



Evaluation de la politique publique de validation des acquis de l'expérience

RAPPORT

Établi par

Xavier CHASTEL

Isabelle MENANT

Membres de l'inspection générale
des affaires sociales



2016-013R

Patrick LE PIVERT

Philippe SANTANA

Philippe SULTAN

Membres de l'inspection générale
de l'administration de l'éducation
nationale et de la recherche



2016-065

- Octobre 2016 -

SYNTHESE

Ce rapport évalue la validation des acquis de l'expérience (VAE), au titre de la modernisation de l'action publique (MAP), sous cinq angles :

- son efficacité ;
- l'efficacité de ses dispositifs de gestion ;
- la gouvernance de cette politique ;
- l'équité d'accès d'un point de vue territorial et sectoriel ;
- l'adaptation de la VAE aux besoins, compétences et profils des potentiels bénéficiaires et la qualité des dispositifs d'accompagnement aux demandeurs d'emploi.

Complétant les voies d'accès aux diplômes que sont la formation initiale, la formation continue et la formation en alternance, la VAE constitue une quatrième voie d'accès aux diplômes et aux titres professionnels délivrés au nom de l'État.

Elle introduit en 2002 une rupture majeure dans le paysage de la certification qui est la dissociation des champs de la formation et de la certification. Le but de cette dissociation était la prise en compte des compétences acquises par l'expérience, et non par la formation.

Elle poursuit deux finalités : être, d'une part, un instrument de sécurisation des parcours professionnels « *dans un univers professionnel marqué par la mobilité, les discontinuités et les ruptures* », et d'autre part, un outil de promotion sociale.

La VAE est par ailleurs un dispositif efficient sur le plan économique :

- elle coûte beaucoup moins cher qu'un parcours de formation classique, y compris en cas de parcours mixtes associant validation des acquis et formation complémentaire. En effet, le temps de formation étant diminué de tous les modules validés, le nombre d'heures de formation éventuellement nécessaires est, de fait, réduit ;
- elle n'impacte pas ou très faiblement l'organisation du travail puisqu'en l'absence de vis-à-vis pédagogique, elle permet aux salariés de suivre un parcours de certification de manière décalée et en dehors du temps de travail.

La mission a sollicité de nombreux entretiens auprès des acteurs de la VAE et s'est rendue dans plusieurs rectorats et universités. Elle a également adressé un questionnaire à tous les OPCA¹ et toutes les personnes ayant pris contact auprès d'un DAVA² ou suivi un parcours VAE en 2014 et 2015³. Enfin, deux enquêtes d'opinion ont été réalisées par TNS Sofres auprès de dirigeants de petites et moyennes entreprises et BVA Opinion auprès du grand public.

La VAE bénéficie d'une grande estime de la part des interlocuteurs de la mission. Les diplômes acquis par cette voie sont considérés comme étant de valeur équivalente à ceux obtenus par examen.

Il a été mentionné à de nombreuses reprises le gain procuré par une VAE réussie en termes de reconnaissance et de renforcement de la confiance en soi.

¹ Organisme Paritaire Collecteur Agréé.

² Délégation Académique à la Validation des Acquis.

³ 6 254 réponses sur 39 000 contacts.

Des actions innovantes sont promues sur le terrain par des certificateurs très engagés dans la formation continue, certaines grandes entreprises, qui appréhendent le développement des compétences comme un outil RH de fidélisation ou de compétitivité, ou certaines régions dont les vice-présidents en charge de la formation professionnelle s'investissent particulièrement.

Cependant, le constat est manifeste de la stagnation du dispositif, alors même que celui-ci a su trouver sa place par exemple en Finlande.

Le début de l'érosion du dispositif a coïncidé avec la suppression en 2009 du comité interministériel de développement de la VAE (CI-VAE).

Il faut souligner que toute évolution du dispositif nécessite un accord entre les neuf ministères certificateurs. Certains interlocuteurs ont indiqué à la mission qu'il était dans ces conditions extrêmement difficile de faire évoluer le dispositif.

Les différents ministères montrent un inégal intérêt pour le développement de la VAE. La DGEFP⁴ n'a ainsi plus donné d'instruction aux services déconcentrés du ministère chargé de l'emploi concernant le développement de la VAE depuis 2010.

De fait, peu de modifications ont été apportées au dispositif depuis 2002, pour remédier aux obstacles à son développement, alors même que certains sont connus depuis 2008, avec les rapports successifs d'Eric Besson⁵ et de Vincent Merle⁶.

Il est vrai qu'il n'y a pas de réelle organisation de la production et de la collecte d'informations quantitatives et/ou statistiques, qui permettrait d'analyser, pour chaque certificateur et chaque région, les évolutions annuelles du nombre de candidats aux différents stades du parcours VAE. Ces évolutions peuvent être liées à une action ou un pilotage défaillant ou au contraire très performant d'un ministère ou d'une région, qu'il n'est pas possible, à ce jour, de faire ressortir. Les démarches innovantes mentionnées *supra* mériteraient d'être partagées, leurs résultats étudiés, et certaines d'entre-elles généralisées.

La reconstitution du CI-VAE, avec des représentants dans chaque région chargés de la coordination des services déconcentrés de chacun des neuf ministères certificateurs, apparaît à la mission comme nécessaire.

Le comité devra coordonner la production des éléments statistiques et proposer aux conseils régionaux et aux partenaires sociaux, dans le cadre du CNEFOP⁷ et des CREFOP⁸, des objectifs de développement par région et secteur d'activité. Ces objectifs devront intégrer les besoins en recrutement et en compétences des entreprises qui peuvent varier selon la spécialisation de chaque région.

Par ailleurs, même si la VAE a été initialement envisagée sur la base d'initiatives individuelles, elle gagne à être mise en œuvre de manière collective. Gérée au niveau d'une entreprise, d'une branche ou d'un territoire, elle concerne plusieurs bénéficiaires en même temps, qu'ils visent ou non une même certification. La mission observe que les entreprises mettent alors en place les moyens financiers garantissant l'accès à l'accompagnement et éventuellement à la formation nécessaires pour que la démarche soit une réussite et permette à leurs salariés d'obtenir une validation totale. Il convient donc d'accentuer la promotion des VAE collectives auprès des entreprises pour les salariés et, pour les demandeurs d'emploi, d'inscrire dans les objectifs de Pôle emploi la poursuite de l'action actuellement menée dans le cadre du plan « 500 000 formations supplémentaires ». Des VAE collectives devraient également être organisées pour les titulaires de contrats aidés pendant leurs contrats.

⁴ Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle.

⁵ « Une évaluation du dispositif de VAE », rapport au Premier ministre de M. Eric Besson, septembre 2008

⁶ Rapport au secrétaire d'Etat à l'emploi, groupe de travail sur la validation des acquis de l'expérience présidé par M. Vincent Merle, décembre 2008.

⁷ Conseil National de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles.

⁸ Comité Régional de l'emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles.

La mission préconise enfin de prendre des mesures de simplification du dispositif VAE, notamment pour les premiers niveaux de qualification.

Actuellement, le parcours d'un candidat à la VAE comprend neuf étapes et dure en moyenne environ 16 mois. La complexité de la démarche et sa durée sont très souvent dénoncées. L'enquête BVA susmentionnée montre que, si près d'une personne sur deux connaît le dispositif de la VAE, cette connaissance est trop partielle, et les espoirs d'une reconnaissance de son expérience se heurtent à l'incompréhension des modalités effectives de validation.

Ces mesures de simplification s'articulent autour de cinq thématiques principales :

- la simplification du parcours du candidat, qui dans sa version la plus aboutie, se traduirait par la mise en place d'un guichet unique inter-certificateurs. Celui-ci prendrait en charge le candidat dès la recherche d'information, l'orienterait vers la certification la plus adaptée à son expérience et à son projet professionnel et l'accompagnerait jusqu'à la validation. Cette prise en charge intégrale serait gratuite pour le candidat : il n'aurait plus à servir d'intermédiaire entre l'organisme financeur au titre de la formation professionnelle, et l'organisme accompagnateur ou certificateur, ceux-ci se mettant en rapport directement ;
- des propositions intermédiaires sont également mentionnées, afin de permettre l'élaboration par le SGMAP de plusieurs scénarios ;
- l'adaptation du dossier de validation des acquis au niveau de la certification visée ;
- la possibilité de suivre des formations complémentaires avant le passage devant le jury, afin de compléter son expérience et d'augmenter la probabilité d'une validation totale ;
- la réduction des délais de recevabilité des demandes et de passage devant le jury ;
- le fonctionnement des jurys, avec l'objectif d'en augmenter la fréquence : mutualisation des ressources humaines entre régions, dématérialisation des jurys, adaptation du nombre des membres présents en fonction de la qualité du dossier de validation.

Une fois les mesures de simplification de la VAE adoptées et effectivement mises en œuvre par l'ensemble des certificateurs, la mission recommande la mise en place d'une action de communication nationale de grande ampleur sur le thème « validation des acquis de l'expérience et formation, deux moyens complémentaires pour acquérir des certifications et se donner la possibilité d'une évolution professionnelle ».

L'une des raisons du faible recours à la VAE est actuellement liée à sa conception même : la VAE n'enrichit pas les compétences. Elle ne correspond pas au projet des personnes qui ont besoin pour progresser professionnellement d'une certification d'un niveau supérieur, et les condamne à une validation partielle, assimilée à tort à un échec. La VAE doit au contraire être valorisée comme le début d'un parcours de formation professionnelle. Complétée de modules complémentaires, qui pourront avoir lieu parallèlement à la démarche, elle permettra l'acquisition du diplôme recherché.

Sommaire

SYNTHESE.....	3
RAPPORT.....	11
INTRODUCTION	11
1 LA VAE EST UN DISPOSITIF EN RUPTURE AVEC LES VOIES TRADITIONNELLES DE LA CERTIFICATION QUI S'EST PRECISE PROGRESSIVEMENT ET QUI REpond A UNE DEMANDE SOCIALE	13
1.1 La validation des acquis professionnels	13
1.2 La Validation des Études Supérieures	15
1.3 La validation des acquis de l'expérience.....	16
1.3.1 La VAE constitue une rupture majeure dans le paysage de la certification et de la diplomation.....	17
1.3.2 La VAE est un parcours qui comprend neuf étapes.....	18
1.4 La VAE affirme une finalité sociale doublée d'une efficacité économique.....	20
1.5 Les motivations pour effectuer une VAE et les effets sur les parcours professionnels sont pluriels	21
1.5.1 Un déterminant majeur, la sécurisation de son emploi par l'obtention d'un diplôme.....	21
1.5.2 Le lien direct entre VAE et évolution professionnelle est limité	23
1.5.3 Le succès d'une démarche VAE encouragerait à poursuivre une formation dans le cadre d'un projet professionnel.....	23
1.6 Le coût de la VAE, bien que difficile à reconstituer de manière précise, apparaît limité.....	24
2 LA VAE EST UNE VOIE DE CERTIFICATION QUI NE SE DEVELOPPE PAS ET QUI NE BENEFICIE PAS D'UNE REELLE ATTENTION DE LA PART DES POUVOIRS PUBLICS.....	26
2.1 La VAE a connu une forte progression de 2002 à 2009, puis a marqué le pas	26
2.1.1 Le nombre de livrets 1 déposés est bien inférieur au nombre de demandes d'information sur la VAE	27
2.1.2 La VAE reste une voie d'accès marginale pour la plupart des certifications	27
2.1.3 La VAE est peu utilisée dans l'enseignement supérieur	28
2.1.4 La VAE concerne peu certains secteurs d'activité qui, pourtant, représentent une part importante de la population active.....	28
2.2 Le dispositif de VAE n'a pas de gouvernance unifiée	29
2.2.1 Le dispositif n'est plus piloté au niveau national	29
2.2.2 Le dispositif est organisé au niveau régional avec l'objectif d'assurer une grande proximité avec les usagers.....	31
2.2.3 Le pilotage est confié localement aux conseils régionaux	32
2.2.4 L'animation par certains conseils régionaux est conjoncturellement moins forte, du fait de la réforme territoriale et des changements de majorité régionale	34
2.2.5 La cohérence et le dynamisme de l'action des services de l'État au niveau régional ne sont pas garantis.....	34
2.3 Le suivi quantitatif et statistique est défaillant.....	35
2.3.1 Au niveau régional	35
2.3.2 Au niveau national	35
3 LE DISPOSITIF DOIT ETRE CLARIFIE ET SIMPLIFIE	38
3.1 La lisibilité des certificats accessibles par VAE doit être améliorée	38
3.2 L'étape d'information-conseil doit être simplifiée et son lien avec le CEP clarifié	40
3.2.1 Le maintien du réseau des PRC doit être questionné	40

3.2.2	La coordination entre les organismes habilités à délivrer le CEP, les centres de bilan de compétences et les PRC doit être clarifiée pour les candidats qui ont un projet d'évolution professionnelle	42
3.3	Le candidat ne devrait pas avoir à se préoccuper du financement de sa démarche.....	43
3.3.1	Pour les salariés	43
3.3.2	Pour les demandeurs d'emploi.....	45
3.3.3	Le changement de situation professionnelle du candidat peut entraîner une absence de financement	48
3.4	La recevabilité.....	48
3.5	L'accompagnement doit être étendu, rendu obligatoire et confié aux certificateurs	50
3.6	Le livret 2, une modalité complexe de validation des acquis pour les premiers niveaux de qualification	53
3.7	L'étape du passage devant le jury doit faire l'objet d'instructions complémentaires.....	56
3.7.1	Dans le cas d'une validation partielle, les recommandations du jury sont insuffisantes	56
3.7.2	La formation des jurys est une question centrale pour distinguer VAE et formation initiale ou continue	58
3.7.3	Le système de rémunération des jurys doit être revu.....	58
3.8	La question de la garantie reste centrale dans la certification et dans la tenue des jurys mais pourrait être appréhendée différemment.....	59
3.8.1	Pour se garantir que le rédacteur et le candidat sont bien la même personne, les jurys auditionnent presque toujours.....	60
3.8.2	Pour en augmenter la fréquence, les jurys pourraient être en partie dématérialisés.....	61
3.9	Les compétences manquantes pour obtenir une validation totale pourraient être acquises par des formations préalablement au passage devant le jury.....	62
3.10	La durée pourrait être raccourcie	63
3.11	À terme, il est possible d'imaginer une capitalisation numérique des compétences	65
4	UNE PLUS GRANDE IMPLICATION DES ENTREPRISES, DES OPCA, ET DE POLE EMPLOI DEVRAIT ETRE ENSUITE RECHERCHEE, COMPLETEE PAR UNE MEILLEURE INFORMATION DES USAGERS.....	66
4.1	La VAE collective constitue une piste majeure de développement	66
4.1.1	La VAE collective, un dispositif clé en main	66
4.1.2	La VAE : une notoriété majoritaire, une bonne image de marque dans les entreprises mais des potentialités peu utilisées	68
4.1.3	À l'échelle régionale, une meilleure coordination des certificateurs publics favoriserait le développement de la VAE collective	68
4.2	La VAE collective est également à privilégier pour les demandeurs d'emploi	69
4.3	La VAE collective devrait également être mise en œuvre pour les contrats aidés	72
4.4	L'information autour du dispositif de VAE mérite d'être revue.....	73
4.4.1	Des sources d'informations foisonnantes.....	73
4.4.2	Le fonctionnement concret de la VAE reste mal connu.....	74
	CONCLUSION	76
	RECOMMANDATIONS DE LA MISSION.....	77
	LETTRE DE MISSION.....	81
	LISTE DES PERSONNES RENCONTREES.....	95
	ANNEXE 1 : DUREE DE LA DEMARCHE DE VAE ENTRE 2014 ET 2016	103
	ANNEXE 2 : ENQUETE DAVA.....	107

ANNEXE 3 : ENQUETE IGAS REALISEE EN JUILLET 2016 AUPRES DE 20 OPCA	129
ANNEXE 4 : ENQUETE CARIF-OREF	137
ANNEXE 5 : ANALYSE DU BUDGET DU MINISTERE DE L'EMPLOI CONSACRE A LA VAE.....	169
ANNEXE 6 : LA FINLANDE : UN DISPOSITIF ANTERIEUR AU MODELE FRANÇAIS ET BIEN ANCRE.....	171
SIGLES UTILISES	175
BIBLIOGRAPHIE.....	177
PIECE JOINTE 1 ENQUETE TNS SOFRES.....	179
PIECE JOINTE 2 ENQUETE BVA OPINION.....	211

RAPPORT

INTRODUCTION

Par lettre du 16 décembre 2015, le Premier ministre a demandé d'engager une évaluation de la validation des acquis de l'expérience (VAE), au titre de la modernisation de l'action publique (MAP), sous cinq angles :

- son efficacité ;
- l'efficacité de ses dispositifs de gestion ;
- la gouvernance de cette politique ;
- l'équité d'accès d'un point de vue territorial et sectoriel ;
- l'adaptation aux besoins, compétences et profils des potentiels bénéficiaires et la qualité des dispositifs d'accompagnement aux demandeurs d'emploi.

La maîtrise d'ouvrage est assurée par la ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche et la ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social. La maîtrise d'œuvre est assurée par l'inspection générale des affaires sociales (IGAS) et par l'inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche (IGAENR).

Les motivations les plus souvent citées par les bénéficiaires pour s'engager dans une démarche de VAE sont liées à :

- la reconnaissance des compétences professionnelles acquises ;
- la consolidation de leur emploi ;
- l'aide à la recherche d'emploi ;
- la promotion dans l'emploi par un meilleur positionnement pour l'obtention d'un meilleur salaire ;
- la réorientation grâce à l'obtention d'une certification.

Inscrite dans la réglementation depuis 2002, la VAE reste une modalité de certification peu exploitée. Les candidats qui obtiennent un diplôme par VAE dans l'enseignement professionnel et technologique de l'éducation nationale⁹ (post formation initiale) ne représentent que 10 % des candidats obtenant un diplôme par formation continue¹⁰. Dans les universités, en 2013, seuls 3 % des diplômes délivrés le sont par la VAE.

À partir du cahier des charges présenté en Comité d'Évaluation (CodEv) le 4 mai 2016, la mission a établi le présent rapport.

Après un rappel, dans une première partie, de l'évolution du cadre de la VAE et des enjeux humains et économiques, le rapport aborde les principes de gouvernance du dispositif, l'entrée dans le parcours et les modalités de validation à proprement parler, et enfin l'implication des différents acteurs. Sur la base de ces constats, il fait des préconisations destinées à renforcer l'intérêt de la VAE pour les citoyens en particulier et la société en général.

⁹ Diplômes allant jusqu'au BTS.

¹⁰ Source DARES.

La mission, composée de cinq inspecteurs généraux, a rencontré nombre d'acteurs concernés¹¹ par la VAE et a lancé cinq enquêtes :

- enquête de notoriété auprès des petites et moyennes entreprises¹² ;
- enquête de notoriété auprès des usagers dits « grand public »¹³ ;
- enquête auprès des usagers des délégations académiques des validations d'acquis¹⁴ ;
- enquête auprès des OPCA^{15 16} ;
- enquête auprès des Carif-Oref¹⁷.

Elle a rencontré trois conseils régionaux (Île-de-France, Bretagne et Hauts-de-France) et s'est déplacée dans trois académies : Créteil, Rennes et Lille. Dans chacune, elle a pu faire un point avec les équipes des rectorats chargés de la validation des acquis (DAVA) et des présidents de jury, avec les responsables de la DIRECCTE¹⁸, rencontrer les responsables de la collectivité régionale pour la formation professionnelle, ainsi que des représentants de Pôle emploi, des Carif-Oref, de l'AFPA¹⁹, du FONGECIF²⁰, et des représentants des PRC²¹ et des organismes accompagnateurs.

La mission a également auditionné le président de la section de l'éducation, de la culture et de la communication et la présidente de la section du travail et de l'emploi du conseil économique, social et environnemental (CESE), ainsi que leurs collaborateurs, auteurs d'un rapport à paraître sur les certificats de qualification professionnelle, le président de la CNC²², des chercheurs du Céreq²³ auteurs de plusieurs travaux sur la VAE, ainsi que des représentants des organisations patronales et syndicales, et de plusieurs certificateurs privés.

La mission a enfin rencontré des représentants des ministères certificateurs.

¹¹ Voir annexe : Liste des personnes rencontrées.

¹² Enquête réalisée par la SOFRES auprès d'un échantillon de 1 400 dirigeants de petites et moyennes entreprises entre le 9 et le 22 juin 2016.

¹³ Enquête réalisée par l'institut BVA auprès d'un échantillon de salariés et de demandeurs d'emploi interrogés par téléphone sur quatre vagues d'omnibus entre les 3 et 24 juin 2016.

¹⁴ Enquête réalisée à partir d'un questionnaire en ligne reproduit en annexe auprès des personnes inscrites dans les bases i-VAE des académies d'Aix-Marseille, Amiens, Besançon, Bordeaux, Caen, Grenoble, Guadeloupe, Guyane, La Réunion, Lille, Limoges, Lyon, Martinique, Montpellier, Nice, Nouvelle Calédonie, Orléans-Tours, Paris, Poitiers, Reims, Rennes, Rouen, Strasbourg, Toulouse, Versailles et de l'académie de Créteil.

¹⁵ Carif-Oref : Centre d'Animation, de Recherche et d'Information sur la Formation / Observatoire Régional de l'Emploi et de la Formation.

¹⁶ Enquête réalisée par la mission auprès des OPCA dans le courant des mois de juin et juillet 2016.

¹⁷ Enquête transmise par les Carif-Oref et interprétée par la mission.

¹⁸ Direction Régionale, des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi.

¹⁹ Association nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes.

²⁰ Fonds de Gestion des Congés Individuels de Formation.

²¹ Point Relais Conseil.

²² CNC : Commission Nationale de la Certification Professionnelle.

²³ Céreq : Centre d'études et de recherches sur les qualifications.

1 LA VAE EST UN DISPOSITIF EN RUPTURE AVEC LES VOIES TRADITIONNELLES DE LA CERTIFICATION QUI S'EST PRECISE PROGRESSIVEMENT ET QUI REPOND A UNE DEMANDE SOCIALE

La validation d'acquis professionnels issus de l'expérience, constitue une idée et une ligne politique relativement anciennes et, somme toute, assez constantes. Des principes de reconnaissance des acquis de l'expérience nés de la pratique professionnelle apparaissent dès 1934²⁴, lorsqu'est offerte la possibilité à certains techniciens, justifiant d'une expérience professionnelle de plus de cinq ans dans leur domaine professionnel, de subir un examen et d'obtenir le titre d'ingénieur diplômé. L'article 8 de la loi du 10 juillet 1934 dispose : « *Les techniciens autodidactes, les auditeurs libres des diverses écoles, les élèves par correspondance, justifiant de 5 ans de pratique industrielle comme techniciens, pourront, après avoir subi avec succès un examen, obtenir un diplôme d'ingénieur* ».

Cet article de loi est à l'origine des différentes bases juridiques que l'on retrouvera (cf. *infra*) dans les dispositifs de VAP, de VES²⁵, puis de VAE. En premier lieu, un socle de pratiques professionnelles comme base d'évaluation, en lieu et place d'une formation à caractère académique et, en second lieu, le prononcé, par un jury, de l'attribution d'un titre ou d'un diplôme (ou d'une dispense de diplôme), à l'équivalence du même titre ou diplôme obtenu en formation initiale²⁶. Les dispositifs de VAP, VES, puis de VAE intégreront à un degré ou à un autre ces deux bases.

1.1 La validation des acquis professionnels

C'est le décret du 23 août 1985²⁷, pris en application de la loi du 26 janvier 1984 sur l'enseignement supérieur, qui a institué la validation des acquis professionnels (VAP) et généralisé ce principe à l'ensemble des métiers et des formations. Si le principe d'une validation d'acquis fut d'emblée posé, ce texte, qui limitait à l'enseignement supérieur l'accès au dispositif, permettait à des candidats ne disposant pas d'un diplôme requis d'entrer en formation universitaire. Ce dispositif ne délivrait pas d'équivalence de diplôme, mais octroyait des dispenses de formation au regard des expériences professionnelles et formations justifiées, permettant alors l'accès à un cursus.

Cette deuxième initiative, après celle portant sur le diplôme d'ingénieur de la loi de juillet 1934, si elle conférait une dispense pour l'accès à une formation, ne permettait la délivrance d'un diplôme qu'après suivi d'un cursus de formation. Le dispositif établissait, en réalité, une forme de dispense d'épreuves.

C'est l'éducation nationale qui a décidé de valoriser et de reconnaître les acquis professionnels des adultes par la loi du 20 juillet 1992²⁸. Ce texte a franchi un cap en permettant l'obtention d'une partie de diplôme de l'enseignement supérieur ou technologique, en prenant en compte l'expérience professionnelle du candidat. L'article 1^{er} de la loi disposait : « *Toutefois, toute personne qui a exercé pendant 5 ans une activité professionnelle peut demander la validation d'acquis professionnels qui pourront être pris en compte pour justifier d'une partie des connaissances et aptitudes exigées pour l'obtention d'un diplôme de l'enseignement supérieur* ». La formation restait une étape cependant nécessaire pour finaliser et obtenir la totalité du diplôme.

²⁴ Loi du 10 juillet 1934 relative aux conditions de délivrance et à l'usage du titre d'ingénieur diplômé. Article L642-9 codifié au code de l'éducation. Il est à noter que ce texte, tombé en désuétude, n'a pas été abrogé.

²⁵ Validation d'Études Supérieures.

²⁶ Même si les équivalences obtenues ne sont pas toujours des diplômes ou certificats.

²⁷ Décret 85-906 du 23 août 1985 fixant les conditions de validation des études, expériences professionnelles ou acquis personnels en vue de l'accès aux différents niveaux de l'enseignement supérieur (codifié aux articles D. 613-38 et suivants du code de l'éducation).

²⁸ Loi 92-678 du 20 juillet 1992 relative à la validation d'acquis professionnels pour la délivrance de diplômes et portant diverses dispositions relatives à l'éducation nationale.

La loi modifiait et complétait la loi du 26 janvier 1984 sur l'enseignement supérieur et instaurait le principe d'un jury, chargé de deux responsabilités principales :

- apprécier la demande au vu d'un dossier constitué par le candidat ;
- déterminer les épreuves dont le candidat est dispensé pour tenir compte de ses acquis.

Il est à noter que la loi affirmait également que *« la validation d'acquis professionnels produit les mêmes effets que le succès à l'épreuve dont le candidat a été dispensé »*.

Le décret du 26 mars 1993²⁹, relatif à la validation des acquis professionnels pour la délivrance de diplômes technologiques et professionnels, a complété le dispositif et défini les modalités de mise en œuvre de ce droit. Il fixe une mesure importante pour la certification, à savoir que le jury apprécierait les candidatures, non à partir des résultats d'une ou plusieurs épreuves, mais à partir d'un dossier démontrant l'existence de compétences. Il s'agissait d'un changement majeur, l'évaluation des compétences à partir d'une ou plusieurs situations professionnelles remplaçant les modalités traditionnelles de l'évaluation. Ainsi, il paraissait déjà essentiel que les jurys soient capables d'évaluer, à la lecture d'un dossier, les compétences et les connaissances nécessaires pour la certification.

Pour les évaluateurs du ministère de l'éducation nationale, la reconnaissance des situations professionnelles permettant de construire et d'acquérir des connaissances et des compétences identifiées, dans des référentiels de diplômes professionnels, a représenté un changement majeur de modèle. Ce changement était double : d'une part l'évaluation ne reposait pas sur un parcours de formation aux contenus et « unités de valeur » identifiés, et d'autre part ne reposait pas sur des épreuves classiques valant examen.

Dans le même temps, le ministère de l'éducation nationale a mis en place, dès septembre 1994, les dispositifs académiques de validation des acquis (DAVA) et les modalités organisationnelles d'instruction des demandes de recevabilité des dossiers. Les DAVA vont conduire un important travail d'ingénierie pour élaborer des outils d'analyse des dossiers, ainsi qu'une politique de formation des membres des jurys.

Selon les conclusions du rapport Pigeassou-Vimont de 2005³⁰, des limites au dispositif sont cependant rapidement apparues, puisque *« seuls deux ministères – le ministère de l'agriculture et celui de l'éducation nationale – se sont dotés des outils et des moyens pour répondre à la demande sociale de validation des acquis, ce qui a limité les possibilités des candidats. Par ailleurs, l'attribution de dispenses pour toutes les unités constitutives du diplôme postulé – sauf une – en prenant en compte uniquement l'expérience professionnelle d'une durée minimale de cinq ans, imposait aux candidats de se présenter à au moins une épreuve d'examen, ce qui pouvait paraître paradoxal »*.

En 2001, année qui a précédé l'adoption de la loi de modernisation sociale, qui institutionnalisera la VAE, le dispositif avait permis, d'informer 38 500 personnes, d'en accompagner 9 127 et de délivrer au moins une unité de certification à près de 5 000 candidats, pour le seul ministère de l'éducation nationale.

²⁹ Décret 93-489 du 26 mars 1993 relatif à la validation d'acquis professionnels pour la délivrance de diplômes technologiques et professionnels.

³⁰ *« La validation des acquis de l'expérience à l'éducation nationale »*, Jean Pigeassou, Daniel Vimont, rapport de l'inspection générale de l'éducation nationale et de l'inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche, novembre 2005, p.3.

1.2 La Validation des Études Supérieures

La VAP apparaît, à la lecture de son texte fondateur, comme le dispositif qui a précédé la mise en œuvre du dispositif de validation des études supérieures (VES). Les deux dispositifs ont même connu une existence parallèle, la VES, créée en 2002³¹, n'ayant pas abrogé le dispositif initial de VAP de 1985. C'est le décret de codification du 19 août 2013 qui a mis fin à la coexistence des deux dispositifs, aujourd'hui codifiés aux articles R.613-32 à R.613-37 du code de l'éducation et ajouté au dispositif de VES la possibilité de valider les acquis de l'expérience correspondant à l'exercice d'activités salariées, non-salariées ou bénévoles³². Bien que se ressemblant quant aux objectifs poursuivis, ces deux textes n'en différaient pas moins sur quelques éléments de fond :

- La VAP avait pour but de délivrer une équivalence permettant une inscription dans un établissement d'enseignement supérieur. C'est seulement à partir de cette inscription, et de l'accès à une formation délivrée par l'établissement, que le candidat obtenait, à l'issue d'un cursus, un diplôme ou un certificat ;
- La VES a étendu le dispositif de VAP à l'obtention d'un diplôme. Elle permet à un candidat d'obtenir tout ou partie d'un diplôme par reconnaissance de certifications obtenues durant ses études supérieures (en France ou à l'étranger). Sont prises en compte, toutes les études supérieures suivies par le candidat dans un établissement ou un organisme de formation, public ou privé, en France ou à l'étranger, à condition qu'elles aient été validées.

L'obtention, prononcée par un jury, s'insère dans un cursus et fait l'objet d'une inscription administrative à l'université auprès de laquelle le candidat postule. Le diplôme est attribué par un jury de validation, au regard du dossier constitué par le candidat. Principe qui sera repris pour la VAE, le jury peut attribuer un diplôme « complet », ou encore partiel, en précisant les connaissances et aptitudes nécessaires pour compléter la certification, ou un rejet.

Sur la procédure, le jury procède à l'examen du dossier du candidat et s'entretient avec lui. Il délibère ensuite pour déterminer les connaissances et aptitudes qu'il déclare acquises au regard des exigences du diplôme.

La pratique du dispositif sur le territoire pose davantage question : pour environ 5 000 étudiants concernés lors de la dernière année d'observation (2013), dans environ 30 établissements d'enseignement supérieur, la moitié environ a obtenu un diplôme ou certificat³³. Le chiffre est loin d'être marginal, mais c'est la répartition entre les établissements qui est frappante. En effet, 93 % des étudiants engagés dans un processus de VES sont répartis dans trois établissements seulement (dont le CNAM³⁴, qui accueille l'essentiel de ces étudiants). Le dispositif est en réalité très en retrait, voire absent, dans la plupart des établissements du supérieur.

³¹ Décret n°2002-529 du 16 avril 2002 pris pour l'application des articles L613-3 et L613-4 du code de l'éducation et relatif à la validation d'études supérieures accomplies en France ou à l'étranger (aujourd'hui abrogé).

³² « Peuvent également donner lieu à validation les acquis de l'expérience correspondant à l'exercice, continu ou non, pendant une durée cumulée d'au moins trois ans, d'activités salariées, non salariées ou bénévoles. Ces acquis justifient en tout ou partie des connaissances et des aptitudes exigées pour l'obtention du diplôme postulé », article R613-33 du code de l'éducation.

³³ MENESR, DEPP, NI °43, 2014.

³⁴ Conservatoire National des Arts et Métiers.

Dans le rapport établi par le comité Observatoires et Certifications du COPANEF³⁵, les rapporteurs s'interrogent : « *ce dispositif, distinct de la VAE, consiste-t-il davantage à valoriser les acquis disciplinaires qu'à vérifier les compétences ?* ». La question se pose en effet. Si ce diagnostic s'avérait fondé, il expliquerait le caractère marginal du dispositif, dans la plupart des établissements d'enseignement supérieur français. De plus, la prééminence du CNAM, dans sa mise en œuvre, semble montrer qu'il nécessite un choix fort lié à la politique de l'établissement, choix dont il faut reconnaître qu'il est peu répandu. L'examen par la mission de quelques sites web universitaires montre la faible visibilité donnée au dispositif, qui se trouve en général perdu au milieu des pages portant sur la formation continue. Par ailleurs, l'information se limite au rappel succinct des éléments réglementaires, auxquels s'ajoutent les tarifs des droits d'inscription.

1.3 La validation des acquis de l'expérience

La VAE a été instituée par la loi du 17 janvier 2002³⁶. Elle a constitué pour l'éducation nationale un changement majeur de modèle. À l'instar pour la VES de formations antérieurement suivies dans un autre cadre, l'expérience peut désormais permettre d'obtenir tous les niveaux de diplômes, titres et certifications : « *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...* ». L'expérience doit être en rapport direct avec la certification visée.

La loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social a conforté cette nouvelle dynamique. Reprenant l'essentiel de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 20 septembre 2003 et celui du 5 décembre 2003, elle a réaffirmé le droit du salarié à la VAE et a renvoyé à des accords de branches, c'est-à-dire au droit conventionnel, les conditions de sa mise en œuvre.

Désormais, le dispositif créé par la loi permet que les individus soient mis en situation d'obtenir un diplôme sans passer par une formation classique et en s'appuyant exclusivement sur leur expérience professionnelle ou bénévole. Il réaffirme parallèlement le droit du salarié et les moyens de le mettre en œuvre par la création d'un congé VAE rémunéré d'une durée de 24 heures, et par l'ouverture du DIF³⁷ (devenu CPF³⁸) ou du plan de formation de l'entreprise au financement des frais afférents. Ces frais peuvent être d'une part, ceux de la validation organisée par l'autorité ou l'organisme habilité à délivrer une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles, d'autre part ceux de l'accompagnement à la préparation de cette validation.

³⁵ Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation. « *La validation des acquis de l'expérience, pour un réinvestissement et une rénovation de la VAE : diagnostic et recommandations* », rapport du groupe de travail animé par Gilles Bensaïd et Fabienne Estrampes, décembre 2015, p.14.

³⁶ Loi 2002-73 du 17 janvier 2002, de modernisation sociale, articles 133 et 134. Le dispositif a été ensuite amendé successivement par la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie et celle du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

³⁷ Droit individuel à la formation

³⁸ Compte personnel de formation

1.3.1 La VAE constitue une rupture majeure dans le paysage de la certification et de la diplomation

Complétant la voie d'accès aux diplômes de la formation initiale, de la formation continue et de la formation en alternance, le dispositif créait en quelque sorte une quatrième voie d'accès aux diplômes et aux titres professionnels délivrés au nom de l'État³⁹. La loi du 17 janvier 2002 a uniment assoupli les conditions de délivrance des diplômes et des certifications professionnelles. D'une part, tous les diplômes et titres à finalité professionnelle, et pas seulement les diplômes technologiques et professionnels, ont été ouverts à cette voie de certification, dans la mesure où ils étaient inscrits au répertoire national des certifications professionnelles sur proposition de la CNCP. D'autre part, l'expérience minimale exigible a été ramenée à trois ans au lieu de cinq⁴⁰, cette expérience s'inscrivant dans le champ d'activités salariées, non salariées ou bénévoles et non plus uniquement dans le champ professionnel. Enfin, la loi a prévu la délivrance de la totalité des unités constitutives du diplôme, et non plus seulement la délivrance de dispenses pour les unités acquises.

Une conséquence importante fut la dissociation des champs de la formation et de la certification. Le but de cette dissociation était la prise en compte des compétences acquises par l'expérience, et non par la formation.

Cela impliquait une révision de l'ingénierie de chaque certification. Par ailleurs, l'évaluation, déjà transformée par la VAP, devait passer de la sanction d'un cursus de formation, avec ses unités d'enseignement, à la mise en évidence d'acquis d'apprentissage professionnels, correspondant aux compétences mobilisées dans l'exercice des emplois ciblés par la certification. Cette nouvelle conception de l'évaluation renversait en réalité les processus traditionnels issus de la formation initiale⁴¹. Pour Paul Santelmann⁴² « *la mise en œuvre de la VAE visait [...] à déterminer la meilleure façon de constater l'effectivité des compétences professionnelles détenues par un individu au regard d'un référentiel préexistant, sans le placer dans une situation de déstabilisation ou de rupture par rapport à la façon dont il avait acquis ces compétences* ».

Une autre modification introduite par la loi fut l'ouverture de la VAE aux diplômes et titres délivrés par d'autres organismes que l'État⁴³, et aux certificats de qualification professionnelle (CQP et CQPI)⁴⁴, à condition qu'ils soient enregistrés au RNCP.

De plus, si la caractéristique choisie pour la VAE fut celle d'une démarche à caractère individuel, laissée à l'initiative du candidat, elle pouvait également prendre une forme collective au niveau d'une entreprise, d'un territoire associant plusieurs entreprises ou plusieurs demandeurs d'emploi (l'action peut alors être conduite par l'OPCA⁴⁵ pour le compte d'une branche professionnelle ou par Pôle emploi).

³⁹ Les ministères délivrant des certifications sont les suivants : Éducation nationale, Enseignement supérieur et recherche, Emploi, Affaires sanitaires et sociales, Agriculture, Jeunesse et sports, Défense, Culture, Affaires maritimes.

⁴⁰ Par rapport au précédent dispositif issu de la loi de 1992.

⁴¹ Comme le rapporte A. Massip-Zillhardt dans son étude « VAE et ingénierie territoriale », Michel Feutrie, rapporteur général à la CNCP de 2002 à 2006, avait affirmé très tôt qu'une rupture dans la posture des jurys devenait nécessaire pour cette nouvelle forme d'évaluation.

⁴² Directeur de la veille « emploi & qualifications » à l'AFPA.

⁴³ Chambres consulaires, organismes privés : CESI, AFTRAL (Apprendre et se Former en Transport et Logistique ex AFT IFTIM), etc.

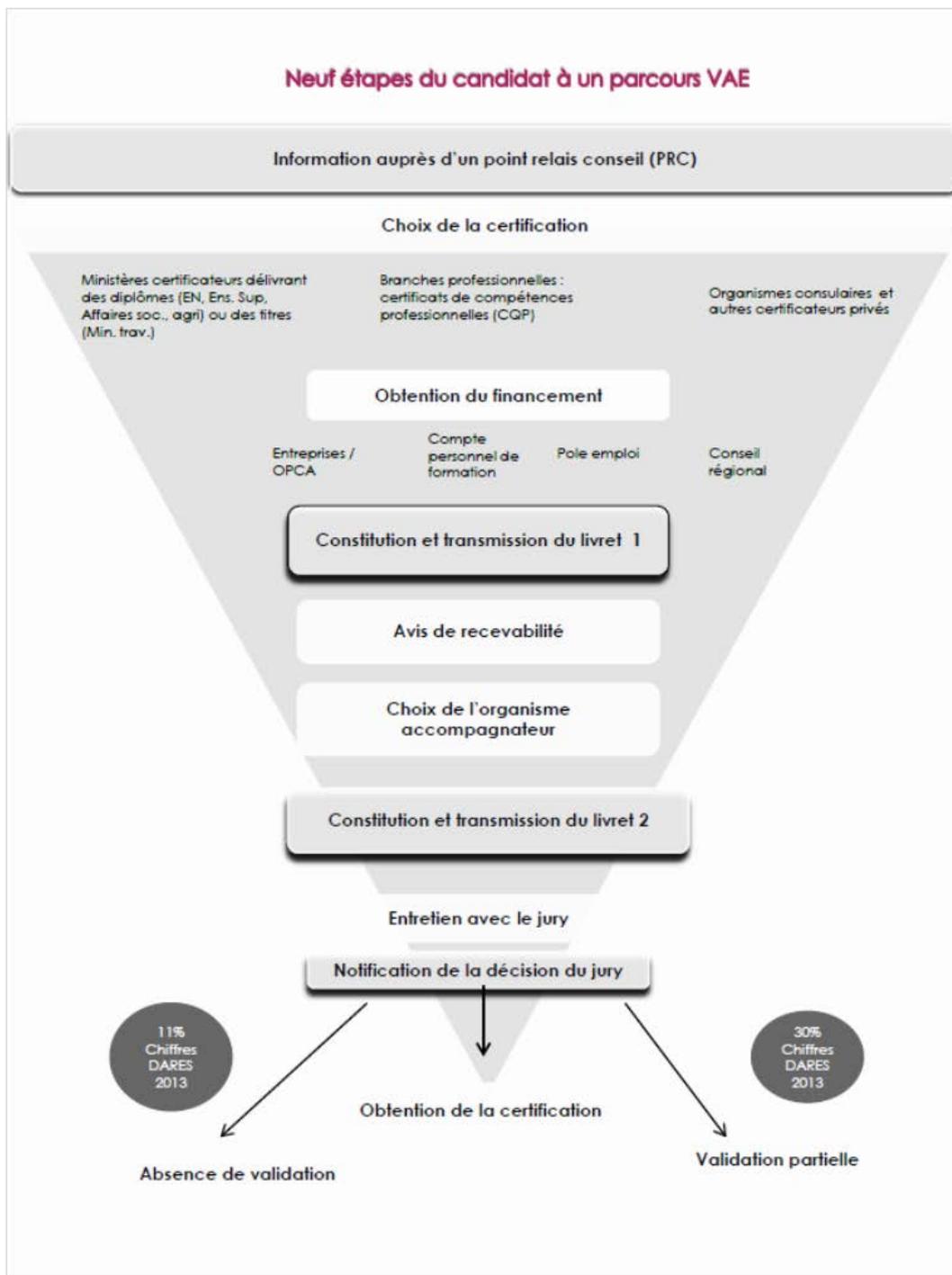
⁴⁴ Les certificats de qualification professionnelle valident des compétences spécialisées dans un métier. Créés et délivrés par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) d'une branche professionnelle, ils répondent aux besoins spécifiques des entreprises et des salariés de cette branche. Des certificats de qualification professionnelle interbranches (CQPI) peuvent reconnaître des compétences communes à deux ou plusieurs branches.

