289	60 337	60 614	57 844	51 640	48 210	45 205	41 814	40 360

Source : Dares (2017)

*nd : non disponible. *Lecture : en 2015, 29 500 candidats à la VAE ont déposé un dossier qui a été jugé recevable par le ministère de l'Éducation nationale. 19 324 se sont présentés devant un jury.*

Le certificateur délivre une certification dont le contenu (exigences en compétences, connaissances requises...) et le mode d'évaluation lui incombent. Il organise la procédure de validation.

- L'examen du dossier de recevabilité relève de sa responsabilité. Comme le stipule le décret de 2017, il « consiste d'une part, à contrôler la conformité de la durée effective d'activité par rapport à la durée requise et, d'autre part, à vérifier le rapport direct des activités déclarées par le candidat avec les activités du référentiel de la certification ». Depuis la publication de ce décret, le certificateur « peut proposer au candidat une aide gratuite à la constitution de son dossier de recevabilité ». La notification de sa décision peut également comporter, dans la logique d'une VAE hybride, des recommandations, relatives aux formations complémentaires.

- L'étape de l'évaluation par le jury : « Les procédures d'évaluation permettent au jury de vérifier si les acquis dont fait état le candidat correspondent aux aptitudes, compétences et connaissances exigées par le règlement du diplôme ou du titre postulé⁴. »

En 2016, selon la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) dans son « rapport au Premier ministre », 14 117 certifications (diplômes, titres à finalité professionnelle, certificats de qualification) étaient enregistrées au RNCP, 10 393 étant actives⁵ et accessibles par la VAE. Le nombre de certifications actives et accessibles – 6 929 en 2013, 7 846 en 2014, 9 907 en 2015 – a connu une hausse considérable sur la période 2013-2016. Mais ce nombre ne correspond pas au nombre de certifications en France... Il y en a, à la fois, plus et moins.

En effet, il existe deux procédures d'enregistrement au RNCP : l'enregistrement de droit (7 423 certifications en 2015 dont beaucoup de diplômes de l'enseignement supérieur qui sont parfois les mêmes sous des appellations différentes) et l'enregistrement par demande (2 484 certifications en 2015). Mais de nombreuses certifications qui pourraient être enregistrées ne le sont pas, ou pas encore.

⁴ Décret n° 2017-1135 du 4 juillet 2017.

⁵ Les fiches actives traduisent les certifications accessibles à l'instant t. Les fiches inactives ne sont plus accessibles mais stockées dans le système d'information afin de délivrer des attestations de reconnaissance nationale en termes de niveau pour les personnes qui en exprimeront la demande.

1.5. L'ACCOMPAGNEMENT ET SON FINANCEMENT

La loi du 5 mars 2014 précise le « contenu et le déroulement » de l'accompagnement, le rend éligible au Compte personnel de formation (CPF) mais le restreint, en matière de financement, à l'étape de préparation du « dossier d'expérience » et de l'entretien avec le jury. Pouvant être fait par l'organisme certificateur, un prestataire public ou privé, l'accompagnement est considéré comme très important. En effet, il limite le nombre d'abandons et optimise les chances de réussite.

Idéalement, accompagner un candidat, c'est lui apporter une assistance à l'orientation et à la recherche de financement, à la prise de contact et à la gestion des relations avec le certificateur, une aide méthodologique pour qu'il décrive ses activités et son expérience dans le dossier de recevabilité, puis un soutien fort pour constituer son dossier d'expérience et préparer l'entretien avec le jury. Pour améliorer l'accompagnement, il sera nécessaire de le financer dès le début de la démarche. Dès la mise en place de la VAE en 2002, on a pensé à l'accompagnement.

La VAE est une démarche individuelle mais pas une démarche solitaire. On peut observer qu'avec la création du DIF (Droit individuel à la formation), puis du Compte personnel de formation en 2014, le droit de la formation tourne maintenant autour de l'initiative individuelle comme moteur du développement des compétences, de l'employabilité et de la construction du parcours professionnel de chacun. Cette logique de « capabilisation des personnes » (Amartya Sen) du type « permettre aux personnes de prendre la main » devrait être encore plus largement développée dans la loi qui portera une nouvelle réforme de la formation professionnelle au printemps 2018. Et c'est une logique qui doit, pour ne pas être inégalitaire, être complétée par le développement d'accompagnements de qualité.

L'accompagnement n'est pas obligatoire, il n'est pas le gage de réussite de la validation mais il y contribue largement, aussi bien pour les individus que pour les entreprises. L'accompagnement des démarches des candidats à la VAE est particulier : il demande à la fois de connaître le système de certification et le monde du travail. Les accompagnateurs doivent donc être véritablement positionnés à la charnière de ceux-ci.

Pour développer davantage de VAE, l'accompagnement par les certificateurs tel qu'il se pratique actuellement pour les candidats qui le souhaitent n'est pas suffisant. Il semble nécessaire que l'accompagnement puisse être effectué par les certificateurs, par les organismes publics ou paritaires en charge du Conseil en évolution professionnelle et par des prestataires privés. Dans un contexte de concurrence, la qualité des prestations sera tirée vers le haut. Les moyens des certificateurs sont limités. Lorsque l'on évoque la longueur des délais d'instruction et la rareté des tenues de jurys, l'argument des moyens humains est mis en avant dans les différents ministères. Or l'accompagnement des candidats à la VAE est pris en charge par les fonds de la formation professionnelle.

Il paraît donc nécessaire, pour développer la VAE à la mesure des enjeux de compétences d'aujourd'hui, de mobiliser des accompagnements publics et privés ; sachant que, tout au long d'un accompagnement, les accompagnateurs seront amenés, de fait, à travailler avec les certificateurs.

L'accompagnement peut être collectif et/ou individualisé, autofinancé et cofinancé par le postulant ou financé par une structure. Généralement, le financement⁶ est relatif aux frais administratifs (droits d'inscription et/ou d'organisation du jury), d'accompagnement (aide à la rédaction du dossier de validation, préparation de l'entretien avec le jury) et annexes (déplacement, hébergement, repas...). Il peut être notamment lié à la situation professionnelle du candidat : salarié, indépendant ou demandeur d'emploi. Un salarié peut recourir au congé VAE au titre de la participation aux épreuves de la validation d'une certification inscrite au RNCP et d'un accompagnement à la préparation de cette validation. Les coûts pouvant, pour tout ou partie, être financés par les OPACIF⁷, il peut également mobiliser son CPF en se rapprochant de son OPCA (Organisme paritaire collecteur agréé) ou en se concertant avec son entreprise. Dans ce cas de figure, le salarié utilise ses heures – dites CPF – pour le financement de l'accompagnement. Lui-même, son employeur ou un autre financeur peut cofinancer cet accompagnement s'il ne dispose pas d'un nombre d'heures suffisant. Un demandeur d'emploi (inscrit, indemnisé ou non), dans le cadre de sa démarche de validation et au-delà du CPF, peut bénéficier d'une aide du conseil régional et de Pôle emploi en particulier. Sont concernés les frais annexes à la constitution du dossier

⁶ Rapport IGAS/IGAENR.

⁷ Organismes paritaires collecteurs agréés pour le financement du Congé individuel de formation.

(photocopies, timbres), relatifs à la mise en situation professionnelle (achat de matériel), au déplacement (trajets supérieurs à 60 kilomètres aller/retour, indemnité kilométrique de 0,20 € par kilomètre), aux repas (6 € par jour) et à l'hébergement (30 € par nuitée, dans la limite des frais engagés).

On constate que le financement de la VAE est complexe pour le candidat, comme pour les entreprises et les accompagnateurs. Pourtant, c'est un élément-clé du processus. Pour développer la VAE, il sera nécessaire de rendre le financement plus simple pour les candidats et les entreprises.

2. LES RÉSULTATS : BIEN MAIS PEUT MIEUX FAIRE !

Les chiffres ne sont pas toujours disponibles, et c'est l'une des toutes premières recommandations du récent rapport IGAS/IGAENR que de mettre en place une traçabilité des démarches de VAE et un système statistique correct de remontée des informations.

2.1. LE SUCCÈS ATTENDU N'EST PAS TOUT À FAIT AU RENDEZ-VOUS

À partir des chiffres disponibles, la VAE n'aura pas connu le succès escompté au regard des 6 millions de bénéficiaires potentiels identifiés en 2008⁸ et des 28,6 millions d'actifs que compte aujourd'hui la France : 307 000 certifiés en douze ans (2002 à 2014).

Et surtout, les chiffres⁹ sont en baisse depuis 2011 (tableau 2). C'est le cas du nombre de candidats recevables et de ceux s'étant présentés devant un jury (tableau 1). Ces chiffres permettent d'estimer le taux d'abandon entre la notification de la recevabilité et l'entretien avec le jury : ce taux est en hausse depuis 2011, avec une légère exception sur l'année 2015. De 20,46 % en 2011, il passe à 31,5 % en 2014 puis à 31 % en 2015.

⁸ Éric Besson, « Valoriser l'acquis de l'expérience. Une évaluation du dispositif de VAE », rapport remis à M. le Premier ministre, 2008.

⁹ Dares, 2017.

Tableau 2. Une VAE de moins en moins mobilisée

Année	Nombre de candidats recevables*	Nombre de candidats présentés*	Taux d'abandon**
2011	65 048***	51 739***	20,46***
2012	63 843	48 709	23,71
2013	62 277	46 632	25,12
2014	62 330	42 693	31,5
2015	60 001	41 415	30,98

Extrait du tableau 1. **Notre calcul. *Lecture : en 2011, 65 048 candidats à la VAE ont déposé un dossier qui a été jugé recevable par les ministères. 51 739 se sont présentés devant un jury ; soit un taux d'abandon de 20,46 %.*

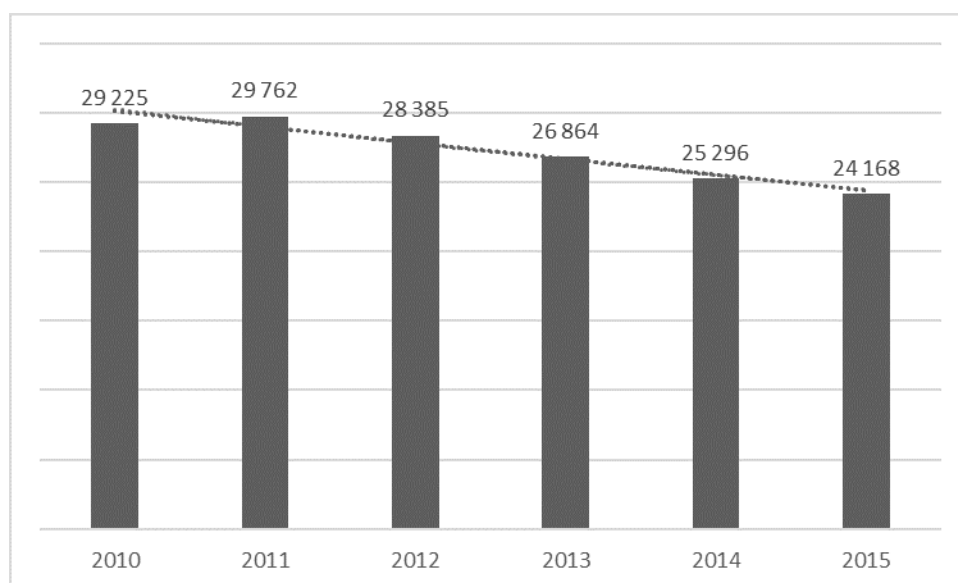
Arrêtons-nous sur ces données. En 2008, des statistiques faisaient état de 200 000 personnes s'étant rendues dans un Point relais conseil dans le but de s'informer sur la VAE (rapport Besson). Depuis, on ne se focalise que sur le nombre de candidats recevables. Les statistiques sur l'amont ont disparu. Dans un contexte où l'on parle de baisse et de mauvais chiffres de la VAE, il convient de clarifier ce point. En effet, si 200 000 personnes s'intéressent à la VAE (on ne compte ici que les personnes qui se rendent dans un centre officiel, on peut donc les imaginer beaucoup plus nombreuses), pourquoi seules 60 000 environ sont recevables ? Parcours du combattant, opacité du système. Cela se joue dès l'émergence du projet du candidat.