⁴⁵ Organisme paritaire collecteur agréé par l'État, structure associative à gestion paritaire qui collecte les contributions financières des entreprises qui relèvent de son champ d'application dans le cadre du financement de la formation professionnelle continue des salariés des entreprises de droit privé.

Enfin, pour compléter le dispositif, la loi du 17 août 2015⁴⁶ a modifié l'article L 2242-13 du code du travail, instituant dans ce cadre une négociation triennale obligatoire, au sein des entreprises de plus de 300 salariés, sur la gestion des emplois et des parcours professionnels, portant notamment sur la VAE, en tant que mesure d'accompagnement.

1.3.2 La VAE est un parcours qui comprend neuf étapes

Schéma 1 : Les étapes du parcours VAE



Source : Mission

⁴⁶ Loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi.

Étape 1 : Le candidat s'informe sur la VAE auprès d'un Point Relais Conseil (PRC) pour lui permettre notamment d'analyser la pertinence de son projet, de se repérer parmi l'offre de certifications, de s'orienter vers les organismes certificateurs concernés ou d'envisager les possibilités de financement.

Les Points Relais Conseil (PRC), dispositifs pilotés par les conseils régionaux, sont intégrés dans des structures déjà existantes comme les Agences locales pour l'emploi, les missions locales, les rectorats à travers leurs DAVA, les centres AFPA, les Centres d'Information et d'Orientation (CIO), les centres interinstitutionnels de bilans de compétences (CIBC), etc.

Par ailleurs, les ministères certificateurs ont mis en place des dispositifs internes d'information conseil sur leur offre de certification afin de répondre aux demandes spontanées du public qui s'adresse à eux.

Étape 2 : Le candidat choisit sa certification.

Étape 3 : Le candidat obtient le financement de son accompagnement par son OPCA, son OPACIF⁴⁷, Pôle emploi ou le conseil régional.

Étape 4 : Le candidat complète le dossier de recevabilité (livret 1) et le remet au certificateur.

Le livret 1 comporte la présentation générale des activités et des emplois ainsi que les pièces justificatives de la durée d'activité (certificats de travail, attestations d'activité, fiches de salaires, tout document fiscal ou social justifiant de la durée et de la nature de l'activité).

Étape 5 : Le candidat reçoit la notification de recevabilité ou de non-recevabilité.

Étape 6 : Si le dossier est recevable, le candidat choisit l'organisme accompagnateur, qui peut être soit l'organisme certificateur, soit un prestataire public ou privé.

L'accompagnement consiste principalement en⁴⁸ :

- une assistance à l'orientation ;
- une assistance à la recherche de financement pour la prise en charge en cas de besoin d'une formation complémentaire ;
- une aide méthodologique à la description des activités et de l'expérience du candidat ;
- une aide à la constitution du dossier de validation ;
- une préparation à l'entretien avec le jury.

Étape 7 : Le candidat constitue le dossier de validation des acquis (livret 2) et le transmet au certificateur.

Le livret 2 est constitué des fiches descriptives des emplois et des activités caractéristiques choisis par le candidat, et permet au jury d'évaluer l'étendue de la validation.

Étape 8 : Le candidat passe l'entretien devant le jury.

Étape 9 : Le candidat reçoit la notification de la décision du jury par courrier.

⁴⁷ Les OPACIF sont les organismes paritaires collecteurs agréés pour le financement du Congé Individuel de Formation. Ils collectent et gèrent les fonds qui sont dédiés à ce dernier mais financent également le congé VAE. Ces organismes paritaires sont les FONGECIF qui ont une organisation régionale (Fonds de Gestion des Congés Individuels de Formation) et certains OPCA : Afdas dans le spectacle, FAFSEA (Fond national d'assurance formation des salariés des exploitations et entreprises agricoles), FAF TT (Fonds d'Assurances Formation du Travail Temporaire), UNIFAF (fonds d'assurance formation de la Branche sanitaire, sociale et médico-sociale), Uniformation (économie sociale, secteurs coopératif, mutualiste, associatif, habitat et lien social).

⁴⁸ Décret du 12 novembre 2014 portant diverses mesures relatives à la validation des acquis de l'expérience.

1.4 La VAE affirme une finalité sociale doublée d'une efficacité économique

La création de la VAE résulte du constat que beaucoup d'adultes n'ayant pas eu la possibilité d'obtenir un diplôme en formation initiale, ou n'ayant pas le temps nécessaire pour suivre un cursus complet de formation, doivent pouvoir accéder à la reconnaissance associée au diplôme, en certifiant la valeur de leur parcours, notamment professionnel.

Le dispositif poursuit deux finalités : il constitue d'une part un instrument de sécurisation des parcours professionnels « *dans un univers professionnel marqué par la mobilité, les discontinuités et les ruptures* »⁴⁹ et, d'autre part un outil de promotion sociale. La loi dispose que le diplôme obtenu par la VAE a la même valeur qu'un diplôme obtenu en formation initiale, continue ou en alternance.

L'exposé des motifs du projet de loi indique par ailleurs explicitement différents attendus, parmi lesquels :

- « Les diplômes et les titres professionnels jouissent d'une reconnaissance forte dans notre pays. Ils constituent des références collectives pour les individus et les entreprises au moment de l'insertion et en cours de vie professionnelle. »
- « Beaucoup d'adultes renoncent à s'engager dans un parcours qualifiant parce qu'ils n'ont pas la possibilité de consacrer le temps nécessaire à un cursus complet de formation. »
- « De nombreux adultes, y compris ceux qui ne disposent que d'un faible niveau de formation initiale, ont acquis, à travers leur expérience professionnelle proprement dite, des savoir-faire appréciés. D'autres personnes peuvent aussi avoir acquis dans le cadre d'activités, sociales ou associatives, des compétences utiles dans la vie professionnelle [...]. Cette expérience est aujourd'hui insuffisamment prise en compte, aussi bien dans la construction d'un éventuel parcours de formation continue que dans la vie professionnelle en particulier en cas de changement d'employeur. Cela constitue un frein social. »

Les interlocuteurs de la mission ont par ailleurs mentionné à de nombreuses reprises le gain procuré par une VAE réussie en termes de reconnaissance et de renforcement de la confiance en soi, confirmant ainsi ce que plusieurs enquêtes mettent en lumière.

La coordinatrice VAE de l'académie de Créteil, à partir d'une enquête réalisée en 2012 auprès de 1 659 diplômés par la VAE, insiste sur l'intérêt de la distanciation, de la formalisation de l'expérience professionnelle et de la meilleure compréhension de son propre fonctionnement, favorisés par cette voie de certification. La VAE a été un vecteur de reconnaissance de compétences, de reconnaissance au sein de la cellule familiale, de reprise de confiance, d'amélioration de l'image de soi.

Ce constat est corroboré par deux enquêtes :

- une enquête réalisée en Haute-Normandie⁵⁰ sur les personnes qui ont obtenu une validation totale ou partielle en 2009 ou 2010 : les bénéficiaires d'une évolution professionnelle sont 56 % à dire que leur regard sur leur pratique professionnelle avait changé suite à la VAE. Selon eux, cela se traduit notamment par une plus grande confiance en soi (30,6 %), l'acquisition de compétences et de savoirs (23 %), une meilleure compréhension du métier et des tâches effectuées (22 %) ;

⁴⁹ Extraits de l'exposé des motifs du projet de loi

⁵⁰ « L'impact de la VAE sur les parcours professionnels en Haute Normandie », Pôle observation et prospective, observatoire de la VAE, Crefor Haute-Normandie, juin 2013

- une enquête réalisée auprès des DAVA à la demande de la mission (cf. annexe 2) : 68 % des candidats ayant obtenu une validation totale en 2015 indiquent que l'obtention de leur diplôme leur a donné plus d'assurance et de satisfaction personnelle.

À l'inverse, pour les candidats qui n'obtiennent aucune validation, notamment pour les plus âgés qui ont un nombre important d'années d'expérience professionnelle dans un même poste, l'échec peut générer une entière remise en cause professionnelle, doublée d'une perte de confiance dans leur pratique. C'est tout particulièrement le cas lorsque le jury ne donne aucune explication à l'absence de validation, tel que cela s'avère être le cas une fois sur deux (cf. *infra* partie sur les jurys).

Selon l'enquête réalisée par BVA sur la perception de la VAE par les actifs (indépendants, salariés et demandeurs d'emploi)⁵¹, 91 % des sondés qui connaissent la VAE en ont une bonne image, dont 57 % qui en ont une très bonne image. La VAE est jugée utile pour les salariés à 92 % et procurant des bénéfices à l'entreprise à 75 %.

Selon l'enquête réalisée par TNS Sofres sur la perception de la VAE par les dirigeants d'entreprise⁵², 86 % des sondés qui connaissent la VAE en ont une bonne image, dont 57 % qui en ont une très bonne image. La VAE est jugée utile pour les salariés à 91 % et procurant des bénéfices à l'entreprise à 76 %.

La VAE est par ailleurs un dispositif efficient sur le plan économique :

- elle coûte beaucoup moins cher qu'un parcours de formation classique, y compris en cas de parcours mixtes associant validation des acquis et formation complémentaire. En effet, le temps de formation étant diminué de tous les modules validés, le nombre d'heures de formation éventuellement nécessaires est, de fait, réduit ;
- elle n'impacte pas ou très faiblement l'organisation du travail puisqu'en l'absence de vis-à-vis pédagogique, elle permet aux salariés de suivre un parcours de certification de manière décalée et en dehors du temps de travail.

1.5 Les motivations pour effectuer une VAE et les effets sur les parcours professionnels sont pluriels

1.5.1 Un déterminant majeur, la sécurisation de son emploi par l'obtention d'un diplôme

La mission exploitera ici en premier lieu deux enquêtes mentionnées *supra* : l'enquête BVA puis l'étude réalisée en Haute-Normandie.

Selon l'enquête nationale, les principales motivations de ceux qui ont entrepris une démarche, sont⁵³ :

- l'obtention d'un diplôme à 61 % ;
- l'obtention d'une promotion à 23 % ;
- la recherche d'emploi à 7 % ;
- le changement d'emploi à 6 % ;
- l'accès à une formation⁵⁴ à 6 % ;

⁵¹ « Notoriété et recours à la VAE auprès des salariés et demandeurs d'emplois », BVA, juillet 2016, cf. pièce jointe.

⁵² « Notoriété de la VAE auprès des dirigeants d'entreprise », TNS Sofres, juillet 2016, cf. pièce jointe.

⁵³ Plusieurs réponses sont possibles et le total est supérieur à 100.

- un meilleur salaire à 6 %.

L'appréciation portée sur la démarche après que celle-ci s'est achevée est positive à 81 %. Ce chiffre est supérieur au cumul de ceux qui ont obtenu une validation totale (50 %) et partielle (19 %). Lorsque ceux qui expriment leur satisfaction sont interrogés sur les motifs de cette satisfaction, ils répondent ainsi :

- le diplôme à 50 % ;
- le changement d'emploi à 17 % ;
- le parcours VAE lui-même en tant que l'accompagnement est bon et que ce n'est pas scolaire à 16 % ;
- les compétences attestées à 9 % ;
- l'augmentation du salaire à 8 %.

L'initiative de la VAE est très majoritairement individuelle :

- dans 77 % des cas, elle est le fait du salarié ou demandeur d'emploi ;
- dans 14 % des cas, c'est l'entreprise qui est à l'origine de la proposition ;
- dans 5 % des cas, c'est Pôle emploi.

En Haute-Normandie, l'observatoire de la VAE a conduit en 2013 une étude sur les personnes qui ont obtenu une validation totale ou partielle en 2009 ou 2010⁵⁵. Le taux de réponse a été de 60 %. Les motivations ont été étudiées avec des catégories différentes de celles de l'enquête nationale (plusieurs réponses sont possibles et le total est supérieur à 100) :

- 57,1 % pour une meilleure reconnaissance ;
- 52,8 % pour consolider son emploi ;
- 35,1 % pour une évolution de carrière ;
- 33,5 % pour un meilleur salaire ;
- 19,7 % en raison de l'occupation d'un nouveau poste qui nécessitait l'obtention d'un diplôme ;
- 10,1 % pour se présenter à un concours ;
- 9,7 % pour changer de métier.

Comparés aux chiffres de l'enquête nationale, ces chiffres mettent au premier plan une meilleure reconnaissance (57,1 %), ce qui peut se rapprocher de la valorisation de l'obtention d'un diplôme (61 %). Ils font une grande place à la consolidation de l'emploi, qui n'apparaît pas comme telle dans l'enquête nationale, et situent l'augmentation du salaire à 33,5 % contre 6 % dans l'enquête nationale.

77 % des salariés qui ont entrepris une démarche individuelle ont averti leur employeur. Parmi ceux qui ne l'ont pas fait, 10 % ont adopté cette attitude en raison de tensions avec l'employeur et pour un pourcentage équivalent, en raison du souhait qu'ils avaient de ne pas informer de leurs projets de changement professionnel ou de ne pas inquiéter l'employeur.

⁵⁴ Par exemple, les personnes bénéficiant d'une validation partielle du diplôme d'aide-soignant après VAE sont dispensés de toute épreuve de sélection pour s'inscrire en Ifas - Institut de formation pour les aides-soignantes.

⁵⁵ Des listes des candidats à interroger ont été fournies par les différents organismes certificateurs partenaires du Crefor : la DIRECCTE, le DAVA, la CCI de l'Eure, la DRIM MER, la DRAAF, la DRJSCS, l'université du Havre, l'université de Rouen ainsi que Rouen Business School.

1.5.2 Le lien direct entre VAE et évolution professionnelle est limité

L'étude menée en Haute-Normandie est très complète sur ce sujet.

En Haute-Normandie, 54 % des personnes qui ont répondu ont connu une évolution professionnelle dont les deux tiers grâce à la VAE⁵⁶.

Il est difficile d'être définitif sur l'effet d'une validation par VAE, l'évolution professionnelle étant souvent liée à la présence d'une opportunité qui peut varier en fonction de son secteur d'activité, de sa profession et de son entreprise.

Au sein de la totalité de la population enquêtée, les individus sont répartis principalement sur deux secteurs : 29,3 % dans éducation, santé et action sociale et 28 % dans les services aux particuliers.

Si les individus souhaitent évoluer vers une profession qui nécessite un niveau de formation minimum obligatoire, le fait de valider totalement sa certification est la condition pour obtenir une évolution. De même, des individus issus de certaines professions qui ne nécessitaient auparavant aucune qualification, peuvent être soumis à l'obligation d'en obtenir une pour continuer à exercer leur activité (c'est le cas des services aux particuliers : auxiliaire de vie, aide à domicile, etc.). Dans ce cas, l'obtention de la VAE ne permet pas de faire évoluer mais de sécuriser son emploi.

Par ailleurs, la même étude réalisée en Haute-Normandie indique que seulement 30 % environ des personnes en emploi avant la VAE ont bénéficié d'une augmentation de salaire.

1.5.3 Le succès d'une démarche VAE encouragerait à poursuivre une formation dans le cadre d'un projet professionnel

L'étude sur la Haute-Normandie montre que le souhait de poursuivre une formation après l'obtention d'une VAE partielle ou totale est majoritaire à 64 %, parmi lesquels 36 % souhaitent reprendre des études, 29 % passer une nouvelle VAE et 24 % passer un concours.

Ces résultats sont identiques à ceux d'une enquête⁵⁷ réalisée par l'OPCA Uniformation⁵⁸ : 55 % des bénéficiaires d'une validation complète et 47 % des bénéficiaires d'une validation partielle se disent prêts à entreprendre une autre démarche de formation.

Cela plaide pour une approche dynamique de la VAE, une inscription dans le cadre d'un projet professionnel, en permettant d'articuler reconnaissance de l'expérience et formation. Ce point est traité par ailleurs.

Il convient cependant de noter que, dans l'enquête susmentionnée réalisée auprès des DAVA, seuls 16 % des candidats ayant obtenu une validation totale ou partielle se sont effectivement engagés dans une nouvelle formation.

Les 36 % qui, dans l'étude Haute-Normandie, ne souhaitent pas poursuivre de formation, jugent, dans leur majorité leur certification suffisante ou la qualification de leur emploi satisfaisante. Une minorité se déclare insatisfaite de la démarche de VAE.

⁵⁶ Cette enquête est fondée sur des déclarations des personnes sondées.

⁵⁷ Les effets de la VAE sur les parcours professionnels et personnels des bénéficiaires de congés VAE 2010-2013, Uniformation, décembre 2014.

⁵⁸ OPCA des salariés de l'économie sociale, de l'habitat social et de la protection sociale.

1.6 Le coût de la VAE, bien que difficile à reconstituer de manière précise, apparaît limité

Le coût de la VAE s'analyse autour de trois principaux postes de dépenses : l'information des candidats potentiels, le financement de l'accompagnement des candidats qui ont franchi l'étape de recevabilité et l'indemnisation des membres de jury.

Le financement des différentes étapes de la VAE peut potentiellement être pris en charge par une collectivité territoriale (conseil régional et plus marginalement conseil départemental), un OPCA, un OPACIF (au titre du congé VAE), Pôle emploi ou l'un des différents ministères dans le cadre de leurs politiques dédiées. De manière limitée, une partie des coûts peut rester à la charge du candidat.

Les conseils régionaux et départementaux, Pôle emploi et les OPACIF élaborent et mettent en œuvre une politique régionale, et les OPCA une politique de branche. Seuls les ministères élaborent une politique nationale, mais qui peut cependant être mise en œuvre de manière différenciée par les directions régionales.

Si des accords entre les différents financeurs (conseils régionaux, Pôle emploi ou OPCA) permettent toujours la prise en charge des parcours individuels sans sur-financement ni coût laissé à la charge des candidats, une coordination stratégique pour soutenir une population ou un secteur d'activité particulier devrait être plus souvent mise en œuvre.

Les financements font rarement l'objet d'agrégats en interne des différentes entités, notamment à Pôle emploi, et encore moins l'objet de remontées nationales. De fait, il a été quasiment impossible de reconstituer de façon certaine le coût global consolidé du dispositif. Il est néanmoins possible d'estimer globalement le montant de chacun des postes de dépenses mentionnés *supra* :

- l'information-conseil : elle est délivrée par des structures de proximité, les points relais conseils (PRC).

Le territoire national compte plus de 800 PRC⁵⁹. Ils sont en nombre variable selon les régions. Trois régions⁶⁰ ont 100 points d'accueil ou plus : Rhône-Alpes, Bretagne et Nord- Pas de Calais.

Les PRC sont portés par des organismes existants, tels que Pôle emploi, FONGECIF⁶¹, missions locales, le Centre national d'information sur les droits des femmes et des familles (CNIDFF), etc.

Le conventionnement des PRC est variable d'une région à l'autre. Certains PRC sont conventionnés sur la base d'une demande de subvention, d'autres répondent à un appel d'offres émis dans le cadre du code des marchés publics et sont liés par les règles posées dans le texte de l'appel d'offres. Quelques régions ont considéré que les PRC étaient déjà financés pour accomplir leur mission, et ne délèguent pas, par voie de conséquence, de subvention dédiée à la VAE.

Lorsqu'ils mettent en place un financement dédié, les conseils régionaux réalisent des niveaux d'intervention différents, dont on peut cependant dégager une moyenne à 500 000 €:

- Île-de-France : 1 600 000 € répartis sur 8 antennes VAE et 34 points d'accueil ;
- Bourgogne : 500 000 € répartis sur neuf PRC ;
- Auvergne : cinq équivalents temps plein et fonctionnement soit environ 450 000 €;

⁵⁹ La VAE à travers les régions (information conseil et validation), année 2011, réseau des Carif-Oref, décembre 2013

⁶⁰ selon l'ancien découpage régional

⁶¹ FONGECIF : Fonds de gestion des congés individuels

- Poitou-Charentes : dix PRC animés sur le territoire par des agents de la région et 525 000 €conventionnés pour 2016 ;
- Franche-Comté : financement de l'entretien-conseil sur la base de 50 €/heure dans la limite de trois heures par personne ;
- Basse-Normandie : environ 650 000 €pour quatorze PRC en 2015 ;
- Haute-Normandie : environ 800 000 €an pour seize implantations ;
- Martinique : 191 698 €en 2014 et 284 089 €en 2015.

Les régions Rhône-Alpes, Languedoc-Roussillon, Pays de la Loire versent une dotation sans que la mission ait obtenu précision du montant.

Les PRC ne font pas l'objet de financement spécifique en Bretagne, Centre Val de Loire, Limousin et il n'en existe plus en Lorraine.

Au total, pour l'année 2013, 64 000 entretiens ont été réalisés⁶². Il convient de préciser que le nombre d'entretiens relève du déclaratif, et certains PRC non financés font le choix de ne pas déclarer le nombre d'entretiens ou bien le font de manière aléatoire. En moyenne, selon une enquête réalisée en région Rhône-Alpes⁶³, l'entretien conseil a une durée moyenne de 1h30, avec un maximum d'environ 3 heures. Son coût est d'environ 50 €/heure.

La réalisation des entretiens d'information-conseil représente donc un coût de l'ordre de 4,8 M€, ce qui tendrait à montrer que les PRC font l'objet d'un sur financement de la part des régions (environ 10 M€compte tenu d'une moyenne d'environ 500 000 €par région).

Recommandation n°1 : Suggérer aux conseils régionaux d'auditer l'utilisation par les PRC des financements qui leur sont attribués

- l'accompagnement : il peut être réalisé par des structures liées aux certificateurs (tel que les DAVA) mais aussi par des officines privées.

Les coûts sont très variables et semblent se définir en fonction des financements plafonds octroyés par les OPACIF pour le congé VAE. Le coût d'un accompagnement s'élève ainsi à environ 1 200 €⁶⁴ (il peut dépasser dans certains cas 3 000 €, et le candidat doit alors participer au financement), et la durée en nombre d'heures se calcule alors en fonction du coût horaire de l'organisme. Pour un coût horaire de 50 € souvent cité par la profession, cela correspond effectivement à une durée d'accompagnement de 24 heures.

75 % des candidats environ se feraient accompagner (cf. partie 3), ce qui donnerait une dépense globale pour l'accompagnement de 38 M€⁶⁵.

- l'indemnisation des jurys : elle s'élèverait par candidat, vacation et déplacement compris, à 150 €en moyenne (cf. partie sur les jurys).

Une évaluation grossière du coût total des jurys pour la VAE peut ainsi être donnée en multipliant le nombre des candidats qui se présentent devant un jury (42 000) par 150 €, soit environ 6,3 M€

⁶² Enquête Carif-Oref.

⁶³ « Activité des réseaux d'information conseil en VAE et caractéristiques des publics accueillis en Rhône-Alpes en 2013 », Pôle Rhône-Alpes de l'Orientation, septembre 2014.

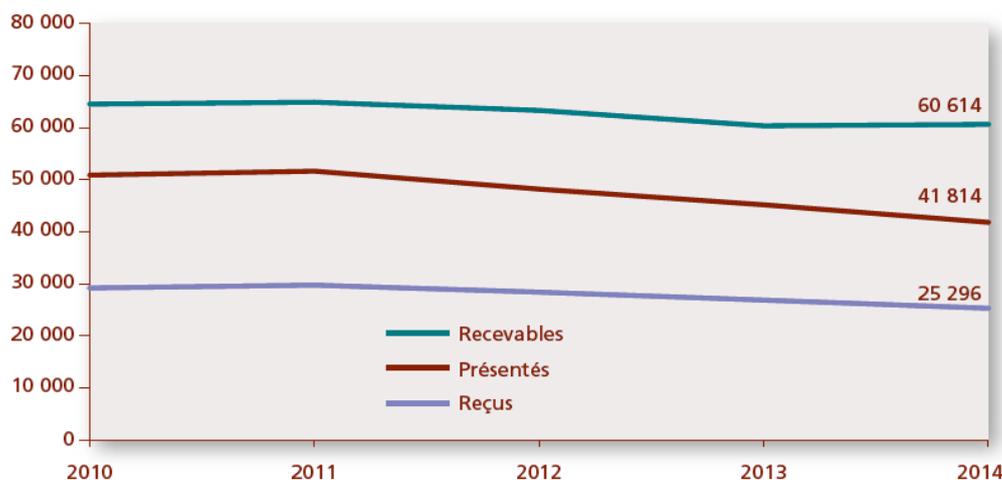
⁶⁴ Selon une enquête réalisée en 2015 en Aquitaine, la durée moyenne d'un accompagnement est de 19 heures et son coût moyen de 1 080 €

⁶⁵ 42 000 candidats multipliés par 75 % multiplié par 1 200 €

2 LA VAE EST UNE VOIE DE CERTIFICATION QUI NE SE DEVELOPPE PAS ET QUI NE BENEFICIE PAS D'UNE REELLE ATTENTION DE LA PART DES POUVOIRS PUBLICS

2.1 La VAE a connu une forte progression de 2002 à 2009, puis a marqué le pas.

Graphique 1
Nombre de candidats recevables aux certifications ministérielles, présentés et reçus depuis 2010



Lecture : le nombre de candidats ayant obtenu une certification par la voie de la VAE («Reçus») est passé de 29 225 en 2010 à 25 296 en 2014.

Champ : France entière.

Sources : ministères certificateurs (hors jeunesse et des sports et culture) ; traitement Dares.

En 2013⁶⁶, 27 464 candidats ont obtenu auprès des différents ministères certificateurs (éducation nationale, enseignement supérieur et recherche, emploi, affaires sanitaires et sociales, agriculture, jeunesse et sports, défense, culture, affaires maritimes) une certification complète par la VAE, sur un total de 46 606 candidats examinés par le jury⁶⁷. Après un pic en 2009 (31 619), ce nombre a décliné en moyenne de 3,3 % par an.

En 2013, le taux de validation partielle représente environ 30 % des candidats examinés par le jury (soit environ 14 000) et varie fortement entre les différents ministères : de 4 % à l'agriculture à 50 % aux affaires maritimes⁶⁸.

Le taux d'échec est d'environ 11 %.

Le nombre de candidats qui ne se présentent jamais devant le jury représente, selon les années, de l'ordre de 20 à 25 % des candidatures déclarées recevables, soit environ 15 000. Ce taux a fortement augmenté en 2014, représentant 30 %⁶⁹.

⁶⁶ La mission ne dispose pas des chiffres du ministère de la culture pour 2014.

⁶⁷ Soit un taux de validation totale de 58,9 %.

⁶⁸ Données DARES.

⁶⁹ Ces taux correspondent au ratio nombre de candidats qui ne se présentent pas devant le jury/ nombre de candidats recevables pour une année donnée. Ils peuvent être différents du taux d'abandon réel car des candidats peuvent se présenter devant le jury les années suivantes, ils constituent néanmoins en régime quasi stationnaire une bonne approximation. La mission n'a pas de données de suivi longitudinal.

2.1.1 Le nombre de livrets 1 déposés est bien inférieur au nombre de demandes d'information sur la VAE

Le rapport Besson de 2008 indique qu'environ 200 000 personnes se renseignent annuellement auprès des PRC ou des certificateurs, pour 75 000 dossiers déposés.

Le CAVA⁷⁰ de Créteil rencontré par la mission annonce un taux de 40 % entre le nombre de personnes reçues pour une demande d'information dans ses antennes et le nombre de dossiers effectivement déposés.

L'étude du Pôle Rhône-Alpes de l'Orientation (PRAO) parue en mars 2015 donne un taux de 25 % entre le nombre de personnes ayant demandé conseil auprès d'un PRC et le nombre de personnes ayant effectivement poursuivi leur parcours.

Une étude réalisée par le Crefor Haute-Normandie en juillet 2014 donne un taux aux alentours de 15-20 %.

Enfin, l'enquête nationale réalisée par BVA pour la mission auprès des salariés et demandeurs d'emploi indique que seulement un quart de ceux qui se sont renseignés ont effectivement entrepris une VAE.

2.1.2 La VAE reste une voie d'accès marginale pour la plupart des certifications⁷¹

Les candidats qui obtiennent un diplôme par VAE dans l'enseignement professionnel et technologique de l'éducation nationale⁷² (post formation initiale) représentent environ 10 % des candidats obtenant un diplôme par formation continue⁷³.

Cette proportion varie cependant de manière importante selon les diplômes, les filières et les spécialités : 25 % des baccalauréats professionnels obtenus en dehors de la formation initiale ont été délivrés par VAE, 7 % des CAP et 2 % des BEP.

Au ministère chargé de l'emploi, la VAE devient une voie d'accès fréquente pour certains titres professionnels : environ 50 % des candidats présentant le titre d'assistant(e) de direction l'ont fait par la voie de la VAE, 40 % des candidats au titre d'agent de fabrication industrielle, 25 % à celui de formateur professionnel d'adultes ou à celui d'assistant(e) de vie aux familles.

Dans les universités, en 2013, en moyenne 3 % des diplômes délivrés le sont par la VAE. Ce pourcentage varie entre 0,3 % et 9 %⁷⁴.

⁷⁰ Centre académique de validation des acquis.

⁷¹ Chiffres basés sur les années 2010, 2011 et 2012, source DARES.

⁷² Diplômes allant jusqu'au BTS.

⁷³ Source DARES.

⁷⁴ Source DEPP - note d'information « La validation des acquis de l'expérience dans les établissements d'enseignement supérieur ».

2.1.3 La VAE est peu utilisée dans l'enseignement supérieur⁷⁵

L'éducation nationale est le principal ministère certificateur. Il représente entre 40 et 45 % des candidats certifiés⁷⁶ par la VAE, suivi par les ministères de la santé et des affaires sociales (entre 30 et 35 %), de l'emploi (de l'ordre de 16 %, avec une baisse récente jusqu'à 11 %). L'enseignement supérieur ne représente qu'environ 9 % des candidats certifiés.

Les diplômes de niveau V ou IV⁷⁷ sont plébiscités.

70 % des candidats se positionnent sur ces types de diplôme (proportion stable par rapport à 2011). Plus précisément, 50 % des candidats cherchent à valider un titre ou diplôme de niveau V.

Cette proportion est plus importante pour les titres des ministères de la santé et des affaires sociales (87 %) et de l'emploi (60 %), où les certifications les plus présentées (respectivement diplôme d'État d'auxiliaire de vie sociale et titre professionnel d'assistant(e) de vie aux familles) sont de niveau V.

Cependant, les personnes en démarche VAE n'ayant aucun diplôme représentent une part faible des candidats, probablement moins de 10 %⁷⁸.

Parmi les titres des ministères de l'éducation nationale, ce sont ceux de niveau III qui sont les plus présentés.

2.1.4 La VAE concerne peu certains secteurs d'activité qui, pourtant, représentent une part importante de la population active

Le choix de la moitié des candidats se concentre, année après année, sur une liste d'une dizaine de certifications.

Tableau 1 : Les certifications les plus présentées en 2014

Certification présentée	Nombre de postulants	Pourcentage de l'ensemble des certifications présentées
Diplôme d'État d'aide-soignant (DEAS).	4 140	9,8
Diplôme d'État d'auxiliaire de vie sociale (DEAVS)	4 389	8,7
CAP petite enfance	3 005	7,1
Diplôme d'État d'Éducateur spécialisé (DEES)	2 149	5,1
Diplôme d'État d'auxiliaire de puériculture (DEAP)	1 551	3,7
Diplôme d'État d'aide médico-psychologique (DEAMP).	1 176	2,8
Titre professionnel assistante de vie aux familles	1 145	2,7
Diplôme d'État de moniteur-éducateur (DEME)	1 035	2,5
BTS Management des unités commerciales	1 035	2,5
Diplôme d'État d'éducateur de jeunes enfants (DEEJE)	912	2,2
Total des 10 certifications	19 813	47,1

Source : DARES

⁷⁵ Chiffres basés sur les années 2011 et 2012, source DARES.

⁷⁶ De façon complète.

⁷⁷ Niveau V : niveau de formation équivalent à celui du brevet d'études professionnelles (deux ans de scolarité au-delà du premier cycle de l'enseignement du second degré) et du certificat d'aptitude professionnelle ; niveau IV : niveau du baccalauréat, du brevet de technicien, du brevet supérieur d'enseignement (trois ans de scolarité au-delà du premier cycle de l'enseignement du second degré), du brevet professionnel ou du brevet de maîtrise (deux ans de formation au moins et de pratique professionnelle après l'acquisition d'une formation de niveau V).

⁷⁸ La mission ne dispose pas d'étude nationale à ce sujet. Ce constat est établi à partir de données régionales : 4 % des dossiers en Bretagne (entre 2009 et 2011), 10 % en Nord-Pas de Calais (entre 2006 et 2011), 10 % en région Centre - Val de Loire (entre 2011 et 2014). Les variations régionales sont en partie liées aux caractéristiques de la population générale.

L'industrie apparaît peu représentée.

2.2 Le dispositif de VAE n'a pas de gouvernance unifiée

Le dispositif de VAE se caractérise singulièrement par le nombre de ses acteurs et l'enchevêtrement de leurs missions (des acteurs de l'information, de l'accompagnement, du financement, de la certification), mais aussi par la multiplicité des réglementations des différents certificateurs.

Par ailleurs, depuis la première loi de décentralisation du 2 mars 1982, l'État a attribué de façon croissante des compétences en matière de formation professionnelle continue aux régions. La VAE a été concernée à partir de la loi du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales. Ces compétences s'exercent de façon générale en concertation avec l'État et les partenaires sociaux.

L'une des raisons du manque de visibilité et de lisibilité du dispositif de VAE réside sans aucun doute dans ce paysage complexe. Seule une gouvernance précise et précisée pourrait permettre, dans le respect des compétences de toutes les parties prenantes, de donner une vision claire et un accès pragmatique à la VAE.

2.2.1 Le dispositif n'est plus piloté au niveau national

Le premier constat réside dans le fait que la loi du 17 janvier 2002 de modernisation sociale qui institue la VAE n'a pas fixé le cadre de la gouvernance nationale du dispositif. Ce n'est qu'en 2006, une année après qu'une mission placée sous l'autorité du professeur Benhamou⁷⁹, et qu'un rapport de l'IGAS⁸⁰ eurent critiqué le dispositif jugé complexe, peu lisible, peu efficace et interrogé les perspectives de développement hors aide à domicile, qu'une première forme de pilotage national fut mise en place pour lui redonner un nouveau souffle, avec la création du comité interministériel de développement de la VAE (CI-VAE)⁸¹. De façon surprenante, ce comité fut créé avec une durée de vie limitée à 3 ans.

Au même moment, le délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle fut désigné délégué général à la VAE.

Le comité interministériel a pour mission de mobiliser en tant que de besoin les partenaires nationaux et territoriaux. Il définit, met en œuvre la promotion du dispositif, propose les mesures nécessaires pour concourir à son développement, à la simplification de procédures et à la mutualisation avec un schéma régional optimisé. Il contribue à l'amélioration des modes d'orientation et d'accompagnement et coordonne la production des éléments statistiques.

Les rapports Besson⁸² et Merle⁸³ en 2008 en saluent d'ailleurs tous deux l'action. Le rapport Besson envisage une poursuite du comité sous un angle d'un comité chargé d'un suivi évaluatif, le rapport Merle préconise quant à lui la création d'une cellule légère⁸⁴.

⁷⁹ Rapport du 30 juin 2005.

⁸⁰ Rapport de Danielle Vilchien, Thomas Audige, Jean Debeauvais et Patrick Segal, juin 2005.

⁸¹ Décret n°2006-166 du 15 février 2006.

⁸² Rapport Besson septembre 2008 : « L'action du Comité interministériel du développement de la VAE (CI-VAE) a permis de nombreuses avancées comme a pu le montrer le rapport d'évaluation au Parlement publié en décembre 2007. Mais il faut désormais aller plus loin pour garantir un pilotage efficace du dispositif ».

⁸³ Rapport Merle 22 décembre 2008 : « Le comité interministériel de la VAE a permis d'harmoniser les pratiques et de rapprocher les procédures. Il a notamment abouti à la création de supports communs. Ce travail commun était indispensable dans la période de lancement de la VAE. »

⁸⁴ Extrait rapport Merle : « L'appui méthodologique et ce travail d'information se fait actuellement de manière très diffuse : groupes de travail informels, réponses au coup par coup de la part d'organismes experts (l'ANACT, le Céreq, le CNAM, parfois la CNCP elle-même...) ou des structures administratives (DAVA, DRTEFP...). La constitution d'une cellule interministérielle légère paraît aujourd'hui indispensable, d'autant plus que la CNCP devra concentrer plus

Cependant, malgré ces deux rapports et un bilan détaillé produit au Parlement en décembre 2007⁸⁵ puis en 2008, le CI-VAE disparaîtra sans qu'aucune structuration nationale du pilotage, de l'animation ou du suivi ne s'y substitue.

La mission constate que la disparition du CI-VAE a coïncidé avec le début de l'érosion du dispositif. Toute évolution du dispositif nécessite un accord entre les neuf ministères certificateurs. Certains interlocuteurs de la mission ont indiqué qu'il était extrêmement difficile de faire évoluer le dispositif.

La mission souligne par ailleurs l'inégal intérêt des différents ministères pour le développement de la VAE. La DGEFP n'a plus donné d'instruction aux services déconcentrés du ministère chargé de l'emploi concernant le développement de la VAE depuis 2010⁸⁶. Plus personne n'y est réellement chargé de l'animation et du développement du dispositif VAE, c'est-à-dire au-delà de la rédaction des textes. *A contrario*, au sein de la DGESCO⁸⁷ au ministère de l'éducation nationale, un chargé de mission consacre 75 % de son temps à l'animation du dossier VAE.

Au sein des différents ministères, seul celui de l'enseignement supérieur fixe un objectif annuel de nombre de VAE, 4 248 pour 2016 après un réalisé de 3 997 pour 2015, et une cible à 4500 pour 2017⁸⁸. Le ministère chargé de l'emploi ne fixe plus d'objectifs depuis le PLF 2015. En 2014, l'écart entre la prévision, 32 000, et le réalisé, 27 200, était important.

Recommandation n°2 : Mettre à nouveau en place un comité interministériel de développement de la VAE présidé par le Premier ministre

Ce comité interministériel coordonnera l'action des certificateurs publics ; il n'a pas pour vocation de se substituer au CNEFOP qui permet l'échange entre l'État, les partenaires sociaux et les régions.

La loi du 5 mars 2014⁸⁹ relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a d'ailleurs confié le suivi statistique des parcours des candidats au CNEFOP⁹⁰ en lien avec les CREFOP⁹¹. La mission a constaté que ce suivi n'était toujours pas mis en œuvre.

Recommandation n°3 : Mettre effectivement en œuvre le suivi des parcours des candidats à la validation des acquis de l'expérience et le suivi des effectifs annuels accueillis à chaque étape du dispositif de VAE, prévus par la loi du 5 mars 2014

Il conviendra toutefois de s'interroger, au sein du comité interministériel, sur la capacité du CNEFOP à mettre en œuvre ce suivi et sur le choix possible d'un autre porteur.

systématiquement ses efforts sur son rôle de régulateur du système de certifications professionnelles et pourra de moins en moins servir de lieu d'information informelle... ».

⁸⁵ Rapport au Parlement en application de l'article 146 de la loi n°2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale

⁸⁶ La dernière circulaire de la DGEFP sur ce sujet date du 22 octobre 2010.

⁸⁷ Direction générale de l'enseignement scolaire.

⁸⁸ Bleu budgétaire 2016, recherche et enseignement supérieur, p 39.

⁸⁹ Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie.

⁹⁰ Le CNEFOP remplace le conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie (CNFPTLV) et le conseil national de l'emploi (CNE).

⁹¹ Le CREFOP, conseil régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles, résulte de la fusion du CCREFP (Comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle) et du CRE (conseil régional de l'emploi).

2.2.2 Le dispositif est organisé au niveau régional avec l'objectif d'assurer une grande proximité avec les usagers

La circulaire DGEFP du 23 avril 2002⁹² a décrit « *l'organisation au niveau national, régional et local du service d'information-conseil en matière de validation des acquis de l'expérience pour faciliter l'accès aux diplômes, titres ou certifications* » et précisé « *les conditions de financement d'un tel service dans le cadre d'un dispositif dont les composantes locales et régionales assurent la cohérence* ».

À ces différents titres, ont été mis en place dès 2002, sous la responsabilité des préfets de région, et en partenariat avec les conseils régionaux souhaitant s'y associer :

- des cellules régionales interservices (CRIS), chargées notamment de la production et de la diffusion de l'information sur les certifications accessibles régionalement, auprès du réseau des points relais conseil en VAE dont elles assurent également professionnalisation et l'animation. Ces CRIS doivent être adossés à une structure existante et travailler en étroite collaboration avec le Carif⁹³ ;
- des points relais conseil (PRC), chargés d'accueillir, informer et conseiller toute personne en vue d'une validation de son expérience. Les PRC ne sont pas des nouvelles structures, il s'agit d'organismes existants d'information sur la formation professionnelle qui, sur la base du volontariat, intègrent en plus dans leur mission l'information sur la VAE⁹⁴.