Est-il normal que seules 30 % environ des 200 000 personnes obtiennent une réponse positive à leur demande de recevabilité ? Il convient de se poser cette question et de se demander comment remédier à cette situation.

2.2. LE NOMBRE DE VALIDATIONS TOTALES EST EN BAISSSE CES DERNIÈRES ANNÉES

Le nombre de validations totales est, dans l'ensemble, en baisse depuis 2011 (graphique 1 ci-après). Il est passé de 29 225 en 2010 à 24 168 en 2015. Ce chiffre est deux fois et demi inférieur à l'objectif de 60 000 visé à l'origine par Gérard Larcher. En 2015, 59,5 % des candidats ont totalement validé leurs certifications ; 26,9 % ont obtenu une validation partielle et 13,6 %, une validation nulle.

Graphique 1. Le nombre de validations totales



Source : Dares (2017)

Tableau 3. Les taux de validation

Validation	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Totale	57,5	57,6	57,9	58,8	60,3	59,5
Partielle	nd	nd	29,8	29,3	28,2	26,9
Nulle	nd	nd	12,3	11,9	11,5	13,6

Source : Dares (2017, 2016, 2014, 2012)

Si ces taux fluctuent en fonction des ministères certificateurs sur la période 2013-2015 (tableau 4 ci-après), ils stagnent plutôt depuis 2010 dans l'ensemble. Le taux de validation totale a connu une baisse marquant une rupture dans sa croissance en 2015 : 60,3 % en 2014 et 59,5 % en 2015 (tableau 3).

Tableau 4. Les taux de validation par ministère certificateur

Année	2013			2014			2015		
	Totale	Partielle	Nulle	Totale	Partielle	Nulle	Totale	Partielle	Nulle
Ministère de l'Éducation nationale (CAP au BTS)	66,70	21,8	11,5	67,3	20,1	12,6	68,1	20,4	11,5
Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche	59,2	32,1	8,7	63,8	27,7	8,5	63,6	26,1	10,3
Ministère de l'Agriculture	75,1	3,8	21,1	77,3	2,9	19,8	75,6	4,5	19,9
Ministères chargés de la Santé et des Affaires sociales	42,4	43,2	14,4	41,9	37,8	20,3	40,9	43,1	16,0
Ministère chargé de l'Emploi *	76,7*	18,3*	5,0*	77,9	17,1	5,0	72,2	12,7	15,2
Ministère de la Défense	78,0	11,9	10,1	78,9	14,5	6,6	72,4	22,8	4,8
Ministère de la Culture	38,7	45,6	15,7	nd	nd	nd	nd	nd	nd
Ministère de l'Écologie	30,8	48,7	20,5	23,5	65,2	11,3	29,3	62,2	8,5
Ministère de la Jeunesse et des Sports	46,1	29,8	24,1	49,1	25,6	25,3	44,9	24,5	30,6

Lecture : *en 2013 au ministère de l'Emploi, le taux de validation totale était 76,7 %, le taux de validation partielle 18,3 % et le taux de validation nulle 5 %. Source : Dares (2016, 2017)

2.3. LA VAE EST SOUS UTILISÉE PAR LES DEMANDEURS D'EMPLOI

Les personnes qui s'engagent dans une démarche de VAE sont largement des salariés (tableau 5). Ces trois dernières années par exemple, leur nombre est en hausse, celui des demandeurs d'emploi étant en baisse.

Tableau 5. La situation professionnelle des candidats à la VAE de 2010 à 2015

Situation	2010	2011	2012	2013	2014	2015*
En emploi	72,3	70,5	70	68,5	70,1	74
Demandeur d'emploi	27	28,9	29,3	30,7	29,4	25,5
Inactif	0,7	0,6	0,7	0,8	0,5	0,5

Source : Dares (2017, 2016, 2014, 2012)¹⁰. Lecture : *en 2015, 74 % des candidats occupaient un emploi, 25,5 % étaient des demandeurs d'emploi et 0,5 % des inactifs.

¹⁰ DARES (2012), « La VAE en 2011 dans les ministères certificateurs : le nombre de diplômes délivrés reste stable », *Dares Analyses* n° 091, décembre. DARES (2014), « La VAE en 2012 dans les ministères certificateurs. Plus de 250 000 personnes certifiées depuis 10 ans », *Dares Analyses* n° 002, janvier.

2.4. LA VAE EST SURTOUT MOBILISÉE DANS LE SECTEUR SANITAIRE ET SOCIAL

De 2012 à 2015, 7 certifications s'imposent dans le palmarès des 10 certifications les plus visées (tableau 6). La logique de classement reste la même sur cette période, le diplôme d'État d'aide-soignant occupant la première place.

Tableau 6. Les 7 certifications les plus visées de 2012 à 2015

Ministère	Certifications	En % du total des candidatures examinées en jury toutes certifications confondues			
		2012	2013	2014	2015
Santé	Diplôme d'État d'aide-soignant (DEAS)	12,4	10,7	9,8	9,3
Affaires sociales	Diplôme d'État d'auxiliaire de vie sociale (DEAVS)	9,3	9,4	8,7	8,6
Éducation nationale	CAP petite enfance	6,4	6,7	7,1	7,2
Éducation nationale	Diplôme d'État d'éducateur spécialisé (DEES)	5	4,9	5,1	5,1
Affaires sociales	Diplôme d'État d'auxiliaire de puériculture (DEAP)	3,5	3,2	3,7	3,8
Affaires sociales	Diplôme d'État d'aide médico-psychologique (DEAMP)	2,4	2,6	2,8	2,7
Affaires sociales	Diplôme d'État d'éducateur de jeunes enfants (DEEJE)	1,8	2	2,2	2,2

Source : DARES (2017, 2016, 2014)

Ces données peuvent être croisées avec celles du tableau 4. On remarque alors que le ministère de la Santé et des Affaires sociales, concerné par 5 certifications du top 7, présente un taux de validation totale très en dessous de ceux des autres ministères.

Il faut donc mettre ces chiffres en perspective : si l'on peut se réjouir d'un grand nombre de dossiers présentés, il convient de s'interroger sur le devenir de candidats qui ont obtenu une validation partielle ou nulle (plus de 60 % pour ces diplômes). D'ailleurs, à ce jour, nul ne sait ce qu'ils sont devenus. On peut émettre l'hypothèse qu'ils n'ont pas poursuivi leur démarche. On peut aussi imaginer que certains s'en sont retrouvés dévalorisés et découragés, sans qu'on leur explique cette décision, ni qu'on leur propose une solution. Pour ces personnes, la VAE aura eu un effet négatif, à l'inverse de l'effet recherché.

Il faudra donc réfléchir au rôle et à la formation des jurys ainsi qu'à la mise en pratique de VAE hybride alliant validation et formation.

2.5. LES IMPACTS SUR LES PERSONNES ET LES PARCOURS

Au-delà des résultats quantitatifs, il est important de considérer ce que la VAE apporte aux personnes concernées. Entre le 16 mai et le 31 août 2017, VAE Les 2 Rives a proposé un questionnaire à d'anciens candidats – 271 salariés, 34 indépendants et 19 demandeurs d'emploi – afin de mieux les connaître (tableau 7). Globalement, la VAE a au moins un impact pour chaque candidat – et pour son parcours personnel et/ou professionnel – pendant et/ou après sa démarche et quelle que soit sa situation professionnelle. Cette enquête révélatrice souligne que les bénéficiaires de la VAE sont grands en ce qui concerne l'image de soi, la confiance en soi, la confiance dans l'avenir, l'assurance que ce faisant on a pris des garanties pour l'avenir et contribué à sécuriser son emploi.

Tableau 7. Les impacts de la VAE

Apport	Les 324 anciens candidats	Les 271 salariés	Les 34 indépendants	Les 19 demandeurs d'emploi
De la satisfaction personnelle*	95,72	97,05	85,29	94,74
Un développement personnel	76,15	76,75	73,53	73,68
Plus de confiance	75,54	78,6	55,88	73,68
Une prise de recul sur le parcours et métier	75,23	76,01	64,71	78,95
Plus d'assurance	74,62	77,12	55,88	78,95
Plus de confiance en l'avenir	73,39	73,43	64,71	94,74
La reconnaissance des compétences professionnelles	69,11	68,27	70,59	73,68
La sécurisation du parcours professionnel	69,11	66,42	76,47	94,74
Plus de motivation	67,89	69	61,76	63,16
L'adéquation (correction) entre la réalité de la fonction dans l'entreprise et le diplôme acquis lors de la formation initiale	63	66,79	52,94	31,58
Une meilleure employabilité	60,24	67,9	52,94	73,68
Un renforcement des compétences	59,63	59,41	58,82	63,16
Un développement professionnel	54,43	51,29	73,53	63,16
De la reconnaissance dans l'environnement professionnel	49,85	51,29	44,12	36,84
Une montée en compétences	48,62	48,34	50	47,37
Une nouvelle posture professionnelle	44,04	43,54	44,12	42,11
Plus d'efficacité	43,73	44,65	41,18	36,84
Un bilan de compétences	40,37	39,11	38,24	52,63
Un nouvel intérêt pour l'activité / le métier	40,37	38,01	52,94	42,11
De nouvelles connaissances sur le travail	39,14	40,96	23,53	36,84
Plus d'autonomie	38,53	38,38	38,24	42,11
Plus d'implication dans le travail ou entreprise	36,09	35,42	44,12	31,58
Une meilleure compréhension de l'entreprise et de ses activités	32,72	32,84	35,29	15,79
La reprise des études	26,61	27,31	20,59	26,32
Un nouveau contrat (intérim / CDD / CDI)	26,61	24,72	20,59	57,89
Un nouvel emploi	25,38	22,88	23,53	57,89
Une promotion (nouveau poste, nouvelle fonction)	22,32	20,3	20,59	47,37
Une reconversion professionnelle	21,41	18,82	20,59	57,89
Une augmentation de salaire	18,96	18,82	17,65	15,79

Lecture du tableau : 95,72 % des 324 anciens candidats déclarent que la VAE leur a apporté de la satisfaction personnelle. C'est ce que déclarent également 97,05 % des salariés, 85,29 % des indépendants et 94,74 % des demandeurs d'emploi.

Les propos de candidats ayant obtenu leur validation sont significatifs (extraits de l'enquête « L'Impact social de VAE Les 2 Rives », Abdoul Karim Komi, 2017) :

En 2014, S. engage une démarche de VAE.