La logique d'un maillage territorial dense des points d'information et de conseil devait favoriser l'émergence de la demande.

La circulaire susmentionnée a confirmé également l'orientation sociale de la VAE puisqu'elle prévoyait, pour la répartition des crédits pour le financement des points relais conseil entre les différentes régions, la prise en compte de deux critères :

- le nombre de demandeurs d'emploi de plus de six mois d'ancienneté ;
- le nombre d'actifs de plus de 16 ans sans diplôme.

La contribution financière de l'État, venant en complément des sommes déjà engagées dans le cadre du contrat de plan, devait permettre, en collaboration avec la région, d'impulser une politique volontariste en matière d'accès des personnes à la VAE.

La circulaire DGEFP du 4 octobre 2007, signée également par les trois ministères chargés de la santé, de la jeunesse et des sports, de la solidarité et de la culture et de la communication, a instauré dans chaque région un comité des certificateurs publics⁹⁵, animé et coordonné par le préfet de région. Ce comité a « le double objectif d'améliorer les pratiques existantes et de susciter et mieux répondre aux demandes collectives de VAE pouvant émaner de diverses organisations : entreprises, associations, établissements publics ». Il est notamment chargé :

- d'identifier et mutualiser les bonnes pratiques, prioritairement celles ayant trait au suivi « post-jury » des candidats en cas de validation partielle de leur certification ;
- de développer les coopérations en matière de jurys, en particulier mutualiser les ressources humaines dont disposent les divers certificateurs publics ;

⁹² Circulaire DGEFP n° 2002-24 du 23 avril 2002, relative à l'organisation aux niveaux national, régional et local du service d'information-conseil en matière de validation des acquis de l'expérience (VAE) prévu par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 pour faciliter l'accès aux diplômes, titres ou certifications.

⁹³ Centre d'Animation et de Ressources d'Information sur la Formation

⁹⁴ Par exemple, Pôle emploi, le Fongecif, les Missions locales, les Maisons de l'emploi, les CIBC - Centre Interinstitutionnel de Bilan de Compétences, les CIO - Centre d'Information et d'Orientation, etc.

⁹⁵ Les organismes « valideurs » privés peuvent être invités à participer.

- de faire connaître les stratégies que les certificateurs ont élaborées en commun en réponse aux demandes collectives de VAE. Il peut s'agir de l'adoption du principe « d'un point d'entrée unique » pour les entreprises qui vise, dans un premier temps, à aider ces dernières à organiser l'accès aux certifications les mieux adaptées à leurs besoins en toute transparence et dans le respect des règles du droit à la concurrence.

La circulaire de la DGEFP du 22 octobre 2010 insiste à nouveau sur une meilleure coordination des certificateurs au plan régional. Elle doit permettre de faciliter la promotion d'un usage collectif du dispositif par les entreprises et par les opérateurs chargés de l'accompagnement du retour à l'emploi des demandeurs d'emploi, mais aussi d'accompagner les salariés dans des dispositifs d'insertion (IAE⁹⁶, contrats aidés) et sur le partage des orientations avec l'ensemble des financeurs (en particulier les services de l'État, le conseil régional, Pôle emploi et les OPCA).

Elle rappelle les objectifs fixés à Pôle emploi : développer les entrées dans son propre dispositif (les ateliers VAE), favoriser l'accès à la VAE, notamment pour accompagner le retour à l'emploi durable des bénéficiaires de contrats aidés, mieux articuler ses aides avec celles des conseils régionaux, et se coordonner avec les réseaux régionaux spécialisés (point relais conseils VAE).

2.2.3 Le pilotage est confié localement aux conseils régionaux

Plusieurs dispositifs sont venus très rapidement compléter le cadre institué par la loi de modernisation sociale, dans une logique de décentralisation.

La loi du 27 février 2002⁹⁷ a conféré aux régions, dans le cadre du programme régional de développement des formations professionnelles, la définition des priorités relatives à la VAE. Dans la même logique, la loi du 13 août 2004⁹⁸ a disposé, dans son article 8, que la région « *organise sur son territoire le réseau des centres et points d'information et de conseil sur la validation des acquis de l'expérience et contribue à assurer l'assistance aux candidats à la validation des acquis de l'expérience* ».

La circulaire de la DGEFP du 20 juin 2006 a précisé le rôle respectif de l'État et des régions en matière de VAE. Cette circulaire souligne la responsabilité pleine et entière des régions en matière d'information et de conseil amont et réaffirme les missions de l'État pour l'accès des candidats à la certification publique, notamment pour l'examen de la recevabilité, l'organisation des épreuves et la délivrance des certifications. Cette circulaire préconise que, dans chaque région, une commission spécialisée du CCREFP⁹⁹ organise la concertation entre l'État, la région et les partenaires sociaux pour un pilotage conjoint de la VAE.

La responsabilité des régions a été étendue par la loi du 24 novembre 2009, aux termes de laquelle le suivi et le pilotage de la VAE s'inscrivent dans le cadre des contrats de plan régionaux de développement des formations professionnelles (CPRDFP). Le CPRDFP, devenu CPRDFOP dans le cadre de la loi du 5 mars 2014, définit, sur le territoire régional et, le cas échéant, par bassin d'emploi, les priorités relatives à l'information, à l'orientation, ainsi qu'à la validation des acquis de l'expérience.

Les contrats de plan régionaux de développement des formations professionnelles (CPRDFP)¹⁰⁰ - 2011-2014¹⁰¹ consultés par la mission intégraient tous le développement de la VAE, essentiellement sous l'angle d'une meilleure sensibilisation des acteurs de l'entreprise.

⁹⁶ Insertion par l'activité économique.

⁹⁷ Loi n° 2002-276 du 27 février 2002 relative à la démocratie de proximité.

⁹⁸ Loi n° 2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales.

⁹⁹ Comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle, devenu CREFOP dans le cadre de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

¹⁰⁰ Les PRDFP sont devenus, dans le cadre de la loi du 24 novembre 2009, les Contrats de Plan régionaux de développement des formations professionnelles (CPRDFP) signés par la région (Président du conseil régional), et par

La place du conseil régional sera encore renforcée par la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et la démocratie sociale qui, dans son article 21, lui confie la coordination des actions et des organismes participant au SPRO¹⁰².

La compétence du conseil régional en matière de VAE est élargie pour en faire l'entité coordinatrice. Il peut conduire des actions de sensibilisation et de promotion de la VAE et contribuer au financement des projets collectifs mis en œuvre sur le territoire pour favoriser l'accès à cette validation. Il organise l'accompagnement des jeunes et des adultes à la recherche d'un emploi qui sont candidats à la validation des acquis de l'expérience et participe à son financement. Cet accompagnement recouvre les actions d'assistance et de préparation de ces candidats après la recevabilité de leur dossier de candidature.

Dans ce cadre, pour renforcer les partenariats, offrir un service homogène sur l'ensemble du territoire et développer la VAE, des régions ont négocié avec l'État des accords qui peuvent prendre différentes formes : conventions d'objectifs et de moyens (COM), charte de partenariat, etc. Les exemples suivants peuvent être cités :

- en Bretagne, le COM s'articule autour des objectifs suivants : garantir, pour tous, l'effectivité de ce droit individuel dans le respect des choix de chacun, développer la VAE de manière qualitative et quantitative, favoriser une équité d'accès et un accompagnement pour tous les publics, poursuivre le partenariat renforcé entre les acteurs de la VAE. L'État et la région s'appuient pour la mise en œuvre sur le GREF Bretagne¹⁰³ ;
- en Hauts-de-France, dans l'ancienne région Nord-Pas-de-Calais, la région soutient financièrement le dispositif inter certificateurs INTERVAL (GIP), guichet unique pour les certifications des différents ministères qui dispose de 23 lieux d'accueil répartis sur l'ensemble du territoire du Nord - Pas de Calais, assurant un service d'accompagnement de proximité dans la démarche VAE ;
- en Auvergne-Rhône-Alpes, une charte de partenariat réunit tous les certificateurs de l'académie de Grenoble autour d'une plateforme de service aux entreprises pour le développement de VAE collectives. La région et les partenaires sociaux participent aux travaux et aux réflexions du comité de pilotage de la plate-forme ;
- toujours dans l'ancienne région Rhône-Alpes, le Pôle Rhône-Alpes de l'Orientation (PRAO), groupement d'intérêt public (GIP) créé par l'État, la région et les partenaires sociaux qui fédère 20 réseaux et services de l'Accueil Information Orientation (AIO), a notamment pour mission l'animation du dispositif information conseil VAE et la mise en œuvre d'actions de formation pour les acteurs de l'orientation formation emploi et les professionnels du dispositif information conseil en VAE.

Ces accords sont devenus obsolètes avec l'arrivée de nouveaux exécutifs régionaux. Ils sont en cours de renégociation avec une difficulté particulière dans les régions qui ont fusionné, pour lesquelles l'inventaire des politiques et des dispositifs existants et leur modification éventuelle est plus compliquée.

l'État (Préfet et le Recteur) pour une durée égale à la durée du mandat du conseil régional. Leur contenu est discuté dans les comités de coordination régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP), instance régionale de coordination des politiques de l'emploi et des programmes de formation professionnelle initiale et continue, devenus comités régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle (CREFOP) dans le cadre de la loi du 5 mars 2014 Des conventions annuelles précisent, pour l'État et la région, la programmation et les financements des actions.

¹⁰¹ Les CPRDFP 2011-2014 consultés sont ceux de l'Alsace, l'Aquitaine, la Haute et Basse Normandie, la Bretagne, Champagne-Ardenne, la Corse, la Franche Comté, la Guyane, Languedoc-Roussillon, le Limousin, la Lorraine, Midi-Pyrénées, la Picardie, Nord-Pas de Calais, Poitou-Charentes, la Réunion, PACA, Rhône-Alpes.

¹⁰² Service public régional de l'orientation.

¹⁰³ GIP Relation Emploi Formation Bretagne.

Enfin, la loi du 5 mars 2014, déjà mentionnée, a disposé que la région « *peut ... contribuer au financement des projets collectifs mis en œuvre sur le territoire, afin de favoriser l'accès à cette validation* »¹⁰⁴.

L'ensemble de ces dispositions devait permettre que les implications respectives des services de l'État, sous l'autorité des préfets de région, et des conseils régionaux, donnent une dynamique importante à cette voie de certification.

De fait, la dynamique sur le terrain est apparue très dépendante de l'implication du conseil régional, de la bonne compréhension du fonctionnement du dispositif et de son intérêt social et humain par le vice-président en charge de la formation professionnelle, et handicapée par le manque de coordination des services de l'État.

2.2.4 L'animation par certains conseils régionaux est conjoncturellement moins forte, du fait de la réforme territoriale et des changements de majorité régionale

La réforme territoriale et les récentes élections régionales se traduisent par l'arrêt de toute décision quant à la poursuite des accords conclus avec les services de l'État pour l'organisation et le financement du dispositif de VAE, si ceux-ci venaient à échéance à la même période :

- la recomposition des régions appelle d'abord à la réalisation d'un bilan des actions souvent différentes conduites dans les régions fusionnées ;
- les changements éventuels d'exécutifs régionaux peuvent entraîner une remise en cause des orientations préalablement définies.

Le nombre de candidats à la VAE en 2016 et 2017 pourrait donc enregistrer une baisse dans les régions concernées.

2.2.5 La cohérence et le dynamisme de l'action des services de l'État au niveau régional ne sont pas garantis

Les comités des certificateurs ont souffert dès leur création, en l'absence de signature de la circulaire du 4 octobre 2007 par les ministres chargés de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur de l'absence d'un véritable responsable désigné au niveau interministériel, à même d'assurer une coordination entre les services du ministère chargé de l'éducation nationale et du ministère chargé de l'emploi garantissant une orientation impartiale des candidats entre diplôme et titre, permettant d'aboutir à la mise en place d'un guichet unique d'information sur les certifications, source de simplification pour l'utilisateur.

Recommandation n°4 : Nommer un représentant du comité interministériel pour la VAE dans chaque région, chargé notamment d'assurer la coordination entre les services des ministères chargés de l'éducation et de l'emploi

Par ailleurs, aucune nouvelle instruction à destination des services déconcentrés n'a été émise depuis 2010 par le ministère chargé de la formation professionnelle. Le budget dont disposent les DIRECCTE pour impulser des actions partenariales concernant la VAE, notamment des VAE collectives, a été progressivement réduit (hors transferts de compétences aux régions). Il est passé d'environ 3,5 M€ entre 2009 et 2014 à 2,9 M€ en 2016 ; la prévision pour 2017 s'élève à 1,9 M€

¹⁰⁴ Loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, article 21.

2.3 Le suivi quantitatif et statistique est défaillant

2.3.1 Au niveau régional

Le suivi du dispositif VAE est assuré par les CRIS¹⁰⁵ créées en application de la loi de modernisation sociale de 2002. Ces missions régionales répondent à la volonté du législateur de développer, en région, un service coordonné d'information et de conseil, afin de garantir l'égalité d'accès à la VAE pour tous les publics.

La plupart des missions régionales VAE sont portées par les Carif-Oref, suite à la loi de décentralisation de 2004. Certaines ont été intégrées au sein des conseils régionaux¹⁰⁶.

Les missions régionales VAE ont notamment pour mission de produire et diffuser des indicateurs régionaux pour le pilotage¹⁰⁷.

Les Carif-Oref se réunissent dans le cadre d'un réseau (RCO) créé en 2011 qui a produit de nombreuses études qualitatives et quantitatives dans le cadre d'un groupe de travail thématique VAE.

Cependant, la mission considère qu'il est regrettable que les données produites régionalement ne soient pas standardisées et parfois même pas diffusées (ou diffusées de façon partielle), empêchant une agrégation fiable. Par exemple, l'offre des certificateurs privés n'est pas recensée dans toutes les régions ; il peut y avoir des doubles comptes dans le cas de candidats déposant des dossiers en dehors de leur région d'habitation.

2.3.2 Au niveau national

Une circulaire DGEFP de 2006¹⁰⁸ relative aux compétences de l'État précise qu'en ce qui concerne les modalités d'établissement des statistiques en matière de VAE, l'État, dans le cadre de sa compétence générale sur le suivi des actions conduites, et les conseils régionaux étudieront la poursuite du suivi statistique des parcours des publics en matière de VAE tout au long du parcours du candidat. Là encore, la mission regrette qu'il n'y ait pas eu, à ce jour et au niveau national, de réelle organisation de la production et de la collecte d'informations quantitatives et/ou statistiques.

En l'absence de système d'information unique pour suivre l'ensemble des candidats à la VAE, chaque certificateur est responsable des données relevant de son autorité. Ainsi, chaque année, la DARES¹⁰⁹ collecte et publie des données agrégées des seuls ministères certificateurs, ce qui ne couvre pas la totalité du champ de la VAE (notamment les certifications de qualifications professionnelles de branches, les certifications des chambres de commerce et d'industrie et des chambres des métiers et de l'artisanat).

¹⁰⁵ Cellule Régionale Interservices.

¹⁰⁶ Haute-Normandie, Basse-Normandie, Picardie (aucune décision n'est prise à ce jour dans le cadre des grandes régions Normandie et Hauts-de-France).

¹⁰⁷ Elles ont pour autres missions de produire et diffuser une information adaptée au niveau régional, mettre à disposition des ressources sur la VAE, assurer l'animation et la professionnalisation des réseaux d'information-conseil, être en appui technique d'ingénierie et de conseil pour le montage d'actions spécifiques sur les territoires, mettre en réseau des partenaires, participer aux instances régionales (COPAREF, comité régional des Certificateurs Publics...).

¹⁰⁸ Circulaire DGEFP n°2006-19 du 20 juin 2006 relative aux compétences de l'État et des régions dans le domaine des acquis de l'expérience.

¹⁰⁹ La DARES publie annuellement depuis 2008 des données portant sur le nombre de candidats recevables, le nombre de candidats reçus, les caractéristiques des candidats reçus, restreintes aux ministères certificateurs.

Aux chiffres publiés en 2014 par la DARES (25 300 validations pour les certifications ministérielles), devraient notamment être ajoutés :

- 1 500 VAE environ¹¹⁰ délivrées par les certificateurs privés dont 200 par l'APCMA¹¹¹ ;
- 4 300 CQP¹¹², d'après l'enquête réalisée par la mission sur l'année 2014, dont un peu moins de 50 % de la branche métallurgie.

Le nombre de CQP obtenus par VAE représente 17 % du nombre de VAE délivrés par les ministères certificateurs et pourrait expliquer la sous-représentation du secteur industriel dans les données publiées par la DARES.

Par ailleurs, l'analyse faite par cette même DARES à partir de ses données est imparfaite, en ce sens qu'elle ne s'intéresse pas aux explications des évolutions qui peuvent être liées à une action ou un pilotage défaillant ou au contraire très performant d'un ministère ou dans une région géographique.

Par exemple, si le nombre de certifications est globalement en baisse entre 2009 et 2014 (-19 %), cette baisse est surtout concentrée sur deux ministères, ceux chargés de l'emploi et des affaires sociales (-36 % pour chacun).

Le diplôme d'État de professeur de musique est celui qui a connu la plus grande évolution entre 2009 et 2014 (+137 %). Selon la DARES, le ministère de la culture a mis en place des démarches VAE au sein des Centres de formation des enseignants de la danse et de la musique (Cefedem) et cela a multiplié par 3,5 le nombre de candidats ce qui pourrait en partie expliquer la hausse constatée.

En ce qui concerne les régions, entre 2011 et 2013, le nombre de passages en jury a chuté de 18 % en Bretagne, 15 % en PACA ou 12 % en Midi-Pyrénées, lorsqu'il est stable en Limousin, en Bourgogne ou en Champagne-Ardenne¹¹³.

La mission constate également, sans explication, d'autres variations importantes d'une région à l'autre, par exemple :

- le pourcentage de personnes orientées vers la VAE à la suite de l'entretien conseil réalisé dans un PIC¹¹⁴ peut varier de 39,6 % en Bretagne à 87,9 % en Nord-Pas-de-Calais ;
- le taux de validation totale peut varier de 15 points d'une région à l'autre ;
- le délai moyen entre la recevabilité et le 1^{er} passage devant le jury peut varier de plusieurs mois selon les régions. Il était par exemple en 2014 de neuf mois en région Centre-Val de Loire et de 14,7 mois en Bretagne.

Ainsi l'analyse des chiffres de la DARES pose plus de questions qu'elle n'en résout, et si certains Carif-Oref effectuent des enquêtes transversales suivant les individus tout au long de leurs parcours, celles-ci ne permettent pas de répondre à ces questions.

De multiples enquêtes régionales portent sur les motivations pour s'engager dans une démarche VAE, sur les raisons des abandons aux différents stades du parcours, sur l'impact sur les parcours professionnels des lauréats. Les résultats qualitatifs sont maintenant bien connus, avec des résultats quantitatifs variant cependant d'une enquête à l'autre.

¹¹⁰ Selon une étude réalisée en région Rhône-Alpes¹¹⁰ en 2012, les certificateurs privés représentaient 6% du nombre total de dossiers de recevabilité déposés. De même, selon une étude réalisée en région Franche-Comté pour l'année 2013¹¹⁰, les certifications ciblées par les candidats sont à hauteur de 5% des titres d'organismes privés ou consulaires.

¹¹¹ Assemblée permanente des chambres des métiers et de l'artisanat.

¹¹² Certains de ces CQP n'ont été inscrits au RNCP qu'en 2016 (notamment ceux de la métallurgie).

¹¹³ Source réseau des Carif-Oref.

¹¹⁴ Point Information Conseil.

Il conviendrait à l'avenir de réorienter et de mieux diriger les capacités d'études des Carif-Oref, voire du Céreq.

Ce rôle pourrait être confié à la DARES, en lien avec la DEPP¹¹⁵. Il lui permettrait de compléter son bilan annuel d'une part par des annexes régionales et d'autre part par des données régulières sur les motivations, comportements et évolutions individuels. Ces données, basées sur des suivis de cohortes régionales, effectués dans toutes les régions selon les mêmes méthodologies et au même moment sur les mêmes thèmes, éclaireraient les évolutions annuelles et les différences régionales, permettant de mettre en lumière les organisations et actions efficaces

Il conviendrait aussi de réaliser des analyses comptabilisant à part les données relatives au champ sanitaire et social. En effet les candidats à une certification dans ce champ professionnel sont très majoritairement issus du secteur public et associatif. Ils font déjà souvent office de faisant fonction, la certification étant une obligation pour continuer dans l'emploi ou pour exercer l'emploi (professions réglementées). Par ailleurs, le poids de certains diplômes peut biaiser certaines analyses.

Par exemple, les candidats souhaitant obtenir le diplôme d'État d'aide-soignant, qui représentent un candidat présenté aux jurys VAE sur dix¹¹⁶, sont majoritairement des professionnels ayant une expérience d'aide à domicile ou en établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes. Ces personnes n'ont donc pas l'occasion de développer une expérience en soin, et les unités de compétences "soins" et "état clinique d'une personne" étant des compétences « cœur de métier » attendues par les jurys VAE, ce diplôme comptabilise une part importante de validation partielle (53 %). Pour le diplôme d'État d'auxiliaire de puériculture (entre 3 et 4 % des candidats), l'absence de pratique des soins au jeune enfant et d'expérience en institution fait souvent obstacle à la validation totale. Les candidats n'ayant pas pu développer ces expériences se voient parfois attribuer une validation partielle (environ 60 % des candidats).

La mission ne dispose pas d'informations complètes concernant la part que représentent les certifications du champ sanitaire et social dans l'ensemble des certifications obtenues par VAE¹¹⁷. En 2014, les neuf certifications les plus présentées appartenaient à ce champ et représentaient 45 % de l'ensemble des certifications présentées. Les taux de validation totale et partielle des certifications du ministère de la santé et des affaires sociales¹¹⁸ étaient égaux à respectivement 42 % et 38 % environ, soit des taux sensiblement différents de la moyenne (60 % et 28 %).

Hors sanitaire et social, parmi les certifications les plus demandées apparaissent des certifications à dominante commerciale ou service : bac pro secrétariat, BTS assistant manager, bac pro commerce, BTS assistant de gestion PME PMI, BTS management des unités commerciales, BTS comptabilité et gestion des organisations. La répartition femmes/hommes est globalement plus équilibrée.¹¹⁹

L'absence de données analysables dans le détail rend inopérante l'élaboration de plans d'action et la fixation d'objectifs, comme ceux qui avaient pu être annoncés par le Premier ministre Dominique de Villepin dans son plan de relance de décembre 2005 (60 000 certifications annuelles) ou proposés par le rapport Besson de 2008 (6 millions d'actifs).

Ces objectifs n'ont d'ailleurs pas de sens s'ils ne tiennent pas compte des problématiques de chaque région et domaine d'activité, qui peuvent, comme cela a été montré, être très différents.

En particulier, ils doivent intégrer les besoins en recrutement et en compétences des entreprises qui peuvent varier selon la spécialisation de chaque région.

¹¹⁵ Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance, direction du ministère de l'éducation nationale.

¹¹⁶ Chiffre 2012.

¹¹⁷ Par exemple, le CAP petite enfance est comptabilisé avec les diplômes du ministère de l'éducation nationale.

¹¹⁸ qui ne représentent pas toutes les certifications du champ sanitaire et social.

¹¹⁹ Données issues d'études régionales.

Enfin, afin de faciliter le suivi de la réalisation des objectifs, il conviendrait de les décliner année par année.

Recommandation n°5 : Fixer au sein du comité interministériel de développement de la VAE des objectifs par région et secteur d'activité à proposer au CNEFOP, et déterminer au préalable les moyens d'en faire un réel suivi

3 LE DISPOSITIF DOIT ETRE CLARIFIE ET SIMPLIFIE

Si près d'une personne sur deux connaît les dispositifs relevant de la VAE, cette connaissance est trop partielle, et les espoirs d'une reconnaissance, somme toute légitime, se heurtent à l'incompréhension des modalités effectives de validation¹²⁰.

Pour autant, le processus de validation des acquis pourrait sembler d'une grande simplicité. En effet, par principe il suffit de déposer un dossier de recevabilité auprès de l'organisme certificateur (ministères, organismes consulaires ou branches professionnelles principalement) qui vérifie si les conditions réglementaires sont bien remplies par le candidat. Une fois la recevabilité prononcée, il devient possible de s'inscrire à une session en préparant un dossier de validation et de le transmettre pour enfin éventuellement le soutenir devant un jury. Cette soutenance s'accompagne également pour certaines certifications d'une mise en situation professionnelle pratique.

Ce processus est en fait une succession d'étapes qui peuvent se révéler difficiles à surmonter. Le choix de la certification et la recherche de financement peuvent s'avérer compliqués mais ne sont pas bloquants. En revanche, les exigences attendues peuvent se révéler redoutables pour un public non habitué à la rédaction d'un écrit professionnel, écrit dont l'élaboration prendra un temps bien plus long que prévu.

Selon l'enquête BVA mentionnée *supra*, 28 % de ceux qui ont entendu parler de la VAE se sont renseignés en vue d'une démarche, et seul un quart d'entre eux ont effectivement entrepris une VAE. Cela signifie que la grande majorité de ceux qui ont entendu parler de la VAE ne donnent pas suite alors même qu'ils ont une opinion positive sur la VAE. La première raison avancée est à 63 % l'absence d'utilité perçue, suivie à 19 % par le manque de temps, 13 % par l'insuffisance d'informations, 11 % la complexité des démarches et 10 % la recherche de la certification correspondant à l'expérience.

Par ailleurs 81 % des personnes qui ont entrepris une démarche de VAE en sont plutôt satisfaites mais 18 % ne le sont pas. Les mécontents critiquent avant tout la complexité des démarches.

Dans l'enquête réalisée auprès des candidats à la VAE inscrits auprès des DAVA, 92,5 % des candidats ayant abandonné citent la complexité de la démarche et sa durée trop longue.

3.1 La lisibilité des certificats accessibles par VAE doit être améliorée

L'identification de la certification la plus adaptée aux candidats à une validation des acquis par l'expérience est un élément fondamental pour qu'un parcours VAE aboutisse favorablement. Le constat fait par Eric Besson en 2008, qui soulignait que « le choix de la certification se heurte au caractère illisible des certifications » n'est pas résolu.

Ainsi, selon l'enquête BVA jointe au rapport, 10 % des personnes qui n'ont jamais fait de VAE n'ont pas réussi à déterminer à quelle certification correspond leur expérience.

¹²⁰ Enquête réalisée par l'institut BVA auprès d'un échantillon de salariés et de demandeurs d'emploi interrogés par téléphone sur quatre vagues d'omnibus entre les 3 et 24 juin 2016.

Afin de permettre un choix éclairé sur le type de validation accessible, la loi de modernisation sociale de 2002 a donné un cadre rénové pour l'information en amont du projet de validation¹²¹.

Prenant acte de la nécessité de remédier au flou des reconnaissances des diplômes¹²², titres et CQP résultant de la liste d'homologation établie par la commission technique d'homologation (C.T.H.)¹²³, la loi a institué la CNCP¹²⁴, organisme placé sous l'autorité du ministre en charge de la formation professionnelle, qui établit et actualise le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Le répertoire a vocation à tenir à la disposition des personnes et des entreprises une information actualisée sur les certifications. Il classe les certifications par niveau et par domaine, il mentionne les correspondances entre certifications.

Le nombre de certifications inscrites au RNCP a cependant plus que quintuplé entre 2002¹²⁵ et 2015, avec un quasi doublement des certifications enregistrées sur demande¹²⁶ entre 2013 et 2015. Il contient actuellement 9 907 certifications actives¹²⁷.

Chaque certification (diplôme, titre ou certificat de qualification professionnelle) qui y est enregistrée est décrite dans une fiche qui se compose en six points : intitulé de la certification, niveau, secteur d'activité, résumé du référentiel emploi, compétences reconnues du certificateur, modalités d'accès par la formation initiale et continue, l'alternance et la validation des acquis de l'expérience.

L'accessibilité à la certification par le biais de la VAE est obligatoire et figure explicitement parmi les trois critères principaux utilisés lors de l'enregistrement¹²⁸. Cependant, si son absence justifie un refus d'enregistrement, lors des demandes de renouvellement¹²⁹, l'effectivité de l'ouverture à la certification par validation des acquis de l'expérience n'est pas vérifiée.

Concrètement, parmi les 1 600 certifications disponibles en 2014 hors enseignement supérieur et culture, seulement un peu plus de la moitié a fait l'objet d'une procédure VAE¹³⁰.

¹²¹ Article 134.

¹²² Exposé des motifs projet loi de modernisation sociale : « ... la multiplicité des titres et diplômes délivrés au nom de l'État ou par d'autres institutions privées nuit à leur lisibilité. Leurs procédures d'élaboration et de délivrance sont loin d'être homogènes, et il n'existe pas d'outil commode pour les recenser ni pour repérer, parmi eux, celui qui convient le mieux au projet professionnel de l'individu ou aux qualifications attendues par l'entreprise. L'inscription des titres et des diplômes sur une liste d'homologation ne joue pas le rôle régulateur qu'on pourrait en attendre. La procédure d'homologation a dérivé de son objet initial qui était de vérifier le bien-fondé de l'existence d'une certification au regard de l'évolution des emplois et de lui conférer un niveau, pour devenir une sorte de « label de garantie par l'État » dont on ne sait plus s'il vise la certification, la formation qui y conduit, ou l'organisme qui la délivre. » .

¹²³ La Commission technique d'homologation enregistrait des formations à caractère professionnel (et ce plutôt au regard des contenus de formations) alors que le RNCP est expressément dédié à l'enregistrement de certifications professionnelles (diplômes, titres à finalité professionnelle) et certificats de qualifications, établis sur des listes élaborées par des instances de concertation entre partenaires sociaux.

¹²⁴ Commission nationale de la certification professionnelle composée de représentants de l'État, des partenaires sociaux, des conseils régionaux et de personnalités qualifiées.

¹²⁵ 1 600 certifications homologuées en 2002.

¹²⁶ Certifications hors titres et diplômes, ceux-ci étant enregistrés de droit.

¹²⁷ 12 589 fiches représentant 9 907 certifications actives, CNCP Rapport 2015 annuel fait au Premier ministre augmentation expliquée par l'évolution législative pour l'accès à l'apprentissage, aux contrats de professionnalisation.

¹²⁸ Perspective d'insertion professionnelle des bénéficiaires de la certification envisagée, place de la certification dans l'offre existante, évaluée au travers de l'évaluation des certifications voisines et de l'identification d'éventuelles passerelles avec celle-ci, accessibilité de la certification à la VAE.

¹²⁹ Les certifications sont obtenues pour une durée variable, généralement de cinq ans mais qui peut être réduite en opportunité à quatre ou trois ans.

¹³⁰ Source DARES juin 2016.

Dans ce contexte, afin de mettre réellement en lisibilité la faisabilité de l'obtention de la certification par validation des acquis de l'expérience, il semble nécessaire que l'effectivité du recours à la VAE soit vérifiée de manière systématique¹³¹ lors des demandes de renouvellement, voire à mi-parcours et que, pour chaque certification, le nombre de validations réellement délivrées soit précisé.

Par ailleurs, l'offre de certification est rendue d'autant plus complexe qu'elle ne fait l'objet d'aucun refus d'enregistrement basé sur la préexistence d'une certification identique ou très proche. Ainsi, plusieurs certifications peuvent être enregistrées pour un même métier¹³².

Cette offre de certification très large et complexe dans sa compréhension est de plus accessible sur un portail national de la certification professionnelle¹³³ reconnu trop peu performant pour être retenu lors de la mise en œuvre du compte personnel de formation (CPF)¹³⁴.

Une recherche d'opérationnalité, *a minima* d'une part par le renforcement de l'information sur l'effectivité dans les trois dernières années du recours à des VAE, et d'autre part par une refonte du portail des certifications, apparaît nécessaire pour permettre aux candidats d'effectuer un choix pertinent fondamental à l'accomplissement d'un parcours VAE.

Recommandation n°6 : Concevoir et mettre en œuvre un portail d'information grand public adapté à la recherche d'une certification par VAE

3.2 L'étape d'information-conseil doit être simplifiée et son lien avec le CEP clarifié

Le service d'information-conseil permet à toute personne de recevoir une information complète sur le dispositif VAE et de bénéficier d'un conseil personnalisé et gratuit. Ce conseil vise à déterminer si la démarche VAE est la plus pertinente et à aider au choix de la certification.

3.2.1 Le maintien du réseau des PRC doit être questionné

Quatre constats peuvent être effectués :

- entre 60 et 80 % des candidats déposent directement un dossier sans passer par les PRC^{135 136} ;
- la densité des PRC n'a pas d'impact sur le nombre de contacts.
Par exemple, les 45 PRC de Midi-Pyrénées ont informé et conseillé 3 900 personnes¹³⁷, les 100 PRC de la région Bretagne, qui compte approximativement 10 % de plus d'habitants et une superficie inférieure de 40 %, 2 700 personnes ;
- les PRC n'ont pas d'impact sur le nombre de candidats potentiels.

¹³¹ Conformément aux dispositions de l'article 6 du décret du 26 avril relatif au répertoire national des certifications professionnelles qui précise que « s'il apparaît que les conditions qui motivaient l'enregistrement, notamment la possibilité d'acquies le diplôme ou le titre par validation des acquis, ont cessé d'être remplies, il peut y être mis fin sans attendre l'échéance normale ».

¹³² La CNCP estime ne pas disposer de pouvoirs suffisants pour refuser l'enregistrement d'une certification pour un métier lorsqu'une certification équivalente existe.

¹³³ Base de données des certifications à finalité professionnelle créée fin 2004.

¹³⁴ Raison notamment pour laquelle il a été écarté en faveur du moteur de recherche Certif Info créé par le réseau des Carif-Oref.

¹³⁵ En région Rhône-Alpes, 79,5 % des candidats déposent directement un dossier sans passer par les PRC (source : Les parcours VAE en Rhône-Alpes entre 2010 et 2012, PRAO, mars 2015).

¹³⁶ En région Centre-Val de Loire 66% des candidats déposent directement un dossier sans passer par les PRC (source : Parcours en VAE en région Centre - Val de Loire entre 2011 et 2014, GIP Alfa Centre, mai 2016).

¹³⁷ La VAE à travers les régions, année 2013, réseau des Carif-Oref.

Selon une enquête menée par le Carif-Oref de Midi-Pyrénées¹³⁸, 66 % des bénéficiaires ont une idée précise de la certification qu'ils souhaitent valider en début d'information conseil : le conseil permet de valider la pertinence de ce choix dans leur projet personnel ou professionnel. Selon une étude menée en Nord-Pas-de-Calais¹³⁹, 63 % des candidats à la VAE s'estiment bien informés sur le choix du diplôme. Selon le Tableau de Bord National VAE 2013 des Carif-Oref, 69,3 % des candidats sont orientés vers la VAE suite à l'entretien.

Il semblerait donc qu'un tiers environ des candidats ait besoin d'une information plus précise sur la VAE, mais qu'il ne la trouve pas au niveau des PRC ;

- le passage par un PRC en première étape n'a pas d'impact sur la qualité du dossier de recevabilité.

Selon une étude réalisée en Rhône-Alpes^{140 141}, 91 % des candidats ayant suivi un conseil ont été déclarés recevables par la suite, taux identique à celui des candidats qui n'ont pas bénéficié d'un conseil PRC¹⁴².

Dans le parcours VAE, le conseil est essentiel car, à partir d'une description assez sommaire de l'activité, le conseiller va devoir orienter vers la certification la plus adaptée.

Le rôle des conseillers présents dans les PRC est ici questionné car la diversité des certifications disponibles au RNCP laisse dubitatif quant à la possibilité de trouver la personne capable de fournir le bon renseignement. Ce ne sont pas tant les certifications qui posent problème à l'usager que leur diversité voire leur redondance.

La réalité est bien souvent d'une autre nature avec, selon les régions et les territoires, des niveaux d'expertise parfois inexistant. Les acteurs ayant conscience de cela ont bien mis en place des chartes de qualité ou des actions de professionnalisation, mais comme le dit l'un d'entre eux, en parlant des points d'information : « Ah, oui. Ils l'ont signée (la charte). Mais tous les conseillers ne sont pas opérationnels ».

Idéalement, le service d'information-conseil devrait pouvoir être proposé directement par les certificateurs, selon une approche « multi-certificateurs » permettant d'avoir un point d'entrée unique, comme la mission a pu le découvrir dans la région Hauts-de-France¹⁴³ ou une partie de la région Rhône-Alpes¹⁴⁴.

INTERVAL, en Hauts-de-France, constitue ainsi un guichet unique pour les certifications de l'éducation nationale, des affaires sanitaires et sociales, de l'animation et des sports et de l'agriculture. Il dispose de 23 lieux d'accueil répartis sur l'ensemble du territoire du Nord - Pas de Calais, qui assure un service de proximité dans la démarche VAE. Chaque centre est capable de dispenser une aide à l'étude du projet et à la constitution du livret 1 de recevabilité, quelle que soit la certification visée. Il n'a cependant pas délégué au ministère certificateur pour prononcer la recevabilité.

¹³⁸ Dispositif d'information conseil en VAE en Midi-Pyrénées - Les publics accueillis en 2015.

¹³⁹ Etude sur la VAE partielle en Nord- Pas de Calais (2009-2013) - C2RP.

¹⁴⁰ Les parcours VAE en Rhône-Alpes entre 2010 et 2012, PRAO.

¹⁴¹ Dont les PRC sont par ailleurs signataires d'une charte qualité (charte régionale du service d'information-conseil validation des acquis de l'expérience de la région Rhône-Alpes).

¹⁴² Ce constat est confirmé par une autre étude menée en Languedoc-Roussillon (suivi de cohorte 2011-2013). Le passage par un PIC ne permet pas d'avoir un taux de recevabilité positive supérieur : il est de 95 % qu'il y ait ou non passage par un PIC VAE.

¹⁴³ Le dispositif « Interval » propose un guichet unique pour les certifications de l'Éducation nationale, des Affaires Sanitaires et Sociales, de l'Animation et des Sports, en coopération avec l'Agriculture.

¹⁴⁴ « Plateforme des certificateurs VAE Rhône Alpes » : Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, Ministère du travail, Ministère des affaires sociales, Ministère de la Jeunesse et des Sports, Ministère de l'agriculture.

Ce système de guichet unique a ainsi permis par exemple au ministère chargé de la santé de disposer de lieux d'accueil et de plus que tripler le nombre de livrets 1. Il dispose cependant d'une marge de progrès dans le sens d'un réel partage des préconisations à faire aux candidats sur le choix de la certification la mieux adaptée.

Recommandation n°7 : Remplacer les PRC par un système de guichet unique inter certificateurs, doté d'un système informatique partagé qui permette un partage des dossiers de recevabilité

3.2.2 La coordination entre les organismes habilités à délivrer le CEP, les centres de bilan de compétences et les PRC doit être clarifiée pour les candidats qui ont un projet d'évolution professionnelle¹⁴⁵

Le CEP, conseil en évolution professionnelle, est un dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé proposé à toute personne souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle et, s'il y a lieu, établir un projet d'évolution professionnelle (reconversion, reprise ou création d'activité, etc.). Il a été mis en place par la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale. Il est assuré par des conseillers des organismes suivants : Pôle emploi, l'Association pour l'emploi des cadres (Apec), les missions locales, les OPACIF, et CAP emploi pour les personnes en situation de handicap.

Le bilan de compétences est une prestation d'orientation qui doit permettre au bénéficiaire de décrire ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et motivations. L'objectif du bilan est donc de définir un projet professionnel qui peut nécessiter l'obtention d'un diplôme soit à l'aide d'une formation, soit par une VAE, voire les deux. Il peut être réalisé dans des centres de bilan de compétences¹⁴⁶, et financé par les OPACIF ou Pôle emploi.

Le projet de réalisation d'une VAE peut s'inscrire pour le candidat, dans deux types d'approches différentes :

- la sécurisation de son emploi, à travers la reconnaissance, par l'obtention d'une certification, de compétences acquises depuis de nombreuses années. Dans ce cas, le PRC est bien dans son rôle de conseil sur le choix de la certification la plus adaptée ;
- le souhait d'une évolution professionnelle, qui nécessite l'acquisition d'une nouvelle certification.

Il s'agit ici d'un projet d'orientation professionnelle dont l'examen dépasse la mission des PRC. Ceux-ci devraient questionner le candidat sur le degré de maturité de son projet et le réorienter soit vers un centre de bilan de compétences¹⁴⁷, s'il s'agit d'un projet mature afin que le candidat s'assure que son choix d'évolution correspond bien à ses aptitudes, soit vers un organisme habilité à délivrer le CEP, si le candidat a besoin d'être conforté dans son choix d'orientation.

Ce besoin de coordination a semble-t-il été identifié par l'ancienne région Rhône-Alpes, puisque, à compter du 1er janvier 2016, les organismes habilités à délivrer le conseil en VAE pour les salariés seront les organismes susmentionnés qui assurent le CEP.

¹⁴⁵ La mission partage la recommandation n°5 émise par le COPANEF le 2 février 2016 : Articuler les services rendus dans le cadre des démarches Accueil, Information, Orientation (AIO) et CEP, d'une part, et la perspective d'engagement dans la VAE, d'autre part.

¹⁴⁶ Mis en place en 1986 par Michel Delebarre, ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

¹⁴⁷ Centres interinstitutionnels de bilan de compétences.

3.3 Le candidat ne devrait pas avoir à se préoccuper du financement de sa démarche

Les dépenses se décomposent en trois parties :

- les frais administratifs (droits d'inscription et/ou d'organisation du jury) : ils varient suivant les certificateurs¹⁴⁸ ;
- les frais d'accompagnement (aide à la rédaction du dossier de validation et préparation du passage en jury) ;
- les frais annexes (déplacement, hébergement, repas, etc.).