Il a 54 ans et déclare : « J'avais plutôt peur et pas qu'un peu ! À mon âge, c'était quand même un énorme défi. » Sans diplôme, il était dans la même entreprise depuis vingt-sept ans : « Plusieurs postes, différentes responsabilités. Un matin, je me suis rendu compte que je n'avais pas de diplôme pour justifier de toute cette expérience, que j'aurais peut-être du mal si je me retrouvais sur le marché du travail. Ma situation commençait à me mettre mal à l'aise. »

Dans le cadre de la VAE, il a obtenu une Licence professionnelle : « Je suis content, j'ai obtenu un diplôme qui rend compte de mon expérience. Même si je ne le souhaite pas, je n'ai plus vraiment peur d'être viré. Et personnellement, cela n'a pas été facile, je suis satisfait. Je me suis dépassé et je suis fier de moi [...] La VAE m'a beaucoup apporté. J'ai eu une promotion et je pense que mon diplôme n'y est pas pour rien. Je suis encore dans mon entreprise. Je tiens à elle. »

À 40 ans, R. était dans une entreprise depuis près de dix ans. En 2014, il a voulu donner « une nouvelle orientation » à sa carrière en devenant chef d'entreprise : « J'étais à une période où j'avais profondément besoin d'être indépendant. J'y pensais déjà depuis quelque temps. » Titulaire d'un BTS, il lui fallait une licence professionnelle pour réaliser son projet dans l'immobilier en obtenant une carte professionnelle. « Je ne savais pas qu'il ne s'agissait pas juste de parler de mon expérience professionnelle et que j'allais devoir lire, faire des recherches, compléter mes acquis par de la théorie. Pour moi, ça a été une sorte de retour bienfaisant aux livres. J'ai totalement validé ma licence et je suis satisfait de mon parcours. [...] Au début, je pensais que ça passerait comme une lettre à la poste. Très vite j'ai compris que c'était plus compliqué (rires). La VAE est un exercice stimulant mais difficile. »

P. avait 48 ans et aucun diplôme quand il s'est engagé en 2012 dans une VAE.

Son engagement était surtout fondé sur « une revanche sur une scolarité peu brillante ». Il a « quitté les bancs très tôt » et cela a eu des conséquences sur son parcours professionnel : « Je le vivais de plus en plus mal. Il y a tellement de choses que je ratais parce que je n'avais pas de diplôme. Pour la promotion, les jeunes et les nouveaux passent, et vous, vous êtes au même endroit. J'attendais de la VAE qu'elle me permette de prendre ma revanche, de réparer en quelque sorte une partie du passé. Pour cela, j'attendais bien sûr un diplôme. Je voulais aussi être exemplaire pour mes enfants, leur montrer qu'il est très important d'aller loin dans les études [...] J'ai totalement validé mon bac professionnel. Il y a eu des licenciements dans mon entreprise. Je pense que la VAE et mon diplôme ont alors sauvé mon emploi. Puis, il y a quelques mois, l'entreprise a à nouveau connu des difficultés. J'ai beaucoup réfléchi. J'ai pesé les pour et les contre. Malgré mon âge, je me suis porté volontaire pour partir. J'avais besoin de faire un point pour donner une nouvelle dimension à la dernière ligne droite de ma carrière. Je n'ai aucun regret. Je connais les joies de la recherche d'emploi, des CV, des lettres de motivations. J'ai des propositions et de bonnes pistes en ce moment. »

3. VALIDER SES ACQUIS DANS D'AUTRES PAYS EUROPÉENS

3.1. PARTOUT EN EUROPE, DES VALIDATIONS DES « APPRENTISSAGES NON FORMELS ET INFORMELS »

Des autres pays européens, on apprend que les dispositifs de validation des apprentissages non formels et informels (ANFI) se sont développés dans tous les États. Particulièrement depuis les recommandations du Conseil de l'Union européenne de 2012. Le répertoire du Cedefop¹¹ (2014, 2017) étudie 35 pays (dont les 28 de l'Union actuelle et des pays candidats). Tous les dispositifs mis en place renvoient à des certifications soit de type « formel » (les diplômes délivrés dans le cadre des systèmes éducatifs initiaux), soit de type « marché du travail » (les certifications des branches professionnelles ou plus largement les certifications mises en œuvre par les ministères en charge de l'emploi), soit concernant le tiers-secteur (associations et, plus largement, économie sociale et solidaire). Reconnaître des possibilités de validation en référence aux diplômes nationaux est un principe partagé par tous les pays. On observe également la montée en charge de dispositifs spécifiques pour les migrants et/ou réfugiés dans un tiers des pays.

Mais le panorama réalisé par le Cedefop montre aussi la position particulière de la France, qui a mis en place un « système universel » basé sur un droit individuel ouvert à tous (salariés, demandeurs d'emploi, indépendants) là où de nombreux pays laissent se développer par régions ou par secteurs des dispositifs variés, pluriels, ouvrant droit à toutes sortes de qualifications ou de dispenses pour « passer » des diplômes, et parfois segmentés, c'est-à-dire visant des « publics » particuliers identifiés à l'avance. Dans tous les pays, le nombre de validations d'ANFI augmente tandis qu'en France le nombre de VAE stagne, voire diminue. Les travaux du Cedefop suggèrent qu'il y aurait un lien de cause à effet et que la préférence française pour l'universel et le « culte du diplôme » serait devenue un obstacle au développement de la VAE conçue selon un processus exigeant. C'est oublier que le système français est universaliste dans son esprit et dans son affirmation de l'égalité de valeur entre expérience et diplôme mais très largement pluriel et décentralisateur dans sa mise en œuvre. Par ailleurs, nous avons déjà souligné les vertus

¹¹ Centre européen pour le développement de la formation professionnelle ; European Center for the Development of Vocational Training, organisme rattaché à la Commission européenne et basé à Thessalonique en Grèce.

formatrices des exigences du processus VAE par rapport à un simple « *assessment* » des compétences en situation de travail.

Les résultats sont à proportion de l'engagement des différents pays : ce sont la France, la Finlande, l'Espagne (dans un cadre régional et sectoriel) et le Portugal qui sont les plus engagés alors qu'en Allemagne ou en Grande-Bretagne les ANFI ou la VAE ne sont pas du tout une préoccupation. Dans tous les cas, la validation des acquis de l'expérience accroît la confiance des personnes en elles-mêmes. Dans tous les pays, on observe une faible implication des entreprises qui préfèrent « fabriquer » leurs propres systèmes de développement et reconnaissance des compétences. Et dans tous les pays, on rencontre des résistances des systèmes éducatifs et un faible intérêt des organisations syndicales pour porter le sujet dans les négociations de branche ou d'entreprise.

3.2. UN PAYS PARTICULIER : LA FINLANDE

De la Finlande, le rapport IGAS/IGAENR retient l'idée « d'un dispositif antérieur au modèle français et bien ancré » : c'est dès 1994 que ce pays a reconnu la possibilité de valider les compétences acquises quel qu'en soit le mode d'acquisition : formation initiale, formation continue ou expériences de travail et autres expériences (volontariat, loisirs, activités quotidiennes...). Mais le système ne concerne que 374 qualifications professionnelles accessibles par la VAE, et ce sont des qualifications liées aux besoins en compétences de certains métiers ou secteurs.

On retiendra aussi le fait que les certifications professionnelles « avancées » et « spécialisées » peuvent être obtenues par démonstration en situation. Une voie plus proche de l'activité et qui évite le détour par la formalisation des compétences acquises nécessaire dans la conception française. Ces tests (*assessments*) se déroulent le plus souvent sur les lieux de travail, et leurs résultats sont analysés par des évaluateurs spécifiquement formés à la VAE, issus en majorité des établissements d'enseignement mais aussi des entreprises. On peut y lire une confiance plus grande dans le monde de l'entreprise et son rôle formatif assez caractéristique des pays nordiques.

Le déroulement du processus est intéressant : chaque candidat reçoit une information portant à la fois sur les tests auxquels il devra se soumettre et les formations qu'il peut

suivre pour améliorer ses compétences. Un entretien avec les évaluateurs et un outil d'auto-évaluation (positionnement) en ligne se complètent tandis que des conseillers vont élaborer avec le candidat un « plan d'organisation de la VAE », c'est-à-dire un parcours. Le dispositif est très soutenu et relayé par les syndicats. Le ministère de l'Éducation a mis en place un système de retour d'expérience et de suivi qui contribue à la mise en réseau des nombreux centres de formation et de validation qu'il gère.

Les résultats sont plutôt bons : en 2012, 34 144 certificats de validation ont été obtenus (population active : 2,7 millions de personnes). Rapporté à la population active française, cela signifierait que 3,7 millions de personnes ont obtenu une VAE, or il n'y en a que 307 000 depuis sa création en 2002.

3.3. UNE EXPÉRIENCE DE VAE DE MASSE : LE PORTUGAL

Entre 2006 et 2011, le Portugal, dans le cadre d'un grand plan d'élévation des compétences de l'ensemble de la population active (« *Novas Oportunidades* »), a organisé l'accueil de 1,6 million de personnes pour la reconnaissance et la validation des acquis (*Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências, RVCC*) ! Il s'agissait de reconnaître les acquis des apprentissages non formels et informels tout au long du parcours des personnes (salariés, chômeurs et inactifs) avec un objectif de 1 million de certifications : 650 000 par ANFI et 350 000 par l'éducation permanente (*adult education*) et la formation (*training courses*) correspondant à une élévation de qualification jusqu'au niveau 2 du secondaire.

Les modalités de validation de l'expérience acquise ont été totalement différentes de l'évaluation scolaire habituelle. Un nouveau service mêlant le public et le privé a été mis en place afin de donner à des personnes de faible niveau de qualification une chance d'accéder à un marché du travail plus compétitif. Le programme concernait à la fois les adultes et les jeunes sortis du système scolaire sans qualification (*dropouts*). Pour les adultes, il visait à les faire revenir sur le marché du travail par le biais de la formation professionnelle.

Pour développer un nouveau système de certification, sûr et de qualité, une approche décentralisée a été choisie tout en maintenant une animation nationale du programme par

les ministères en charge de l'Éducation et de l'Emploi et une coordination par l'Agence nationale des qualifications. Des formateurs privés et publics ont été mobilisés, 456 centres ont été créés : chaque centre comportait un directeur, un coordinateur pédagogique, des conseillers pour l'accompagnement et la validation, ainsi que des formateurs.

En 2010, 1,6 million de personnes s'étaient présentées dans les centres de validation, 430 000 personnes avaient obtenu une certification, et la plupart d'entre eux ont eu accès à un emploi dans la période qui a suivi. Soit un sixième des 3 millions de Portugais adultes. Mais le programme n'a pas véritablement bénéficié aux personnes de très bas niveau de 25-30 ans.

Les évaluations conduites par l'Unesco et l'OCDE ont montré que la validation combinée avec de la formation avait eu un impact positif en termes d'emploi et de revenu, alors que la validation seule n'a pas eu cet impact.

De nombreuses critiques ont été formulées sur le programme Novas Oportunitades, en particulier sur la focalisation excessive sur la validation « sèche » qui n'apporte pas d'augmentation des compétences. Par ailleurs, le programme a été mal compris par l'opinion publique, qui y a vu une dévalorisation du diplôme et une pénalisation des parcours de ceux qui obtiennent ces mêmes diplômes après des années de formation.

Les différents dispositifs mis en place en Europe pour développer la reconnaissance des apprentissages par l'expérience s'inscrivent tous dans des politiques volontaristes d'augmentation collective des compétences. Tous visent à reconnaître la diversité des voies d'apprentissage tout en cherchant à définir le niveau d'exigence requis pour établir une équivalence avec des diplômes qui structurent les systèmes de formation initiale et, au-delà, servent de référence à l'ensemble du système de certifications. La démarche de VAE à la française maintient un niveau d'exigence élevé, qui est une source de progrès des personnes et une condition de maintien de l'équation : expérience = diplôme.