L'accompagnement VAE est imputable au titre de la formation professionnelle¹⁴⁹. Il débute dès que le dossier de demande de validation a été déclaré recevable et prend fin à la date d'évaluation par le jury. Il peut s'étendre, en cas de validation partielle, jusqu'au contrôle complémentaire¹⁵⁰.

Le mode de prise en charge du coût de la VAE dépend de la situation professionnelle du candidat et de la politique de son employeur éventuel.

Deux types de publics peuvent être différenciés, les salariés et les demandeurs d'emploi, même si le compte personnel de formation peut être mobilisé indifféremment et que certains conseils régionaux ciblent quelques publics salariés.

3.3.1 Pour les salariés

La prise en charge de l'accompagnement sera imputable de manière différenciée pour les salariés, selon qu'il s'agisse d'une initiative de l'employeur (plan de formation) ou du salarié (congé VAE financé par un OPACIF ou un FONGECIF en l'absence d'OPACIF pour la branche de son entreprise) ou par la mobilisation du compte personnel de formation (CPF)¹⁵¹.

3.3.1.1 Dans le cas d'une initiative de l'employeur

Lorsque la VAE est mise en œuvre à l'initiative de l'employeur, le plan de formation¹⁵² pourra être mobilisé sur la base d'une convention tripartite (salarié, employeur, OPCA)¹⁵³.

Les dépenses imputables sont les frais¹⁵⁴ afférents à la participation d'un salarié à un jury de validation des acquis de l'expérience, ainsi que les frais liés à l'accompagnement du candidat à la préparation de cette validation et le maintien de la rémunération des bénéficiaires dans la limite de 24 heures¹⁵⁵.

Les modalités sont fixées par accord de branche ou par accord d'entreprise conclu entre les partenaires sociaux et mises en œuvre par leur OPCA. Ces accords diffèrent selon les secteurs professionnels.

¹⁴⁸ Pour exemple dans une université (année 2015/2016) les frais d'inscription sont de l'ordre de 184 € pour un DUT, DEUST et licence, 256 € pour un master, 610 € pour un diplôme d'ingénieur, 391 € pour un doctorat.

¹⁴⁹ Article L.6313-1 du code du travail.

¹⁵⁰ Décret n° 2014-1354 du 12 novembre 2014 portant diverses mesures relatives à la validation des acquis de l'expérience.

¹⁵¹ Article L. 6312-1 du code du travail.

¹⁵² Le plan de formation ne concerne que les entreprises de plus de 10 salariés.

¹⁵³ Article L.950-13-3 du code du travail.

¹⁵⁴ Article L6313-12 du code du travail.

¹⁵⁵ Article L6321-6 du code du travail.

Le faible nombre de demandes conduit certaines commissions paritaires de branche à effectuer une étude au cas par cas (c'est le cas notamment des secteurs du transport – OPCA transport -, des industries alimentaires et agroalimentaires - OPCALIM - ou de la réparation automobile - ANFA -).

Lorsque le choix d'un montant maximum a été fait, le montant le plus courant est de 1 500 € 1 600 € avec éventuellement des ciblage (pour exemple au sein du secteur de l'industrie chimique -FAFIEC- une subvention de 3 500 € HT maximum est prévue pour les CQP de la branche et 2 100 € HT maximum pour les autres titres).

En 2014, 6 608 salariés ont bénéficié d'un financement au titre du plan de formation, ce qui représente 198 703 heures¹⁵⁶.

Au regard du montant moyen de l'heure d'accompagnement de 50 € les fonds dédiés au titre du plan en 2014 seraient de 10 M€ environ, ce qui est de l'ordre de 0,3 % du montant total des fonds dédiés au plan de formation (3 692 M€ en 2014).

Tableau 2 : Nombre de VAE effectuées dans le cadre du plan de formation

Financement OPCA 2014	Plan de formation			
	PF-10	PF 10 à 49	PF+50	Total
Nombre de bénéficiaires	1 561	1 783	3 264	6 608
Nombre moyen d'heures financées	25,68	23,80	35,60	30,07

Source : DGEFP, Données extraites des états statistiques financiers des OPCA et de l'applicatif de gestion du CPF

Un salarié en reclassement peut faire financer une VAE dans le cadre du dispositif dans lequel il est engagé (CSP)¹⁵⁷. Cependant, au regard des échanges que la mission a eus tant avec la sous-direction en charge des mutations économiques à la DGEFP qu'avec les cabinets spécialisés dans l'accompagnement, le montant dédié est très marginal.

3.3.1.2 Dans le cas d'une initiative du salarié

Un salarié peut, à sa demande, bénéficier de deux types de financement en utilisant un congé pour VAE ou en mobilisant son CPF.

Le congé pour VAE d'une durée de 24 heures¹⁵⁸ permet au salarié de participer aux épreuves de validation organisées par l'autorité ou l'organisme habilité à délivrer une certification inscrite au RNCP et de bénéficier d'un accompagnement à la préparation de cette validation¹⁵⁹.

L'employeur ne peut pas refuser le bénéfice du congé VAE, il peut uniquement demander son report (qui ne peut excéder six mois). L'employeur bénéficie de trente jours suivant la réception de la demande d'autorisation d'absence pour faire connaître par écrit à l'intéressé son accord ou les raisons de service motivant le report de l'autorisation d'absence¹⁶⁰.

Les coûts sont alors pris en charge pour tout ou partie par les OPACIF ou sur mobilisation du CPF¹⁶¹.

¹⁵⁶ DGEFP, données extraites des États Statistiques Financiers des OPCA et de l'applicatif de gestion du CPF.

¹⁵⁷ Contrat de sécurisation professionnelle.

¹⁵⁸ Article L.931-22 du code du travail.

¹⁵⁹ Article R.6422-1 du code du travail.

¹⁶⁰ Article R.6422-4 du code du travail.

¹⁶¹ Loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

En 2014, 7 943 congés VAE¹⁶² ont été mobilisés avec financement partiel ou total par un OPACIF (7 734 en CIF CDI et 209 en CIF CDD) ce qui représente un montant de 10,5 M€¹⁶³ soit environ 1 % de la collecte comptabilisée en 2014 (montant total de la collecte 2014 : 1 017 M€ soit 782 M€CIF CDI et 235 M€CIF CDD). La prise en charge s'élève en moyenne à 1 320 € plus de 80 % des candidats ont une prise en charge totale des coûts supportés¹⁶⁴.

Le CPF permet au candidat à la VAE, qu'il soit salarié ou demandeur d'emploi, de mobiliser les heures créditées sur son compte, pour financer l'accompagnement de sa démarche de VAE. Si le nombre d'heures mobilisables est insuffisant, un cofinancement est possible par le candidat lui-même, son employeur ou un autre financeur.

En 2015¹⁶⁵, 2 693 dossiers (2 600 salariés et 93 demandeurs d'emploi) ont été pris en compte, avec un coût moyen de 1 556,92 € ce qui représente un budget de 4,2 M€(soit 0,5 % sur un budget global dédié au CPF de 900 M€¹⁶⁶).

3.3.2 Pour les demandeurs d'emploi

Les demandeurs d'emploi et certains salariés peuvent bénéficier d'une prise en charge des coûts de l'accompagnement par les conseils régionaux¹⁶⁷.

Pôle emploi peut intervenir en complément. Le cadre d'intervention est déterminé par chaque direction régionale et le niveau d'intervention sur un dossier est fixé après décision du directeur d'Agence Pôle emploi sur proposition du conseiller en tenant compte de la cohérence de la demande de VAE, du projet professionnel du demandeur, des offres d'emploi requérant les certifications visées, de l'offre de certification régionale existante.

L'aide peut être accordée à tout demandeur d'emploi inscrit, indemnisé ou non, qui ne bénéficie pas d'autres aides à la VAE ou de manière complémentaire à un autre financeur.

Cette aide peut potentiellement couvrir¹⁶⁸ :

- les frais annexes à la constitution du dossier (photocopies, timbres) et les frais de mise en situation professionnelle (achat de matériel) : sur présentation d'une facture acquittée ;
- les frais de déplacement pour des trajets supérieurs à 60 kilomètres aller/retour (indemnité kilométrique de 0,20 €par kilomètre) ;
- les frais de repas (6 €par jour) ;
- les frais d'hébergement (30 €par nuitée, dans la limite des frais engagés).

L'aide au déplacement, au repas et à l'hébergement concerne les frais engagés par la personne pour répondre à la convocation du jury et les frais pour se rendre à l'organisme accompagnateur si celui-ci est éloigné du domicile du demandeur.

¹⁶² Source annexe formation PLF 2014.

¹⁶³ Calcul fait sur la base du cout moyen (jaune budgétaire) de 1 319 €CIF CDI et 1 278 CIF CDD.

¹⁶⁴ Source FPSPP, bilan des organismes collecteurs.

¹⁶⁵ Source DGEFP.

¹⁶⁶ Rapport parlementaire des députés Gérard Cherpion et Jean-Patrick Gille, mars 2016, portant sur la mise en application de la loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

¹⁶⁷ En application de l'article L.6121-1 du code du travail, la région organise l'accompagnement des jeunes et des adultes à la recherche d'un emploi qui sont candidats à la validation des acquis de l'expérience et participe à son financement.

¹⁶⁸ Source Pôle emploi.

Compte tenu de la réforme territoriale notamment, les conseils régionaux ont pour la plupart fait le choix du maintien des règles d'intervention de la dernière année de la précédente mandature et n'ont pas finalisé la politique qui sera mise en œuvre à partir de 2017. En conséquence, le tableau ci-dessous est indicatif et correspond aux remontées d'information à la fin du mois de juin 2016.

Les montants globaux n'ont été précisés ni par les conseils régionaux ni par Pôle emploi, le coût total de l'accompagnement des demandeurs d'emploi ne peut donc être appréhendé.

Tableau 3 : Montant des aides octroyées par les différents conseils régionaux et les directions régionales de Pôle emploi

	Pôle emploi	Conseil régional
Bourgogne	Jusqu'à 3 000 €	Passeport VAE Prise en compte pour 10 à 24h, accompagnement pouvant aller de 500 à 2 000 € comprenant l'accompagnement et le suivi post jury
Bretagne	Pas d'intervention	Chèque VAE 700 € En cas de VAE partielle octroi d'un "demi" chèque VAE pour financer leur accompagnement post jury soit 350 €
Lorraine	Financement accompagnement VAE 700 € et 350 € pour financement d'un nouvel accompagnement après une validation partielle	Accompagnement VAE pour lorrains sans solution de financement Sans précision du montant
Centre	En subsidiarité des financements du conseil régional Centre-Val de Loire : Frais d'accompagnement : 500 € Droits d'inscription, frais annexes à la constitution du dossier (photocopies, timbres) sur présentation d'une facture acquittée dans la limite de : 300 € Frais de déplacement pour des trajets supérieurs à 60 km aller/retour (Indemnité kilométrique de 0,20 € par kilomètre), Frais de repas (6 € par jour), Frais d'hébergement (80 € par nuitée, dans la limite des frais engagés),	Chèque accompagnement VAE 700 €
Rhône-Alpes	Financement de la VAE pour les DE	NR
Languedoc-Roussillon	Forfait de 700 € pour une certification jusqu'à Bac +2, 1 050 € pour une certification visée au-delà du bac +2 pour tous les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi (indemnisés ou non)	NR
Pays de la Loire	Financement complémentaire à celui de la région à hauteur maximum de 1 200 €	Financement 800 € maxi pour les niveaux 5 et 4. 60 % de cette somme pour les autres niveaux

Limousin	640 € pour les DE indemnisés ou non.	Pas de financement de l'accompagnement VAE par la région en 2015.
Auvergne	Financement du processus de validation des acquis environ 800 € et possibilité d'aide individuelle à la formation (AIF) pour suivre des formations complémentaires à la validation de la qualification après passage devant le jury	Aide individuelle à la formation (montant individualisé suivant le projet)
Aquitaine	Financement en complément de Pôle emploi, pour un maximum de 1300 €	Chèque accompagnement VAE pour une personne inscrite auprès de Pôle emploi, d'un Cap emploi ou d'une mission locale, en moyenne de 500 €
Poitou-Charentes	DE indemnisés ou non, qui ne bénéficient d'aucune autre aide à la VAE : Frais de constitution du dossier, mise en situation professionnelle, frais de déplacement, de repas, hébergement, sur justificatif de dépense.	Accompagnement à la rédaction du dossier VAE et la préparation à l'entretien Aide versée directement au prestataire pour les DE indemnisés ou non, les personnes en congé parental, les bénévoles, les conjoints et collaborateurs sans statut, agents et collaborateurs de la région Montant non précisé
Midi-Pyrénées	Accompagnement, transport, hébergement, frais de garde d'enfant : 1500 € max par DE	NR
Nord-Pas-de-Calais	Marché public, porté par le conseil régional : 600 000 €	Marché public cofinancé avec Pôle emploi : 900 000 €
Franche-Comté	Prise en charge des frais liés à la VAE des demandeurs d'emploi. Montant de 640 € en complément du financement de l'accompagnement du conseil régional.	Financement de l'accompagnement des demandeurs d'emploi sur la base de 50 €/heure d'accompagnement dans la limite de 10 heures.
Basse-Normandie	Accompagnement des DE de moins de 12 mois Montant non précisé	Financement de l'accompagnement des DE de plus de 12 mois + salariés CUI-CAE et emplois d'avenir pour un montant plafonné à 700 €
Martinique	En complémentarité ou en subsidiarité par rapport à la région, jusqu'à 640 €	Collectivité Territoriale de Martinique : 850 € pour les demandeurs d'emploi non indemnisés ; 210 € en cofinancement pour les DE non indemnisés.
Haute-Normandie	Prise en charge de tous les frais : d'inscription, de jury, de reproduction des documents, de transport et d'hébergement et d'une formation post-jury dans le cas d'une VAE partielle. Montant moyen 640 €	Aide individuelle pour financer l'accompagnement méthodologique à hauteur de 70 € de l'heure pour un maximum de 24 heures
Île-de-France	Accompagnement des DE inscrits : en complémentarité ou en subsidiarité par rapport à la région, jusqu'à 640 € Formation après jury en complément financement région : AIF VAE partielle sans plafond.	Chéquier VAE accompagnement = 800 à 1 200 € si accompagnement renforcé pour les publics éloignés de l'emploi. Chéquier VAE formation avant (selon avis certificateur) et après jury : 1 600 € maxi/an.

Source : Carif-Oref

3.3.3 Le changement de situation professionnelle du candidat peut entraîner une absence de financement

L'aide financière, identifiée par le candidat dès la phase d'information et d'identification de la certification, demandée dès l'obtention de sa recevabilité, est souvent versée au candidat ou à l'organisme accompagnateur en fin d'accompagnement par le conseil régional.

Dans le cas d'un changement de situation professionnelle (salarié qui changerait de branche professionnelle, ou qui perdrait son emploi, demandeur d'emploi qui reprendrait un emploi) avant la fin de l'accompagnement, le candidat peut se retrouver, selon différents interlocuteurs de la mission, dans une situation compliquée pour obtenir le versement effectif de l'aide. Ceci peut notamment se produire en cas de parcours allongé lié à une validation partielle.

La mission propose que les différents organismes financeurs établissent entre eux des conventions pour éviter cette rupture de financement, sur le principe de prise en charge par l'organisme financeur dont dépend le candidat au moment du choix du certificateur.

Recommandation n°8 : Éviter les ruptures de financement liées à un changement de situation professionnelle des candidats

Par ailleurs, à l'instar de l'exemple finlandais (cf. annexe 6), ou de ce qu'il se passe en Suisse dans le canton de Genève, compte tenu du fait que l'aide attribuée en France par les organismes collecteurs, les conseils régionaux ou Pôle emploi couvre dans la majeure partie des cas le coût de la VAE, la mission propose que soit retenu le principe pour les candidats de la gratuité de l'accompagnement, hors frais éventuels d'inscription et d'organisation du jury. Cela nécessite que les organismes accompagnateurs¹⁶⁹ se chargent systématiquement de la recherche de financement et du recouvrement et établissent dans ce cadre des conventions avec les organismes financeurs. La mise en place de ces conventions devrait être concomitante avec la signature de la charte qualité de l'accompagnement VAE¹⁷⁰ ou inscrite comme un prérequis dans les appels d'offres.

Recommandation n°9 : Rendre gratuit pour les candidats l'accompagnement à la VAE

3.4 La recevabilité

La loi du 5 mars 2014 dispose que l'autorité ou l'organisme qui délivre la certification professionnelle se prononce sur la recevabilité de la demande du candidat à la validation des acquis de l'expérience au regard des conditions fixées aux articles L.335-5 et L.613-3 du code de l'éducation. Ces derniers prévoient que le candidat doit justifier d'une activité professionnelle ... en rapport direct avec le contenu de la certification visée, d'une durée minimale d'activité de trois ans. Cette durée minimale a été réduite à un an par la loi du 8 août 2016 et peut désormais également prendre en compte les périodes de formation initiale ou continue en milieu professionnel¹⁷¹.

La notion d'expérience en rapport direct avec le diplôme fait l'objet de différentes interprétations. Plusieurs exemples :

- dans une note de service de janvier 2005, le directeur de cabinet du ministre de la culture et de la communication indique que « les activités visées doivent correspondre, en tout ou en partie, aux activités exercées par les titulaires du diplôme postulé, décrites dans le référentiel d'activités annexé au diplôme » ;

¹⁶⁹ ou l'entreprise dans le cas d'une VAE collective.

¹⁷⁰ ou équivalent.

¹⁷¹ Cela n'était possible auparavant que pour les personnes n'ayant pas atteint le niveau V de qualification.

- le ministère chargé des affaires sociales, pour plusieurs de ses diplômes, exige une expérience dans au moins deux activités relevant chacun des quatre domaines d'activités mentionnés dans le référentiel du diplôme¹⁷² ;
- l'EHESP¹⁷³, pour le CAFDES¹⁷⁴, considère que le rapport direct avec le diplôme est établi lorsque le candidat est en mesure de justifier l'exercice d'au moins une activité relevant de chacune des fonctions figurant dans le référentiel d'activités ;
- le ministère de l'éducation nationale indique, dans une note adressée aux recteurs en date du 2 juillet 2014, que « l'étude de recevabilité réalisée par les divisions des examens et concours (DEC) ou par délégation, par les DAVA se limite [...] à un contrôle de conformité du dossier aux exigences réglementaires en termes, notamment, de délais à respecter pour le dépôt du dossier et de durée d'expérience à prouver », considérant ainsi que le jury a seul la compétence pour déterminer si « l'expérience dont se prévaut le candidat présente bien un rapport direct avec les compétences exigées des titulaires du diplôme sollicité. »

Il apparaît donc nécessaire que l'encadrement juridique soit plus précis sur la définition de l'étape de recevabilité¹⁷⁵.

La mission propose¹⁷⁶ :

- d'une part, conformément à la nécessité exposée ci-dessous de promouvoir la validation partielle, qu'il ne soit pas exigé d'expérience dans plus d'une activité ;
- d'autre part, que le rapport direct de l'expérience avec les compétences exigées par le diplôme soit évalué par une étude de faisabilité réalisée par les services du certificateur, comme celle actuellement pratiquée, sur une base volontaire, par les DAVA ou le CNAM. Cette étude pourrait consister en un QCM adapté à chaque certification¹⁷⁷.

Selon les résultats obtenus par le candidat, la recevabilité serait ou ne serait pas accordée.

Il conviendrait dans ce cadre de confirmer que la recevabilité peut être accordée même si la perspective est celle d'une validation partielle.

Cependant, la recevabilité ne préjugerait en rien d'une validation totale ou partielle éventuelle.

Recommandation n°10 : Sécuriser, d'un point de vue juridique, le déroulement de l'étape de recevabilité

¹⁷² Exemple du diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social, arrêté du 29 janvier 2016 : « Le rapport direct avec le diplôme est établi lorsque le candidat justifie avoir exercé au moins deux activités relevant de chacun des quatre domaines d'activités définis en annexe 1 du présent arrêté et conformément à la mention du diplôme pour laquelle il candidate. Pour chacun de ces domaines d'activité, le candidat devra avoir exercé au moins une activité relevant du domaine d'activité du socle commun et une activité au moins, relevant du domaine d'activité de la spécialité. »

¹⁷³ Ecole des Hautes Etudes en Santé Publique.

¹⁷⁴ Certificat d'aptitude aux fonctions de directeur d'établissement ou de service d'intervention sociale.

¹⁷⁵ La mission renvoie également à l'annexe juridique jointe au courrier circulaire du ministre de l'éducation nationale aux recteurs en date du 2 juillet 2014.

¹⁷⁶ La mission partage la recommandation n°3 émise par le COPANEF le 2 février 2016 : faire évoluer la notion de « rapport direct avec le contenu de la certification ».

¹⁷⁷ En Finlande, un système d'auto-évaluation a été mis en place sur internet, il vient compléter lors de la phase de candidature un entretien ainsi que l'apport de différents documents permettant d'appuyer la candidature.

3.5 L'accompagnement doit être étendu, rendu obligatoire et confié aux certificateurs

Lors de l'élaboration de la loi de modernisation sociale de 2002, le législateur n'a donné aucune définition particulière de l'accompagnement qui semblait dès le départ naturellement inclus dans le processus de VAE. L'article R. 6422-2 du code du travail faisant un lien entre le congé VAE et l'accompagnement aligne *de facto* la durée de l'accompagnement sur celui du congé VAE, soit 24 heures.

Pour en voir préciser la définition, il faut attendre la loi du 5 mars 2014 qui introduit dans le code du travail un chapitre sur l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience : « Toute personne dont la candidature a été déclarée recevable [...] peut bénéficier d'un accompagnement dans la préparation de son dossier et de son entretien avec le jury en vue de la validation des acquis de son expérience ».

L'accompagnement ne concerne pas l'amont de la procédure (recherche de la certification la plus adaptée, recherche du financement de l'accompagnement et éventuellement de l'inscription ou des frais de jury, constitution du dossier de recevabilité ou livret 1)¹⁷⁸.

Il est assuré soit par les organismes certificateurs, soit par des prestataires publics ou privés et consiste principalement en¹⁷⁹ :

- une aide à la formulation de l'expérience à valider ;
- une aide à la constitution du dossier de validation ;
- une aide à la recherche et mise en œuvre d'une formation ;
- une préparation à l'entretien avec le jury.

Il peut s'agir d'entretiens individualisés, en présentiel ou par téléphone, de travaux en petits groupes, d'accompagnement à distance via internet.

Une étude réalisée en Haute-Normandie¹⁸⁰ indique que le premier motif de satisfaction relatif à l'ensemble du parcours VAE concerne l'accompagnement et l'encadrement du parcours VAE (41,3 % des personnes l'ont mentionné). À l'inverse, 23 % du total des personnes enquêtées ont désigné l'accompagnement comme principal élément d'insatisfaction.

De fait, les prestations d'accompagnement constituent de réels atouts dans la démarche de VAE d'un candidat au niveau des étapes les plus exigeantes (la rédaction du livret 2 et l'entretien). Un article du groupe d'analyse et de théorie économique Lyon - Saint Etienne de décembre 2014¹⁸¹ indique ainsi qu'à profil équivalent, sur la période d'observation, les candidats ayant bénéficié d'un accompagnement ont une probabilité d'aller jusqu'au passage devant le jury beaucoup plus élevée que ceux n'en ayant pas bénéficié (+ 27 points). Ainsi, les prestations d'accompagnement accélèreraient la procédure de VAE, une fois celle-ci entamée. L'accompagnement semble crucial pour une rédaction rapide du dossier de VAE et une diminution du délai de la procédure. La durée entre les décisions de recevabilité et le passage en jury serait en moyenne divisée par deux lorsque le candidat bénéficie de telles prestations¹⁸². En outre, il tend à accroître la probabilité d'obtenir une validation totale (+ 4 points).

¹⁷⁸ En cas de validation partielle, l'accompagnement peut s'étendre, depuis le décret du 12 novembre 2014 portant diverses mesures relatives à la validation des acquis de l'expérience, jusqu'au contrôle complémentaire.

¹⁷⁹ Décret n°2014-1354 du 12 novembre 2014 portant diverses mesures relatives à la validation des acquis de l'expérience.

¹⁸⁰ L'impact de la VAE sur les parcours professionnels - Juin 2013 - Observatoire VAE - CREFOR Haute-Normandie

¹⁸¹ Le rôle de l'accompagnement dans la réussite des parcours de validation des acquis de l'expérience, Nathalie Havet décembre 2014.

¹⁸² Cette temporalité est souvent identifiée comme un facteur de démoralisation et donc comme un obstacle aux réussites (Beaupère et Podevin, 2012).

Ces résultats sont cohérents avec ceux de l'étude de la DARES¹⁸³ pour les diplômes de niveau V.

Le rapport Besson de 2008 évaluait à 40 – 60 % le pourcentage des candidats qui bénéficiaient de l'accompagnement. Les chiffres dont dispose la mission montrent que ce pourcentage dépasse probablement maintenant les 75 %¹⁸⁴.

Recommandation n°11 : Rendre l'accompagnement obligatoire pour les VAE portant sur des qualifications de niveau IV et V

En fonction de l'effet de cette mesure sur le nombre de certifications de niveaux IV et V, elle pourrait être étendue à l'ensemble des parcours VAE. Compte tenu des pourcentages d'accompagnement atteints actuellement, le coût de cette mesure devrait être limité¹⁸⁵.

Les interlocuteurs de la mission sont par ailleurs unanimes sur la nécessité d'un accompagnement plus large, appelé parfois accompagnement renforcé lorsque la demande porte sur les publics faiblement qualifiés, demandeurs d'emplois ou certains publics précis (jeunes en début de vie active, métiers en déclin et actifs en reconversion, etc.)

La mission a pu constater que des accompagnateurs privés proposent déjà des offres sur la totalité du parcours, assurant en dehors de toute légalité le financement par les fonds de la formation professionnelle de la partie pré-recevabilité grâce à la signature d'un contrat portant sur l'accompagnement du candidat dès cette phase. Cela permet au candidat de disposer d'une aide au ciblage de la certification et du certificateur, choix complexe compte tenu de la lisibilité offerte par le RNCP¹⁸⁶ déjà évoquée, à même d'assurer la meilleure adéquation à son expérience, à son projet et à ses contraintes d'organisation.

Il convient ici de rappeler le taux d'abandon élevé entre l'entretien information-conseil délivré par le PRC et le dépôt du livret 1, soit entre 15 et 20 % selon différentes enquêtes¹⁸⁷.

Les trois principales causes de ces abandons sont : les raisons personnelles et familiales (28 %), les difficultés pour remplir le dossier (18 %) et le défaut de financement pour l'accompagnement (18 %).

Le dispositif VAE puissance 2 proposé par AGEFOS PME¹⁸⁸ à ses entreprises adhérentes et à leurs salariés est un exemple de cet accompagnement renforcé, élargi à tout public, qu'il conviendrait de mettre en place.

Lorsque le conseiller AGEFOS PME identifie une demande ou un besoin de VAE, il clarifie, avec le dirigeant, les enjeux auxquels cette démarche devra répondre pour l'entreprise et pour les salariés concernés.

Une fois le projet précisé et les candidats à la VAE identifiés, ils sont orientés, par le conseiller AGEFOS PME, vers un conseil appelé « interlocuteur relais ». Ce dernier étudie avec le salarié la faisabilité et l'opportunité du projet, l'aide à cibler la certification et l'assiste sur le montage du dossier de recevabilité.

¹⁸³ « Les candidats à la validation par les acquis de l'expérience d'un titre ou un diplôme de niveau V », Premières synthèses, Dares, août 2008.

¹⁸⁴ Midi-Pyrénées : plus de 90 % en 2014 ; Bretagne : 73 % en 2015 ; Nord- Pas de Calais : 78% en 2015.

¹⁸⁵ Limitée aux certifications de niveau IV et V, qui représentent environ 30 000 candidats recevables, avec l'hypothèse que seuls 25 % d'entre eux ne sont pas actuellement accompagnés et un coût de l'accompagnement de 1200 €, la mesure coûterait 9 M€

¹⁸⁶ Répertoire national des certifications professionnelles.

¹⁸⁷ Enquête du GIP Alfa Centre de septembre 2014 ; Les causes de l'abandon de la démarche de la validation de l'expérience, Sophie Bouix, 2007.

¹⁸⁸ OPCA interprofessionnel dédié aux PME-PMI

C'est ensuite encore l'interlocuteur relais qui transmet au certificateur les informations recueillies. Il peut éventuellement prescrire au candidat un atelier d'appui à l'écriture de l'expérience réalisée au sein d'un organisme de formation. Dans tous les cas, il soutient le candidat en relais avec le certificateur. Le certificateur assiste le salarié dans l'élaboration du dossier de présentation des acquis de l'expérience (dossier de preuves). Il le prépare à l'entretien avec le jury. Le candidat passe devant le jury et, en cas de validation totale, obtient l'intégralité de la certification visée. En cas de validation partielle, l'interlocuteur relais reprend la main afin d'assister le salarié dans la mise en œuvre d'un plan d'action en vue d'un nouveau passage devant le jury. L'accompagnement peut également être complété par des actions de formation si la certification visée l'exige.

Ce dispositif donne de meilleurs résultats que l'accompagnement standard : l'annexe au projet de loi de finances pour 2012 consacrée à la formation professionnelle mentionne un taux de validation totale de 82 %.

À l'instar de ce qui est réalisé par les entreprises dans le cadre des VAE collectives ou de façon implicite par AGEFOS PME dans le cadre de son dispositif VAE puissance 2, à la fois OPCA et OPACIF, l'accompagnement renforcé doit également dispenser le candidat de la recherche des aides au financement de sa démarche.

Recommandation n°12 : Autoriser le financement de l'accompagnement par les fonds de la formation professionnelle dès la phase d'information¹⁸⁹

La loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels répond partiellement à cette recommandation, puisqu'elle prévoit, en son article 78, qu'« un accompagnement renforcé pour certains publics peut être prévu et financé par un accord de branche ».

L'application de cette recommandation se traduira par ailleurs par un accompagnement plus long et pourrait nécessiter d'étendre la durée du congé VAE au-delà des 24 heures actuelles.

Le développement de l'accompagnement, pour être efficace, suppose que la qualité des prestations soit contrôlée.

Les chartes qualité de l'accompagnement VAE ou les actions obligatoires de professionnalisation des accompagnateurs mises en place par certaines régions devraient être généralisées, et prises en compte également par les OPCA pour octroyer leur financement.

La mission préconise en priorité que les certificateurs internalisent l'accompagnement et constituent leur propre service d'accompagnement, ce service interne s'autofinanciant grâce à la facturation de la prestation comme c'est le cas pour certains DAVA ou GRETA¹⁹⁰. Conjuguée à un accompagnement dispensé dès la genèse de l'initiative, cette organisation permettra d'éviter la segmentation des étapes et des interlocuteurs entre information, conseil, accompagnement et certification, qui est à l'origine de certains abandons.

Une alternative ou un complément serait de généraliser, en les rendant plus précises, les chartes qualité de l'accompagnement VAE ou les actions obligatoires de professionnalisation des accompagnateurs mises en place par certaines régions, et de prévoir que les financements des OPCA, des régions ou de Pôle emploi ne puissent être octroyés que pour un accompagnement par un organisme respectant ces règles.

¹⁸⁹ La mission partage :

- la recommandation n°2 émise par le COPANEF le 2 février 2016 : mettre en place [...] un accompagnement VAE renforcé et personnalisé au bénéfice de certains publics ;
- la recommandation n°21 émise par le CESE dans son avis relatif aux CQP (séance du 13 septembre 2016) : organiser un accompagnement renforcé et personnalisé, en particulier pour les publics les moins qualifiés ou prioritaires.

¹⁹⁰ Un Greta est un groupement d'établissements publics locaux d'enseignement qui mutualisent leurs compétences et leurs moyens pour proposer des formations continues pour adultes.

Recommandation n°13 : Demander à chaque certificateur d'organiser son propre service chargé de l'accompagnement

Recommandation n°14 : Mettre en place dans toutes les régions des chartes qualité de l'accompagnement VAE ou des actions obligatoires de professionnalisation des accompagnateurs, et contrôler la qualité des prestations

La mission souligne notamment l'importance :

- de prévoir dans la prestation d'accompagnement une relecture complète du livret 2 et un temps de préparation au passage devant le jury ;
- d'un accompagnement qui soit effectué par un binôme (si les deux compétences ne sont pas détenues simultanément par l'accompagnateur) : un spécialiste de la méthodologie de la VAE et un expert du métier ;
- pour l'accompagnateur, d'avoir des correspondants au sein des certificateurs, lui permettant d'obtenir des éclaircissements sur la décision du jury et ses préconisations et de pouvoir assister, pour des candidats qui ne sont pas les siens, à quelques jurys, afin de pouvoir préparer au mieux ses propres candidats.

3.6 Le livret 2, une modalité complexe de validation des acquis pour les premiers niveaux de qualification

La démonstration face au jury peut s'effectuer de deux façons :

- soit par une démonstration des compétences acquises par leur mise en situation dans une activité professionnelle. Dans ce cas, l'écrit demandé est assez réduit.
C'est le cas notamment des CQP de branches ou de certains titres du ministère du travail qui utilise principalement les plateaux techniques des centres AFPA. Cette méthodologie présente l'avantage pour le jury de l'observation directe et pour le candidat de faire ce qu'il sait faire. L'inconvénient majeur est la nécessité de mettre à disposition du jury et du candidat un plateau technique approprié (équipements et matières d'œuvre par exemple). Tout cela pose des questions de disponibilité du plateau, de l'existence du plateau dans la région où réside le candidat et du coût de la mise en situation ;
- soit par la production d'un écrit détaillant les tenants et aboutissants d'activités bien choisies au regard de la certification visée. Ces descriptions détaillées apportent la preuve au jury que le candidat « sait faire » car il est capable de le formuler en détail par écrit voire ensuite à l'oral. Cette modalité a l'avantage de ne nécessiter rien d'autre que l'écrit du candidat mais c'est aussi dans la production de cet écrit que réside son principal inconvénient.

La production d'un écrit réflexif apportant la preuve de l'acquisition des compétences visées par le diplôme est loin d'être un exercice simple. Cela demande du temps de préparation et de réflexion sur les référentiels du diplôme. La production de ce dossier, souvent nommé « livret 2 », est particulièrement exigeante pour les candidats peu ou pas du tout diplômés, qui peuvent se sentir à tort ou à raison éloignés des codes de la production d'écrit. Selon le recueil des statistiques sur la VAE 2014 de la DARES, l'ensemble des ministères met en œuvre le livret 2 à part celui du travail qui utilise le dossier de synthèse des pratiques professionnelles (DSPP)¹⁹¹.

¹⁹¹ Le DSPP est plus simple et plus rapide à remplir. Il convient d'indiquer uniquement les renseignements suivants pour chaque activité du référentiel du titre :

- les résultats directs de l'action (produits fabriqués, prestations de service ou autres) ;
- les tâches et/ou opérations effectuées en vue des réalisations indiquées ainsi que leur fréquence de réalisation ;
- les moyens utilisés pour accomplir les tâches décrites : matériels, outils, techniques, matériaux, produits, logiciels,...

À titre de rappel rapide, la circulaire du ministère de l'éducation nationale demande que soient inventoriés et décrits de manière détaillée les acquis, les savoirs, les aptitudes et les capacités qui ont un rapport étroit et direct avec les exigences du diplôme postulé.

Il faut partir des activités – qui doivent être au moins au nombre de quatre – et les illustrer par des exemples concrets.

Pour chacune des activités, il faut indiquer l'emploi dans lequel elle a été effectuée et l'organisation – entreprise, association, etc. - où se trouvait le candidat.

Sans être exhaustif, la mission observe que le candidat doit se confronter :

- à la décomposition de l'activité en tâches ;
- à la description de ses acquis, de ses aptitudes, des niveaux de qualification ;
- au référentiel du diplôme.

La fréquence des activités est à indiquer. Idem pour :

- les relations contractées dans la réalisation de l'activité, aussi bien en interne qu'en externe ;
- le traitement des informations : comment se les procurer, comment les traiter, comment les transmettre ;
- le type de documents utilisés, le type de matériels, de logiciels ;
- l'organisation à adopter pour réaliser l'activité ;
- les connaissances nécessaires : produits, outils, formules de calcul, langue étrangère.

De telles opérations intellectuelles – en termes d'abstraction, de manipulation de symbole – sont très difficilement accessibles à qui a une formation initiale inférieure au niveau IV et *a fortiori* en l'absence de formation dans la dernière période.

À titre d'exemple, l'extrait ci-dessous, issu d'un document guide proposé par le DAVA de l'académie de Créteil, illustre la nature des questions auxquelles le candidat doit répondre. La lecture de ces quelques lignes montre l'indispensable maîtrise de la langue dont doit faire preuve le candidat. Et au-delà de la compréhension des questions, il devra être capable de formuler les réponses.

Graphique 1 : Extrait d'un document guide proposé par le DAVA de l'académie de Créteil

Place de cette unité de travail dans l'organisation, composition et effectif (en annexe vous pouvez joindre un organigramme ou tout autre document) :

Quelle place occupez-vous dans cette unité de travail ?

Qui définit, contrôle et évalue vos activités ?

Si des changements importants ont marqué l'évolution de votre emploi (fonction ou poste), de quel(s) ordre(s) étaient-ils ?

Comment avez-vous fait face à ces changements ?

Expliquez si vous avez eu la possibilité de proposer et d'introduire vous-même des changements :

Indiquez vos marges d'initiative et d'autonomie :

Précisez si vous exercez des fonctions d'encadrement :

Donnez des exemples de situations imprévues que vous avez rencontrées et expliquez comment vous y avez fait face :

Source : rectorat de Créteil

On perçoit nettement que deux candidats, l'un titulaire d'un baccalauréat et visant un brevet de technicien supérieur (BTS) et l'autre sans diplôme visant un certificat d'aptitude professionnelle (CAP) ne se trouvent absolument pas dans la même situation.

C'est donc bien pour les candidats les plus éloignés des certifications que la production d'un écrit – dont le cahier des charges se présente de la même façon pour tous – relève d'un défi parfois considéré comme insurmontable. Le nombre de candidats qui ne se présentent jamais devant le jury représente, selon les années, de l'ordre de 20 à 25 % des candidats déclarés recevables, soit environ 15 000. Dans le même temps, environ un quart des personnes ne dépose pas de dossier de recevabilité après s'être renseignées. Dans l'enquête conduite par le SGMAP auprès des DAVA, un tiers des personnes qui ont abandonné après le dépôt du livret 1 l'ont fait par crainte de la durée de la démarche ou parce que cela leur semblait trop compliqué.

On peut comprendre que l'acquisition des compétences nécessaires à la production d'un écrit soient profitables pour chacun, mais on peut néanmoins s'interroger sur la pertinence d'imposer un tel saut cognitif à des personnes qui tentent parfois pour la première fois une certification. Il n'est pas question de considérer ce travail écrit comme inutile et assurément la verbalisation écrite fait partie de la démarche, mais il semble indispensable de rechercher une voie permettant aux candidats à chaque validation de s'exprimer au juste niveau requis.

Recommandation n°15 : Définir précisément les attendus de chaque écrit en fonction des certifications et diplômes visés

Recommandation n°16 : Intégrer dans l'accompagnement, pour les niveaux V et *infra*, la possibilité d'un recours à un écrivain public ou d'une prestation d'appui à l'écriture de l'expérience, et renforcer la part de l'oral pour les premiers niveaux de certification, y compris en étudiant la possibilité de prestation enregistrée sur un support audio ou vidéo

3.7 L'étape du passage devant le jury doit faire l'objet d'instructions complémentaires

3.7.1 Dans le cas d'une validation partielle, les recommandations du jury sont insuffisantes

La VAE est pour beaucoup un premier pas vers la certification qui conduit également nombre de candidats à l'obtention d'une certification partielle¹⁹². Une certification partielle constitue une réussite puisqu'elle valide des compétences acquises et qu'elle devrait se comprendre comme le début d'un parcours conduisant à un diplôme.

Pour autant l'obtention d'une validation partielle ne conduit pas systématiquement à une démarche ultérieure : selon une étude réalisée par le GREF Bretagne en mars 2016¹⁹³, après une validation partielle, les deux-tiers des candidats poursuivent leur démarche et un tiers pour ceux qui n'ont pu valider aucun module.

Ceux qui ne poursuivent pas le font pour des raisons multiples¹⁹⁴.

Tableau 4 : Freins évoqués par les candidats ne poursuivant pas après une validation partielle

En % des candidats	Enquête GREF	Enquête SGMAP DAVA
Manque de conseils pour acquérir une expérience complémentaire	50 %	20,3 %
Découragement, manque de motivation et personne ne les a incités à poursuivre	38 %	31,2 %
Manque de temps ou report à plus tard	25 %	14,1%
Pas de formation complémentaire proposée ou difficulté de financement	7 %	13,7 %

Source : GREF Bretagne (mars 2016) et rectorats (juillet 2016)

Dans une enquête comme dans l'autre, près de 70% des candidats sont toutefois satisfaits de leur démarche.

Ces constats appellent plusieurs remarques.

Lors du passage devant un jury et particulièrement lorsqu'une validation partielle sera retenue, il paraît indispensable que le certificateur fournisse un rapport détaillé des éléments qui devraient être approfondis pour obtenir la validation complète : toujours selon l'enquête réalisée par le GREF Bretagne, la décision de poursuivre et rechercher à obtenir le diplôme est prise à 67 % quand il y a des préconisations, contre 56 % quand il n'y en a pas. À la suite d'une certification partielle, 58 % des personnes qui ont bénéficié de préconisations les ont mises en œuvre et ont alors très majoritairement réussi (90 %).

Actuellement, un peu moins d'un candidat sur deux bénéficie de préconisations¹⁹⁵.

¹⁹² L'enquête transmise par les Carif-Oref donne la part de validation partielle pour les années 2013, 2014 et 2015 respectivement égale à 32,6 %, 31,2 % et 29,5 % soit environ un tiers des validations.

¹⁹³ Gref Bretagne, étude sur les validations partielles ou absence de validation de 2011 et 2012, mars 2016, et enquête réalisée par le SGMAP auprès des candidats inscrits dans les DAVA.

¹⁹⁴ Les candidats ayant répondu aux enquêtes pouvaient fournir plusieurs réponses. Les pourcentages correspondent au nombre de fois où ces réponses ont été citées.

Cela peut prendre la forme de demandes de précisions sur les compétences manquantes en vue de préparer une nouvelle VAE ou de préconisations sur une formation complémentaire spécifique. Dans un cas, il n'est cependant pas toujours facile pour un candidat d'apporter la preuve de l'acquisition de nouvelles compétences sans changer de poste au sein de son entreprise, ce qui nécessite un engagement de l'employeur dans la démarche et, dans l'autre cas, la recherche d'une formation parfaitement adaptée au besoin risque de tourner court.

Il convient de noter également qu'une partie importante des candidats privilégie alors un passage en candidat libre¹⁹⁶ pour obtenir les unités de certifications manquantes.

Néanmoins, les conseils du jury se doivent d'être précis et circonstanciés. Au-delà de l'écrit, il paraît indispensable, comme le font certains accompagnateurs, de faire le point avec le candidat au cours d'un entretien après le jury au cours duquel seront repris les termes de l'appréciation du jury et la façon de parvenir à la réussite.

Recommandation n°17 : Faire établir par chaque jury un rapport circonstancié de sa décision et apporter au candidat des conseils pour la poursuite de son parcours tant vers une nouvelle VAE que vers une formation complémentaire

Le sujet de la validation des compétences acquises lors de la formation complémentaire pose d'autres questions :

- la formation peut être considérée comme un outil d'accompagnement à l'élaboration d'un nouveau dossier de validation d'acquis afin de mettre en valeur des compétences insuffisamment développées lors de leur première présentation ;
- elle peut également être considérée comme l'acquisition de compétences totalement nouvelles et étrangères à l'exercice professionnel actuel. Cette formation s'inscrit dans une perspective d'évolution professionnelle sortant du champ de la validation des acquis de l'expérience et les modalités de reconnaissance de ces nouvelles compétences devront trouver soit des voies classiques de certification, soit des voies différentes comme une attestation de suivi de formation ou encore un contrôle en cours de formation.

La difficulté à trouver une formation complémentaire adaptée au besoin spécifique des candidats de VAE est souvent citée comme obligeant à suivre des formations trop longues et souvent programmées à des horaires incompatibles avec le temps de travail.

Recommandation n°18 : Construire les formations à partir des blocs de compétences constituant les diplômes, titres et certificats

Recommandation n°19 : Mettre sur internet les modules de formation afin qu'ils puissent être suivis en ligne sur internet et tutorés à distance

¹⁹⁵ Gref Bretagne, étude sur les validations partielles ou absence de validation de 2011 et 2012, mars 2016. Ce pourcentage peut varier selon les régions et les études : deux études réalisées en Nord-Pas-de-Calais donnent 40 % ou 80 % des candidats, ayant obtenu une VAE partielle, disant avoir bénéficié d'un conseil ou d'un accompagnement.

¹⁹⁶ Plus d'un tiers dans l'étude susmentionnée du Gref Bretagne.

3.7.2 La formation des jurys est une question centrale pour distinguer VAE et formation initiale ou continue

Lors de ses rencontres sur le terrain auprès de membres de jury ou membres de dispositif d'accompagnement, la mission a pu se rendre compte de l'extrême diversité des situations.

Si les membres de jury rencontrés étaient sensibles au principe même de la validation d'acquis, il n'en demeure pas moins que plusieurs cas rapportés méritent attention :

- ainsi des jurys de VAE sont composés d'un nombre élevé de membres représentant toutes les disciplines inscrites au référentiel de formation ;
- des jurys qui considèrent « qu'en dessous d'un certain âge, on est trop jeune pour de la VAE » ;
- des candidats indiquant être interrogés comme « à l'école » et non sur leur activité professionnelle comme ils s'y attendaient. Cela leur donnait l'impression que tous les membres du jury ne connaissaient pas leur dossier.

Si ces témoignages ne constituent pas une observation directe du fonctionnement des jurys, il convient malgré tout de convenir que des indications précises sur les principes de la VAE doivent être régulièrement rappelées par les organismes certificateurs auprès de leurs jurys.

Recommandation n°20 : Développer et renforcer le dispositif de formation et d'animation des membres des jurys de VAE (séminaires, vadémécum, ressources numériques)

3.7.3 Le système de rémunération des jurys doit être revu

La mission n'a pas procédé à une étude exhaustive des coûts des jurys de VAE. Les montants concernés ne sont pas considérables et le très grand nombre de certificateurs joint d'une part à l'éclatement dans le temps et dans l'espace des sessions de certification, d'autre part à l'absence d'un outil de gestion commun, ne permettait pas de rassembler aisément l'information nécessaire.

En revanche, il a été possible d'obtenir des données pour certains certificateurs importants.

C'est vrai du CNAM qui a auditionné 582 candidats en 2014. Le coût unitaire est estimé à 150 € et le budget global est proche de 90 000 €. Le CNAM ne paye pas de frais de déplacement. Ses jurys siègent à Paris. En cas d'impossibilité de faire venir un ou plusieurs de leurs membres, pour des motifs professionnels ou financiers, des visioconférences sont organisées.

Pour les certifications des champs sanitaire et social, le coût moyen est respectivement de l'ordre de 140 € et de 180 € (comprenant vacation et déplacement)¹⁹⁷, proche de celui de l'académie de Rennes.

Dans le domaine scolaire et pour les BTS, la mission a examiné les coûts dans les académies visitées – Lille et Rennes – et au SIEC¹⁹⁸ (qui organise des sessions de VAE pour les trois académies de la région Ile-de-France – Paris, Créteil et Versailles).

¹⁹⁷ Source ASP (agence de services et de paiement). Le paiement des frais de jury est assuré par l'ASP pour le compte des Directions Régionales de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale.

¹⁹⁸ Service interacadémique des examens et concours : ce service reçoit de la part des trois recteurs des académies de Paris, Créteil et Versailles délégation de compétences en matière d'organisation des examens et concours.

Il faut d'abord souligner que la réglementation pour la rémunération des intervenants participant à titre accessoire à des jurys d'examen et de concours, établie par les arrêtés du 13 avril 2012, pour l'enseignement scolaire, et du 9 août 2012, pour l'enseignement supérieur, traite de façon spécifique la VAE.

En effet, les forfaits de rémunération, qui dépendent de la nature de l'épreuve et de son niveau, peuvent être affectés, pour la seule VAE, d'un coefficient multiplicateur de 0,5 à 3 en fonction de la difficulté de l'instruction du dossier. La modulation de ce coefficient appartient à l'autorité académique. Les politiques adoptées en la matière par les différentes académies varient sensiblement.

Pour Lille, Rennes et le SIEC, les coûts des rémunérations, pour les trois principaux diplômes qui regroupent les trois quarts des VAE, sont très variables comme le montre le tableau ci-dessous.

Tableau 5 : Rémunérations versées (en €) aux membres des jurys selon les académies

Rémunération versée aux membres du jury par candidat évalué	Lille (moyenne 2014 – 2015)	Rennes (moyenne 2014 – 2015)	SIEC (sessions de novembre 2015 et de février 2016)
BTS	41,96	151,76	26,88
Bac Pro	49,96	181,64	32,96
CAP	15,32	37,91	16,55

Source : Rectorats

Les frais de déplacement, dès lors qu'une réglementation unique, notamment le décret du 3 juillet 2006, est applicable, sont plus uniformes entre les académies.

La mission a procédé à une extrapolation des coûts nationaux à partir des deux académies (Lille et Rennes) pour lesquelles elle disposait du coût des jurys pour l'ensemble des diplômes.

Le coût national est de 1,1 M€ en appliquant les chiffres de Lille et de 2,5 M€ en partant de ceux de Rennes. 19 800 personnes se sont présentées devant un jury VAE de l'éducation nationale en 2014, ce qui équivaut à un coût unitaire de 55,55 € dans le premier cas et de 126,25 € dans l'autre.

Recommandation n°21 : Créer un système d'information qui permette au ministère de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur de connaître les politiques de rémunération des jurys pratiquées par les différentes académies

Recommandation n°22 : Définir des niveaux de rémunérations qui ne soient pas dissuasifs pour les personnes, enseignants et professionnels susceptibles de participer aux jurys, et qui ne constituent pas un obstacle au développement de la VAE

3.8 La question de la garantie reste centrale dans la certification et dans la tenue des jurys mais pourrait être appréhendée différemment

Le système de certification repose sur la qualité même du processus de certification. C'est l'un des points que surveillent tout particulièrement les organismes certificateurs afin que la confiance des usagers soit maintenue, que ces usagers soient les candidats ou ceux qui les emploient.

Dans le cas des mises en situation professionnelle, tout comme dans le cas d'une présentation à une épreuve d'examen, la vérification de l'identité du candidat fait partie du processus normal. Le candidat est systématiquement présent.

Dans le cas de la production d'un écrit réflexif, le jury a la possibilité de se prononcer sur pièces ce qui est tout à fait dans la logique de la validation des acquis. Il n'y a donc pas dans ce cas nécessité de faire subir une épreuve particulière au candidat, ni même un entretien. Néanmoins apparaît souvent un doute quant à la réalité de la production de l'écrit : qui l'a rédigé ? Quelle est la part que peut jouer un accompagnement ? Lorsque qu'un écrivain public est requis pour transcrire les dires du candidat, quel est son niveau d'engagement ?

Autant d'éléments qui incitent le jury à organiser une audition même lorsque cela n'est pas obligatoire.

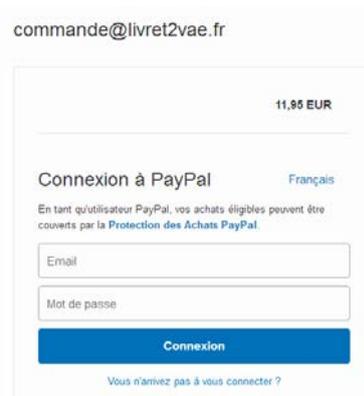
3.8.1 Pour se garantir que le rédacteur et le candidat sont bien la même personne, les jurys auditionnent presque toujours

À de rares exceptions, les présidents de jury demandent à ce que les candidats soient auditionnés. Les personnes que la mission a rencontrées ont également confirmé cette pratique qui relève de la volonté de sécurisation de la prise de décision.

En effet, le jury va devoir se prononcer sur la délivrance complète ou partielle d'un diplôme. Or les modalités d'accompagnement se révèlent particulièrement différentes d'une structure à une autre : cela peut aller d'une proposition méthodologique pour identifier et exprimer les compétences acquises dans un exercice professionnel au regard du référentiel du diplôme visé à un accompagnement beaucoup plus actif pouvant conduire jusqu'à la relecture du dossier qui sera transmis au jury, ou à une répétition de l'oral.

Pour certains diplômes, il est même possible, sous condition de paiement *via* par exemple la plate-forme PayPal, d'obtenir en téléchargement des livrets 2 déjà complets comme sur le site <http://livret2vae.fr/> où celui d'éducateur spécialisé est proposé en juillet 2016 au prix de 11,95 €

Le jury, par l'audition du candidat, lève ainsi tous les doutes quant à la réalité de la production écrite et ceux liés à la maîtrise du langage professionnel. Cette pratique alourdit le dispositif mais permet également parfois à un candidat de « faire mieux » à l'oral que ce qu'il a écrit dans son dossier.



Recommandation n°23 : Rendre l'audition des candidats systématique mais permettre au jury de conduire l'audition en effectif allégé et/ou sur une durée raccourcie si une décision positive est envisagée au regard du dossier

3.8.2 Pour en augmenter la fréquence, les jurys pourraient être en partie dématérialisés

Le passage devant un jury entraîne un certain nombre de contraintes dont on ne saurait ignorer les conséquences pratiques tant pour les organismes certificateurs et les membres de jury que pour les candidats :

- la disponibilité professionnelle des membres de jury rend délicate la mise en place d'un calendrier de jury connu à l'avance. La présence des professionnels dans les jurys devrait être systématique. C'est le cas pour les jurys de CQP et les diplômes des salariés des professions libérales, ce n'est pas systématiquement vrai pour les jurys des diplômes de l'éducation nationale. Un organisme a cependant indiqué à la mission être capable d'annoncer les dates de jurys plus d'une année à l'avance et de communiquer aux candidats la date de leur jury dès l'annonce de la recevabilité. Cette situation favorable semble pourtant bien être exceptionnelle ;
- les prises en charge des frais de déplacement et des indemnités de jury sont très variables. Il n'y a pas de règle générale, les montants s'échelonnent de zéro euro à plusieurs centaines d'euros selon que cette mission est considérée comme faisant partie de l'exercice normal du membre de jury¹⁹⁹ ou comme exceptionnelle ou encore selon le statut professionnel du membre de jury²⁰⁰ ;
- la difficulté à réunir les jurys conduit à réduire leur fréquence, parfois moins d'une commission par an, parfois deux si le nombre de candidats est suffisant²⁰¹. L'une des raisons principales évoquées pour la constitution des jurys concerne la disponibilité des personnes qui exercent naturellement une activité par ailleurs. À titre d'exemple, les professeurs de l'enseignement secondaire convoqués à un jury ne pourront assurer leurs enseignements, situation que ni les enseignants, ni l'institution ne souhaitent et qui incite à ne pas multiplier les absences. Enfin, la mission n'a pas trouvé d'exemple de jury ne se réunissant que lorsqu'un nombre minimum de candidats étaient inscrits ;
- la contrainte de déplacement pour les candidats peut générer des coûts importants car certains jurys, pour bénéficier de ressources humaines reconnues, ne se déroulent que dans une seule région. Cette situation peut conduire des candidats à traverser la France. Pour pallier cette difficulté, plusieurs organismes mettent en place des systèmes de visioconférence et également le plus souvent des rendez-vous téléphoniques pour des raisons simples de fiabilité et de qualité de service. Dans ces cas, les membres de jury sont le plus souvent réunis en un lieu unique pour faciliter les délibérations. Le candidat se trouve quant à lui convoqué dans un lieu proche de son domicile selon des modalités qui garantissent au certificateur l'identité du candidat.

Il ressort de ces constats que la diversité territoriale et la diversité des certifications rendent chaque situation particulière. Il serait maladroit et contreproductif de définir un processus unique mais l'énoncé de règles génériques devrait permettre à chaque certificateur de trouver les modalités d'organisation qui garantissent la qualité et la simplicité de la démarche.

Recommandation n°24 : Mutualiser les ressources humaines au niveau national pour offrir des jurys régulièrement organisés

Recommandation n°25 : Développer des modalités de jury dématérialisées permettant à des experts de porter un avis sur les dossiers de façon asynchrone et à un jury d'échanger avec un candidat sous forme audio ou vidéo

¹⁹⁹ Cas d'une présidence de jury pour un inspecteur de l'éducation nationale.

²⁰⁰ Cas d'un chirurgien-dentiste participant en tant que professionnel.

²⁰¹ Conséquences territoriales montrées dans l'analyse des données de DAVA figurant en annexe.

Recommandation n°26 : Limiter le nombre de membres des jurys ou au moins celui des commissions d'interrogation orale

Recommandation n°27 : Rendre la participation des professionnels obligatoire au sein des jurys que ce soit sous forme présentielle ou sous forme audio ou visio

3.9 Les compétences manquantes pour obtenir une validation totale pourraient être acquises par des formations préalablement au passage devant le jury

L'une des raisons du faible recours à la VAE est peut-être liée à sa conception même : la VAE n'enrichit pas les compétences. Elle ne correspond pas au projet des personnes qui ont besoin pour progresser professionnellement d'une certification qui requiert un niveau supérieur.

Pour le diplôme visé par ces personnes, le niveau peut être supérieur dans certains domaines, dans les autres il peut correspondre à leur expérience. La VAE peut alors les rebuter car elle les condamne à une validation partielle, et un parcours encore plus compliqué et long.

D'autres personnes n'y penseront même pas : dans l'enquête BVA figurant en annexe, 78 % des personnes interrogées pensent que leur expérience doit couvrir toutes les compétences du diplôme visés, 49 % qu'il n'est pas possible de valider partiellement son diplôme.

Dans l'enquête menée auprès des DAVA jointe également en annexe, un peu moins de 20 % des personnes ayant assisté à la réunion d'information et n'ayant pas déposé de livret 1 ont répondu penser ne pouvoir rien valider.

Outre une meilleure communication sur la VAE partielle, qui doit être présentée comme un parcours progressif vers la certification et non comme un échec à la VAE totale, il pourrait être proposé aux candidats de suivre dès avant le jury, en parallèle de la rédaction du livret 2, les formations complémentaires correspondant aux compétences manquantes ou insuffisamment maîtrisées.

Deux solutions pourraient être envisagées pour le passage devant le jury :

- l'entretien avec le jury serait obligatoire, il permettrait de juger les compétences acquises à la fois par l'expérience et par la formation ;
- les formations complémentaires seraient validées par un examen, l'attestation de réussite à l'examen serait jointe au livret 2.

Les formations complémentaires nécessaires pourraient être identifiées grâce à l'étude de faisabilité réalisée lors de l'étape de recevabilité, comme cela a été proposé *supra*.

Le couplage entre expérience et formation est d'ores et déjà pratiqué pour certaines certifications²⁰² ou dans le cas de certaines VAE collectives. Il est actuellement mis en œuvre par Pôle emploi pour les demandeurs d'emplois qui s'inscrivent à une VAE dans le cadre du "plan 500 000 formations supplémentaires".

Recommandation n°28 : Donner une base juridique à la VAE "mixte", alliant validation de l'expérience et formation

²⁰² Par exemple, pour le diplôme d'État auxiliaire de puériculture, le candidat, s'il est recevable, doit participer à une formation durant 70 heures, dont les objectifs sont de renforcer les capacités concernant tous les éléments en lien avec la fonction, rappeler les acquis, identifier les détails du métier, évaluer les aptitudes et développer les capacités en matière de travail en équipe. La mission peut également citer le cas de certaines certifications de CCI France.

Cette mesure pourrait par ailleurs permettre l'accès à la validation totale des candidats qui renoncent à l'obtention de la certification après validation partielle, soit 10 % des candidats qui se présentent devant un jury, selon l'étude déjà mentionnée réalisée par le GREF Bretagne.

3.10 La durée pourrait être raccourcie

La durée du parcours est souvent identifiée comme un facteur de démobilisation.

C'est pourquoi une des solutions possibles pour accroître le nombre de candidats allant au terme d'une validation complète pourrait être de raccourcir certains délais.

La durée moyenne d'un parcours VAE, à partir de la prise de la décision de se lancer, s'élève actuellement à environ 16 mois²⁰³, se décomposant approximativement ainsi :

- choix de la certification : 2 mois²⁰⁴ ;
- rédaction du livret 1 et recherche de financement : 2 mois ;
- délai de réponse de l'organisme pour la recevabilité : 2 mois ;
- accompagnement et rédaction du livret 2 : 6 mois ;

Selon la FNP²⁰⁵, l'accompagnateur voit idéalement le candidat deux heures toutes les trois semaines. La relecture est facturée dans le cadre de l'accompagnement hors du temps de rendez-vous. Environ quatre heures sont consacrés à la préparation au jury.

La rédaction du dossier prend environ 120 à 150 heures, à raison d'une demi-journée par semaine et s'étale sur cinq à six mois.

Les données extraites de la base i-VAE renseignée par les DAVA donnent un délai d'environ sept mois, globalement identique pour tous les diplômes de l'éducation nationale.

- attente pour le passage en jury : 4 mois.

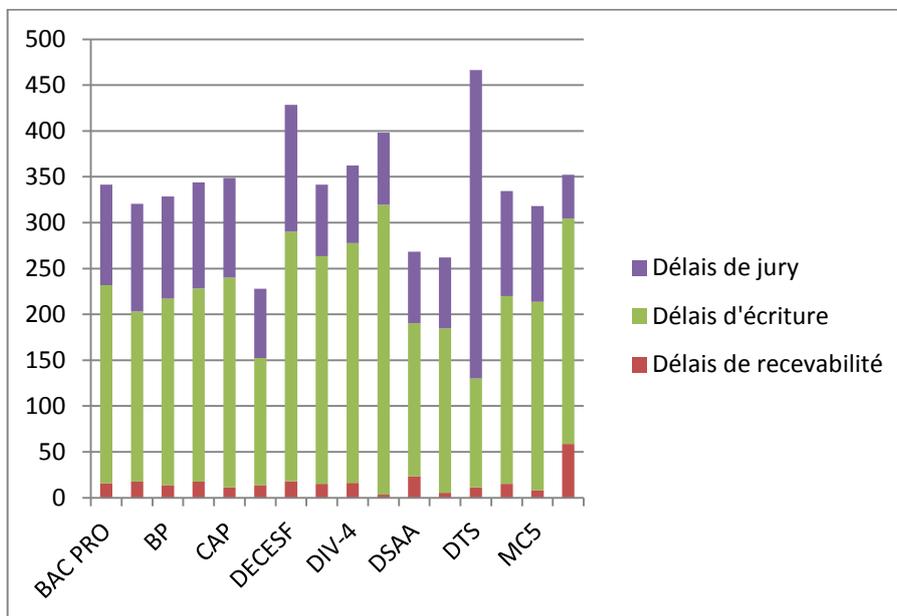
²⁰³ La durée de la démarche entre la décision de recevabilité et le premier passage en jury est en moyenne de 9 à 12 mois en Ile-de-France (source site internet défi-métiers), de 9 mois en région Centre (donnée 2014), de 15 mois environ en Bretagne (donnée 2014) et de 16 mois en Aquitaine (donnée 2015).

²⁰⁴ La durée la plus courte portée à la connaissance de la mission est d'environ deux semaines : cas des métiers de l'aide médicale d'après Actalians.

²⁰⁵ Fédération nationale professionnelle de la VAE, fédération qui regroupe des organismes privés d'accompagnement.

La figure ci-dessous, extraite de l'annexe 1, illustre les délais moyens des parcours VAE pour quelques diplômes de l'éducation nationale.

Graphique 2 : Durée moyenne des différentes étapes du parcours VAE selon les diplômes (en jours)



Source : i-VAE

Trois pistes peuvent être explorées pour réduire la durée du parcours à environ dix mois :

- si le candidat bénéficie, comme proposé auparavant dans le rapport, d'un accompagnement le prenant en charge dès le ciblage de la certification et la recherche de financement, il est possible de gagner trois mois sur les quatre susmentionnés avant le dépôt du livret 1. Ce d'autant plus que, sécurisé par un accompagnateur, le candidat aura la certitude de trouver le financement qui existe dans tous les cas et que cette recherche peut être effectuée par l'accompagnateur en temps masqué.
- le délai de réponse de l'organisme pour la recevabilité est variable selon le certificateur, et également d'un territoire à l'autre.

Ce délai est généralement fixé dans un texte réglementaire²⁰⁶ ou dans une instruction interne²⁰⁷, le plus souvent à deux mois à compter de la date de réception du livret 1, mais il peut être parfois supérieur²⁰⁸. Dans certains cas, aucun délai n'est défini.

Pour autant, la loi du 12 novembre 2013 habilitant le gouvernement à simplifier les relations entre l'administration et les citoyens inclut la VAE et dispose que l'absence de réponse de l'administration pendant plus de deux mois vaut décision d'acceptation du dossier de recevabilité.

Recommandation n°29 : Rappeler aux certificateurs les termes de la loi du 12 novembre 2013 quant au délai de réponse opposable

²⁰⁶ Exemple : Arrêté du 18 août 2010 relatif aux modalités d'organisation de la validation des acquis de l'expérience pour l'obtention du diplôme d'État d'ergothérapeute.

²⁰⁷ Exemple : Instruction conjointe du 6 novembre 2002 des ministres chargés de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports.

²⁰⁸ Dix semaines dans la circulaire du 30-12-2009 de la DGESIP relative au diplôme de comptabilité et de gestion (DCG) et au diplôme supérieur de comptabilité et de gestion (DSCG).

Les données extraites de la base i-VAE montrent qu'il est effectivement possible d'aller bien en-dessous de ce délai de deux mois : pour les diplômes de l'éducation nationale, deux à trois semaines en moyenne sont nécessaires pour obtenir une réponse de recevabilité.

Recommandation n°30 : Réduire le délai de recevabilité, à partir du moment où le dossier est complet, à un mois

- le délai d'attente avant passage devant le jury peut être réduit à trois mois en moyenne maximum s'il peut être demandé aux certificateurs de disposer à l'avance d'un calendrier des jurys sur une année glissante, avec deux jurys minimum²⁰⁹, et s'il est proposé au candidat, dès la remise du livret 1, de s'inscrire à l'un des jurys proposés.

En parallèle, la transmission des dossiers, leur consultation et annotation, l'ensemble des procédures devraient être dématérialisées, afin que le candidat puisse remettre son livret 2 un mois au plus tard avant la date de jury.

Recommandation n°31 : Planifier les dates de tenue des jurys selon un calendrier annuel et national communiqué aux candidats dès la recevabilité prononcée

3.11 À terme, il est possible d'imaginer une capitalisation numérique des compétences

Le principe même de la validation des acquis de l'expérience sous-tend une inscription de la démarche sur une période de temps long. Les réseaux sociaux et les plates-formes collaboratives de reconnaissance entre pairs jouent déjà ce type de rôle.

Le sujet est réel et les interlocuteurs rencontrés par la mission confirment ce questionnement. Pour le moment, les réseaux sociaux n'apparaissent pas encore comme une alternative à une certification officielle et garantie : le diplôme fait encore référence.

Ce n'est d'ailleurs pas tant le diplôme ou les compétences qui sont associés à cette certification qui seraient considérés comme désuets mais plutôt les modalités qui permettent de les valider. Encore une fois les usages prennent naturellement le pas sur la dimension réglementaire. À l'instar du regard porté sur les étoiles délivrées à un hôtel, l'utilisateur regarde également le niveau d'appréciation porté par les clients. Il serait bien risqué de considérer que les certifications officielles échapperaient à cette évolution.

Plusieurs fois a été évoquée la possibilité de capitaliser les reconnaissances de compétences dans un passeport où se retrouveraient, à des niveaux de confiance différents, les blocs de compétences reconnus par un certificateur, ceux reconnus par un employeur ou encore ceux reconnus par des pairs.

Recommandation n°32 : Construire des modalités de validation et surtout de capitalisation des compétences multi certificateurs : ministères, branches professionnelles, employeurs lors des entretiens professionnels, pairs. Un espace de dépôts personnalisé et sécurisé permettrait de déposer certificats officiels et compétences reconnues que le propriétaire pourrait communiquer aux tiers de son choix

²⁰⁹ Éventuellement organisés en inter-académies ou au niveau national.

4 UNE PLUS GRANDE IMPLICATION DES ENTREPRISES, DES OPCA, ET DE POLE EMPLOI DEVRAIT ETRE ENSUITE RECHERCHEE, COMPLETEE PAR UNE MEILLEURE INFORMATION DES USAGERS

4.1 La VAE collective constitue une piste majeure de développement

L'enquête de notoriété réalisée auprès de 1 400 dirigeants d'entreprise (au sens de personnes en charge des ressources humaines qui peuvent ou non être investies de fonctions de direction générale), commandée par le SGMAP à la demande de la mission²¹⁰, estime à 8 % la part des entreprises dont un salarié a entrepris une démarche individuelle de VAE (36 % des entreprises de 20 à 249 salariés mais seulement 6 % des entreprises de 1 à 2 salariés) et à 0,6 % la part de celles qui ont initié une VAE collective²¹¹.

Un projet collectif de VAE consiste à mettre en place une démarche de VAE, pour plusieurs salariés, en même temps, afin de leur permettre l'obtention d'une même certification ou de certifications différentes. Il résulte d'un diagnostic préalable effectué sur une population donnée, correspondant éventuellement à une même famille de métiers.

Pour les employeurs, les logiques sont parfois convergentes avec celles de leurs salariés mais le point de départ est le plus souvent un peu différent : volonté de faire face à des mutations technologiques, de rendre attractifs certains métiers, de fidéliser leur main d'œuvre, de se mettre en conformité avec une nouvelle réglementation ou de faire monter en qualification leurs salariés sans leur faire suivre une formation complète avec les coûts et l'indisponibilité induits.

4.1.1 La VAE collective, un dispositif clé en main²¹²

Le Céreq a publié dès 2008 une étude sur les VAE collectives, étayée par quinze monographies réalisées en 2006 – 2007.

La VAE collective est, le plus souvent, le fruit de la rencontre de plusieurs acteurs : l'entreprise, la branche et son OPCA, les institutions publiques sur le territoire, le candidat. Elle peut être mise en œuvre au sein d'une entreprise ou d'un regroupement d'entreprises, concernant alors un territoire ou une branche professionnelle.

L'entreprise est parfois amenée à s'engager dans une VAE collective par des exigences réglementaires. C'est notamment vrai du domaine sanitaire et social. L'intervention des acteurs structurants du marché peut être décisive (cas de l'aide à domicile où certains conseils départementaux veulent disposer de personnels diplômés). Parfois, c'est la volonté de stabiliser la main d'œuvre, de la valoriser, de lui permettre d'accéder à une reconnaissance, qui est à l'origine de la démarche. L'image de marque de l'entreprise peut aussi en bénéficier. Dans d'autres cas, l'entreprise est plus motivée par la sécurisation des trajectoires individuelles de ses salariés et l'amélioration de leur employabilité.

Le rôle de la branche et de son OPCA est fréquemment mentionné (voir enquête en annexe). Les conventions d'objectifs et de moyens (COM) triennales conclues entre l'État et les OPCA, prévues à l'article L. 6332-1-1 du code du travail²¹³ pourraient comporter un objectif de développement de la VAE, qui serait ensuite décliné dans les différents secteurs professionnels.

²¹⁰ Enquête conduite par TNS Sofres en juin 2016, portant sur 1 400 entreprises comptant de un à 249 salariés.

²¹¹ Il s'agit ici de la part des entreprises qui ont initié une démarche et non de la part des VAE obtenues par ce biais par rapport au total des VAE.

²¹² Ces développements s'appuient sur le n°38 de NEF (notes emploi-formation) du Céreq « La VAE en entreprise : une démarche collective qui soutient des projets individuels », 2009.

²¹³ Une convention triennale d'objectifs et de moyens est conclue entre chaque OPCA et l'État. Elle définit les modalités de financement et de mise en œuvre des missions des OPCA. Les parties signataires s'assurent de son suivi et réalisent

L'exemple de l'aide à domicile peut être cité : accord de branche en 2002 qui crée un cadre commun avec correspondance entre diplôme et classification pour trois conventions collectives et mobilisation par l'OPCA Uniformation d'une partie des fonds mutualisés au service de cette politique. Dans l'industrie textile, la branche et son OPCA ont développé depuis les années 90 les parcours modulaires qualifiants (PMQ) dans un esprit proche de celui de la VAE.

La dynamique territoriale peut être relayée par des OPCA interprofessionnels mais aussi par les services déconcentrés de l'État, la région et les autres collectivités territoriales et l'AFPA, ainsi que Pôle emploi (voir ci-après).

Les dispositifs collectifs ne mettent pas les mêmes moyens à la disposition des candidats. Mais ils prennent toujours en charge la phase amont, contribuant ainsi à en réduire notablement la durée : choix de la certification à partir de la description de contenus d'emplois, construction des partenariats avec les certificateurs et les financeurs, information et sélection des candidats. Ensuite, la constitution du dossier de recevabilité (livret 1) est prise en charge par l'entreprise.

Les situations sont plus variées pour le dossier de validation (livret 2). L'accompagnement, qui varie selon le type de titres, certificats ou diplômes visés - la rédaction du livret sera plus simple pour un CQP que pour un diplôme de l'éducation nationale - sera externalisé ou traité en interne. Un choix intermédiaire est possible avec mise à disposition du candidat, par l'entreprise, d'outils ou de ressources. Certains accompagnements peuvent se dérouler sur les lieux de travail, pendant et hors des heures de travail, évitant ainsi à l'entreprise et aux salariés des temps de déplacement.

Les cas de validation partielle peuvent être détectés en amont par le certificateur, et une formation organisée par l'entreprise avant le passage en jury. Le Céreq note ainsi que « les aménagements divers apportés de façon pragmatique par les entreprises se traduisent [...] par la multiplication de dispositifs hybrides, qui allient validation et formation. »

De façon générale, les entreprises mettent en place les moyens financiers permettant l'accès à l'accompagnement et éventuellement à la formation nécessaires pour que la démarche soit une réussite et permette à leurs salariés d'obtenir une validation totale. Ces moyens réduisent également considérablement les abandons en début de procédure.

De fait, les taux de validation totale sont plus élevés que dans le cadre d'une démarche individuelle (en moyenne 85 % contre 60 %).

La VAE collective familiarise le salarié avec la notion de dynamique professionnelle, de parcours et avec le recours à la formation. La démarche collective n'empêche pas, pour ceux qui sont en situation de le faire, des projets individuels ultérieurs.

Recommandation n°33 : Inscrire dans les conventions d'objectifs et de moyens des OPCA un objectif de développement de la VAE collective

4.1.2 La VAE : une notoriété majoritaire, une bonne image de marque dans les entreprises mais des potentialités peu utilisées

L'enquête TNS Sofres effectuée auprès de dirigeants d'entreprise donne des résultats proches de ceux fournis par l'enquête BVA susmentionnée qui concerne les salariés. Elle montre que la VAE est connue des deux tiers des dirigeants, avec une majorité encore plus nette pour les entreprises de plus de 20 salariés, 51 % se jugent assez informés.

L'opinion générale des enquêtés sur la VAE est très positive :

- 86 % en ont une bonne image de marque ;
- 91 % jugent le dispositif utile aux salariés ;
- 82 % encourageraient les salariés de leur entreprise à avoir recours à la VAE ;
- 87 % des responsables d'entreprise où une VAE a eu lieu recommanderaient aux autres entreprises de faire de même ;
- 76 % trouvent la VAE utile aux entreprises.

64 % estiment cependant que la VAE est complexe.

Les entreprises sont peu nombreuses à s'investir dans des démarches de VAE : selon l'étude BVA déjà citée, menée auprès des salariés et des demandeurs d'emploi, l'entreprise est à l'origine de 14 % des VAE. Ce chiffre est évalué à 25 % dans l'étude portant sur la région Haute-Normandie.

Elles estiment d'ailleurs que, quand bien même l'entreprise est à l'initiative de la démarche de VAE, elle le fait d'abord pour ses salariés à 66 %. Elles sont un tiers à le faire pour elles-mêmes. Les raisons avancées par les entreprises qui n'utilisent pas la VAE sont l'absence de demande des salariés et d'utilité perçue.

De plus, les entreprises où un ou plusieurs salariés se sont engagés dans une VAE, individuellement ou dans le cadre d'une démarche collective, ont un avis partagé sur les éventuels bénéfices qu'elles en ont tirés.

Comment surmonter cette apparente contradiction entre la perception globale très positive de la VAE et sa difficile concrétisation en engagements effectifs ? Les pistes retenues par les enquêtés sont d'abord la simplification, une amélioration de l'information et, à un degré moindre, une aide plus forte de l'organisme de formation pour le montage et le suivi du dossier, le remplacement de l'écrit par un entretien et un jury moins scolaire. Des préconisations sont faites sur ces sujets dans le rapport.

4.1.3 À l'échelle régionale, une meilleure coordination des certificateurs publics favoriserait le développement de la VAE collective²¹⁴

L'analyse s'appuie sur l'enquête réalisée auprès du réseau des Carif-Oref (voir en pièce jointe) ainsi que sur des investigations concernant la région Rhône-Alpes.

L'enquête du réseau des Carif-Oref a été réalisée pendant la mission. Les territoires des Carif-Oref n'ont pas été modifiés pour tenir compte de la création des « grandes régions ». Une des questions posées concernait l'existence de dispositifs visant au développement de la VAE collective à l'échelle régionale.

²¹⁴ Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle

18 régions sur 27 ont répondu au questionnaire, parmi lesquelles six n'ont pas répondu sur la VAE collective. Les 12 réponses complètes sont parfois imprécises. Dans de nombreuses régions n'existent ni plateforme inter certificateurs ni même comité des certificateurs. La mission rappelle que la mise en place de ce dernier comité a pourtant fait l'objet d'une circulaire de la DGEFP, qui date certes du 4 octobre 2007.

Cette circulaire, comme auparavant celle du 20 juin 2006 relative à la mise en œuvre d'une politique de soutien au développement de l'emploi, des compétences et de la qualification dans les territoires, encourageait notamment au développement et au soutien des demandes collectives de VAE pouvant émaner de diverses organisations : entreprises, associations, établissements publics.

S'il n'existe pas de lien direct entre l'existence d'une instance regroupant les certificateurs et les opérations de VAE collective (l'ancienne région Midi-Pyrénées est active en VAE collective et ne possède pas d'instance inter-certificateurs), le travail en commun des certificateurs facilite cependant la définition de solutions adaptées.

Certaines régions ont mis en place des plateformes de services qui organisent réunions et campagnes d'informations, conseil, accompagnement.

Dans plusieurs régions, des politiques ciblées ont été mises en œuvre pour développer les VAE collectives. Les emplois d'avenir, les agents hospitaliers, les personnes handicapés et les militants syndicaux sont concernés dans plusieurs cas. À un degré moindre, les assistantes familiales et les détenus sont visés.

L'expérience de la plateforme inter-certificateurs de Rhône-Alpes a retenu l'attention de la mission. C'est l'émergence de demandes de VAE collectives, alors que les démarches antérieures étaient presque toujours individuelles, qui a provoqué la création de cette plateforme. Les certificateurs publics y travaillent avec l'association des grandes écoles. Un dispositif institutionnel formalisé a été mis en place : comité de pilotage, comité technique, règles de transparence à respecter par chaque certificateur (ne pas faire la promotion de ses seules certifications). L'approche est « mixte » dès le départ : elle associe formation et VAE si celle-ci ne peut pas déboucher pas sur une validation totale.

Recommandation n°34 : Relancer l'implication des DIRECCTE, en lien avec les autres ministères et certificateurs privés dans la promotion et l'ingénierie de projets collectifs de VAE, éventuellement cofinancés avec d'autres partenaires (régions, OPCA, Pôle emploi, etc.)

L'implication des organismes certificateurs auprès des entreprises est une condition du développement de la VAE. La mission souhaite ici citer l'exemple du CNAM, qui dispose d'un service dédié à la validation des acquis depuis 2002 composé de six personnes et qui développe une démarche commerciale auprès d'entreprises ciblées sur le thème de la VAE collective, avec des résultats significatifs (nombre de candidats en hausse de 12,5 % par an depuis 2011).

4.2 La VAE collective est également à privilégier pour les demandeurs d'emploi²¹⁵

La diminution du nombre des demandeurs d'emploi est une priorité nationale et tous les outils, dont la VAE, doivent être mobilisés à cette fin.

La représentation des demandeurs d'emploi parmi les candidats à la VAE (30 %) est supérieure à leur part dans la population active, avec une situation particulière pour les titres du ministère de l'emploi pour lesquels 64 % des candidats sont demandeurs d'emploi.

²¹⁵ La mission rejoint ici la recommandation n°21 émise par le CESE dans son avis relatif aux CQP (séance du 13 septembre 2016) : développer les VAE collectives pour les publics les moins qualifiés.

Les demandeurs d'emploi candidats à la VAE ne sont néanmoins qu'environ 15 000, soit 0,25 % du nombre total des demandeurs d'emploi²¹⁶.

La mission a d'ailleurs constaté l'absence de priorité mise jusqu'il y a peu par la direction générale de Pôle emploi sur le développement de la VAE. À sa connaissance, les directions régionales de Pôle emploi disposent ainsi d'une large autonomie, aussi bien dans la stratégie, l'organisation que dans le financement des parcours, avec une absence d'objectifs fixés par la direction générale.

Il serait nécessaire que tous les conseillers de Pôle emploi aient une meilleure maîtrise de la VAE et une meilleure connaissance des différentes certifications, que leurs agences soient ou non PRC. L'organisation qui semble prévaloir est la présence au sein de certaines agences de conseillers référents VAE, chargés de former et d'informer le réseau des conseillers, ainsi que d'organiser des réunions d'information collective en présence des différents certificateurs.

Sans soutien particulier, la connaissance de la VAE par les demandeurs d'emploi et leur adhésion à celle-ci sont de fait très contrastées.

Cela tient bien sûr à leur niveau de qualification et à leurs motivations qui les rendront plus ou moins susceptibles d'entreprendre une démarche de VAE. Cependant, celle-ci n'aura pas la même pertinence ni la même forme²¹⁷ selon que le demandeur d'emploi souhaite, et, le cas échéant, peut (eu égard au contexte économique) reprendre un emploi dans le même secteur ou bien si une réorientation est nécessaire. Dans le premier cas, la VAE sera plus tournée vers l'expérience passée et le constat. Dans le second, c'est à partir de la mise en avant de compétences transversales (comportement, communication...) ou différentes de celles qui ont été mobilisées dans l'emploi précédent que la VAE pourra favoriser un nouveau projet.

Plusieurs sources convergent pour montrer que les demandeurs d'emploi éprouvent plus de difficulté que la moyenne à mener à bien une démarche de VAE.

Le tableau de bord sur les bénéficiaires des PRC en 2015 en Aquitaine évalue à 46 % la part des demandeurs d'emploi qui poursuivent leur démarche de VAE six mois après leur premier contact avec le PRC contre 55 % pour les salariés en CDI. D'après une étude de la DARES, plus des trois quarts des candidats demandeurs d'emploi qui ont déclaré avoir abandonné indiquent l'avoir fait soit parce qu'ils avaient retrouvé du travail, soit parce qu'ils souhaitaient se consacrer davantage à leur recherche d'emploi.