4. LEVER LES OBSTACLES : SIMPLIFIER ET ACCÉLÉRER LA DÉMARCHE

Compte tenu des multiples avantages de la VAE, il paraît évident qu'il faut en faire plus et la rendre possible pour un plus grand nombre de personnes, salariés, indépendants, demandeurs d'emploi, jeunes NEET (*not in employment, education or training*¹²). La première chose à faire est donc de faire sauter les obstacles qui découragent les candidats et en font « un parcours du combattant ».

Nous allons à présent repérer les nœuds, les goulots d'étranglement et proposer des solutions pour rendre l'accès plus facile et plus rapide. Pour ce faire, suivons pas à pas les candidats...

4.1. RÉDUIRE LES ABANDONS EN ÉLARGISSANT L'ACCOMPAGNEMENT

Tout en amont du processus, des personnes se renseignent mais ne donnent pas suite : c'est la première « déperdition » de candidats. Une enquête du PRAO Rhône-Alpes (devenu le CARIF-OREF Auvergne-Rhône-Alpes) indique un taux d'abandon de 75 %. Il en est de même en Haute-Normandie (enquête CREFOR), et le sondage BVA réalisé pendant le travail de l'IGAS et l'IGAENR montre que 15 % seulement des personnes ayant demandé des informations dans les Points relais conseil poursuivent la démarche.

Entre l'acceptation de la recevabilité du dossier et le passage devant un jury, il y a à nouveau un taux d'abandon très important.

- Découragement devant le travail à accomplir, dates de jury trop rares, manque d'accompagnement. Le processus peut durer neuf à seize mois en moyenne. C'est beaucoup et il peut se passer beaucoup de choses dans la vie des personnes dans le même temps, plus encore s'il s'agit de demandeurs d'emploi.
- Découragement devant la nature du travail à fournir : forme parfois très scolaire des dossiers, difficultés de rédaction (parler de soi, retracer un parcours parfois long, faire le lien entre un fait d'expérience et une compétence acquise), difficultés à s'organiser pour dédier du temps à son projet...

¹² Jeunes sans emploi, éducation ou formation.

Des personnes se renseignent mais ne donnent pas suite. Pourquoi ? Les enquêtes qui viennent d'être évoquées donnent des éléments de réponse.

- C'est trop compliqué et l'on n'est pas accompagné dans les toutes premières étapes : il est en particulier très difficile de se repérer dans le « maquis des quelque 15 000 certifications » et, partant, de choisir « son » certificateur. Le choix de la certification visée est particulièrement important puisque la recevabilité du dossier va dépendre de la conformité administrative aux règles, d'une part, et de la cohérence entre la certification visée et l'expérience professionnelle, d'autre part. Par ailleurs, l'expérience de VAE Les 2 Rives montre qu'il ne faut pas nécessairement privilégier la proximité géographique mais plutôt savoir choisir le certificateur le mieux adapté à la spécificité du dossier, en particulier lorsque le diplôme visé est un diplôme de l'enseignement supérieur.
- Une majorité de gens se renseignent d'abord sur la VAE sur Internet et ne vont pas nécessairement à la rencontre d'un informateur ou d'un conseiller dans les Points relais conseil. Le rapport IGAS/IGAENR conclut à une certaine inutilité des PRC, au manque de professionnalisation des conseillers qui les tiennent, à la disparité de service entre les régions. On observe d'ailleurs aujourd'hui que certaines régions ont renoncé à un accueil et un accompagnement spécifique des candidats à la VAE et ont préféré confier cette mission aux organismes en charge du CEP (Conseil en évolution professionnelle) : c'est le cas par exemple de la région Auvergne-Rhône-Alpes à la politique désormais si particulière... C'est dire que la politique de l'orientation se cherche.

Exemples de demandes par Internet adressées à VAE Les 2 Rives

Bonjour,

J'ai eu un BTS de biochimie et une spécialisation en génomique fonctionnelle. J'ai évolué et acquis de nouvelles expériences tout au long de mon parcours professionnel durant quinze ans. J'ai débuté en tant que technicienne R&D Réactifs. Puis, je suis passée technicienne instrumentation. Ces deux postes m'ont permis de suivre de bout en bout différents projets liés à la biologie moléculaire et à l'instrumentation pour des automates de laboratoire. Suite à cela, j'ai pu obtenir un poste de spécialiste support produit, puis je suis devenue spécialiste instrumentation internationale. Toutes ces expériences m'ont donné accès à différentes compétences dans différents domaines et m'ont permis de devenir ingénieur système au sein de mon entreprise.

J'aimerais aujourd'hui valider ces acquis grâce à la VAE. Mais j'ai besoin d'être accompagnée pour définir le diplôme auquel je peux prétendre, savoir comment financer la VAE, comment l'organiser...

Cordialement,

Bonjour,

Je souhaite me renseigner sur la VAE.

Je suis actuellement salarié. J'ai huit ans d'expérience dans le commerce.

Bien à vous,

Bonjour,

Je voudrais m'enquérir des possibilités de VAE à votre actif pour mon profil.

Je suis titulaire d'un certificat d'aptitude professionnelle en électricité et justifie du niveau de la classe de terminale électrotechnique.

J'ai été agent de maintenance des équipements de réseaux stations-services, agent de maintenance d'équipements de dépôts pétroliers et centre emplisseurs LPG.

J'occupe présentement le poste de responsable maintenance de trois dépôts d'hydrocarbures, d'un centre emplisseur LPG et de trois réseaux (Hydrocarbures -LPG-Bitume).

Je réside au Benin, un pays de l'Afrique occidentale.

Je réunis quatorze années d'expérience professionnelle dans ce domaine et souhaite connaître les possibilités pouvant me faire obtenir à distance un diplôme équivalent à mon expérience.

Comptant sur une suite, je vous prie de recevoir mes salutations.

Bonjour,

Titulaire d'un bac pro maintenance de bateaux de plaisance et pêche, cela fait maintenant onze ans que je travaille dans la maintenance des bâtiments.

Polyvalent et autonome, je maîtrise les domaines de la plomberie, l'électricité, la maçonnerie, les finitions revêtements murs et sols, ainsi que la maintenance et l'installation des systèmes de chauffages collectif.

Je cherche à faire une VAE afin de valider au moins un bac + 2 dans le domaine de la maintenance.

J'aimerais que l'on m'aide et m'oriente du mieux possible afin que mon projet prenne forme.

Cordialement,

Bonjour,

Je travaille actuellement en intérim au sein du groupe ... en tant que metteur au point des systèmes hydrauliques. En attendant un CDI, est-il possible de passer une VAE pour une licence en maintenance aéronautique en étant sous contrat d'intérim ? J'ai actuellement un BTS en techniques et services en matériels agricoles.

Cordialement,

Bonjour,

J'aimerais décrocher la licence pro sécurité des personnes et des biens. Cela est-il possible ?

Cordialement,

La loi du 5 mars 2014 a permis le financement de la VAE par le Compte personnel de formation (CPF). Elle aura été une véritable preuve de l'intérêt porté par les pouvoirs publics au dispositif. Cependant, un regret : la prise en charge de cet accompagnement est limitée à la partie post-recevabilité. Or plus de la moitié des candidats abandonnent leurs démarches avant cette étape, et un accompagnement permettrait une forte réduction du taux d'abandon. Il est surprenant que cette réforme, érigeant en principe la responsabilisation des individus dans la prise en main de leur évolution professionnelle et leur donnant les moyens de le faire avec le CPF (financé par les cotisations des

entreprises), ne leur permette pas de l'utiliser selon leurs réels besoins/souhaits lorsqu'il s'agit de VAE. Ce point est une recommandation du rapport IGAS/IGAENR.

Enfin, de nombreuses personnes font observer que la VAE est trop conçue comme un point d'aboutissement, une fin en soi par la reconnaissance d'un parcours et ne représente pas en elle-même un apport de nouvelles compétences. Or beaucoup sont en attente d'un accroissement de leurs compétences. Cela pose la question des VAE de parcours, qui nécessite de renforcer l'approche conseil en amont, que nous évoquerons plus loin.

Propositions

Réduire les abandons en élargissant l'accompagnement

1. Professionnaliser les personnes qui informent sur la VAE en premier accueil.
2. Élargir la prise en charge financière de l'accompagnement VAE à l'ensemble de la démarche, dès la phase d'information, et jusqu'au suivi post-jury.
3. Simplifier et clarifier le maquis des certifications¹³.

4.2. ACCÉLÉRER LES RECEVABILITÉS

Une fois la certification choisie et le certificateur identifié, il s'agit de déposer son dossier de recevabilité : il comporte de nombreuses pièces qui paraissent nécessaires à l'instruction et sont parfois longues à rassembler. Toutefois, cela semble incontournable pour conserver au dispositif son sérieux. Par contre, les délais entre le dépôt du dossier et la réception de la demande sont longs, et même parfois très longs : un de nos interlocuteurs en région cite un délai de huit mois dans l'enseignement supérieur.

Un premier pas a été franchi avec la création d'un Cerfa (document administratif) unique. Cependant, la mise en place tarde, et les compléments demandés reviennent parfois au système précédent. Par ailleurs, le SGMAP a repris les recommandations de l'IGAS/IGAENR qui suggère de fixer un délai de deux mois, au terme duquel le silence vaut accord (l'IGAS suggérait un mois). Cette mesure est donc en cours d'application. Toutefois, un délai de deux mois devrait être un maximum en cas de problème et pas un objectif. En effet, il convient de rappeler que l'examen d'un dossier de recevabilité est très rapide. Il

¹³ C'est l'un des axes de travail qui avait été retenus par le SGMAP et que le gouvernement a donné aux partenaires sociaux dans le cadre de la négociation en cours pour la réforme de la formation professionnelle.

s'agit donc d'une bonne attribution des ressources, et nous formulons une proposition de création d'un service centralisé et spécialisé commun aux neuf ministères à cet effet. Dans le prolongement du Cerfa, ce service pourrait être doté d'un système d'information qui permettrait de donner une réponse rapide aux candidats. Cela apporterait également des statistiques centralisées et fiables. On peut aisément constater dès cette fin d'année 2017, alors que ce système ne s'applique que depuis le 1^{er} octobre, les premières dérives.

- Un certificateur a imposé une date de dépôt annuelle en janvier, avec une réponse en mars (le délai de deux mois est donc bien respecté). Les autres mois, les dépôts de dossier sont interdits. On est ici dans le contournement à l'extrême de la loi !
- À l'Éducation Nationale, une étude personnalisée est maintenant obligatoire : ce ministère qui était jusqu'ici un champion du délai (quelques jours en général et, toujours ou presque, moins de deux semaines) introduit un nouveau passage qui risque de rallonger les délais. Si l'on peut louer le fait que le ministère propose une étude personnalisée, on peut s'interroger sur son côté obligatoire qui crée un nouvel entonnoir.

Ce point sur les délais de recevabilité est essentiel. En effet, le candidat est dans une dynamique, et lui demander de patienter, même deux mois, dans le simple but de savoir si son expérience est en lien avec le diplôme visé, est un frein puissant. Et encore plus pour un demandeur d'emploi pour lequel un délai de deux mois est considérable dans une situation de recherche d'emploi.