Parmi les candidats ayant présenté un titre à l'AFPA²¹⁸, les salariés sont plus nombreux que les demandeurs d'emploi à obtenir la totalité du titre (82 % de réussite en 2014, contre 76 %).

Pour un demandeur d'emploi, la priorité est évidemment le retour à l'emploi bien avant une certification hypothétique. La durée et la complexité du parcours, en l'absence d'un accompagnement renforcé tel que décrit au chapitre 3 du rapport, sont clairement un handicap. Lorsqu'une activité professionnelle lui est proposée, activité qui n'est d'ailleurs pas nécessairement en lien avec le projet de VAE, le demandeur d'emploi favorise dans la majorité des cas la reprise d'emploi et abandonne son projet de validation des acquis. Néanmoins la démarche, même non menée jusqu'au bout, aide dans sa partie réflexive les demandeurs d'emploi à structurer le récit de leurs expériences et à mieux argumenter sur leurs compétences, les préparant ainsi à leurs entretiens d'embauche.

Pour augmenter le nombre de VAE parmi les demandeurs d'emploi, il serait donc nécessaire, encore plus que pour les autres publics, de réduire la durée de la VAE afin de leur permettre de mener celle-ci à son terme préalablement à la reprise d'un emploi.

²¹⁶ Environ 6 millions de demandeurs d'emploi sont inscrits en fin de mois à Pôle emploi - Catégories A, B, C, D et E (ensemble des catégories) - France métropolitaine - Série CVS-CJO (Source INSEE).

²¹⁷ En dehors des métiers transversaux (par exemple assistante, agent de maintenance).

²¹⁸ La mission ne dispose pas de statistiques par sous-population pour les autres candidats.

Une première solution pourrait consister à faire en sorte que tout salarié licencié par son entreprise puisse démarrer sa VAE pendant sa période éventuelle de préavis, avec le soutien de son entreprise. Celle-ci pourrait l'aider à rechercher la bonne certification et le financement pour l'accompagnement, ainsi qu'à rassembler les documents nécessaires au dossier de recevabilité.

Cette mesure pourrait être étendue aux salariés en fin de contrat à durée déterminée.

Recommandation n°35 : Prévoir dans le code du travail la possibilité pour les salariés, en cas de licenciement ou de fin de contrat à durée déterminée, de démarrer une démarche de VAE pendant la période de préavis et sur leur temps de travail

Une seconde solution serait de concentrer le temps nécessaire à la rédaction du livret 2, qui est, selon certains interlocuteurs de la mission, d'environ 120 à 150 heures. Cette rédaction, dans le cadre d'un dispositif adapté, comprenant un accompagnement de qualité organisé par Pôle emploi, le bénéfice du statut de stagiaire de la formation professionnelle et à ce titre une dispense de recherche d'emploi, pourrait ainsi être concentrée sur deux mois. Dans le cadre de l'accompagnement renforcé proposé dans la partie 3.5, et pour un titre du ministère de l'emploi, un objectif de durée de la démarche de quatre mois²¹⁹ depuis la prise d'information paraît atteignable et ce d'autant plus si, pendant cette période, le demandeur d'emploi peut être dispensé de recherche d'emploi par Pôle emploi.

La mission a pris connaissance avec intérêt du travail en commun initié par l'AFPA et Pôle emploi.

Une expérimentation a été lancée en 2015 dans cinq régions²²⁰ pour accompagner des demandeurs d'emploi dans un parcours VAE, avec l'objectif d'accélérer le retour à l'emploi.

Pôle emploi a ainsi ciblé 26 titres professionnels dans huit domaines d'activité et contacté, grâce à l'utilisation de ses fichiers, 19 000 demandeurs d'emploi dont les expériences passées pouvaient leur permettre d'être recevables à un parcours VAE. 8 %, soit 1 300, ont répondu, et la moitié d'entre eux se sont déclarés intéressés.

Parmi eux, 396 dossiers ont obtenu la recevabilité. 57 % d'entre eux ont intégré un parcours mixte, c'est-à-dire ont complété leur expérience par de la formation avant passage en jury. La durée moyenne de la formation suivie a été de 95 heures²²¹.

In fine, 87 % des candidats²²², soit 236 personnes, qui se sont présentés devant le jury ont obtenu une validation totale, soit 205 personnes, et 4 % une validation partielle. À titre de comparaison, le taux de validation totale pour l'ensemble des mêmes titres en 2013 à l'AFPA a été de 73,9 % et a concerné 812 demandeurs d'emploi.

69 %²²³ de ceux qui ont validé intégralement le titre professionnel préparé ont retrouvé un emploi trois mois au plus après la validation, correspondant dans neuf cas sur dix au domaine du titre obtenu.

Les demandeurs d'emploi dans ce cas représentent 0,74 % des demandeurs d'emploi initialement contactés par Pôle emploi. Il a cependant été indiqué à la mission que la recherche pouvait avoir été faite de façon trop large, ou qu'elle pouvait toucher pour partie des publics difficiles à mobiliser. Dans le cadre de l'expérimentation, l'absence de réponse à Pôle emploi n'a pas entraîné de sanction administrative.

²¹⁹ Cet objectif est atteint dans le cas de certaines VAE collectives.

²²⁰ Basse-Normandie, Haute-Normandie, Pays de la Loire, Centre, Nord-Pas-de-Calais.

²²¹ La durée s'est échelonnée de 14 à 300 heures.

²²² Le taux d'abandon entre la recevabilité et le passage en jury a été d'environ 40%, équivalent au taux d'abandon moyen des candidats à un titre professionnel jugés recevables qui est de 42 % (DARES, 2014).

²²³ Il s'agit d'une extrapolation, car l'AFPA ne connaît pas la situation 3 mois après la validation de l'ensemble des demandeurs d'emplois entrés dans l'expérimentation.

Ce projet a été élargi dans le cadre du plan de formation de 500 000 demandeurs d'emploi supplémentaires actuellement en cours, avec l'objectif d'intégrer dans une démarche de VAE 10 000 demandeurs d'emploi.

Il permettra notamment de vérifier sur une base large l'efficacité de la VAE dans le cadre d'un retour à l'emploi.

En effet, l'étude réalisée en Haute-Normandie déjà mentionnée évalue à 34 % la proportion des personnes sans emploi qui retrouvent ou trouvent un emploi après une VAE partielle ou totale²²⁴. Ce pourcentage est beaucoup plus faible que celui atteint dans l'expérimentation menée par Pôle emploi.

Il est rappelé que, de façon générale, un demandeur d'emploi sur deux est en emploi six mois après la fin d'une formation²²⁵.

Recommandation n°36 : Fixer chaque année un nombre de demandeurs d'emploi à intégrer dans une démarche VAE, à l'instar de ce qui a été fait dans le cadre du plan « 500 000 formations supplémentaires »

Recommandation n°37 : Accorder le statut de stagiaire de la formation professionnelle à tout demandeur d'emploi qui effectue une VAE, pour une durée de 2 mois

4.3 La VAE collective devrait également être mise en œuvre pour les contrats aidés

L'exemple de l'action menée par le conseil départemental de l'Ariège depuis 2013 a tout particulièrement retenu l'attention de la mission.

Celui-ci a voté en 2013 l'attribution d'une aide à l'accompagnement du parcours de VAE pour les emplois d'avenir. Cette mesure permet de soutenir la formation et la montée en compétences de ces salariés tout au long de leur contrat de 36 mois, et éventuellement de déboucher sur la pérennisation des emplois. Le CIBC²²⁶ Ariège Pyrénées a été choisi (après appel d'offres) afin de mettre en place cette action. Environ 100 jeunes sont entrés dans la démarche²²⁷ : 16 en 2013, 66 en 2014 et 17 en 2015.

La loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels a réduit de trois ans à un an la durée minimale d'activité requise pour que la demande de validation soit recevable, faisant ainsi tomber l'un des obstacles à l'entrée d'un jeune en contrat d'avenir (contrat d'une durée de 3 ans dans le cas général) dans une démarche VAE.

²²⁴ Étude réalisée début 2013 sur des personnes passées en jury en 2009 et 2010, il ne s'agit donc pas ici d'un taux d'emploi à 3 ou 6 mois.

²²⁵ Enquête annuelle réalisée en septembre 2014 auprès de 4 500 demandeurs d'emploi sortis de formation (financée ou non par Pôle emploi) en mars 2014 afin de connaître leur situation six mois après la fin de leur formation.

²²⁶ Centre interinstitutionnel de bilans de compétence.

²²⁷ Aucun n'a pu encore déposer le livret 1 (la loi requérant jusqu'à peu 3 ans d'expérience), les plus anciens préparent cependant d'ores et déjà les preuves de leur expérience pour avancer sur la rédaction du livret 1. Le conseil général reconduit les contrats jusqu'à la date du jury. D'autre part certaines entreprises ont déjà transformé les contrats en CDI à la condition que la démarche VAE soit poursuivie par le jeune.

L'inscription dans une démarche de VAE - sous réserve de l'accord du salarié - correspondant aux compétences mobilisées dans le cadre de l'emploi concerné, avec la possibilité d'effectuer celle-ci dans le cadre du temps de travail (dans une limite à étudier), devrait être une contrepartie obligatoire pour l'employeur au financement accordé par l'État pour un contrat aidé. Actuellement 50 % environ des salariés en contrat aidé suivent une formation autre qu'une simple adaptation au poste de travail²²⁸, dont la moitié seulement pour obtenir une certification reconnue.

Il est rappelé par ailleurs qu'environ un salarié sur deux qui bénéficie d'un contrat aidé se retrouve sur le marché de l'emploi à l'issue de l'aide financière publique.

La responsabilité de la présentation et de la promotion du dispositif VAE, de la construction du projet professionnel, du ciblage de la certification, et de la recherche du financement et de l'organisme d'accompagnement ne devrait cependant pas peser sur les entreprises et pourrait être réalisé de façon collective au niveau départemental et régional, selon une organisation à préciser par la DGEFP.

Recommandation n°38 : Donner instruction aux DIRECCTE de promouvoir la VAE auprès des employeurs de contrats aidés, de monter en lien avec Pôle emploi des sessions de VAE collectives et d'organiser l'accompagnement des salariés

4.4 L'information autour du dispositif de VAE mérite d'être revue

4.4.1 Des sources d'informations foisonnantes

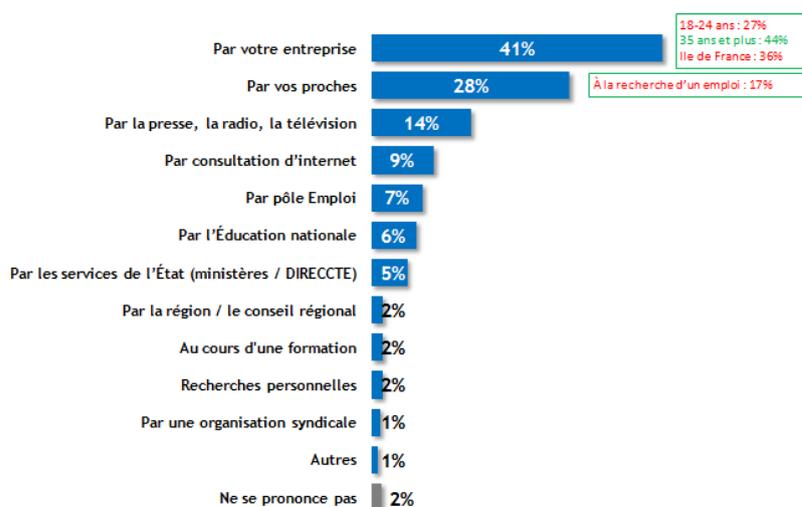
Les moteurs de recherche internet donnent plusieurs millions de résultats sur le mot VAE. La quantité d'information est vertigineuse mais il est intéressant de noter qu'à la date du 15 juillet, *Bing*, *Chrome*, et *Mozilla*, affichent le portail www.vae.gouv.fr comme premier lien – hors quatre liens commerciaux et *Qwant* fait de même sans les liens commerciaux.

Ainsi, pour qui dispose d'un accès informatique et qui maîtrise un niveau suffisant en littérature, l'accès à l'information institutionnelle et privée sur la VAE est aisé, même si on peut regretter l'absence de connexion entre le portail national et les différents portails régionaux développés par les Carif-Oref qui donnent des renseignements détaillés sur les parcours VAE dans leur région.

Néanmoins, il convient de garder à l'esprit que le numérique est ici loin de remplir le rôle qu'on pourrait lui supposer et que l'entreprise et les proches restent les deux principales sources d'information : 41 % de personnes ont entendu parler de la VAE au sein de leur entreprise, 28 % par leurs proches, 14 % par les médias historiques et seulement 9 % par internet. Le score de 7 % de pôle emploi est quant à lui conforme, si ce chiffre est rapporté à la proportion de demandeurs d'emploi en métropole.

²²⁸ Source DARES, enquête auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés en 2014.

Graphique 3 : Les sources d'information sur la VAE



Source : Enquête BVA OPINION

4.4.2 Le fonctionnement concret de la VAE reste mal connu

Deux enquêtes de notoriété ont été réalisées depuis la création de la VAE.

L'enquête « formation continue », réalisée par l'INSEE en 2006 auprès de 16 500 personnes âgées de 15 à 64 ans ayant achevé leurs études initiales, a permis de disposer d'éléments d'information sur le degré de connaissance de la VAE par la population, quatre ans après la création du dispositif. À l'issue de cette période, à peine quatre personnes sur dix déclaraient avoir entendu parler du dispositif de la VAE. Les salariés déclaraient plus souvent en avoir entendu parler que les demandeurs d'emploi : 44 % contre 36 %. Ce sont les salariés du secteur public qui semblaient les plus informés : 55 % déclaraient connaître la VAE en 2006. Les personnes les plus diplômées étaient également mieux informées : moins d'une personne sur cinq ne possédant pas de diplôme déclarait avoir entendu parler de la VAE contre trois sur cinq parmi les personnes diplômées de l'enseignement supérieur.

En 2012, selon une enquête sur la formation des adultes conduite par l'INSEE et la DARES, le nombre de personnes ayant entendu parler de la VAE avait augmenté à 56 % (63 % pour les salariés, 50 % pour les demandeurs d'emplois). Il convient de rappeler qu'une campagne nationale d'information avait été lancée à l'automne 2006 par le ministre du travail, Gérard Larcher.

La mission a souhaité mettre à jour ces résultats en lançant, avec l'aide du SGMAP, deux enquêtes, l'une auprès du grand public, l'autre auprès des responsables des ressources humaines des entreprises de moins de 250 salariés en tant que prescripteurs potentiels. Ces enquêtes figurent en pièce jointe. Elles donnent des résultats quasi équivalents, avec une connaissance néanmoins un peu supérieure côté employeurs.

Entre 60 et 70 % des personnes interrogées ont déjà entendu parler de la VAE (à nouveau ce sont les salariés du secteur public qui semblent les mieux informés) ; pour autant, seule une personne sur deux déclare voir précisément ce dont il s'agit. Il est à noter que le degré de connaissance varie selon les régions, il monte par exemple à 74 % pour la Bretagne.

Les démarches d'accès au dispositif sont assez bien connues (nécessité de remplir un dossier, possibilité de financement via le CPF ou le congé VAE), les modalités concrètes d'obtention de la certification le sont bien moins.

Ainsi, de façon erronée, parmi les personnes interrogées :

- entre 40 et 50 % pensent qu'il n'est pas possible d'obtenir partiellement son diplôme ;
- entre 50 et 65 % pensent qu'il faut passer un ou plusieurs examens écrits ;
- entre 60 et 80 % pensent que l'expérience du candidat doit couvrir toutes les compétences du diplôme visé ;
- entre 45 et 65 % pensent que pour prouver ses expériences passées, les bulletins de salaire ne suffisent pas.

Il n'est dans ces conditions pas étonnant que le dispositif apparaisse compliqué pour les deux tiers des personnes interrogées.

Le lancement d'une nouvelle campagne d'information apparaît nécessaire, une fois le dispositif réformé, pour mettre notamment en valeur la validation partielle et l'accompagnement personnalisé, qui permettent de façon positive de valider des compétences professionnelles (à l'inverse de l'image négative actuelle de validation de parties de certification), et insister sur le rôle des employeurs et de Pôle emploi.

Le thème central pourrait être « validation des acquis de l'expérience et formation, deux moyens complémentaires pour acquérir des certifications et se donner la possibilité d'une évolution professionnelle ».

La mission souhaite par ailleurs signaler une opération de communication originale organisée chaque année dans l'ancienne région Midi-Pyrénées par l'ensemble des acteurs territoriaux de la VAE (certificateurs, région, État) sous la coordination du Carif-Oref, qui pourrait être utilement démultipliée. Au cours d'une cérémonie baptisée « Les Victoires de la VAE », des personnalités remettent un trophée aux lauréats ayant validé les acquis de leur expérience de l'année précédente, et des tables rondes sont organisées sur différents thèmes autour de la VAE.

Recommandation n°39 : Lancer à l'intention des entreprises (employeurs et partenaires sociaux) et des usagers une nouvelle campagne d'information axée sur le parcours professionnel et la VAE partielle, après s'être garanti d'un accueil de qualité dans les organismes

CONCLUSION

La VAE en tant que voie d'accès à la certification bénéficie d'une grande estime de la part des interlocuteurs de la mission. Les diplômes acquis par cette voie sont considérés comme étant de valeur équivalente à ceux obtenus par examens.

Cependant, le constat est manifeste de la stagnation du dispositif, alors même que celui-ci a su trouver sa place chez certains de nos voisins européens.

C'est d'abord la conséquence d'une gouvernance et d'un pilotage défaillants du dispositif. De fait, peu de modifications ont été apportées au dispositif depuis 2002, pour remédier aux obstacles à son développement, alors même que certains sont connus depuis 2008, avec les rapports successifs d'Eric Besson et de Vincent Merle.

Pour autant, des actions innovantes sont promues directement sur le terrain par des certificateurs très engagés dans la formation continue, certaines grandes entreprises, qui appréhendent le développement des compétences comme un outil RH de fidélisation ou de compétitivité, ou certaines régions dont les vice-présidents en charge de la formation professionnelle s'investissent particulièrement. Ces démarches mériteraient d'être partagées par les acteurs de la VAE, leurs résultats étudiés, et certaines d'entre-elles généralisées.

La mise en place d'un comité interministériel, directement rattaché au Premier ministre, avec des représentants en région, apparaît à la mission comme une priorité pour aboutir aux décisions nécessaires de simplification qui concerneront d'autres ministères que ceux chargés de l'éducation nationale et de l'emploi.

Au-delà, l'accent devrait être mis sur :

- une amélioration des dispositifs d'information sur la VAE, y compris par la formation de tous les acteurs, institutionnels ou non, susceptibles d'en assurer une meilleure visibilité ;
- l'utilisation et la valorisation de la VAE partielle comme première étape réussie positionnée dans un parcours professionnel, et accompagnée de dispositifs de formation permettant d'atteindre rapidement une VAE complète ;
- la promotion des VAE collectives en entreprise pour les salariés, et en lien avec Pôle emploi pour les demandeurs d'emploi, dans la continuité de l'action actuellement menée dans le cadre du plan « 500 formations supplémentaires ». L'objectif est de renforcer la place des VAE collectives qui simplifient le parcours pour le candidat et permettent d'obtenir des taux de validation supérieurs aux démarches individuelles.

Signataires du rapport

Xavier CHASTEL

Isabelle MENANT

Patrick LE PIVERT

Philippe SANTANA

Philippe SULTAN

Membres de l'inspection générale
des affaires sociales

Membres de l'inspection générale
de l'administration de l'éducation
nationale et de la recherche

RECOMMANDATIONS DE LA MISSION

GOUVERNANCE ET PILOTAGE	
Recommandation n°2 :	Mettre à nouveau en place un comité interministériel de développement de la VAE présidé par le Premier ministre
Recommandation n°3 :	Mettre en œuvre le suivi des parcours des candidats à la validation des acquis de l'expérience et le suivi des effectifs annuels accueillis à chaque étape du dispositif de VAE
Recommandation n°4 :	Nommer un représentant du comité interministériel pour la VAE dans chaque région, chargé notamment d'assurer la coordination entre les services des ministères chargés de l'éducation et de l'emploi
Recommandation n°5 :	Fixer au sein du comité interministériel de développement de la VAE des objectifs par région et secteur d'activité, et déterminer au préalable les moyens d'en faire un réel suivi
Recommandation n°36 :	Fixer chaque année un nombre de demandeurs d'emploi à intégrer dans une démarche VAE, à l'instar de ce qui a été fait dans le cadre du plan "500 000 formations supplémentaires"
SIMPLIFICATION DU PARCOURS	
L'information et le choix de la certification	
Recommandation n°6 :	Concevoir et mettre en œuvre un portail d'information grand public adapté à la recherche d'une certification par VAE
Recommandation n°7 :	Remplacer les PRC par un système de guichet unique inter certificateurs, doté d'un système informatique partagé qui permette un partage des dossiers de recevabilité
La recherche de financement	
Recommandation n°8 :	Éviter les ruptures de financement liées à un changement de situation professionnelle des candidats
Recommandation n°9 :	Rendre gratuit pour les candidats l'accompagnement à la VAE
La recevabilité	
Recommandation n°10 :	Sécuriser, d'un point de vue juridique, le déroulement de l'étape de recevabilité
Recommandation n°29 :	Rappeler aux certificateurs les termes de la loi du 12 novembre 2013 quant au délai de réponse opposable
Recommandation n°30 :	Réduire le délai de recevabilité, à partir du moment où le dossier est complet, à un mois
Recommandation n°31 :	Planifier les dates de tenue des jurys selon un calendrier annuel et national communiqué aux candidats dès la recevabilité prononcée

L'accompagnement	
Recommandation n°11 :	Rendre l'accompagnement obligatoire pour les VAE portant sur des qualifications de niveau IV et V
Recommandation n°12 :	Autoriser le financement de l'accompagnement par les fonds de la formation professionnelle dès la phase d'information
Recommandation n°13 :	Demander à chaque certificateur d'organiser son propre service chargé de l'accompagnement
Recommandation n°14 :	Mettre en place dans toutes les régions des chartes qualité de l'accompagnement VAE ou des actions obligatoires de professionnalisation des accompagnateurs, et contrôler la qualité des prestations
Recommandation n°15 :	Définir précisément les attendus de chaque écrit en fonction des certifications et diplômes visés
Recommandation n°16 :	Intégrer dans l'accompagnement, pour les niveaux V et infra, la possibilité d'un recours à un écrivain public ou d'une prestation d'appui à l'écriture de l'expérience et renforcer la part de l'oral pour les premiers niveaux de certification y compris en étudiant la possibilité de prestation enregistrée sur un support audio ou vidéo
L'organisation des jurys	
Recommandation n°20 :	Développer et renforcer le dispositif de formation et d'animation des membres des jurys de VAE (séminaires, vadémécum, ressources numériques)
Recommandation n°22 :	Définir des niveaux de rémunérations qui ne soient pas dissuasifs pour les personnes, enseignants et professionnels susceptibles de participer aux jurys, et qui ne constituent pas un obstacle au développement de la VAE
Recommandation n°24 :	Mutualiser les ressources humaines au niveau national pour offrir des jurys régulièrement organisés
Recommandation n°25 :	Développer des modalités de jury dématérialisées permettant à des experts de porter un avis sur les dossiers de façon asynchrone et à un jury d'échanger avec un candidat sous forme audio ou vidéo
Recommandation n°26 :	Limiter le nombre de membres des jurys ou au moins celui des commissions d'interrogation orale
Recommandation n°27 :	Rendre la participation des professionnels obligatoires au sein des jurys que ce soit sous forme présentielle ou sous forme audio ou visio
La validation	
Recommandation n°23 :	Rendre l'audition des candidats systématique mais permettre au jury de conduire l'audition en effectif allégé et/ou sur une durée raccourcie si une décision positive est envisagée au regard du dossier
La validation partielle	
Recommandation n°17 :	Faire établir par chaque jury un rapport circonstancié de sa décision et apporter au candidat des conseils pour la poursuite de son parcours tant vers une nouvelle VAE que vers une formation complémentaire
Recommandation n°18 :	Construire les formations à partir des blocs de compétences constituant les diplômes, titres et certificats

Recommandation n°19 :	Mettre sur internet les modules de formation afin qu'ils puissent être suivis en ligne sur internet et tutorés à distance
Recommandation n°28 :	Donner une base juridique à la VAE "mixte", alliant validation de l'expérience et formation
PROSPECTIVE	
Recommandation n°32 :	Construire des modalités de validation et surtout de capitalisation des compétences multi certificateurs : ministères, branches professionnelles, employeurs lors des entretiens professionnels, pairs. Un espace de dépôts personnalisé et sécurisé permettrait de déposer certificats officiels et compétences reconnues que le propriétaire pourrait communiquer aux tiers de son choix
DEVELOPPEMENT	
Recommandation n°33 :	Inscrire dans les conventions d'objectifs et de moyens des OPCA un objectif de développement de la VAE collective
Recommandation n°34 :	Relancer l'implication des DIRECCTE, en lien avec les autres ministères et certificateurs privés dans la promotion et l'ingénierie de projets collectifs de VAE, éventuellement cofinancés avec d'autres partenaires (régions, OPCA, Pôle emploi, etc.)
Recommandation n°35 :	Prévoir dans le code du travail la possibilité pour les salariés, en cas de licenciement ou de fin de contrat à durée déterminée, de démarrer une démarche de VAE pendant la période de préavis et sur leur temps de travail
Recommandation n°37 :	Accorder le statut de stagiaire de la formation professionnelle à tout demandeur d'emploi qui effectue une VAE, pour une durée de 2 mois
Recommandation n°38 :	Donner instruction aux DIRECCTE de promouvoir la VAE auprès des employeurs de contrats aidés, de monter en lien avec Pôle emploi des sessions de VAE collectives et d'organiser l'accompagnement des salariés
Recommandation n°39 :	Lancer à l'intention des entreprises (employeurs et partenaires sociaux) et des usagers une nouvelle campagne d'information axée sur le parcours professionnel et la VAE partielle, après s'être garanti d'un accueil de qualité dans les organismes
OPTIMISATION DES COÛTS	
Recommandation n°1 :	Suggérer aux conseils régionaux d'auditer l'utilisation par les PRC des financements qui leur sont attribués
Recommandation n°21 :	Créer un système d'information qui permette au ministère de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur de connaître les politiques de rémunération des jurys pratiquées par les différentes académies

LETTRE DE MISSION

Le Premier Ministre

1813 / 15 / SG

Paris, le 16 DEC. 2015

Madame la Ministre,

Le Gouvernement s'est fixé une ambition forte pour une action publique plus efficace, plus économe et plus juste.

Les évaluations menées dans le cadre de la modernisation de l'action publique (MAP) contribueront directement en 2015 à poursuivre notre effort collectif en ce sens. L'objectif de ces évaluations est en effet de réinterroger les politiques publiques, leurs résultats, leur utilité et leur adéquation avec les attentes des bénéficiaires et d'identifier leurs marges d'amélioration et d'évolution. Ces évaluations s'inscrivent par ailleurs dans une logique démocratique d'association des parties prenantes de la politique évaluée et de transparence quant à leurs objectifs, leur déroulement et leurs conclusions.

J'ai décidé de retenir votre proposition de réaliser une évaluation de **la validation des acquis de l'expérience**. La conduite de cette évaluation est placée conjointement sous votre autorité et celle de Madame la ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, pour être conduite dans le cadre et selon les modalités que vous avez précisés dans la fiche jointe. Je demande par lettre séparée aux chefs de service de l'inspection générale de l'éducation nationale, de l'inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche et de l'inspection générale des affaires sociales de bien vouloir désigner les membres de leurs services qui en assureront la réalisation, le cas échéant en association avec des experts ou évaluateurs externes à l'administration que vous jugerez bon de solliciter.

Conformément à la méthodologie élaborée par le secrétariat général pour la modernisation de l'action publique (SGMAP) et pour garantir l'appropriation des travaux, je vous saurais gré de réunir et présider à trois reprises au moins un comité d'évaluation qui sera composé des principales parties prenantes et auquel la maîtrise d'œuvre présentera ses travaux de cadrage opérationnel et de diagnostic, ainsi que les scénarios de transformation qu'elle proposera.

.../...

Madame Najat VALLAUD-BELKACEM
Ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement
supérieur et de la recherche
110, rue de Grenelle
75357 Paris SP 07

Tout au long de la mission, je souhaite que le SGMAP puisse rendre compte à mon cabinet de l'avancement des travaux engagés et de leur bon déroulement ; à cet effet, le cabinet de la secrétaire d'Etat chargée de la réforme de l'Etat, placée auprès de moi, sera votre interlocuteur privilégié.

Afin d'assurer la transparence des évaluations, la présente lettre de mission, l'état d'avancement du processus d'évaluation et les rapports de diagnostic et de scénarios seront mis en ligne.



Manuel VALLS

Copie à :

- ✓ Monsieur le ministre de la défense
- ✓ Madame la ministre des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes
- ✓ Madame la ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social
- ✓ Monsieur le ministre de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt
- ✓ Monsieur le ministre de la ville, de la jeunesse et des sports
- ✓ Monsieur le chef de service de l'inspection générale de l'éducation nationale (IGEN)
- ✓ Monsieur le chef de l'inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche (IGAENR)
- ✓ Monsieur le chef de service de l'inspection générale des affaires sociales (IGAS)

Le Premier Ministre

18 12 / 15 / SG

Paris, le 16 DEC. 2015

Madame la Ministre,

Le Gouvernement s'est fixé une ambition forte pour une action publique plus efficace, plus économe et plus juste.

Les évaluations menées dans le cadre de la modernisation de l'action publique (MAP) contribueront directement en 2015 à poursuivre notre effort collectif en ce sens. L'objectif de ces évaluations est en effet de réinterroger les politiques publiques, leurs résultats, leur utilité et leur adéquation avec les attentes des bénéficiaires et d'identifier leurs marges d'amélioration et d'évolution. Ces évaluations s'inscrivent par ailleurs dans une logique démocratique d'association des parties prenantes de la politique évaluée et de transparence quant à leurs objectifs, leur déroulement et leurs conclusions.

J'ai décidé de retenir votre proposition de réaliser une évaluation de **la validation des acquis de l'expérience**. La conduite de cette évaluation est placée conjointement sous votre autorité et celle de Madame la ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, pour être conduite dans le cadre et selon les modalités que vous avez précisés dans la fiche jointe. Je demande par lettre séparée aux chefs de service de l'inspection générale de l'éducation nationale, de l'inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche et de l'inspection générale des affaires sociales de bien vouloir désigner les membres de leurs services qui en assureront la réalisation, le cas échéant en association avec des experts ou évaluateurs externes à l'administration que vous jugerez bon de solliciter.

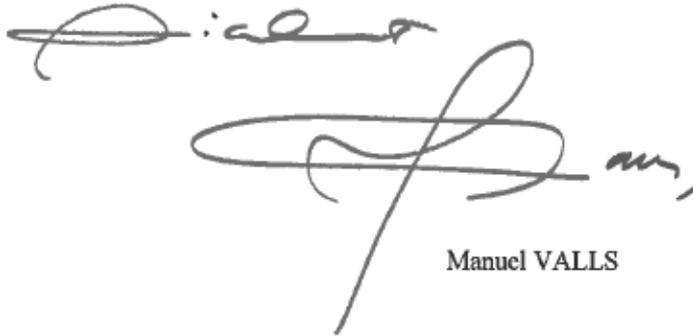
Conformément à la méthodologie élaborée par le secrétariat général pour la modernisation de l'action publique (SGMAP) et pour garantir l'appropriation des travaux, je vous saurais gré de réunir et présider à trois reprises au moins un comité d'évaluation qui sera composé des principales parties prenantes et auquel la maîtrise d'œuvre présentera ses travaux de cadrage opérationnel et de diagnostic, ainsi que les scénarios de transformation qu'elle proposera.

.../...

Madame Myriam EL KHOMRI
Ministre du travail, de l'emploi, de la formation
professionnelle et du dialogue social
127, rue de Grenelle
75700 Paris

Tout au long de la mission, je souhaite que le SGMAP puisse rendre compte à mon cabinet de l'avancement des travaux engagés et de leur bon déroulement ; à cet effet, le cabinet de la secrétaire d'Etat chargée de la réforme de l'Etat, placée auprès de moi, sera votre interlocuteur privilégié.

Afin d'assurer la transparence des évaluations, la présente lettre de mission, l'état d'avancement du processus d'évaluation et les rapports de diagnostic et de scénarios seront mis en ligne.



Manuel VALLS

Copie à :

- ✓ Madame la ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche
- ✓ Monsieur le ministre de la défense
- ✓ Madame la ministre des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes
- ✓ Monsieur le ministre de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt
- ✓ Monsieur le ministre de la ville, de la jeunesse et des sports
- ✓ Monsieur le chef de service de l'inspection générale de l'éducation nationale (IGEN)
- ✓ Monsieur le chef de l'inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche (IGAENR)
- ✓ Monsieur le chef de service de l'inspection générale des affaires sociales (IGAS)

Le Premier Ministre

1814/15/SG

Paris, le **16 DEC. 2015**

Monsieur le Chef de service,

Le Gouvernement s'est fixé une ambition forte pour une action publique plus efficace, plus économe et plus juste. Les évaluations de politiques publiques menées dans le cadre de la modernisation de l'action publique (MAP) contribueront directement en 2015 à poursuivre notre effort collectif en ce sens.

La validation des acquis de l'expérience (VAE) marque une rupture importante dans le système de formation français en posant le principe général d'un droit individuel à la reconnaissance de l'expérience pour l'acquisition d'un titre ou d'un diplôme. Dans un objectif d'égalité des chances et d'intégration professionnelle et sociale, la VAE doit permettre de développer l'accès pour un plus grand nombre de citoyens à la certification de leurs compétences et de sécuriser le parcours professionnel des moins qualifiés. Toutefois, elle reste une voie sous-utilisée d'accès à la qualification avec un peu plus de 250 000 personnes certifiées en 10 ans (contre un objectif initial de qualifier 60 000 personnes par an).

Le Gouvernement a donc décidé d'engager une évaluation de la validation des acquis de l'expérience (*cf.* la fiche de cadrage ci-jointe) sous cinq angles principaux :

- L'efficacité de la VAE (performance du dispositif en matière de taux de certification, fluidité des traitements de demande, effets en termes d'insertion et de progression professionnelle)
- L'efficience des dispositifs de gestion de la VAE (en termes de moyens humains et financiers et de délais) ;
- La gouvernance de cette politique (coordination entre les ministères certificateurs, mobilisation des partenaires sociaux, organisation territoriale) ;
- L'équité d'accès à la VAE d'un point de vue territorial et sectoriel ;
- L'adaptation de la VAE aux besoins, compétences et profils des potentiels bénéficiaires et la qualité des dispositifs d'accompagnement aux demandeurs

.../...

Monsieur Pierre BOISSIER
Chef de l'inspection générale des affaires sociales
Tour Mirabeau
39-43, quai André Citroën
75015 PARIS

Votre analyse devra permettre d'élaborer des scénarios d'évolution de la VAE permettant d'ajuster ses objectifs et sa politique de développement, d'envisager des pistes d'amélioration de son ingénierie et d'améliorer la coordination entre les opérateurs intervenant tout au long d'un parcours de certification VAE.

Conformément à la méthodologie élaborée par le secrétariat général pour la modernisation de l'action publique (SGMAP), la maîtrise d'ouvrage de cette évaluation sera assurée par Madame la ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche et par Madame la ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social (qui pourront le cas échéant la déléguer à une personnalité qualifiée), tandis que la maîtrise d'œuvre sera assurée par les membres de vos services que vous désignerez ainsi que, si Madame la ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche et Madame la ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, le jugent pertinent, par des experts ou évaluateurs externes à l'administration qu'il sollicitera.

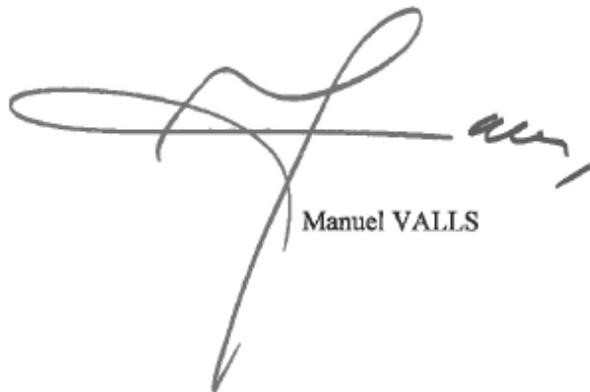
La maîtrise d'œuvre aura pour mission de réaliser les travaux d'évaluation en toute objectivité :

- elle pourra faire appel en tant que de besoin aux administrations et opérateurs publics concernés ;
- elle rendra compte de ses travaux à au moins trois reprises à un comité d'évaluation qui sera présidé par Madame la ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche et Madame la ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et composé des principales parties prenantes ;
- elle affinera le cadrage et précisera *sous un mois* les modalités opérationnelles de réalisation des travaux (incluant les consultations et enquêtes nécessaires à la prise en compte du point de vue de l'ensemble des acteurs et bénéficiaires-usagers) qu'elle présentera au comité d'évaluation ;
- elle établira, *dans les 5 mois suivants*, un diagnostic et des scénarios de transformation qui seront également discutés en comité d'évaluation et feront l'objet de rapports publics qui seront, ainsi que les données traitées ou produites à cette occasion, mis en ligne ;
- elle veillera à nourrir ses réflexions des grandes orientations qui structurent la modernisation de l'action publique telles que la simplification, l'innovation, le recours aux technologies numériques et l'ouverture des données ;
- elle apportera, en tant que de besoin, son concours aux actions de communication que Madame la ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche et Madame la ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social conduiront autour de cette évaluation, en particulier lors de la publication des rapports.

Afin d'assurer la transparence des évaluations, la présente lettre de mission, l'état d'avancement du processus d'évaluation et les rapports de diagnostic et de scénarios seront mis en ligne.

.../...

Afin que le SGMAP puisse assurer son rôle d'accompagnement méthodologique, apporter à l'équipe d'évaluation les concours et appuis de sa compétence et rendre compte à mon cabinet de l'avancement et du bon déroulement des travaux engagés, je vous prie de veiller à l'associer tout au long de ces travaux. Le cabinet de la secrétaire d'Etat chargée de la réforme de l'Etat, placée auprès de moi, sera à cet effet votre interlocuteur privilégié. Vous le tiendrez informé, ainsi que Madame la ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche et Madame la ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, de la composition de la mission et de toute difficulté importante ou retard.



Manuel VALLS

Copie à :

- Madame la ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche
- Monsieur le ministre de la défense
- Madame la ministre des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes
- Madame la ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social
- Monsieur le ministre de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt
- Monsieur le ministre de la ville, de la jeunesse et des sports
- Monsieur le chef de l'inspection générale de l'éducation nationale (IGEN)
- Monsieur le chef de l'inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche (IGAENR)

Le Premier Ministre

1815/15/SG

Paris, le **16 DEC. 2015**

Monsieur le Doyen,

Le Gouvernement s'est fixé une ambition forte pour une action publique plus efficace, plus économe et plus juste. Les évaluations de politiques publiques menées dans le cadre de la modernisation de l'action publique (MAP) contribueront directement en 2015 à poursuivre notre effort collectif en ce sens.

La validation des acquis de l'expérience (VAE) marque une rupture importante dans le système de formation français en posant le principe général d'un droit individuel à la reconnaissance de l'expérience pour l'acquisition d'un titre ou d'un diplôme. Dans un objectif d'égalité des chances et d'intégration professionnelle et sociale, la VAE doit permettre de développer l'accès pour un plus grand nombre de citoyens à la certification de leurs compétences et de sécuriser le parcours professionnel des moins qualifiés. Toutefois, elle reste une voie sous-utilisée d'accès à la qualification avec un peu plus de 250 000 personnes certifiées en 10 ans (contre un objectif initial de qualifier 60 000 personnes par an).

Le Gouvernement a donc décidé d'engager une évaluation de la validation des acquis de l'expérience (cf. la fiche de cadrage ci-jointe) sous cinq angles principaux :

- L'efficacité de la VAE (performance du dispositif en matière de taux de certification, fluidité des traitements de demande, effets en termes d'insertion et de progression professionnelle)
- L'efficacité des dispositifs de gestion de la VAE (en termes de moyens humains et financiers et de délais) ;
- La gouvernance de cette politique (coordination entre les ministères certificateurs, mobilisation des partenaires sociaux, organisation territoriale) ;
- L'équité d'accès à la VAE d'un point de vue territorial et sectoriel ;
- L'adaptation de la VAE aux besoins, compétences et profils des potentiels bénéficiaires et la qualité des dispositifs d'accompagnement aux demandeurs

.../...

Monsieur Jean-Yves DANIEL
Doyen de l'inspection générale de l'éducation nationale
110 rue de Grenelle
75357 Paris 07 SP

Votre analyse devra permettre d'élaborer des scénarios d'évolution de la VAE permettant d'ajuster ses objectifs et sa politique de développement, d'envisager des pistes d'amélioration de son ingénierie et d'améliorer la coordination entre les opérateurs intervenant tout au long d'un parcours de certification VAE.

Conformément à la méthodologie élaborée par le secrétariat général pour la modernisation de l'action publique (SGMAP), la maîtrise d'ouvrage de cette évaluation sera assurée par Madame la ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche et par Madame la ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social (qui pourront le cas échéant la déléguer à une personnalité qualifiée), tandis que la maîtrise d'œuvre sera assurée par les membres de vos services que vous désignerez ainsi que, si Madame la ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche et Madame la ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social le jugent pertinent, par des experts ou évaluateurs externes à l'administration qu'il sollicitera.