Sur cette base, il est nécessaire de renforcer les mécanismes d'orientation et de préconisation de parcours en amont. En effet, réaliser un dossier de recevabilité représente un engagement et un travail conséquent pour le candidat. Cette étape devrait donc être précédée d'un diagnostic solide financé par le CPF (ou les fonds formation en général), pouvant être réalisé par toute entité (certificateur, CEP ou organisme de formation privé) qui engage son conseil. Il est primordial que les acteurs qui réalisent les diagnostics puissent le faire au regard de la totalité de l'offre diplômante, afin de préconiser la meilleure solution pour le candidat. De fait, si cette étape devait être réalisée par le certificateur, cela serait en tant qu'opérateur pouvant orienter vers l'ensemble de l'offre diplômante, et non seulement celle de son ministère.

Prenons un exemple : une personne, disposant d'une expérience d'assistant polyvalent dans diverses PME auprès de responsables de services ou directeurs d'entreprises et n'ayant pas le bac, s'interroge sur les possibilités de VAE afin de faire progresser sa carrière. En tant qu'assistant polyvalent, il a développé des compétences dans de nombreux domaines comme par exemple la gestion des ressources humaines, la gestion de projet, la négociation avec des fournisseurs, etc. (au-delà de compétences centrales en assistant bien sûr). Cette expérience ouvre la réflexion sur le diplôme envisageable : BTS assistant manager ou assistant de gestion PME-PMI (Éducation Nationale), titre de secrétaire assistant (ministère du Travail), DUT gestion administrative et commerciale, licence GRH ou licence gestion de projet (enseignement supérieur), ou encore tout autre titre d'école privée enregistré au RNCP. À coup sûr, cette personne devra s'interroger sur :

- la meilleure certification au regard de son projet : mieux vaut-il viser un bac + 2 en assistantat qu'elle peut sans doute valider en totalité, ou une licence en ressources humaines (RH) pour laquelle son expérience risque de nécessiter un complément de formation, mais qui pourrait donner plus d'élan à sa carrière ?
- la nature, les modalités et le coût d'un programme de formation si cela est nécessaire au regard du diplôme retenu ;
- le certificateur à choisir en fonction des spécificités des pratiques VAE.

On voit bien, dans ce cas, que le candidat doit être guidé en amont de la recevabilité. En effet, réaliser un acte de conseil sur la base du dossier de recevabilité arriverait trop tardivement (après un travail important fourni par le candidat) et accentuerait l'aspect fastidieux de la VAE. On constate également que ce conseil doit pouvoir être délivré de manière neutre. Enfin, il paraît logique que l'entité ayant réalisé ce diagnostic puisse, si le candidat le souhaite, accompagner le candidat dans la réalisation de son dossier de recevabilité. Cela rejoint la notion d'interlocuteur unique souvent évoquée en VAE. D'où la prise en charge dès le début avec un réel accompagnement, la possibilité de présenter son dossier à un service public centralisé qui permet d'obtenir un retour rapide, qui est un moyen considérable de multiplier les VAE.

La recevabilité doit, dès lors, être une étape de confirmation d'acceptation du dossier pour éviter les erreurs flagrantes d'orientation et maintenir, dès le début de la démarche, un aspect exigeant et institutionnel. Nous constatons à ce sujet que l'obtention de la recevabilité est très souvent vécue comme un premier acte de reconnaissance « nationale ». Elle a un effet « booster » pour les candidats.

Il convient donc de professionnaliser des acteurs de l'orientation en amont des recevabilités. Notre expérience montre qu'un diagnostic peut être réalisé en quelques heures de travail (deux à trois heures), notamment du fait que les référentiels de diplôme

sont souvent clairs (leur formulation en cours en « blocs de compétences » facilitera encore plus le travail). Les data sciences et l'intelligence artificielle devraient, à très court terme, permettre de réaliser ces diagnostics plus rapidement. Au-delà, il est également important de laisser le choix au candidat sur l'entité par laquelle il souhaite être pris en charge (voir 1.) et d'engager les acteurs sur la qualité des conseils dispensés.

Les délais de traitement des dossiers de recevabilité nous semblent être un des points de blocage majeurs à l'heure actuelle.

Propositions

Accélérer les recevabilités

4. Appliquer un délai d'un mois au terme duquel « le silence vaut accord ».
5. Instaurer un service centralisé d'étude des dossiers de recevabilité qui pourrait valider un dossier en quelques jours et développer un système d'information (le principe « le silence vaut accord » serait alors un garde-fou et n'impliquerait pas un délai systématique d'un mois).
6. En cas d'absence de pièces justificatives, appliquer un principe de déclaration sur l'honneur.

4.3. MULTIPLIER LES JURYS : PLUS FRÉQUENTS ET PLUS EFFICACES

Ces derniers sont considérés par tous les rapports et acteurs de la VAE comme l'un des principaux goulots d'étranglement. La longueur du processus est en grande partie due à la tenue du jury qu'il faut souvent attendre. Deux jurys par an dans l'Éducation nationale. Une fois par an pour certains jurys dans certaines régions. Elle est également imputable à la conception même des jurys, par exemple le fait de vouloir réunir des enseignants de différentes disciplines... Il n'y a aucune raison pour que la VAE, qui concerne les salariés, les demandeurs d'emploi, de tous âges, soit calée sur les dates des calendriers scolaires !

« L'organisme certificateur propose au candidat au moins une date de session d'évaluation dans les douze premiers mois à compter de la date d'envoi de la notification de la décision favorable sur la recevabilité », stipule le décret de 2017. « Le dossier de validation est soumis au jury constitué et présidé conformément au règlement et aux dispositions

régissant le diplôme, le titre ou le certificat de qualification postulé », précise-t-il également. Cela est un pas important dans le bon sens mais on pourrait aller encore plus loin en matière de jury.

- En fixant une date concertée avec le candidat dans les douze mois suivant la notification. Il s'agirait alors d'un engagement mutuel pouvant permettre de minimiser le risque d'abandon. Il y a effectivement une échéance officielle sans laquelle il n'y a pas de but précis, partagée et engageante.
- En lançant une grande campagne de formation pour les membres de jury VAE. Les difficultés d'organisation de ces jurys sont aussi liées au manque de volontaires, enseignants ou professionnels. N'est toutefois pas membre d'un jury VAE qui veut ! Il faut, au-delà de la disponibilité, connaître le dispositif et le rôle d'un jury. Des formations s'imposent dès lors et auraient vocation à promouvoir la VAE, à expliquer ainsi la nécessité de s'engager dans un jury et les exigences que cela comporte.
- En demandant au jury de mieux motiver sa décision en cas de validation partielle ou nulle : « Le président du jury adresse à l'organisme certificateur un rapport précisant l'étendue de la validation accordée ainsi que la nature des aptitudes, compétences et connaissances que le candidat doit acquérir et qui doivent faire l'objet d'une évaluation complémentaire en cas d'attribution d'une ou plusieurs parties de certification. L'organisme certificateur notifie cette décision au candidat », précise le décret. Il pourrait et devrait aller plus loin – au regard de son expertise et de sa légitimité – en motivant sa décision sur le fond. Par exemple, un jury motive sa décision comme suit : « Le jury souligne que les activités développées ne correspondent pas au poste de technicien supérieur... » Le candidat n'est pas plus avancé. Il devrait pouvoir comprendre cette décision pour concrètement aller vers la certification. Ce qu'il devrait lui être indiqué, ce ne sont pas seulement les aptitudes, compétences et connaissances manquantes. Les jurys devraient respecter une obligation de prescription¹⁴.

¹⁴ La motivation pourrait être la suivante : « La compétence de gestion financière n'a pas été validée par le jury qui estime que le candidat n'a pu apporter la démonstration de la maîtrise de cette compétence. Le candidat n'a notamment pas pu répondre à certaines questions du jury, par exemple sur la manière dont il utilise les soldes intermédiaires de gestion. Afin de compléter ce point manquant pour l'obtention du diplôme, le candidat devra : soit développer un nouveau dossier de 3 à 5 pages sur la manière dont il gère financièrement son activité ; soit suivre un complément de formation dans la structure de son choix (le programme de cette formation pourra être pré-validé par le jury, pour s'assurer qu'il correspond bien à la compétence attendue). Le diplôme pourra alors être délivré sur

- En revalorisant et personnalisant la rétribution des membres du jury. La question de la rétribution n'est pas à négliger : elle doit être revalorisée et personnalisée pour être plus incitative et valorisante. Cependant, il est inconcevable de participer à de nombreux jurys lorsque l'on est déjà enseignant à plein temps. Si l'on souhaite que les jurys puissent se tenir, il faut élargir les membres au-delà des enseignants titulaires. Pour financer cette approche, les jurys devraient être systématiquement facturés (c'est le cas dans l'enseignement supérieur, mais rarement dans les autres ministères) et financés par les fonds de la formation professionnelle au même titre que l'accompagnement.
- En mobilisant les jeunes retraités. Ils sont nombreux à être à même de participer à un jury VAE, leurs savoirs, savoir-faire et savoir-être étant encore frais. En plus, ce pourrait être aussi pour eux une valorisation de l'expérience acquise.
- En rendant plus souple la constitution des jurys : finalisé, le dossier du candidat doit être « soumis au jury constitué et présidé conformément au règlement et aux dispositions régissant le diplôme ou le titre à finalité professionnelle auquel il est postulé » (décret du 4 juillet 2017). Les certificateurs connaissent des difficultés pour constituer ce jury au regard des dispositions et exigences qui se sont ajoutées les unes aux autres¹⁵. De nos jours, c'est encore le cas et cela est un frein pour le développement de la VAE. En effet, pas de jury, pas de VAE ! Il convient de laisser plus de liberté au certificateur (et au responsable de la certification) pour constituer un jury réaliste, légitime et souverain.

présentation d'une attestation de suivi de cette formation. Avec cette approche, le jury a l'obligation d'être proactif et force de proposition. On voit également que la solution formation n'est pas systématique.

¹⁵ La loi du 17 janvier 2002 stipule que « la validation est effectuée par un jury dont la composition garantit une présence significative de représentants qualifiés des professions concernées ». Elle ajoute qu'un décret en Conseil d'État en précisera les règles de composition mais précise que « cette composition concourt à une représentation équilibrée entre les hommes et les femmes ». Le décret n° 2002-615 du 26 avril 2002 apporte la précision comme suit : « La demande de validation est soumise au jury constitué et présidé conformément au règlement et aux dispositions régissant le diplôme, le titre ou le certificat de qualification postulé. Ce jury doit être composé à raison d'au moins un quart de représentants qualifiés des professions, pour moitié employeurs, pour moitié salariés, et avec le souci d'assurer une représentation équilibrée des hommes et des femmes » (abrogé par décret 2006-583 2006-05-23 art. 7 72° JORF 24 mai 2006). Partant de ce décret, la note de service DGER/POFEGTP/N2005-2010 du 18 février 2005 (ministre de l'Agriculture, de l'Alimentation, de la Pêche et de la Ruralité) stipule qu'il est composé « pour majorité (de 50 à 75 % du jury), d'enseignants ou formateurs choisis tant parmi les enseignants de la voie scolaire que parmi ceux de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage ; de représentants qualifiés des professions concernées (25 à 50 % des membres du jury), pour moitié employeurs et pour moitié salariés occupant un emploi visé par le diplôme, lorsque le diplôme concerne des emplois salariés ».