La maîtrise d'œuvre aura pour mission de réaliser les travaux d'évaluation en toute objectivité :

- elle pourra faire appel en tant que de besoin aux administrations et opérateurs publics concernés ;
- elle rendra compte de ses travaux à au moins trois reprises à un comité d'évaluation qui sera présidé par Madame la ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche et Madame la ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et composé des principales parties prenantes ;
- elle affinera le cadrage et précisera *sous un mois* les modalités opérationnelles de réalisation des travaux (incluant les consultations et enquêtes nécessaires à la prise en compte du point de vue de l'ensemble des acteurs et bénéficiaires-usagers) qu'elle présentera au comité d'évaluation ;
- elle établira, *dans les 5 mois suivants*, un diagnostic et des scénarios de transformation qui seront également discutés en comité d'évaluation et feront l'objet de rapports publics qui seront, ainsi que les données traitées ou produites à cette occasion, mis en ligne ;
- elle veillera à nourrir ses réflexions des grandes orientations qui structurent la modernisation de l'action publique telles que la simplification, l'innovation, le recours aux technologies numériques et l'ouverture des données ;
- elle apportera, en tant que de besoin, son concours aux actions de communication que Madame la ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche et Madame la ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social conduiront autour de cette évaluation, en particulier lors de la publication des rapports.

Afin d'assurer la transparence des évaluations, la présente lettre de mission, l'état d'avancement du processus d'évaluation et les rapports de diagnostic et de scénarios seront mis en ligne.

.../...

Afin que le SGMAP puisse assurer son rôle d'accompagnement méthodologique, apporter à l'équipe d'évaluation les concours et appuis de sa compétence et rendre compte à mon cabinet de l'avancement et du bon déroulement des travaux engagés, je vous prie de veiller à l'associer tout au long de ces travaux. Le cabinet de la secrétaire d'Etat chargée de la réforme de l'Etat, placée auprès de moi, sera à cet effet votre interlocuteur privilégié. Vous le tiendrez informé, ainsi que Madame la ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche et Madame la ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, de la composition de la mission et de toute difficulté importante ou retard.



Manuel VALLS

Copie à :

- Madame la ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche
- Monsieur le ministre de la défense
- Madame la ministre des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes
- Madame la ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social
- Monsieur le ministre de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt
- Monsieur le ministre de la ville, de la jeunesse et des sports
- Monsieur le chef de l'inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche (IGAENR)
- Monsieur le chef de l'inspection générale des affaires sociales

Le Premier Ministre

1816/15/SG

Paris, le **16 DEC. 2015**

Monsieur le Chef de service,

Le Gouvernement s'est fixé une ambition forte pour une action publique plus efficace, plus économe et plus juste. Les évaluations de politiques publiques menées dans le cadre de la modernisation de l'action publique (MAP) contribueront directement en 2015 à poursuivre notre effort collectif en ce sens.

La validation des acquis de l'expérience (VAE) marque une rupture importante dans le système de formation français en posant le principe général d'un droit individuel à la reconnaissance de l'expérience pour l'acquisition d'un titre ou d'un diplôme. Dans un objectif d'égalité des chances et d'intégration professionnelle et sociale, la VAE doit permettre de développer l'accès pour un plus grand nombre de citoyens à la certification de leurs compétences et de sécuriser le parcours professionnel des moins qualifiés. Toutefois, elle reste une voie sous-utilisée d'accès à la qualification avec un peu plus de 250 000 personnes certifiées en 10 ans (contre un objectif initial de qualifier 60 000 personnes par an).

Le Gouvernement a donc décidé d'engager une évaluation de la validation des acquis d'expérience (*cf.* la fiche de cadrage ci-jointe) sous cinq angles principaux :

- L'efficacité de la VAE (performance du dispositif en matière de taux de certification, fluidité des traitements de demande, effets en termes d'insertion et de progression professionnelle) ;
- L'efficience des dispositifs de gestion de la VAE (en termes de moyens humains et financiers et de délais) ;
- La gouvernance de cette politique (coordination entre les ministères certificateurs, mobilisation des partenaires sociaux, organisation territoriale) ;
- L'équité d'accès à la VAE d'un point de vue territorial et sectoriel ;
- L'adaptation de la VAE aux besoins, compétences et profils des potentiels bénéficiaires et la qualité des dispositifs d'accompagnement aux demandeurs.

.../...

Monsieur Jean-Richard CYTERMANN
Chef de l'inspection générale de
l'administration de l'éducation nationale et de
la recherche
110 rue de Grenelle
75357 Paris 07 SP

Votre analyse devra permettre d'élaborer des scénarios d'évolution de la VAE permettant d'ajuster ses objectifs et sa politique de développement, d'envisager des pistes d'amélioration de son ingénierie et d'améliorer la coordination entre les opérateurs intervenant tout au long d'un parcours de certification VAE.

Conformément à la méthodologie élaborée par le secrétariat général pour la modernisation de l'action publique (SGMAP), la maîtrise d'ouvrage de cette évaluation sera assurée par Madame la ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche et par Madame la ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social (qui pourront le cas échéant la déléguer à une personnalité qualifiée), tandis que la maîtrise d'œuvre sera assurée par les membres de vos services que vous désignerez ainsi que, si Madame la ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche et Madame la ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social le jugent pertinent, par des experts ou évaluateurs externes à l'administration qu'il sollicitera.

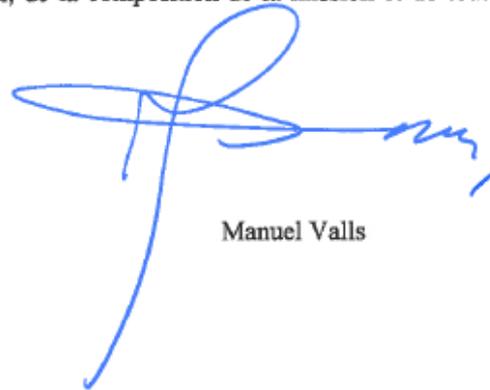
La maîtrise d'œuvre aura pour mission de réaliser les travaux d'évaluation en toute objectivité :

- elle pourra faire appel en tant que de besoin aux administrations et opérateurs publics concernés ;
- elle rendra compte de ses travaux à au moins trois reprises à un comité d'évaluation qui sera présidé par Madame la ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche et Madame la ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et composé des principales parties prenantes ;
- elle affinera le cadrage et précisera *sous un mois* les modalités opérationnelles de réalisation des travaux (incluant les consultations et enquêtes nécessaires à la prise en compte du point de vue de l'ensemble des acteurs et bénéficiaires-usagers) qu'elle présentera au comité d'évaluation ;
- elle établira, *dans les 5 mois suivants*, un diagnostic et des scénarios de transformation qui seront également discutés en comité d'évaluation et feront l'objet de rapports publics qui seront, ainsi que les données traitées ou produites à cette occasion, mis en ligne ;
- elle veillera à nourrir ses réflexions des grandes orientations qui structurent la modernisation de l'action publique telles que la simplification, l'innovation, le recours aux technologies numériques et l'ouverture des données ;
- elle apportera, en tant que de besoin, son concours aux actions de communication que Madame la ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche et Madame la ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social conduiront autour de cette évaluation, en particulier lors de la publication des rapports.

Afin d'assurer la transparence des évaluations, la présente lettre de mission, l'état d'avancement du processus d'évaluation et les rapports de diagnostic et de scénarios seront mis en ligne.

.../...

Afin que le SGMAP puisse assurer son rôle d'accompagnement méthodologique, apporter à l'équipe d'évaluation les concours et appuis de sa compétence et rendre compte à mon cabinet de l'avancement et du bon déroulement des travaux engagés, je vous prie de veiller à l'associer tout au long de ces travaux. Le cabinet de la secrétaire d'Etat chargée de la réforme de l'Etat, placée auprès de moi, sera à cet effet votre interlocuteur privilégié. Vous le tiendrez informé, ainsi que Madame la ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche et Madame la ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, de la composition de la mission et de toute difficulté importante ou retard.



Manuel Valls

Copie à :

- Madame la Ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche
- Monsieur le ministre de la défense
- Madame la ministre des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes
- Madame la ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social
- Monsieur le ministre de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt
- Monsieur le ministre de la ville, de la jeunesse et des sports
- Monsieur le chef de l'inspection générale de l'éducation nationale
- Monsieur le chef de l'inspection générale des affaires sociales

LISTE DES PERSONNES RENCONTREES

SECRETARIAT GENERAL POUR LA MODERNISATION DE L'ACTION PUBLIQUE

- Camille LAPORTE, cheffe de projet

MINISTERE DE L'EDUCATION NATIONALE, DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE LA RECHERCHE

- Frédérique WEIXLER, conseillère en charge de l'orientation, de la lutte contre le décrochage scolaire et de l'éducation permanente tout au long de la vie

DIRECTION GENERALE DE L'ENSEIGNEMENT SCOLAIRE (MENESR - DGESCO)

- Brigitte DORIATH, sous-directrice Lycées et formation professionnelle tout au long de la vie, DGESCO A2
- Yves BEAUVOIS, chef de bureau, DGESCO A2-4
- Norbert JAOUEN, Chargé de mission nationale Orientation - Bilans - Validation des acquis

DIRECTION GENERALE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE (MENESR - DGESEP)

- Franck JARNO, sous-directeur Formations et insertion professionnelle, service Stratégie des formations et la vie étudiante
- Christine BRUNIAU, cheffe de département formation emploi
- Yann POIROT, collaborateur au sein du département formation emploi

MEDIATEUR DE L'EDUCATION NATIONALE

- Claude BISSON-VAIVRE, Médiateur
- Jean - François TEXIER, Adjoint au médiateur
- Bertrand SENS, Collaborateur du médiateur

MINISTERE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI, DU DIALOGUE SOCIAL ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

- Elodie SALIN, chargée de mission formation professionnelle et alternance

DELEGATION GENERALE À L'EMPLOI ET À LA FORMATION PROFESSIONNELLE (DGEFP)

- Hughes de BALATHIER, chef de service, adjoint à la Déléguée Générale
- Stéphanie FILLION, adjointe au sous-directeur Politiques de formation et du contrôle
- Mikael CHARBIT, chef de la mission Suivi et appui de l'AFPA, sous direction Politiques de formation et du contrôle
- Catherine CLAUDE-MOREL, chargée de mission sur la VAE

MINISTERE DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS

- Bruno BETHUNE, Sous directeur de l'emploi et des formations
- Anne LAMBERT-MILON, Cheffe du bureau des formations
- Sébastien GAUTHIER, Chargé de la VAE au bureau des formations

MINISTERE DE L'AGRICULTURE

- Annick BAILLE, conseillère pour l'enseignement agricole, la recherche et les relations sociales

**DIRECTION GENERALE DE L'ENSEIGNEMENT ET DE LA RECHERCHE
(MINISTERE DE L'AGRICULTURE)**

- Michel LEVEQUE, sous-directeur des politiques de formation et d'éducation, service de l'enseignement technique

MINISTERE DE LA DEFENSE**Agence de reconversion de la Défense****MINISTERE DE LA CULTURE**

- Astrid BRANDT-GRUAU, Cheffe du Département de la recherche, de l'enseignement supérieur et de la technologie
- Guillaume BROUILLARD

CONSEIL ECONOMIQUE SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL (CESE)

- Sylvie BRUNET, Présidente de la section du travail et de l'emploi
- Dominique GILLIER, Vice-président de la section de l'éducation, de la culture et de la communication
- Xavier GUILLARD, Administrateur adjoint
- Patrick GUYOT, Administrateur de la section de l'éducation, de la culture et de la communication
- Xavier NAU, Président de la section de l'éducation, de la culture et de la communication
- Nathalie VAYSSE, Administratrice de la section du travail et de l'emploi

OCDE

- Sylvain GIGUERRE, chef de la division du développement économique et de l'emploi local (LEED)

DIRECCTE

- Pascal APPREDISSE, Directeur régional pour le région Bretagne
- Séverine HUSSON, Responsable du secteur emploi de l'unité territoriale Ille - et - Vilaine
- Nicolas BURGAIN, Chargé de développement emploi et territoire à l'unité territoriale d'Ille - et - Vilaine
- M. BENEVICE, Directeur régional pour la région Haut de France

- M. CLEMENT-ZIZA, directeur de cabinet du directeur régional pour la région Haut de France
- Josette GRAU, Pôle formation professionnelle et contrôle
- Myriam NEVRAUMONT, Gestionnaire VAE au sein de l'unité départementale Nord-Lille

COMMISSION NATIONALE DE LA CERTIFICATION PROFESSIONNELLE (CNCP)

- George ASSERAF, président de la Commission, directeur de l'ONISEP

CONSEIL NATIONAL DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION ET DE L'ORIENTATION PROFESSIONNELLES (CNEFOP)

- Catherine BEAUVOIS, secrétaire générale
- Jean-Marie MARX, président

CENTRE D'ETUDES ET DE RECHERCHES SUR LES QUALIFICATIONS (CEREQ)

- Chantal LABRUYERE, Chercheuse

ASSISTANCE PUBLIC – HOPITAUX DE PARIS (AP-HP)

- Pascale FINKELSTEIN, Cheffe du département développement professionnel
- Mme ZANTMANN, Directrice des soins

POLE EMPLOI

- Fabien BELTRAME, Responsable de département, France
- Audrey PEROCHEAU, Directrice du programme formation des demandeurs d'emploi, France
- Marie MELO, Bretagne
- Édouard MERIGAUD, Bretagne
- Isabelle PASSIN, Bretagne
- Frédéric DEBREYNE, Directeur adjoint des opérations en charge de l'offre de service, Lille
- Denis DEMARET, en charge de la VAE au sein de la direction des opérations, Lille

UNIVERSITE DE CERGY

- Annie BELLIER, vice-présidente en charge de la professionnalisation et des relations avec les entreprises
- Laure JEUNEU, directrice-adjointe en charge de la VAE
- Marie WALTZER, directrice du développement

CONSERVATOIRE NATIONAL DES ARTS ET METIERS (CNAM)

- Anne BONNEFOY, Cheffe du pôle connaissance et accompagnement des publics
- Diane MAHU, Cheffe du service expériences, compétences et validations
- Ariane FREHEL, Directrice nationale des formations

ACADEMIE DE CRETEIL

Centre académique de validation des acquis

- Jacques CHERITEL, délégué académique à la formation professionnelle initiale et continue
- Christine DUFRENNE, adjointe au DAFPIC en charge de la certification (CAVA)
- Catherine JACOBEE, directrice opérationnelle du CAVA

Inspecteurs territoriaux, présidents de jury

- Corinne PASCO, inspectrice d'académie, inspectrice pédagogique régionale Économie-gestion
- Stéphane SOUBIELLE, inspecteur de l'éducation nationale enseignement technique, STI

ACADEMIE DE LILLE

Centre académique de validation des acquis

- Jean-Yves LEDOUX, DAFCO, directeur du GIP
- Patrick NAERT, Responsable du DAVA
- François AUGUSTO, Conseiller VAE

Inspecteurs territoriaux, présidents de jury

- Christophe BOURGEOIS, inspecteur d'académie, inspecteur pédagogique régional Économie-gestion

ACADEMIE DE RENNES

Centre académique de validation des acquis

- Laurent BLANES, DAFPIC
- Florence SUTRA, Directrice du DAVA

Inspecteurs territoriaux, présidents de jury

- Mme BAILLE, inspectrice d'académie, inspectrice pédagogique régionale Économie-gestion
- Gaël GEORGELIN, inspecteur de l'éducation nationale enseignement technique, enseignement général

ACADEMIE DE STRASBOURG

- Cécile BERNARD, DAFPIC
- Eric LOUVEL, DSI

ASSOCIATION DES REGIONS DE FRANCE (ARF)

- Anne WINTERBERT, Conseillère à l'emploi, la Formation professionnelle et l'Économie sociale et solidaire

ASSOCIATION FORMATION PROFESSIONNELLE ADULTE (AFPA)

- Yves BAROU, président
- Christophe SADOK, directeur de l'ingénierie, directeur de la prospective à la direction de stratégie
- Paul SANTELMANN,
- Olivier LABAT, Directeur régional, Bretagne
- Estelle COCQUERELLE, Directrice régionale de l'ingénierie et des formations, Haut de France

CONSEIL REGIONAL DE BRETAGNE

- Henri SIMORRE, Directeur de la formation
- Marie-Hélène TASSE, cheffe du service accompagnement des personnes
- Aurélie GAUGUIN

CONSEIL REGIONAL DE HAUT DE France

- Hafida HELBAZ, Directrice de la formation Nord Pas de Calais
- Thibaut DOUAI, Adjoint directeur de la formation Picardie

CONSEIL REGIONAL D'ILE DE FRANCE

- Patrick STEFANINI, directeur général des services
- Pascale BOURRAT-HOUSNI, directrice générale adjointe des services
- Séverine MIGNON, directrice de la formation professionnelle

DRJSCS DE BRETAGNE

- Martine GROHEUX, Responsable du Pôle Formation certification métiers, Bretagne

CARIF-OREF

- Hervé GREUGNY, directeur du GIP Relation Emploi Formation Bretagne (GREF)
- Caroline PERRIN, C2R
- Marie-Pierre LEBLANC, EFIGIP
- Typhaine GIGUELAY-THENET, GREF de Bretagne
- Veronique EBERLE, C2RP
- Christine LEVEQUE, C2RP
- Anne MASSIP, GIP Alpha
- Christelle MASSON, PRAO
- Lauriane BORDES, Atout Métiers
- Dara CHUARD,
- Laurence DALLO LIBERA, ARIFO
- Christophe CROZE, C2RP
- Maryse DUBOIS, C2RP
- Victoria MASSART, C2RP

- Marie de CRISENOY

C2RP

- Florence LECOCQ, Directrice

CCI FRANCE

- Patrice GUEZOU, directeur formation et compétences
- Astrid DESTOMBES, responsable du réseau Négoventis

ASSEMBLEE PERMANENTE DES CHAMBRES DES METIERS ET DE L'ARTISANAT (APCMA)

- Jean-Patrick FARRUGIA, directeur, chargé de mission auprès de la direction générale
- François-Xavier HUARD, directeur de service, Direction de la compétitivité des entreprises et de la gouvernance
- Christine MAS, chargée d'études, Direction de la compétitivité des entreprises et de la gouvernance
- François MOUTOT, directeur général de l'Assemblée permanente
- Frédérique VAL, chargée de mission, Direction de la compétitivité des entreprises et de la gouvernance

UNION DES INDUSTRIES ET DES METIERS DE LA METALLURGIE (UIMM)

- Jean-Pierre FINE, secrétaire général
- Maurice PINKUS, directeur délégué

CONFEDERATION GENERALE DU PATRONAT DES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES (CGPME)

- Francis PETEL, en charge de la formation et de l'enseignement

MOUVEMENT DES ENTREPRISES DE FRANCE (MEDEF)

- Alain DRUELLES, directeur éducation formation

CONFEDERATION FRANÇAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL (CFDT)

- Gilles BENSAID, secrétaire confédéral en charge de la formation professionnelle, initiale, certifications, compétences

CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL (CGT)

- Djamal TESKOUK, espaces revendications sociales et économiques, activité formation initiale et continue
- Sylviane SPIQUE, fédération des organismes sociaux, sécurité sociale, aide à domicile

FORCE OUVRIERE (FO)

- Stéphane LARDY, secrétaire confédéral

ACTALIANS

- Catherine BISSEY, Déléguée Recherche et développement
- Anne-Marie JASNOT, Chargée de mission d'administration de la plateforme

OPCALIA

- Xavier ROYER, directeur ingénierie des compétences

FONDS D'ASSURANCE FORMATION DU TRAVAIL TEMPORAIRE (FAF-TT)

- Denis LULLIER, Directeur adjoint en charge des relations avec les partenaires sociaux
- Philippe TROUBAT, Directeur adjoint du réseau

UNIFORMATION

- Olivier PHELIP, directeur général adjoint

OPCA DES INDUSTRIES ALIMENTAIRES (OPCALIM)

- Bruno LUCAS, directeur général
- Jean-Pierre DUFOUR, directeur du développement et des partenariats
- Catherine GUYONNET, directrice de l'innovation

AGEFOS PME

- Olivia Da SILVA, responsable de la VAE

UPECAD (Union Professionnelle des Entreprises du Commerce à Distance)

- Hélène VANWAES, Déléguée générale UPECAD

CABINET « Les Deux Rives »**FEDERATION NATIONALE PROFESSIONNELLE de la VAE**

- Mme Sylvie KLAPHOLZ, présidente
- Mme Pascale TELFOUR, vice-présidente

FEDERATION DE LA PROPLETE

- Fabienne ESTRAMPES, Directrice de la formation

CLPS – Centre de formation professionnelle

- Eric BOYER, Président directeur général
- Catherine HARY

FONGECIF

- Thierry CORMIER, Directeur GREF (CARIF - OREF)
- Mme Frédérique DORGERE, Chargée d'études

CIBC22-29

- Nadia AUFFRAY, Directrice
- Sandra VAUCHAMP, Référente VAE

ASSOCIATION « LA TOULINE »

- Anne LE PAGE, Directrice
- Armel LE STRAT, Vice-président

CONTACTS INTERNATIONAUX

- M. Grégoire EVEQUOZ, directeur général de l'Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue du canton de Genève
- Mme Dominique ACKER, conseillère affaires sociales et santé pour les pays nordiques

FONDS PARITAIRE de SECURISATION des PARCOURS PROFESSIONNELS (FPSPP)

- M. Philippe DOLE, directeur général

ENTREPRISES MEMBRES DE CCI France

- M. Patrice GUEZOU, directeur formation et compétences de CCI France
- M. François-Xavier CHIROL, société TRANSDEV
- Mme Dorota BOUYER, chargée de formation Campus VEOLIA
- Mme Véronique VELEZ, Union Sociale pour l'Habitat
- Mme Marianne DESCHAMPS, DRH Groupe LINKBYNET
- Mme Anne de BLIGNIERES-LEGERAUD, responsable Dauphine Expertise Internationale

ANNEXE 1 : DUREE DE LA DEMARCHE DE VAE ENTRE 2014 ET 2016

L'étude ci-dessous est construite à partir des données extraites de la base i-VAE renseignée par les DAVA entre janvier 2014 et juillet 2016. Ces données sont déclaratives et concernent les diplômes de l'éducation nationale.

De cette base ont été extraites les données relatives aux délais exprimés en journées :

- entre le dépôt de la candidature et la réponse de recevabilité : délai moyen D1 ;
- entre la recevabilité, le début de l'accompagnement et le dépôt du livret 2 : délai moyen D2 ;
- entre le dépôt du livret 2 et le passage devant le jury : délai moyen D3.

Seules les données académiques complètes ont été retenues pour cette étude, ces données complètes sont majoritaires pour les diplômes les plus importants en nombre (baccalauréat professionnel, CAP, BP, BTS) :

Tableau 6 : Nombre d'académies ayant transmis les données relatives aux délais, par diplômes

Nb académie par diplôme	Renseignement	Total
Diplôme	complet	
BAC PRO	21	22
CAP	20	22
BP	19	22
BTS	20	22
DIV-4	18	20
DIV-3	17	20
BEP	12	19
MC5	10	18
DECESF	10	17
DSCG	7	16
DCG	10	14
MC4	6	13
BMA	3	9
DSAA	4	5
DMA	2	5
TITRES E.N	2	3
DTS	2	3
BAC TECHNO		1
DCESEF		1
DIV-5		1
DIP4		1

Source : Rectorats

Le tableau ci-dessous reprend par diplôme le nombre total de journées de délai cumulées par l'ensemble des candidats diplôme par diplôme et la valeur moyenne de ce délai.

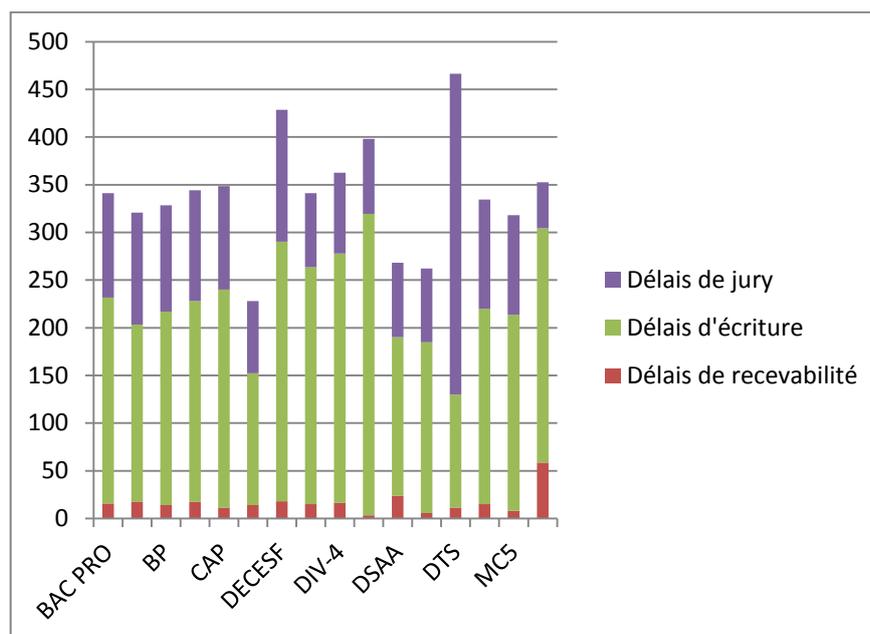
Tableau 7 : Durée moyenne des différentes étapes de la VAE, par diplôme

Diplôme	Délai moyen de recevabilité D1 (jours)	Délai moyen D2 (jours)	Délai moyen D3 (jours)	Nombre d'académies
BAC PRO	16	216	110	21
BEP	18	186	117	12
BP	14	203	111	19
BTS	18	211	116	20
CAP	12	229	108	20
DCG	14	139	76	10
DECESF	18	272	138	10
DIV-3	15	248	78	17
DIV-4	16	262	85	18
DMA	4	316	79	2
DSAA	24	167	78	4
DSCG	6	179	77	7
DTS	12	119	337	2
MC4	15	205	114	6
MC5	8	205	105	10

Source : Rectorats

Le graphique ci-dessous reprend en journées la durée moyenne des délais de recevabilité, de dépôt de livret 2 après la recevabilité puis d'attente entre le dépôt du livret 2 et le passage devant un jury

Graphique 4 : Durée moyenne des différentes étapes de la VAE, par diplôme



Source : Rectorats

Si des écarts sont visibles entre les diplômes, on remarquera que :

- deux à trois semaines en moyenne, soit le plus souvent moins d'un mois, sont nécessaires pour obtenir une réponse de recevabilité ;
- auquel il convient d'ajouter pratiquement 210 jours, soit près de sept mois, pour compléter le livret 2 et le déposer ;
- et enfin 110 jours en moyenne, soit près de quatre mois, pour obtenir une date de convocation à un jury.

Pour les diplômes à fort effectif (baccalauréat professionnel, BEP, CAP et BTS), l'enveloppe de temps voisine en moyenne une année entière.

Nous nous proposons cependant d'étudier la variation du temps de parcours en fonction de deux variables : diplôme et académie de passage.

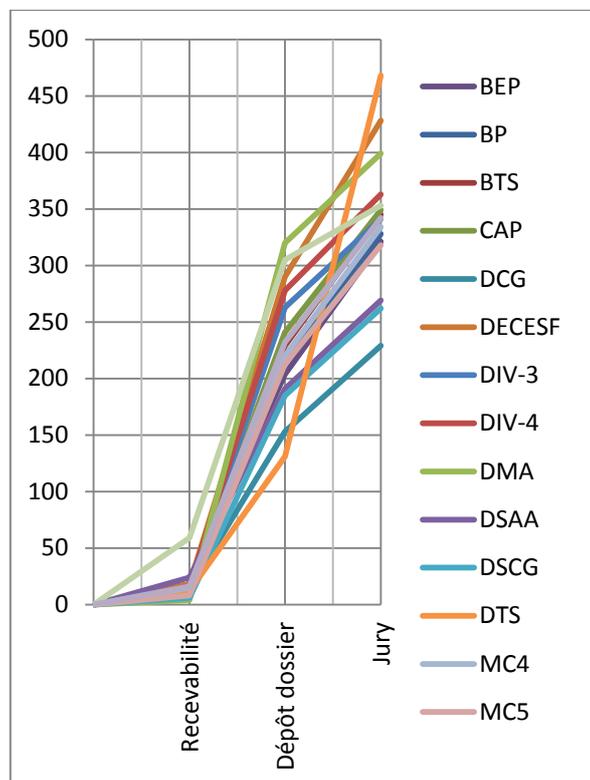
Influence du diplôme

Au-delà des valeurs moyennes, il est intéressant d'observer la pente de la fonction temps pour chacun des diplômes en fonction des étapes : début, recevabilité, dépôt du dossier puis passage devant le jury.

Le graphique ci-dessous reprend cette représentation pour chacun des diplômes – le temps porté en ordonnée est exprimé en journées :

- la zone « Recevabilité » prend en compte le délai D1
- la zone « Dépôt de dossier » visualise D1+D2
- la zone « Jury » visualise D1+D2+D3

Graphique 5 : Durée moyenne du parcours VAE, par diplôme, depuis le dépôt du livret 1 jusqu'au 1er jury



Source : Rectorats

Visuellement, on note que :

- la durée moyenne de recevabilité dépend du diplôme visé, mais reste le plus souvent inférieure à un mois ;
- dans la deuxième partie du graphe : les segments de droite entre la recevabilité et le dépôt du dossier divergent sensiblement ce qui exprime que les durées de parcours sont plus ou moins longues selon les diplômes, entre 150 et 300 jours ;
- dans la troisième partie du graphe : la plupart des segments restent parallèles ce qui indique que les temps d'attente pour passer le dossier en jury sont sensiblement identiques, environ quatre mois. La DSI du rectorat de Strasbourg signale que le nombre de sessions par an (2 en général) a un fort impact sur le délai 1 (entre la date de candidature et la date de recevabilité de la candidature) : les candidats doivent attendre la session suivante quelle que soit leur date de candidature initiale : c'est donc long pour certains et court pour d'autres.

ANNEXE 2 : ENQUETE DAVA

Enquête réalisée auprès des usagers inscrits en 2015 et 2016 dans les DAVA utilisant l'application de suivi e-VAE.

6254 réponses ont été recueillies entre le 12 juillet et le 29 août 2016 après l'envoi d'un lien vers une enquête en ligne auprès des personnes inscrites sur les listes des DAVA utilisant l'application e-VAE de suivi des candidatures.

La structure de cette présente annexe est la suivante, tout d'abord des commentaires sur les réponses fournies à la suite desquels on retrouve l'ensemble des questions posées et des réponses.

1 CONNAISSANCE DU PUBLIC (QUESTIONS 1 A 15)

Majoritairement des femmes (67,3 %), 91,3 % de personnes ayant répondu à l'enquête ont plus de 30 ans. Même si la répartition académique des réponses ne suit pas précisément le poids de chacune d'entre elles, on peut noter que des réponses sont venues de l'ensemble du territoire national.

80 % des réponses proviennent de personnes actuellement en emploi et cet emploi se trouve majoritairement dans le secteur privé (68,1 %).

Les métiers de l'agriculture ou de l'artisanat sont peu représentés 0,2 % et 4,3 % alors que les secteurs social, du commerce et industriel représentent respectivement 18,7 % 14,1 % et 13,4 %.

86 % des candidats étaient demandeurs d'emploi au moment de leur inscription dans un parcours VAE et 60 % d'entre eux recherchaient une meilleure reconnaissance sociale loin devant les autres choix (retour à l'emploi, changement d'emploi, promotion, ...) qui récoltent chacun environ 20 %.

95,2 % espéraient obtenir un diplôme (40,9 % un BTS, 30,3 % un baccalauréat et 12,6 % un CAP). À la question sur leur situation actuelle relative à la VAE, 3662 personnes répondent à hauteur de 49,9% avoir terminé, de 35,8% être en cours de démarche et de 14,4 % ne pas avoir poursuivi. Il faut noter cependant que 2670 personnes ne répondent pas ou n'ont pas souhaité répondre à cette question.

Plus de la moitié de personnes semblent avoir bénéficié d'un accompagnement proposé par un GRETA ou un autre organisme.

Finalement à la question liée à la poursuite du parcours VAE, 2261 personnes répondent et sur ces 2261, 1448 d'entre elles ont obtenu une validation complète.

Nous allons nous intéresser maintenant aux parcours interrompus.

2 QUESTIONNAIRE A A L'ATTENTION DE PERSONNES N'AYANT PAS POURSUIVI LEUR DEMARCHE APRES UNE REUNION D'INFORMATION (QUESTIONS 16 A 18)

Vous êtes venu à une réunion d'information collective organisée par le DAVA sur le dispositif de validation des acquis d'expérience et vous n'y avez pas poursuivi votre démarche auprès du DAVA.

607 personnes ont répondu à cette partie du questionnaire, et 92,5 % de ces personnes ont véritablement abandonné leur projet. Si on peut comprendre que la très grande majorité de ceux qui n'ont pas poursuivi dans la démarche n'ont pas non plus cherché à répondre à l'enquête, il n'en demeure pas moins intéressant de connaître les raisons de cet abandon.

Elles peuvent être classées en trois familles :

- celles qui relèvent de la perception de la démarche VAE. La complexité de la démarche est citée dans 30% des cas ainsi que sa durée supposée dans 24,9% des cas ;
- celles qui relèvent du niveau d'information apportée. Dans 13,3 % des cas se trouvent citée la difficulté à trouver un diplôme correspondant à l'expérience et celle liée au financement ;
- celles qui relèvent du niveau de confiance. Les personnes ayant répondu font ressortir penser ne pouvoir rien valider à un niveau de 17,4%.

3 QUESTIONNAIRE B A L'ATTENTION DE PERSONNES N'AYANT PAS POURSUIVI AU-DELA DU LIVRET 1 (QUESTIONS 19 A 21)

Vous êtes venu à une réunion d'information collective organisée par le DAVA sur le dispositif de validation des acquis d'expérience. Vous avez ensuite déposé un livret I mais n'avez pas ensuite déposé de livret II.

Parmi les 750 personnes ayant répondu à cette partie de l'enquête, 36,5 % ont reporté leur démarche à plus tard.

139 personnes donnent pour raisons essentielles la durée de la démarche jugée trop longue (24,5 %), ne pas disposer du temps nécessaire (29,5 %) ou craindre une démarche trop scolaire (20,9 %). Finalement 32,4% trouvent la démarche trop compliquée.

7 % des personnes auraient préféré une formation et 11,5 % ont retrouvé un emploi et n'ont pas poursuivi.

4 QUESTIONNAIRE C A L'ATTENTION DE PERSONNES AYANT PRESENTE UN LIVRET 2 ET N'AYANT OBTENU AUCUNE VALIDATION (QUESTIONS 22 A 27)

Vous êtes venu à une réunion d'information collective organisée par le DAVA sur le dispositif de validation des acquis d'expérience. Vous êtes allé ensuite au bout de la démarche et avez présenté votre dossier de validation à un jury. Ce jury ne vous a pas délivré de validation.

150 personnes ont répondu à cette partie du questionnaire et le fait de se sentir découragé suite à la décision négative du jury est cité dans 62 % de cas. Dans 18,7 % seulement, la démarche est annoncée en report et au même niveau on retrouve l'absence d'information communiquée par le jury.

Le temps nécessaire apparaît toujours comme compliqué à gérer avec la vie personnelle (11,3%) ainsi que la recherche du bon diplôme.

Néanmoins 42 personnes se sont de nouveau engagées dans une démarche VAE et 41 en visant un autre diplôme.

Le taux de satisfaction de la démarche VAE est alors positif pour 52,6 %.

Le temps d'attente pour la recevabilité du dossier a été inférieur à un mois dans 31,6 % des cas et inférieur à trois mois pour 47,7%. Il reste malgré tout 20,7 % des réponses qui ont demandé un délai supérieur à trois mois.

L'élaboration du livret 2 a pris moins de trois mois dans 21,5 % des cas, entre trois et six mois pour 46% des cas et plus de six mois pour 32,5%.

Le délai d'attente pour passer devant le jury à compter du dépôt du livret 2 est compris entre un et trois mois pour 55,3 % des cas et plus de trois mois pour 38,6 %.

5 QUESTIONNAIRE D A L'ATTENTION DE PERSONNES AYANT PRESENTE UN LIVRET 2 ET AYANT OBTENU UNE VALIDATION PARTIELLE (QUESTIONS 28 A 29)

Vous êtes venu à une réunion d'information collective organisée par le DAVA sur le dispositif de validation des acquis d'expérience. Vous êtes allé ensuite au bout de la démarche et avez présenté votre dossier de validation à un jury. Ce jury vous a délivré une validation partielle et vous n'êtes pas allé plus loin dans la démarche.

256 personnes ont répondu à cette partie du questionnaire, le taux de découragement chute de moitié par rapport à une situation où aucune validation n'est prononcée (31,2% contre 62%).

Le manque de conseil pour acquérir une expérience complémentaire de la part du jury est cité à 20,3 %.

Les difficultés d'information sur le financement de formation complémentaire sont récurrentes (9,8 %).

Dans 68,8 % des cas, les personnes sont satisfaites de leur démarche VAE.

6 QUESTIONNAIRE E A L'ATTENTION DE PERSONNES AYANT PRESENTE UN LIVRET 2 ET OBTENU UNE VALIDATION TOTALE (QUESTIONS 30 A 32)

Vous êtes venu à une réunion d'information collective organisée par le DAVA sur le dispositif de validation des acquis d'expérience. Vous êtes allé ensuite au bout de la démarche et avez présenté votre dossier de validation à un jury. Ce jury vous a délivré une validation totale.

Cette partie du questionnaire a été renseigné par 2521 personnes. Il est intéressant de noter que ces validations totales d'un diplôme font suite dans 8,9 % des cas à une validation partielle.

Globalement, suite à la VAE, 8,7 % ont trouvé un emploi, 9,5% ont obtenu une promotion au sein de l'entreprise et 7,1% ont changé d'entreprise.

37,1 % sont restés au même poste.

Un point important concerne la dimension sociale de l'effet de la VAE car 68,5 % des répondants considèrent bénéficier d'une meilleure image d'eux-mêmes et 16% se sont engagés dans un nouveau parcours de formation.

Dans ce dernier questionnaire, le taux de satisfaction au regard de la VAE passe à 99,3%.

7 COMPARAISON DE LA SITUATION AU REGARD DE L'EMPLOI ET DES RESULTATS DE VAE

Il est apparu intéressant de croiser les données relatives à la position des candidats au regard de l'emploi avec celle du parcours VAE.

La compilation des données permet d'extraire le tableau ci-dessous :

Tableau 8 : Taux d'abandon aux différentes étapes de la VAE, selon la situation du candidat au regard de l'emploi

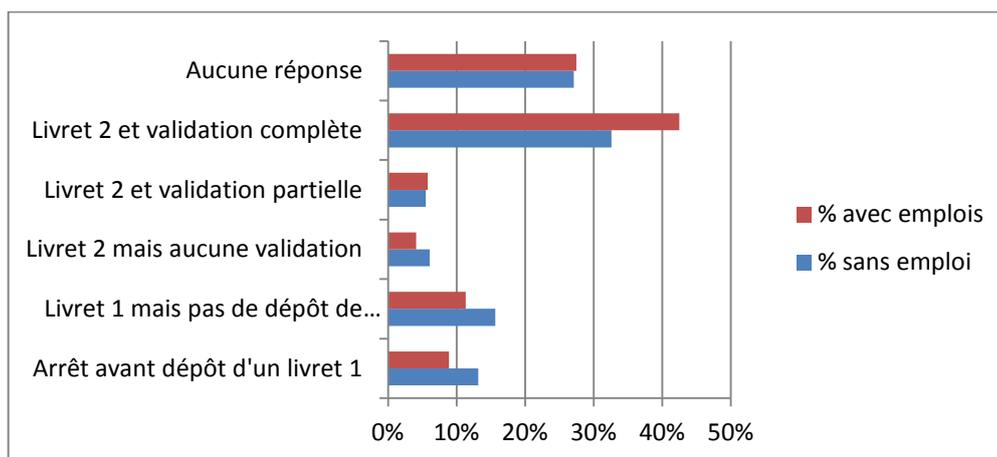
	Sans emploi	En emploi	Total	% sans emploi	% avec emplois
Arrêt avant dépôt d'un livret 1	163	442	605	13%	9%
Livret 1 mais pas de dépôt de livret 2	194	563	757	16%	11%
Livret 2 mais aucune validation	75	203	278	6%	4%
Livret 2 et validation partielle	68	287	355	5%	6%
Livret 2 et validation complète	404	2113	2517	33%	42%
Aucune réponse	336	1367	1703	27%	27%
Total général	1240	4975	6215	100%	100%

Source : Rectorats

Le graphe ci-dessous montre une corrélation assez nette avec une situation d'emploi et une validation complète ou partielle et *a contrario* une situation de sans-emploi et aucune validation ou un parcours arrêté.

Dans le même temps, on peut remarquer qu'une situation de demandeur d'emploi peut conduire de façon recevable à une certification par VAE.

Graphique 6 : Taux d'abandon aux différentes étapes de la VAE, selon la situation du candidat au regard de l'emploi



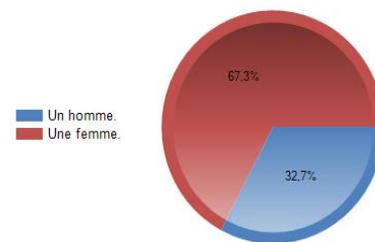
Source : Rectorats

8 REPONSE AUX QUESTIONS « CONNAISSANCE DU PUBLIC »

8.1 Vous êtes ?

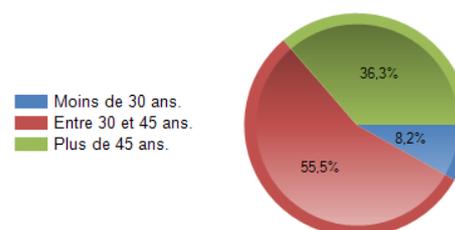
	Effectifs	% Rep.
Un homme.	2043	32,7%
Une femme.	4211	67,3%
Total	6254	100%

Réponses effectives : 6254 Non-réponse(s) : 78
Taux de réponse : 98,8% Modalité la plus citée : Une femme.