- En permettant l'organisation de jurys sous diverses formes. Un candidat peut être partout en France et même dans le monde. Avec les nouveaux moyens de communication, un jury doit lui permettre de ne pas se déplacer, les membres du jury pouvant l'auditionner à distance. Aux quatre coins du pays et même au-delà, tous les acteurs concernés peuvent être présents et même se voir. Il est important de profiter de ces moyens pour écarter le paramètre du transport et gagner du temps. Un jury ne dure pas longtemps et n'implique pas nécessairement de poser un congé ou un RTT s'il est fait à distance. Ce n'est pas le cas d'un voyage Toulouse-Lille qui peut bien nécessiter une bonne journée.

Propositions

Des jurys plus fréquents et plus efficaces

7. Fixer une date concertée avec le candidat dans les douze mois suivant la notification.
8. Donner aux certificateurs la responsabilité de former les membres des jurys dans une logique de création de viviers.
9. Demander au jury de mieux motiver sa décision en cas de validation partielle ou de refus de validation.
10. Revaloriser et personnaliser la rétribution des membres du jury.
11. Mobiliser les jeunes retraités.
12. Rendre plus souple la constitution des jurys et permettre l'organisation de jurys sous diverses formes (exemple : à distance) et à la demande en marge des calendriers nationaux.

4.4. FINANCER LE « SYSTÈME » VAE

Pour un candidat, le financement de la VAE – même grâce à son propre CPF – reste complexe et limité. Il s'agit de faire mieux et surtout de s'adapter aux réalités. Le nouveau système serait fondé sur un accompagnement élargi à tout le parcours du candidat. Il serait ouvert à tout accompagnateur privé ou public. Cependant, il reste deux éléments à simplifier pour faciliter le financement de la VAE. Le premier est la forfaitisation du financement d'un accompagnement global. Aujourd'hui, la VAE dépend du système classique de formation qui se traduit en nombre d'heures. Or c'est une prestation qui

s'apparente à du coaching individuel, dont le temps de prestation ne peut être défini à l'avance (il varie en fonction du candidat et des obstacles rencontrés pendant le projet). Il convient donc d'appliquer une notion de forfait spécifique à la VAE, en y rattachant une obligation de moyen pour les prestataires. Le second est lié à l'avènement des VAE de parcours, le financement de formations pendant la VAE s'imposant de plus en plus (et ce, sous toutes les formes). Il convient donc d'aménager un financement spécifique pour ces formations, qui ne devraient pas être contraintes par l'approche « tout ou rien » des blocs de compétences. En effet, lors d'une VAE, le besoin en formation complémentaire correspond souvent (tout le temps ?) à un bout de chaque bloc de compétences du diplôme. Si les financeurs imposent de suivre la totalité d'un bloc, cela n'a concrètement plus de sens. Les formations réalisées dans le cadre d'une VAE devraient donc être financées, dès lors qu'elles sont dispensées dans le cadre d'une VAE, indépendamment d'un bloc de compétences en particulier.

Il est assez difficile d'évaluer les coûts de la VAE compte tenu du nombre d'intervenants différents (conseils régionaux, OPCA, OPACIF, certificateurs, entreprise, Pôle emploi...) et de la complexité des modalités de financement. Le rapport IGAS/IGAENR décompose ce coût selon trois postes : l'organisation de l'information des candidats (essentiellement au travers des Points relais conseil financés par les conseils régionaux), l'accompagnement (par les certificateurs ou par des prestataires privés), l'organisation et l'indemnisation des jurys. Le coût correspondant à ces trois postes de dépense varie de 1 450 à 3 250 euros que l'on peut rapporter au coût d'un étudiant, soit 13 873 euros par an, ou au coût d'un lycéen, soit 10 032 euros par an (note DEPP, ministère de l'Éducation nationale, février 2016, portant sur des chiffres 2012).

Au regard de l'expérience de VAE Les 2 Rives, le coût d'un accompagnement global – incluant les phases de diagnostic et d'aide à la recevabilité – et individuel se situe entre 3 000 et 3 500 euros. Dans le cadre d'un forfait global, le prestataire s'engage à une obligation de moyens et ce, sans limite de temps consacré à l'accompagnement du postulant. Par ailleurs, certains publics nécessitent un accompagnement renforcé, l'enveloppe doit pouvoir alors atteindre 4 500 à 5 000 euros par candidat. Pour les demandeurs d'emploi par exemple, VAE Les 2 Rives a constaté qu'il était efficace de leur proposer une formule – à temps plein et en présentiel – d'une cinquantaine de jours. Dans

un tel cas de figure, ils bénéficient d'un accompagnement de très forte proximité de plus de 300 heures.

Finalement et pour être complet, il faut observer que l'obtention d'un diplôme par la VAE peut « faire gagner » plusieurs années d'études : la comparaison est d'autant plus en faveur de la VAE.

Propositions

Financer le « système » VAE

13. Permettre un accompagnement au forfait et pour tout le parcours de VAE, avec obligation de moyens, les frais de jury et les frais annexes devant être pris en charge au coût réel.

14. Permettre un financement des formations complémentaires dans le cadre d'une VAE qui se dédouane de l'approche « tout ou rien » des blocs de compétences.

4.5. INCITER LES ENTREPRISES À S'ENGAGER

La VAE est un droit individuel. L'obtention d'une certification peut être le résultat d'une démarche complètement individuelle (avec ou sans accompagnement) mais le choix par des entreprises de mettre en place des VAE collectives pour des groupes de salariés est toujours très positif. Ces VAE collectives présentent de meilleurs résultats en termes de réussite et déclenchent une dynamique collective. Pour les entreprises, la VAE peut répondre à un certain nombre d'enjeux : cultiver leur performance par un engagement renouvelé et une qualification actualisée des salariés concernés, développer la réactivité et la flexibilité interne de l'organisation afin de mieux anticiper et intégrer les évolutions de son secteur et/ou de ses métiers, changer l'image de ses métiers et du coup l'image de l'entreprise, et mettre en œuvre sa responsabilité sociétale. Celles-ci redoutent parfois des revendications salariales mais voient en la VAE l'opportunité de faciliter leur politique de gestion du personnel. En la matière, les avantages d'une démarche de validation des acquis sont multiples : un renforcement de l'employabilité des salariés (dont les seniors), une fidélisation du personnel, une plus grande mobilité et une polyvalence des personnels, un repérage de collaborateurs « à potentiel » dans la perspective d'une mobilité interne, une anticipation des difficultés de recrutement de personnels diplômés pour des postes de responsables suite à des départs en retraite, un levier de capitalisation des compétences

individuelles et collectives, une augmentation de la productivité par une motivation et un engagement accrus, un moyen de prévenir et d'aplanir les conflits entre nouveaux et anciens salariés (diplômés et non ou peu diplômés), une réduction de la durée et du coût de formation des personnels. La VAE peut donc être un réel outil stratégique de gestion des ressources humaines. Entre autres, elle représente pour les salariés une occasion de réduire l'écart existant entre leurs compétences réelles et leurs qualifications reconnues, d'améliorer leur employabilité, leur image sociale et leur légitimité.

VAE Les 2 Rives a été témoin de nombreuses entreprises qui sont allées d'abord vers la VAE pour des raisons d'incitation financière, pour constater a posteriori l'impact très positif et gagnant/gagnant des démarches mises en place. Cependant, si une part du budget obligatoire n'est pas maintenue pour la VAE, la dynamique engagée en 2014 risque de faire long feu.

Dès les années 2004, le groupe Veolia a souhaité donner à ses managers un objectif de montée en compétences et de reconnaissance de métiers faiblement valorisés : chauffeurs, éboueurs... Il s'agissait là du prolongement d'une politique entamée dès les années 1990 et clairement engagée dans un partenariat avec l'Éducation nationale pour parvenir à créer des diplômes nouveaux. L'implication des responsables fut bien sûr variable selon les directions et les régions, mais bien réelle pour certains. Ce témoignage déjà ancien conserve toute son actualité et pourrait sans problème interpeller de nombreuses entreprises qui exercent des métiers faiblement valorisés bien qu'indispensables à nos sociétés de services :

Les responsables du groupe Veolia dans les différentes directions et les différentes régions ont bien sûr développé cette politique de manière variée. Mais pour certains d'entre eux, elle a représenté une chance.

« Ainsi, pour ce nouveau chef de centre d'une entité de 200 salariés (dont 160 conducteurs), il s'agissait de trouver un moyen de transformer les procédures de promotion des conducteurs jugées peu loyales et inéquitables par certains salariés. Pour clarifier ce problème, ce responsable décide de proposer à tous les conducteurs volontaires de s'engager dans une démarche de VAE [visant] l'obtention d'un CAP agent d'accueil et de conduite routière. Il annonce que ce sera désormais au sein de ce "vivier" que seront choisis les futurs promus. »

« Les prestations d'accompagnement individuel et collectif mises en œuvre par le partenaire local de l'Éducation nationale ont un deuxième effet significatif pour les conducteurs ayant choisi la VAE. Elles les conduisent en effet à engager une réflexion importante sur le détail de leur activité et font émerger progressivement une appréhension élargie de leur métier, et notamment de dimensions commerciales, de

contact avec la clientèle ou de sécurité jusqu'alors peu valorisées. Tout en assurant cette fonction de reconnaissance d'une identité professionnelle de conducteur, la VAE agit également sur le plan de la reconnaissance sociale, vis-à-vis de l'entourage et de la famille, comme le reflète cette réflexion d'un conducteur : " Pour moi, c'est avoir le diplôme du métier que je fais. Moi, je n'avais que le permis de conduire. Avec la VAE, je deviens conducteur de car, maintenant je peux expliquer ce que c'est que mon métier. " »

Source : extraits de l'article de Damien Brochier « Le développement de la VAE dans un groupe de services » in La Revue de l'IRES, n° 55, 2007.

De nombreux salariés doutent du sens de leur engagement dans le travail et de ce que leur proposent les entreprises. Leurs responsables seraient bien inspirés de réévaluer l'intérêt de tout ce qui contribue à la reconnaissance des compétences et de la valeur de leurs collaborateurs, dont la VAE.

Propositions

Inciter les entreprises à s'engager

15. Sanctuariser¹⁶ un financement dédié à la VAE sur les budgets de formation obligatoires.

16. Mobiliser les syndicats¹⁷ et les représentants du personnel qui peuvent être des vecteurs importants de développement de la VAE.

4.6. OUVRIR UN RÉEL ACCÈS À LA VAE POUR LES DEMANDEURS D'EMPLOI

Le nombre de demandeurs d'emploi ayant accès à la VAE est relativement faible, le dispositif n'étant pas particulièrement proposé par les conseillers de Pôle Emploi. Les délais sont un obstacle considérable au regard de leur situation : en effet, avec des délais de neuf à seize mois, un très grand nombre, heureusement, retrouvent un emploi entretemps... et abandonnent quasi systématiquement la démarche. La certification par la VAE n'est effectivement qu'un moyen pour accéder plus facilement au marché du travail.

Par ailleurs, il est très compliqué de mobiliser un demandeur d'emploi dans le contexte de complexité que nous avons évoqué tout au long de ce travail. Le meilleur moyen de permettre aux demandeurs d'emploi d'accéder à la VAE est de leur proposer de s'y consacrer à plein temps, en faisant une pause dans leur recherche d'emploi... exactement sur le principe d'un retour en formation. De fait, un critère essentiel entre alors en ligne de

¹⁶ Par exemple, avec un mécanisme d'abondement au CPF par l'OPCA pour une entreprise qui mettrait en place des VAE réalisées sur le temps de travail.

¹⁷ Si les représentants syndicaux se montrent toujours très partisans de la VAE, il n'est pas certain qu'ils en soient de grands promoteurs dans les entreprises.

compte : la durée. Une VAE peut être réalisée en deux à trois mois dans le cadre d'un parcours à plein temps. Une expérimentation est en cours en région Grand-Est. Cette démarche pourrait être déployée sur tout le territoire, mais nécessite quelques aménagements : impliquer Pôle emploi dans les actions d'information et de sourcing ; aménager des délais spécifiques pour la recevabilité et la tenue des jurys, en effet, la totalité du parcours doit être fluide et sans temps morts.

Le projet VAE expérimental pour les demandeurs d'emploi en région Grand-Est

Le principe est de proposer un parcours VAE express à plein temps. En salle, par groupes de 6 à 10 personnes, les candidats sont accompagnés par un consultant. Celui-ci attribue 90 % de son temps au suivi individuel des candidats (10 % sont dédiés aux conseils méthodologiques).

Cette approche permet de : bénéficier de la dynamique de groupe tout en dispensant un accompagnement individuel et sur mesure ; réaliser une VAE dans un temps court et dédié, afin de limiter les abandons.

Chaque candidat peut ainsi présenter une VAE sur un diplôme différent sans qu'il soit nécessaire de faire des « classes homogènes » qui sont un frein important à la mise en place de prestations de groupe pour les demandeurs d'emploi.

Des outils de formation digitale sont également mis à disposition des candidats qui peuvent ainsi progresser sur des domaines requis par le diplôme et pour lesquels ils n'auraient peu ou pas développé d'expérience. Le consultant les aide à appréhender ce contenu et à l'intégrer dans une réflexion globale sur leur parcours (« Comment pourrais-je concrètement me servir de ce nouvel apport théorique ? »). Ainsi, une VAE peut être réalisée en moins de trois mois. A minima, la totalité des dossiers sont rédigés, et il ne reste plus que le passage devant le jury. On sait qu'à ce stade l'abandon n'est plus possible (sauf cas exceptionnel). L'accompagnement se poursuit de manière individuelle jusqu'au jury.

Le candidat peut entretemps reprendre sa recherche d'emploi (déjà fortement redynamisée par le parcours réalisé), voire même reprendre un emploi, et passer son jury quand celui-ci se présente.

Bien sûr, à l'avenir, l'organisation d'un jury dédié à l'issue du cursus serait un plus.

Par ailleurs à ce jour, trois ans après l'entrée en application de la loi de mars 2014 qui rend la VAE éligible au CPF, il semblerait que Pôle emploi n'applique toujours pas cette mesure. En effet, au regard de l'expérience de VAE Les 2 Rives, lorsqu'un demandeur d'emploi sollicite une demande de financement de sa VAE via son CPF, elle est refusée. Cela s'applique pourtant parfaitement pour les salariés depuis fin 2015. On limite donc l'accès à la VAE de ceux qui en ont le plus besoin. C'est totalement incompréhensible, et ce sujet nous paraît être d'une urgence absolue, d'autant plus qu'il constitue un refus d'accès aux limites de la légalité.

Rappelons pour finir que plus de 50 %¹⁸ des personnes inscrites à Pôle emploi n'ont pas le bac.

Propositions

Ouvrir un réel accès à la VAE pour les demandeurs d'emploi

17. Former les conseillers du service public de l'emploi pour faciliter la prise en charge des demandeurs d'emploi souhaitant faire une VAE et mettre en place un référent VAE dans chaque agence de Pôle emploi.
18. Fixer à Pôle emploi un objectif quantifié de VAE sous réserve bien sûr d'avoir assoupli le processus (moins de formalités administratives puisque Pôle emploi a déjà tous les documents).
19. Développer des VAE collectives pour créer des dynamiques entre les demandeurs d'emploi.
20. Expérimenter des parcours VAE à durée réduite (deux à trois mois maximum) afin de les rendre possibles dans une situation de recherche d'emploi.
21. Appliquer la loi de 2014 et permettre à un demandeur d'emploi d'utiliser librement son CPF pour réaliser sa VAE.
22. Réduire le délai de recevabilité à une semaine maximum pour les demandeurs d'emploi et organiser des jurys dédiés.

5. POUR ALLER PLUS LOIN : UNE NOUVELLE VAE DE PARCOURS

Au-delà de ces propositions d'amélioration du dispositif destinées à développer la VAE, les changements à l'œuvre dans le digital, la conception même de la formation (qui ne se résume pas à l'achat d'un produit dénommé « stage ») invitent à inventer une nouvelle VAE, plus rapide, plus agile et en même temps plus complète : une VAE de parcours.

Parmi les observations faites par les candidats et plus largement les personnes lors des enquêtes d'opinion sur la VAE, revient souvent l'idée que le dispositif n'apporte pas de nouvelles compétences. Or les personnes (salariés ou demandeurs d'emploi) perçoivent bien à quel point il nous faut tous aujourd'hui acquérir de nouvelles compétences : dans le

¹⁸ <http://www.lefigaro.fr/flash-eco/2017/07/11/97002-20170711FILWWW00012-allocataires-chomage-la-moitie-sans-bac-unedic.php>

numérique, la relation client, les techniques qui évoluent très vite... et ce dans tous les métiers. Autant dire que la perception des éventuels candidats à la VAE rejoint l'analyse des experts : la VAE de 2002 a plutôt été conçue comme une fin en soi, la reconnaissance d'un passé de travail et d'acquisition d'expérience. Et même si nous avons souligné plus haut que ce processus pouvait être source de progrès personnel et parfois de montée en compétences, on peut aller plus loin.

Par ailleurs, de nombreux acteurs de la VAE expriment leur insatisfaction devant les validations incomplètes, trop souvent vues comme « punitives » ou, en tout cas, ne mettant pas assez l'accent sur le positif, se concentrant trop sur les manques... et qui ne proposent aucune voie de sortie concrète pour obtenir la certification : on laisse les candidats au milieu du gué. Rappelons que les jurys, dans 50 % des cas de validation partielle, n'indiquent pas aux candidats les motifs de cette validation partielle et, bien évidemment, pas davantage ce qu'il faudrait faire.

Il ne serait pourtant pas impossible de remédier à ces problèmes en introduisant des séquences de formation sur mesure à la demande durant le parcours de validation.

5.1. L'HYBRIDATION VAE/FORMATION

Pour passer d'une VAE qui sanctionne et reconnaît un passé professionnel à une VAE qui ouvre sur un parcours peut-être différent de ce qu'a été le passé, il faut résolument combiner le processus de validation et le processus d'acquisition de nouvelles compétences. Le décret du 4 juillet 2017 s'inscrit dans cette logique d'hybridation et peut comporter des recommandations concernant des formations complémentaires. Il donne même une place à ces formations dans le cadre de l'accompagnement, lequel peut comprendre « une assistance à l'orientation vers une formation complémentaire ainsi que la recherche de financement ». Cependant, cette approche pose un problème majeur : si les recommandations se font au moment de la recevabilité, il est déjà beaucoup trop tard. En effet, le sujet d'un besoin complémentaire de formation doit être abordé dès le début de la démarche, avec une vue sur l'ensemble de l'offre diplômante et non au niveau d'un seul certificateur. Nous avons déjà évoqué ce point dans nos recommandations.

Il faut donc identifier les « blocs de compétences » déjà acquis et les besoins de formation nécessaires pour les compléter au regard du projet du candidat. Ou plutôt les compétences et celles qui manquent, la maille du bloc de compétences n'étant pas toujours pertinente en VAE.

Ce qu'il faut, c'est favoriser l'innovation par la mise en place de parcours hybrides combinant validation et formation. L'expérience a procuré une compétence permettant de valider une partie d'un diplôme, et si l'écart entre la compétence et le manque restant à couvrir est facilement identifiable, alors on peut anticiper et proposer une formation pendant la démarche VAE. Ainsi, les chances d'obtenir le diplôme dès le premier passage en jury VAE seront optimisées. Cela présente plusieurs avantages.

- Le candidat suit une formation tout en rédigeant son dossier VAE : cet aller/retour entre théorie et pratique décuple l'efficacité pédagogique à l'instar de l'alternance.
- Il suit un programme de formation avec un contenu concret, qui professionnalise et correspond aux compétences ciblées par le diplôme. Cette formation sera sanctionnée par un jury VAE qui tiendra compte d'un tout. Dès lors, on se dédouane des approches scolaires basées sur la connaissance et la préparation aux examens, inadaptées à de nombreux publics. Un jury VAE peut juger d'un niveau de compétences acquis à la fois par l'expérience et par la formation.
- La VAE est rythmée par des retours en formation, et le taux d'abandon est beaucoup plus faible.

Mais comment financer ces formations ? S'il est très facile de financer l'intervention d'un formateur pour un groupe, ce n'est pas le cas dans une approche individuelle. L'accès à des ressources de formation en ligne, insérée à une VAE et accompagnée (coachée), peut être une solution très performante. En effet, elle est optimisée en termes d'efficacité pédagogique, de coût et de durée.

Faire valider par le même jury les acquis de l'expérience (dossier d'expérience, entretien avec le jury) mais également les acquis des formations suivies pendant le processus de validation (entretien avec le jury et autres méthodes de validation...) : cela change la

conception du jury. De nombreux programmes ont déjà été expérimentés avec succès par VAE Les 2 Rives.

Dans tous les cas de figure d'hybridation, on peut parvenir à une certification en un temps moins important qu'en reprenant des études, à coût bien moindre (en temps et en argent) et avec une efficacité pédagogique renforcée.

5.2. VALIDER LES « GALÈRES » DES JEUNES ?

C'est probablement la question la plus difficile. Et l'un des enjeux collectifs les plus forts. On apprend toujours en travaillant. Même en CDD, même dans un emploi qui ne correspond pas à la filière de formation suivie. A fortiori quand on est jeune, toute expérience compte. Que faire de ces apprentissages, des compétences et connaissances acquises ? Comment les prendre en compte ?

Le raccourcissement à une année d'expérience professionnelle de la durée nécessaire pour engager une VAE par la loi de 2016 pose clairement la question de la VAE pour les parcours des jeunes.

Une première initiative est en cours d'expérimentation par VAE Les 2 Rives. En voici les grandes lignes, telles que présentées à son lancement :

Le contexte : environ 20 % d'une classe d'âge (à 18 ans) sort du système scolaire sans aucun diplôme chaque année. Le taux de chômage chez les « – de 25 ans » est très élevé. Pourtant, il existe de nombreux métiers dits « en tension », pour lesquels les entreprises rencontrent de fortes difficultés de recrutement.

Le problème d'employabilité : les jeunes non diplômés rencontrent de grandes difficultés d'accès à l'emploi. Ils enchaînent les petits boulots en CDD ou en intérim. Pour beaucoup d'entre eux, l'envie ne manque pas, mais leur posture n'est pas toujours adaptée au monde de l'entreprise. Ils n'ont pas « appris » à se comporter professionnellement. Ils se confrontent également à des recruteurs exigeants en termes de diplômes, alors qu'ils sont eux-mêmes en rupture avec le système éducatif.

La solution mise en place : le principe est de proposer un parcours à ces jeunes non diplômés ayant cumulé six mois équivalent temps plein d'expérience (on les retrouve dans les missions locales, par exemple), qui leur permettra de devenir visibles et employables sur le marché de l'emploi. Pour cela, sont identifiés les métiers en tension, accessibles à un premier niveau de qualification. Le premier programme sur lequel une expérimentation a été lancée concerne le métier de téléconseiller/chargé de relation client. La relation client est l'avenir de nombreuses activités de service : 13 000 postes sont non pourvus, alors qu'on dénombre 27 000 personnes inscrites à Pôle emploi comme candidats à ce métier (chiffres de début 2017). L'offre et la demande ne se rencontrent pas, pour les raisons évoquées plus haut. Un parcours de quinze mois est donc mis en place avec les modalités suivantes.

- Formation intensive de trois mois à la posture professionnelle et la relation client.
 - Embauche en alternance : 1,5 jours de formation / 3,5 jours en situation de travail.
 - Réalisation d'une VAE pendant le contrat en alternance afin d'obtenir un diplôme : c'est une nouvelle génération de contrat en alternance ; le diplôme est obtenu par l'expérience.
 - Organisation d'un *job dating* avec les recruteurs potentiels (centres de relation client) en fin de parcours.
- Impact** : grâce à ce programme, les candidats sont mieux identifiés par les employeurs potentiels.
- Ils ont appris à se comporter en milieu professionnel.
 - Ils ont acquis une compétence en relation client et présentent une première expérience d'un an dans un métier précis.
 - Ils sont diplômés grâce à leur expérience. Ce parcours n'est donc pas vécu comme un retour à l'école. Toutefois, il est diplômant et donne de la valeur à l'expérience, et donc un regain de confiance aux personnes concernées.

Le message est fort : si vous n'êtes pas « faits pour l'école », vous pouvez vous diplômer par le travail. Vous aurez donc autant de valeur, c'est juste une autre manière d'apprendre et d'être reconnu.

Cette expérimentation nécessite sans doute une réflexion plus complète et des améliorations avant de pouvoir être déployée. Cela représente cependant un potentiel immense pour la prise en charge des publics de décrocheurs en marge du système éducatif. Peut-être faudra-t-il alors rapprocher la VAE des cursus de formation en alternance ?

Et pour aller plus loin : pouvons-nous imaginer d'établir une équivalence entre des expériences professionnelles multiples, acquises peut-être dans des domaines professionnels très hétérogènes ou acquises avec des statuts différents, en CDD ou en intérim, voire en auto-entrepreneur, ou comme bénévole ?

La réflexion porte sur une nouvelle manière d'apprendre et d'obtenir un diplôme, qui se situe entre le système de formation classique et celui de la VAE. Cette réflexion alimente celle qui est en cours sur la mise en application de la logique des blocs de compétences. On constate de nombreuses pratiques assez diverses à ce sujet. Le système se cherche. On craint un émiettement de l'offre de formation certifiante, qui créerait un manque de repère. En effet, si nos diplômes deviennent des milliers de petits bouts de fragments de blocs, on peut s'interroger sur la cohérence du tout. La VAE, à travers son mode d'évaluation novateur et exigeant, ne serait-elle pas le ciment indispensable à une

approche de la certification par blocs ? Il est nécessaire de se pencher sur ce sujet et d'ouvrir un espace expérimental.

D'autres évolutions peuvent être imaginées : les pistes ne manquent pas. Ainsi, Marlène Schiappa, la secrétaire d'État à l'égalité hommes-femmes, a proposé récemment la possibilité d'un « CAP Petite Enfance par la VAE pour les mères de famille ».

Il s'agirait de diplômer des mères de famille au foyer avec le CAP Petite Enfance. L'idée est géniale : il y a des besoins sur ce métier, peu de gens diplômés et des mères de famille pas très éloignées de cette qualification ! (Et bien sûr des pères aussi s'ils ont fait le choix d'être au foyer.)

Cette proposition a suscité une énorme levée de boucliers : dans la profession comme au ministère des Affaires sociales. L'argument qui lui est opposé est plutôt solide : on ne développe pas la capacité de s'occuper des enfants des autres dans un contexte professionnel parce que l'on a élevé ses propres enfants. Ce n'est pas faux. Toutefois, ce que l'on a oublié de dire, c'est que la VAE n'est pas automatique, qu'il faut faire ses preuves dans la rédaction du dossier d'expérience et qu'il y a un jury chargé d'attester d'un niveau de compétences, qui décide *in fine* de la délivrance du diplôme ou non. Un garde-fou très efficace. De plus, les acquis de l'expérience peuvent être complétés par des formations.

S'il peut paraître en effet ambitieux de valider un CAP Petite Enfance en totalité en se basant uniquement sur une expérience de parent au foyer, un projet de VAE hybride alliant VAE et formation semble très judicieux. En 15/20 jours de cours, de travaux pratiques, adossés à une démarche de VAE qui permet de décupler l'acquisition pédagogique, le niveau du CAP est tout à fait atteignable. C'est alors, comme pour d'autres métiers renvoyant à l'expérience dans la vie quotidienne, les coiffeurs par exemple, un vrai mélange d'acquis de l'expérience et de nouveaux acquis qui se réalise.

L'idée mérite au moins une expérimentation suivie d'une bonne évaluation.

CONCLUSION

La VAE a un bel avenir devant elle. Concept novateur lors de sa création en 2002, elle a déjà bien vécu sa période de rodage et l'on peut sans crainte aller vers un développement à plus grande échelle dont l'économie et la société françaises ont besoin pour une montée en compétences générale de leur main-d'œuvre. Les ministères certificateurs, et en tout premier lieu ceux de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et des Affaires sociales ont joué, et bien, un rôle de pionniers : ils ne doivent plus craindre maintenant que la VAE d'origine, qui reconnaissait à l'expérience professionnelle passée valeur de diplôme sous condition d'un parcours exigeant, se transforme en une VAE tournée vers l'avenir, tout aussi exigeante mais reposant, comme nombre de dispositifs aujourd'hui, sur des allers et retours rapides, agiles entre le travail et la formation, l'écrit et l'oral, le présentiel et le « en ligne ».

De nombreuses évolutions récentes : la création du Compte personnel de formation pour tous, la mise en place des « blocs de compétences », la lente mais bien réelle transformation des diplômes de l'enseignement supérieur dans une logique de compétences autant que de connaissances, ouvrent une large voie pour une VAE de deuxième génération.

Sans parler des évolutions qui seront apportées par la réforme de la formation professionnelle en cours de négociation, par la réforme de l'apprentissage en cours de concertation, et par les initiatives du Haut-Commissariat à la transformation des compétences qui devront accorder toute sa place à la VAE.

Sans parler non plus des transformations digitales qui, en rendant possible des auto-diagnostics de positionnement, des décisions rapides de recevabilité et des simplifications administratives, des recours instantanés à des formations en ligne, et des tenues de jurys à distance, vont permettre de faire réellement plus et mieux en matière de VAE.

Il reste bien sûr des questions difficiles : celle de la validation des « galères des jeunes » en est une ; celle des frontières de plus en plus mouvantes entre les métiers aussi.

Mais ce sont aussi des questions stimulantes pour la réflexion et l'engagement des uns et des autres : s'y jouent le rapport de la connaissance et de la compétence en situation (professionnelle ou autre), certains diraient de la théorie et de la pratique... S'y jouent aussi nos possibilités collectives, par la construction d'un accompagnement de qualité et exigeant (public et privé ensemble), par la reconnaissance par les entreprises de leur rôle formatif, de contribuer à renforcer les « capacités » de chacun pour construire un parcours professionnel et social. Tout simplement, un parcours de vie.

BIBLIOGRAPHIE

Quelques rapports

Éric Besson, *Valoriser l'acquis de l'expérience. Une évaluation du dispositif de VAE*, rapport remis au Premier ministre, 2008.

IGAS/IGAENR, Xavier Chastel, Isabelle Menant, Patrick Le Pivert, Philippe Santana, Philippe Sultan, *Évaluation de la politique publique de validation des acquis de l'expérience*, octobre 2016.

SGMAP (secrétariat général pour la Modernisation de la politique publique), *Présentation des scénarii de transformation et des mesures de réforme associées* (un atelier de janvier 2017 animé par le SGMAP a travaillé sur le diagnostic du rapport IGAS/IGAENR cité, ainsi que sur un rapport des mêmes Inspections portant sur « la politique publique de certification professionnelle »).

Quelques chiffres

DARES (2012), « La VAE en 2011 dans les ministères certificateurs : le nombre de diplômes délivrés reste stable », *Dares Analyses* n° 091, décembre.

DARES (2014), « La VAE en 2012 dans les ministères certificateurs. Plus de 250 000 personnes certifiées depuis 10 ans », *Dares Analyses* n° 002, janvier.

DARES (2014), « La VAE en 2012 dans les ministères certificateurs. Plus de 250 000 personnes certifiées depuis 10 ans », *Dares Analyses* n° 002, janvier.

DARES (2016), « La validation des acquis de l'expérience en 2014 dans les ministères certificateurs : 307 000 personnes certifiées par la VAE en 12 ans », *DARES Résultats*, n° 028, juin.

DARES (2017), « La validation des acquis de l'expérience en 2015 dans les ministères certificateurs. Le nombre de diplômés par la voie de la VAE continue de diminuer », *DARES Résultats*, n° 038, juin.

Quelques expériences européennes

CEDEFOP, *Le défi de la validation : l'Europe en passe de reconnaître toutes les formes d'apprentissage ?*, novembre 2014.

CEDEFOP, 2017, <https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2014/87244.pdf>

Nicola Duell et Céline Thévenot, *Faces of joblessness in Portugal: main results and policy inventory*, OCDE, 2016.

Institut Syndical européen, ETUI, *Challenges, actors and practices of non-formal and informal learning and its validation in Europe*, 2014.

UNESCO, *New opportunities*, Portugal, 2014.

Quelques articles

Nathalie Beaupère et Gérard Podevin, « Pour un accompagnement global des parcours de VAE », *Bref du Céreq*, n° 302, novembre 2012.

Chantal Labruyère, Nathalie Quintero, Anne Delanoë, « Des candidats inégalement soutenus dans leur démarche de VAE », *Bref du Céreq*, n° 263, avril 2009.

Chantal Labruyère, « La VAE, quels candidats, quels diplômes ? », *Bref du Céreq*, n° 230, mai 2006.

Elsa Peronnaz, Nathalie Quintero, Fred Séchaud, « Parcours de VAE, des itinéraires longs, complexes, à l'issue incertaine », *Bref du Céreq*, n° 224, novembre 2005.

Quelques livres, chapitres d'ouvrages ou revues

AFDET et Céreq, *Les blocs de compétences dans le système français de certification professionnelle*, janvier 2017.

« La validation des acquis de l'expérience entre dans les mœurs », numéro spécial de la *Revue de l'IREES*, n° 55, 2007/3.

Danielle Kaisergruber, *Formation : le culte du diplôme*, L'Aube, 2012.

Abdoul Karim Komi, « La VAE : Entre apports personnels, professionnels et (in)attendus », in G. Ferréol, *La validation des acquis de l'expérience : état des lieux et perspectives*, Louvain-la-Neuve, éditions EME, 2017.

David Rivoire, *Génération VAE, de l'expérience au diplôme*, FocusRH, 2012.

REMERCIEMENTS

Nous remercions ceux qui nous ont fait partager leurs analyses ou nous ont fait bénéficier de leurs travaux :

Françoise Amat, Vice-Présidente de l'AFDET (Association française pour le développement de l'enseignement technique)

Georges Asseraf, Président de la CNCP (Commission nationale de la certification professionnelle)

Emmanuelle Chauvet, en charge de la VAE, Carif-Oref Auvergne-Rhône-Alpes

Philippe Dole, directeur général du FPSP (Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels)

Alain Gonzalez, Directeur formation continue de Sorbonne Université, ex-Président de la Conférence des directeurs de service universitaire de formation continue