8.2 Dans quelle tranche d'âge vous situez-vous ?

	Effectifs	% Rep.
Moins de 30 ans.	511	8,2%
Entre 30 et 45 ans.	3477	55,5%
Plus de 45 ans.	2272	36,3%
Total	6260	100%



Réponses effectives : 6260
Taux de réponse : 98,9%

Non-réponse(s) : 72
Modalité la plus citée : Entre 30 et 45 ans.

8.3 Dans quelle académie avez-vous fait votre demande de VAE ?

	Effectifs	% Rep.
Aix-Marseille	360	5,8%
Amiens	186	3%
Besançon	11	0,2%
Bordeaux	5	0,1%
Caen	100	1,6%
Créteil	195	3,2%
Grenoble	337	5,4%
Guadeloupe	139	2,2%
Guyane	27	0,4%
La Réunion	283	4,6%
Lille	325	5,3%
Limoges	1	0%
Lyon	372	6%
Martinique	96	1,6%
Montpellier	352	5,7%
Nice	411	6,6%
Nouvelle Calédonie (Nouméa)	81	1,3%
Orléans-Tours	242	3,9%
Paris	432	7%
Poitiers	228	3,7%
Reims	167	2,7%
Rennes	237	3,8%
Rouen	396	6,4%
Strasbourg	306	4,9%

Toulouse	364	5,9%
Versailles	464	7,5%
Autre	69	1,1%
Total	6186	100%

Réponses effectives : 6186

Non-réponse(s) : 146

Taux de réponse : 97,7%

Modalités les plus citées : Versailles ; Paris; Nice

8.4 Avez-vous actuellement un emploi ?

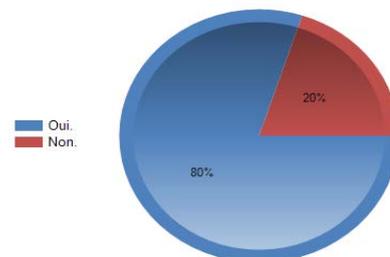
	Effectifs	% Rep.
Oui.	4975	80%
Non.	1240	20%
Total	6215	100%

Réponses effectives : 6215

Non-réponse(s) : 117

Taux de réponse : 98,2%

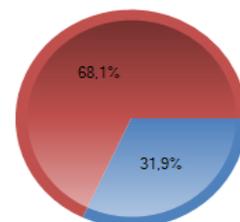
Modalité la plus citée : Oui.



8.5 Vous travaillez :

	Effectifs	% Rep.
dans le secteur public.	1566	31,9%
dans le secteur privé.	3345	68,1%
Total	4911	100%

■ dans le secteur public.
■ dans le secteur privé.



Réponses effectives : 4911

Non-réponse(s) : 64

Taux de réponse : 98,7%

Modalité la plus citée : dans le secteur privé.

8.6 Catégorie socioprofessionnelle

	Effectifs	% Rep.
Agriculteur.	6	0,2%
Artisan.	145	4,3%
Commerce de gros ou de détail.	469	14,1%
Industrie.	447	13,4%
Santé.	174	5,2%
Social.	624	18,7%
Construction.	113	3,4%
Services aux entreprises.	261	7,8%
Services à la personne.	303	9,1%
Autre	794	23,8%
Total	3336	100%

Réponses effectives : 3336

Non-réponse(s) : 9

Taux de réponse : 99,7%

Modalités les plus citées : Autre ; Social.; Commerce de gros ou de détail.

8.7 Autre :

	Nb Occurrences	% Rep.
restauration	54	7,4%
maternelle	42	5,7%
Immobilier	41	5,6%
assistante	38	5,2%
Transport	34	4,7%
Hôtellerie	26	3,6%
FORMATION	21	2,9%
assurances	19	2,6%
ecole	19	2,6%
sécurité	19	2,6%
...	959	131,2%

Les mots surlignés représentent les mots remarquables parmi les plus cités.

Réponses effectives : 731

Non-réponse(s) : 63

Corpus (nombre total de mots) : 1455 ; Lexique (nombre de mots différents) : 469

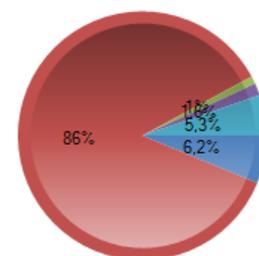
Taux de réponse : 92,1%

; Mot le plus cité : restauration

8.8 Etes-vous ?

	Effectifs	% Rep.
Etudiant ou en formation.	76	6,2%
Demandeur d'emploi.	1053	86%
Retraité.	12	1%
Personne au foyer.	19	1,6%
Autres	65	5,3%
Total	1225	100%

■ Etudiant ou en fom...
 ■ Demandeur d'emploi.
 ■ Retraité.
 ■ Personne au foyer.
 ■ Autres



Réponses effectives : 1225

Non-réponse(s) : 15

Modalités les plus citées : Demandeur d'emploi;

Taux de réponse : 98,8%

Etudiant ou en formation.; Autres

8.9 Pour quelle(s) raison(s) vous êtes-vous intéressé à la VAE (Validation d'Acquis de l'Expérience) ? Plusieurs réponses possibles.

	Effectifs	% Rep.
Pour changer d'emploi.	1414	22,7%
Pour accéder à un emploi.	1472	23,6%
Pour obtenir une promotion.	1057	16,9%
Pour obtenir une augmentation de salaire.	1063	17%
Pour gagner en reconnaissance.	3757	60,2%
Autre	1031	16,5%
Total	6240	

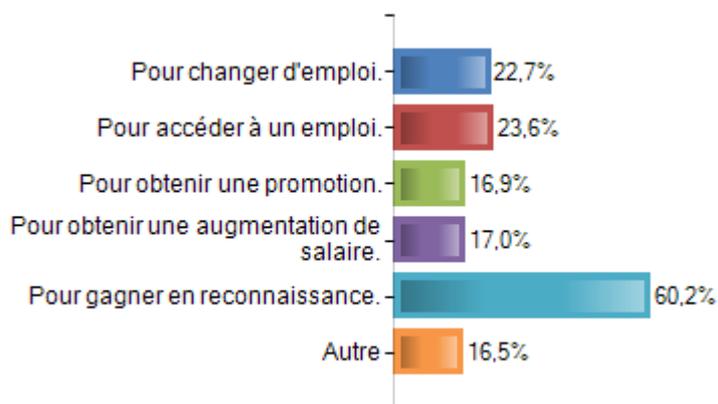
Réponses effectives : 6240

Non-réponse(s) : 92

Taux de réponse : 98,5%

Modalités les plus citées : Pour gagner en reconnaissance.; Pour accéder à un

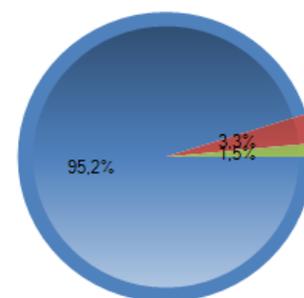
emploi.; Pour changer d'emploi.



8.10 Vous visiez :

	Effectifs	% Rep.
Un diplôme.	5881	95,2%
Une certification.	203	3,3%
Un titre.	95	1,5%
Total	6179	100%

■ Un diplôme.
■ Une certification.
■ Un titre.



Réponses effectives : 6179

Non-réponse(s) : 153

Taux de réponse : 97,6%

Modalité la plus citée : Un diplôme.

8.11 Quel diplôme visiez-vous ?

	Nb Occurrences	% Rep.
BTS	2389	40,9%
Bac	1028	17,6%
Pro	741	12,7%
CAP	736	12,6%
Éducateur	538	9,2%
DIPLÔME	288	4,9%

Les mots surlignés représentent les mots remarquables parmi les plus cités.

Réponses effectives : 5834

Non-réponse(s) : 47

Taux de réponse : 99,2%

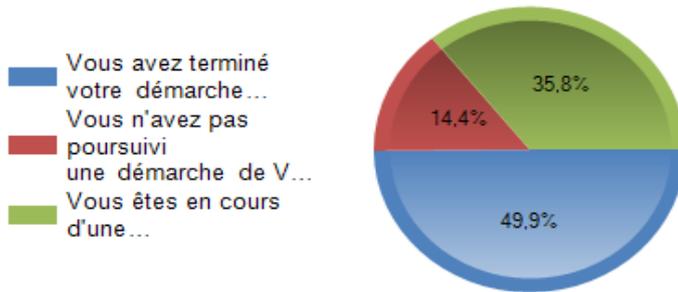
Corpus (nombre total de mots) : 21624 ; Lexique (nombre de mots différents) : 1495 ; Mot le plus cité : BTS

8.12 Quelle est votre situation actuelle :

	Effectifs	% Rep.
Vous avez terminé votre démarche de VAE.	1826	49,9%
Vous n'avez pas poursuivi une démarche de VAE que vous avez engagée.	526	14,4%
Vous êtes en cours d'une démarche de VAE.	1310	35,8%
Total	3662	100%

Réponses effectives : 3662
Taux de réponse : 57,8%

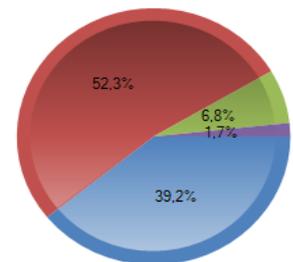
Non-réponse(s) : 2670
Modalité la plus citée : Vous avez terminé votre démarche de VAE.



8.13 Jusqu'ici, en ce qui concerne votre situation, vous jugeriez la démarche de VAE de manière :

	Effectifs	% Rep.
très positive.	499	39,2%
plutôt positive.	666	52,3%
plutôt négative.	87	6,8%
très négative.	22	1,7%
Total	1274	100%

■ très positive.
■ plutôt positive.
■ plutôt négative.
■ très négative.



Réponses effectives : 1274
Taux de réponse : 97,3%

Non-réponse(s) : 36
Modalité la plus citée : plutôt positive.

8.14 Avez-vous bénéficié d'un accompagnement ? Si oui, quel est l'organisme qui vous a accompagné ?

	Nb Occurrences	% Rep.
DAVA	322	28,6%
Greta	238	21,1%
oui	215	19,1%
Non	120	10,7%
accompagnement	116	10,3%
bénéficié	31	2,8%
VAE	28	2,5%
accompagne	27	2,4%
IRTS	27	2,4%
organisme	27	2,4%
...	2145	190,5%

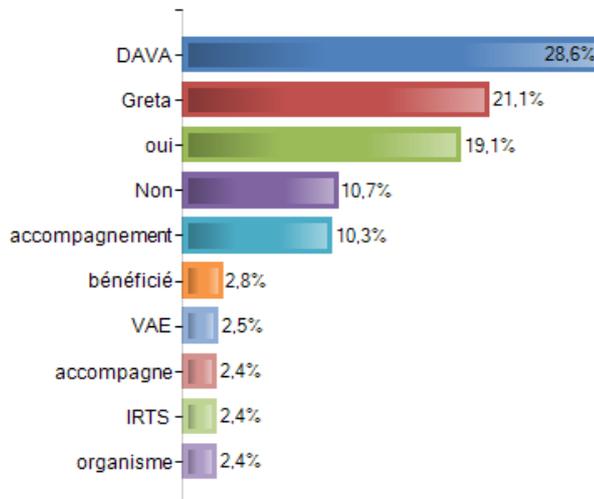
Les mots surlignés représentent les mots remarquables parmi les plus cités.

Réponses effectives : 1126

Non-réponse(s) : 184

Corpus (nombre total de mots) : 6153 ; Lexique (nombre de mots différents) : 1045 ; Mot le plus cité : DAVA

Taux de réponse : 86%



8.15 Les différentes étapes

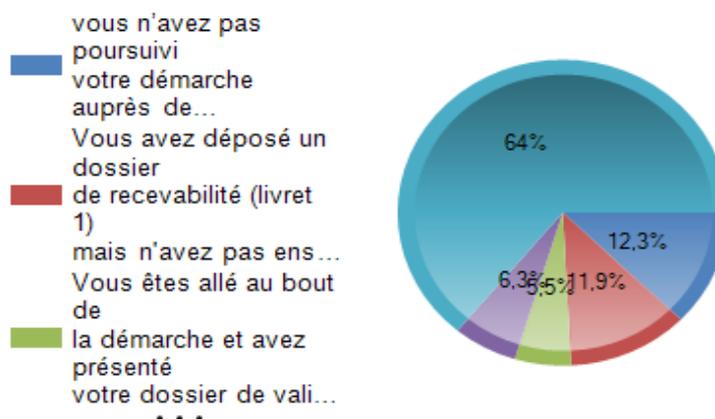
	Effectifs	% Rep.
vous n'avez pas poursuivi votre démarche auprès de ce DAVA après la réunion d'information.	279	12,3%
Vous avez déposé un dossier de recevabilité (livret 1) mais n'avez pas ensuite déposé un dossier de validation (livret 2).	268	11,9%
Vous êtes allé au bout de la démarche et avez présenté votre dossier de validation à un jury. Ce jury ne vous a pas délivré de validation.	124	5,5%
Vous êtes allé au bout de la démarche et avez présenté votre dossier de validation à un jury. Ce jury vous a délivré une validation partielle.	142	6,3%
Vous êtes allé au bout de la démarche et avez présenté votre dossier de validation à un jury. Ce jury vous a délivré une validation totale.	1448	64%
Total	2261	100%

Réponses effectives : 2261

Non-réponse(s) : 91

Modalités les plus citées : Vous êtes allé au bout de la démarche et avez présenté votre dossier de validation à un jury. Ce jury vous a délivré une validation totale.; vous n'avez pas poursuivi votre démarche auprès de ce DAVA après la réunion d'information.; Vous avez déposé un dossier de recevabilité (livret 1) mais n'avez pas ensuite déposé un dossier de validation (livret 2).

Taux de réponse : 96,1%



9 REPONSES AU « QUESTIONNAIRE A »

à l'attention de personnes n'ayant pas poursuivi leur démarche après une réunion d'information.

Vous êtes venu à une réunion d'information collective organisée par le DAVA sur le dispositif de validation des acquis d'expérience et vous n'y avez pas poursuivi votre démarche auprès du DAVA.

9.1 Pour quelle raison n'avez vous pas poursuivi votre démarche ?

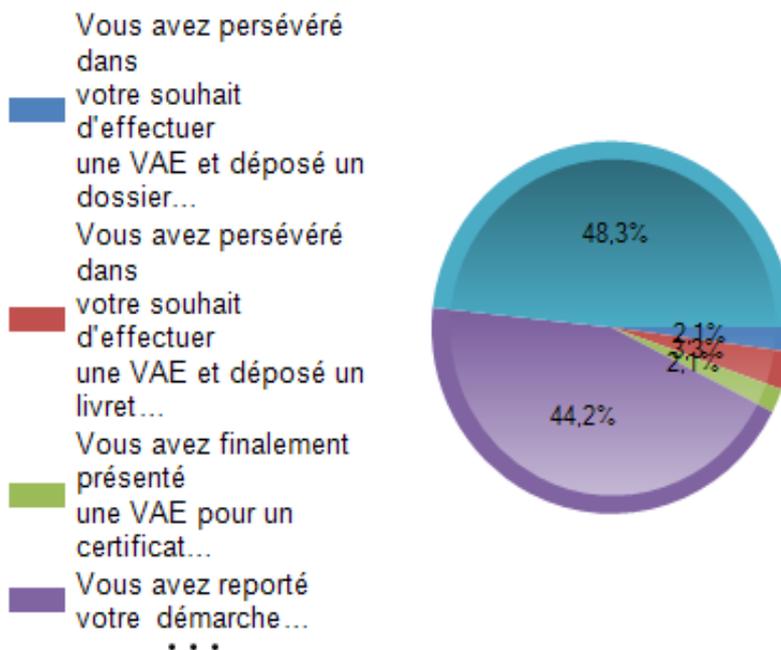
	Effectifs	% Rep.
Vous avez persévéré dans votre souhait d'effectuer une VAE et déposé un dossier de recevabilité (livret 1), sans avoir besoin de conseil individualisé.	13	2,1%
Vous avez persévéré dans votre souhait d'effectuer une VAE et déposé un livret 1. Vous avez pris conseil auprès d'un autre organisme que le DAVA.	20	3,3%
Vous avez finalement présenté une VAE pour un certificat (titre ou CQP) qui ne relève pas de l'éducation nationale.	13	2,1%
Vous avez reporté votre démarche de VAE à plus tard.	268	44,2%
Vous avez abandonné votre démarche de VAE.	293	48,3%
Total	607	100%

Réponses effectives : 607

Non-réponse(s) : 6

Modalités les plus citées : Vous avez abandonné votre démarche de VAE.; Vous avez reporté votre démarche de VAE à plus tard.; Vous avez persévéré dans votre souhait d'effectuer une VAE et déposé un livret 1. Vous avez pris conseil auprès d'un autre organisme que le DAVA.

Taux de réponse : 99%



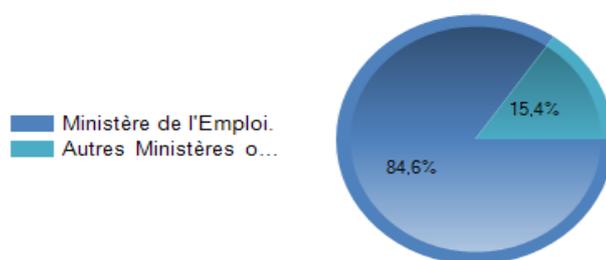
9.2 Votre VAE relève de quel organisme ?

	Effectifs	% Obs.
Ministère de l'Emploi.	11	84,6%
Ministère des Affaires Sociales et de la Santé.	0	0%
Ministère de la Jeunesse et des Sports.	0	0%
Ministère de l'Agriculture.	0	0%
Autres Ministères ou organismes	2	15,4%
Total	13	100%

Réponses effectives : 13
Taux de réponse : 100%

Non-réponse(s) : 0

Modalités les plus citées : Ministère de l'Emploi.; Autres Ministères ou organismes



9.3 Pour quelle(s) raison(s) avez-vous abandonné votre démarche de VAE ? Plusieurs réponses possibles.

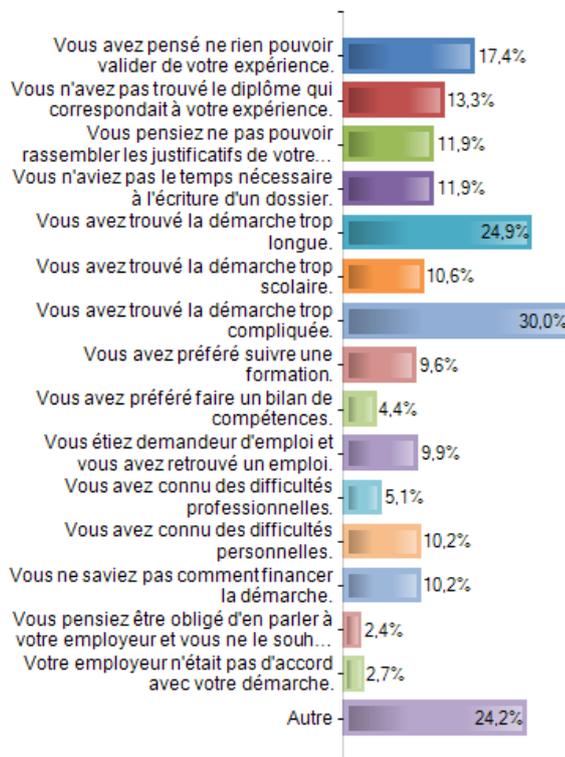
	Effectifs	% Obs.
Vous avez pensé ne rien pouvoir valider de votre expérience.	51	17,4%
Vous n'avez pas trouvé le diplôme qui correspondait à votre expérience.	39	13,3%
Vous pensiez ne pas pouvoir rassembler les justificatifs de votre expérience.	35	11,9%
Vous n'aviez pas le temps nécessaire à l'écriture d'un dossier.	35	11,9%
Vous avez trouvé la démarche trop longue.	73	24,9%
Vous avez trouvé la démarche trop scolaire.	31	10,6%
Vous avez trouvé la démarche trop compliquée.	88	30%
Vous avez préféré suivre une formation.	28	9,6%
Vous avez préféré faire un bilan de compétences.	13	4,4%
Vous étiez demandeur d'emploi et vous avez retrouvé un emploi.	29	9,9%
Vous avez connu des difficultés professionnelles.	15	5,1%
Vous avez connu des difficultés personnelles.	30	10,2%
Vous ne saviez pas comment financer la démarche.	30	10,2%
Vous pensiez être obligé d'en parler à votre employeur et vous ne le souhaitiez pas.	7	2,4%
Votre employeur n'était pas d'accord avec votre démarche.	8	2,7%
Autre	71	24,2%
Total	293	

Réponses effectives : 293

Non-réponse(s) : 0

Taux de réponse : 100%

Modalités les plus citées : Vous avez trouvé la démarche trop compliquée.; Vous avez trouvé la démarche trop longue.; Autre



10 REPONSES AU « QUESTIONNAIRE B »

à l'attention de personnes n'ayant pas poursuivi au-delà du livret 1

Vous êtes venu à une réunion d'information collective organisée par le DAVA sur le dispositif de validation des acquis d'expérience. Vous avez ensuite déposé un livret I mais n'avez pas ensuite déposé de livret II.

10.1 Pour quelle raison n'avez-vous pas continué la procédure ?

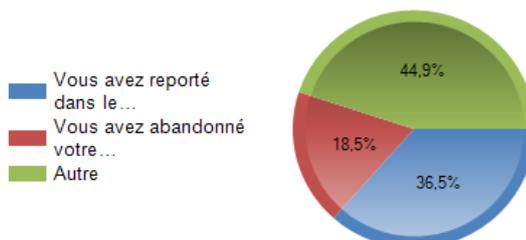
	Effectifs	% Rep.
Vous avez reporté dans le temps votre démarche de VAE.	274	36,5%
Vous avez abandonné votre démarche de VAE.	139	18,5%
Autre	337	44,9%
Total	750	100%

Réponses effectives : 750

Taux de réponse : 97,4%

Non-réponse(s) : 20

Modalité la plus citée : Autre



10.2 Pour quelle(s) raison(s) avez-vous abandonné ? Plusieurs réponses possibles.

	Effectifs	% Obs.
Vous n'aviez pas le temps nécessaire à l'écriture d'un dossier.	41	29,5%
Vous avez trouvé la démarche trop longue.	34	24,5%
Vous avez trouvé la démarche trop scolaire.	29	20,9%
Vous avez trouvé la démarche trop compliquée.	45	32,4%
Vous avez préféré suivre une formation.	10	7,2%
Vous avez préféré faire un bilan de compétences.	4	2,9%
Vous étiez demandeur d'emploi et vous avez retrouvé un emploi.	16	11,5%
Vous avez connu des difficultés professionnelles.	14	10,1%
Vous avez connu des difficultés personnelles.	21	15,1%
Vous ne saviez pas comment financer la démarche.	10	7,2%
Vous pensiez être obligé d'en parler à votre employeur et vous ne le souhaitiez pas.	3	2,2%
Votre employeur n'était pas d'accord avec votre démarche.	2	1,4%
Autre	38	27,3%
Total	139	

Réponses effectives : 139

Non-réponse(s) : 0

Modalités les plus citées : Vous avez trouvé la démarche trop compliquée.; Vous n'aviez pas le temps nécessaire à l'écriture d'un dossier.; Autre

Taux de réponse : 100%



10.3 Après que le jury ne vous a pas délivré de validation, vous :

	Effectifs	% Rep.
n'avez jamais donné suite et n'avez jamais engagé de nouvelles démarches.	149	63,1%
avez recommencé une démarche de VAE.	87	36,9%
Total	236	100%

Réponses effectives : 236

Non-réponse(s) : 42

Taux de réponse : 84,9%

Modalité la plus citée : n'avez jamais donné suite et n'avez jamais engagé de nouvelles démarches.



11 REPONSES AU « QUESTIONNAIRE C »

à l'attention de personnes ayant présenté un livret 2 et n'ayant obtenu aucune validation. Vous êtes venu à une réunion d'information collective organisée par le DAVA sur le dispositif de validation des acquis d'expérience. Vous êtes allé ensuite au bout de la démarche et avez présenté votre dossier de validation à un jury. Ce jury ne vous a pas délivré de validation.

11.1 Pour quelle(s) raison(s) n'avez-vous jamais donné suite et n'avez jamais engagé de nouvelles démarches ? Plusieurs réponses possibles.

	Effectifs	% Obs.
Vous avez reporté votre démarche à plus tard.	28	18,7%
Vous avez été découragé.	93	62%
Vous avez considéré que cela prendrait trop de temps sur votre vie personnelle.	17	11,3%
Le jury ne vous a pas indiqué les formations complémentaires à suivre ou les expériences supplémentaires à acquérir.	28	18,7%
Vous n'avez pas trouvé de conseil pour repérer les formations complémentaires à suivre ou les expériences supplémentaires à acquérir.	16	10,7%
Vous ne saviez pas comment financer les éventuelles formations complémentaires.	12	8%
Vous avez préféré acquérir les compétences manquantes par un autre cursus complet de formation.	5	3,3%
Vous étiez demandeur d'emploi et vous avez retrouvé un emploi.	7	4,7%
Vous êtes salarié et avez obtenu une promotion.	1	0,7%
Vous avez connu des difficultés professionnelles.	10	6,7%
Vous avez connu des difficultés personnelles.	14	9,3%
Vous pensiez être obligé d'en parler à votre employeur et vous ne le souhaitiez pas.	2	1,3%
Votre employeur n'était pas d'accord avec votre démarche.	1	0,7%
Autre	44	29,3%
Total	150	

Réponses effectives : 150

Non-réponse(s) : 0

Taux de réponse : 100%

Modalités les plus citées : Vous avez été découragé.; Autre; Vous avez reporté

votre démarche à plus tard.; ...



11.2 Vous avez recommencé une démarche de VAE ...

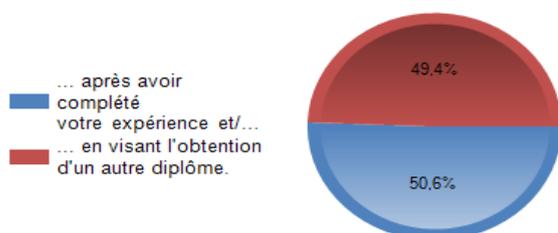
	Effectifs	% Rep.
... après avoir complété votre expérience et/ou votre formation.	42	50,6%
... en visant l'obtention d'un autre diplôme.	41	49,4%
Total	83	100%

Réponses effectives : 83

Non-réponse(s) : 4

Taux de réponse : 95,4%

Modalité la plus citée : ... après avoir complété votre expérience et/ou votre formation.

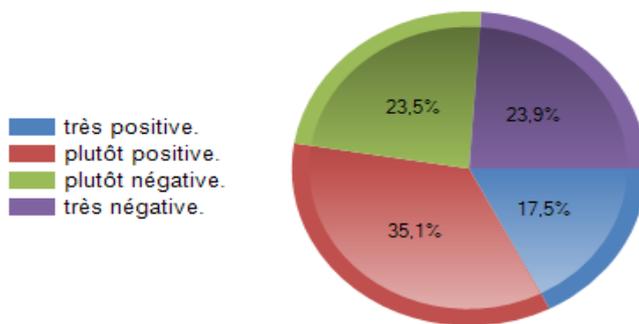


11.3 Globalement, en ce qui concerne votre situation, vous jugeriez la démarche de VAE de manière :

	Effectifs	% Rep.
très positive.	47	17,5%
plutôt positive.	94	35,1%
plutôt négative.	63	23,5%
très négative.	64	23,9%
Total	268	100%

Réponses effectives : 268
Taux de réponse : 96,4%

Non-réponse(s) : 10
Modalité la plus citée : plutôt positive.

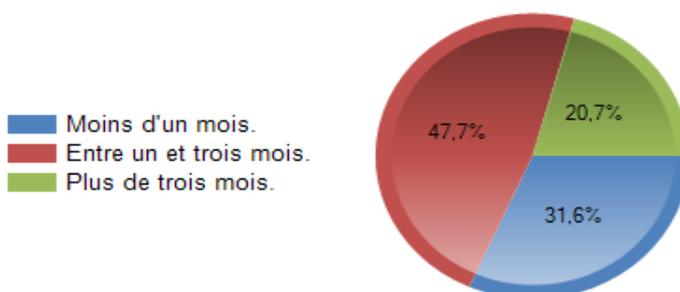


11.4 Quel était le délai d'attente entre la réunion d'information et l'obtention de la recevabilité de votre dossier ?

	Effectifs	% Rep.
Moins d'un mois.	985	31,6%
Entre un et trois mois.	1486	47,7%
Plus de trois mois.	646	20,7%
Total	3117	100%

Réponses effectives : 3117
Taux de réponse : 98,1%

Non-réponse(s) : 60
Modalité la plus citée : Entre un et trois mois.



11.5 De combien de temps avez-vous eu besoin pour construire votre dossier de validation (livret 2) ?

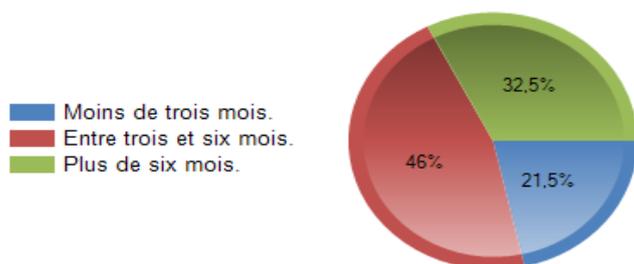
	Effectifs	% Rep.
Moins de trois mois.	672	21,5%
Entre trois et six mois.	1439	46%
Plus de six mois.	1015	32,5%
Total	3126	100%

Réponses effectives : 3126

Non-réponse(s) : 51

Taux de réponse : 98,4%

Modalité la plus citée : Entre trois et six mois.



11.6 Combien de temps avez-vous attendu entre le dépôt de votre dossier (livret 2) et le passage devant un jury ?

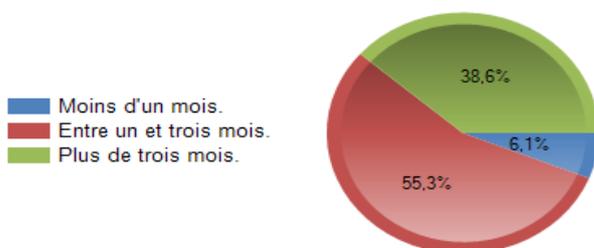
	Effectifs	% Rep.
Moins d'un mois.	191	6,1%
Entre un et trois mois.	1731	55,3%
Plus de trois mois.	1209	38,6%
Total	3131	100%

Réponses effectives : 3131

Non-réponse(s) : 46

Taux de réponse : 98,6%

Modalité la plus citée : Entre un et trois mois.



12 REPONSES AU « QUESTIONNAIRE D »

à l'attention de personnes ayant présenté un livret 2 ayant obtenu une validation partielle. Vous êtes venu à une réunion d'information collective organisée par le DAVA sur le dispositif de validation des acquis d'expérience. Vous êtes allé ensuite au bout de la démarche et avez présenté votre dossier de validation à un jury. Ce jury vous a délivré une validation partielle et vous n'êtes pas allé plus loin dans la démarche.

12.1 Pour quelle(s) raison(s) n'êtes vous pas allé plus loin dans la démarche ? Plusieurs réponses possibles.

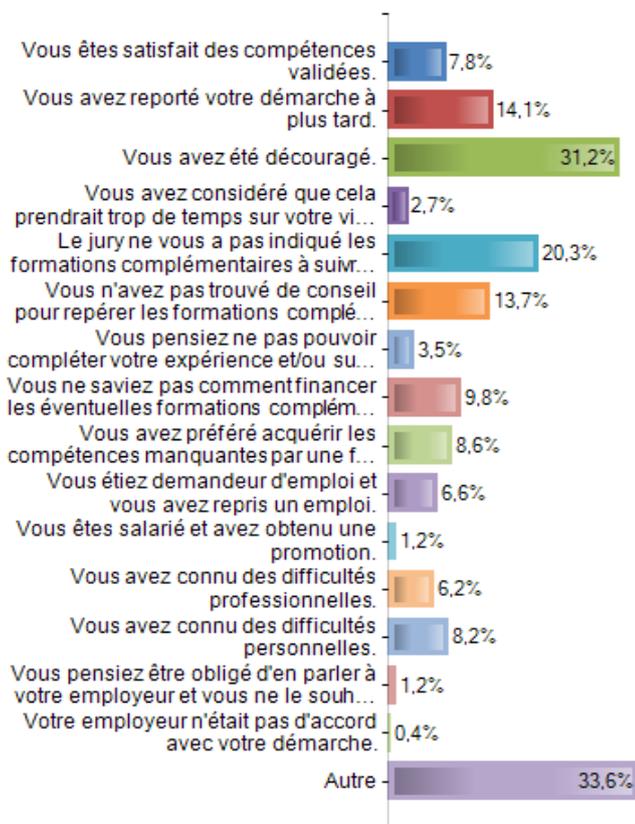
	Effectifs	% Rep.
Vous êtes satisfait des compétences validées.	20	7,8%
Vous avez reporté votre démarche à plus tard.	36	14,1%
Vous avez été découragé.	80	31,2%
Vous avez considéré que cela prendrait trop de temps sur votre vie personnelle.	7	2,7%
Le jury ne vous a pas indiqué les formations complémentaires à suivre ou les expériences supplémentaires à acquérir.	52	20,3%
Vous n'avez pas trouvé de conseil pour repérer les formations complémentaires à suivre ou les expériences supplémentaires à acquérir.	35	13,7%
Vous pensiez ne pas pouvoir compléter votre expérience et/ou suivre les formations dans les 5 ans (durée de validité de la validation partielle).	9	3,5%
Vous ne saviez pas comment financer les éventuelles formations complémentaires.	25	9,8%
Vous avez préféré acquérir les compétences manquantes par une formation.	22	8,6%
Vous étiez demandeur d'emploi et vous avez repris un emploi.	17	6,6%
Vous êtes salarié et avez obtenu une promotion.	3	1,2%
Vous avez connu des difficultés professionnelles.	16	6,2%
Vous avez connu des difficultés personnelles.	21	8,2%
Vous pensiez être obligé d'en parler à votre employeur et vous ne le souhaitiez pas.	3	1,2%
Votre employeur n'était pas d'accord avec votre démarche.	1	0,4%
Autre	86	33,6%
Total	256	

Réponses effectives : 256

Non-réponse(s) : 104

Taux de réponse : 71,1%

Modalités les plus citées : Autre ; Vous avez été découragé.; Le jury ne vous a pas indiqué les formations complémentaires à suivre ou les expériences supplémentaires à acquérir.

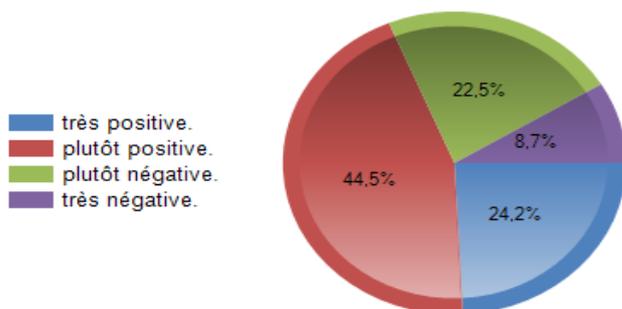


12.2 Globalement, en ce qui concerne votre situation, vous jugeriez la démarche de VAE de manière :

	Effectifs	% Rep.
très positive.	86	24,2%
plutôt positive.	158	44,5%
plutôt négative.	80	22,5%
très négative.	31	8,7%
Total	355	100%

Réponses effectives : 355
Taux de réponse : 98,6%

Non-réponse(s) : 5
Modalité la plus citée : plutôt positive.



13 REPONSES AU « QUESTIONNAIRE E »

à l'attention de personnes ayant présenté un livret 2 et obtenu une validation totale
 Vous êtes venu à une réunion d'information collective organisée par le DAVA sur le dispositif de validation des acquis d'expérience. Vous êtes allé ensuite au bout de la démarche et avez présenté votre dossier de validation à un jury. Ce jury vous a délivré une validation totale

13.1 Cette validation totale fait-elle suite à une validation partielle précédente ?

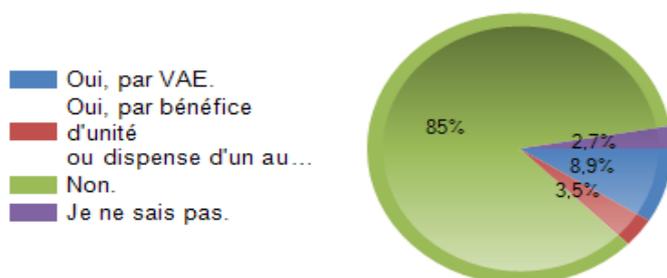
	Effectifs	% Rep.
Oui, par VAE.	225	8,9%
Oui, par bénéfice d'unité ou dispense d'un autre diplôme obtenu antérieurement.	87	3,5%
Non.	2142	85%
Je ne sais pas.	67	2,7%
Total	2521	100%

Réponses effectives : 2521

Taux de réponse : 99,3%

Non-réponse(s) : 18

Modalité la plus citée : Non.



13.2 Parmi ces propositions, laquelle/lesquelles correspond(ant) à votre situation actuelle ? Plusieurs réponses possibles.

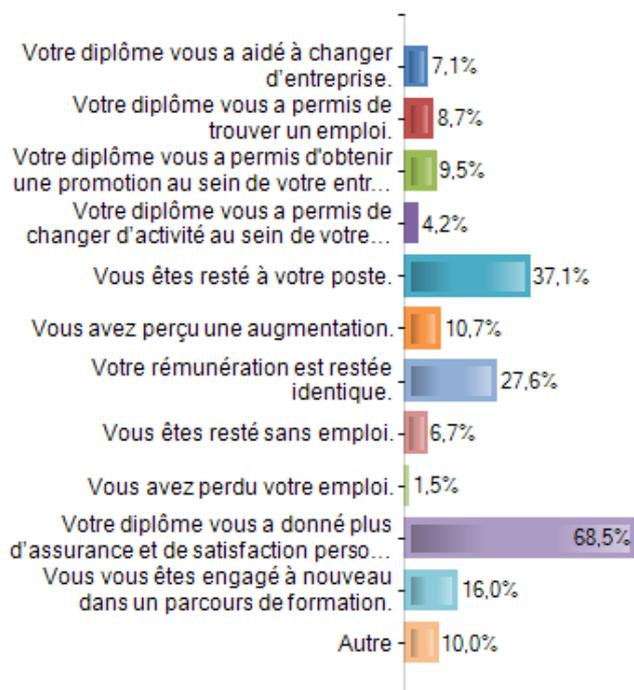
	Effectifs	% Rep.
Votre diplôme vous a aidé à changer d'entreprise.	181	7,1%
Votre diplôme vous a permis de trouver un emploi.	220	8,7%
Votre diplôme vous a permis d'obtenir une promotion au sein de votre entreprise.	240	9,5%
Votre diplôme vous a permis de changer d'activité au sein de votre entreprise.	107	4,2%
Vous êtes resté à votre poste.	939	37,1%
Vous avez perçu une augmentation.	271	10,7%
Votre rémunération est restée identique.	700	27,6%
Vous êtes resté sans emploi.	169	6,7%
Vous avez perdu votre emploi.	39	1,5%
Votre diplôme vous a donné plus d'assurance et de satisfaction personnelle.	1734	68,5%
Vous vous êtes engagé à nouveau dans un parcours de formation.	405	16%
Autre	253	10%
Total	2532	

Réponses effectives : 2532

Taux de réponse : 99,7%

Non-réponse(s) : 7

Modalités les plus citées : Votre diplôme vous a donné plus d'assurance et de satisfaction personnelle.; Vous êtes resté à votre poste.; Votre rémunération est restée identique.



13.3 Globalement, en ce qui concerne votre situation, vous jugeriez la démarche de VAE de manière :

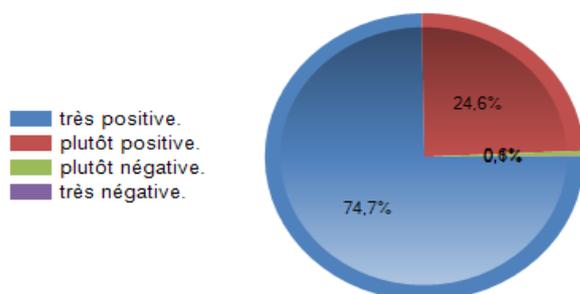
	Effectifs	% Rep.
très positive.	1888	74,7%
plutôt positive.	621	24,6%
plutôt négative.	16	0,6%
très négative.	2	0,1%
Total	2527	100%

Réponses effectives : 2527

Non-réponse(s) : 12

Taux de réponse : 99,5%

Modalité la plus citée : très positive.



ANNEXE 3 : ENQUETE IGAS REALISEE EN JUILLET 2016 AUPRES DE 20 OPCA

Cette enquête a été effectuée auprès de 20 OPCA²²⁹. Seuls deux d'entre-deux²³⁰ n'ont pas apporté de réponse à l'enquête.

Cette enquête avait pour objectif de cerner quantitativement le poids de la VAE, de mieux connaître la stratégie en faveur de ce dispositif, et de recenser les pratiques innovantes en matière d'accompagnement, de suivi des VAE partielles ainsi qu'en faveur des parcours intégrant des temps de formation dès le début du parcours.

Une enquête quantitative visant les principaux diplômes, titres et certifications a été relayée par eux vers leurs principales branches.

Cette enquête s'est avérée très complexe à instruire pour les OPCA qui ont unanimement fait part de la faiblesse actuelle des outils de suivi quantitatif et qualitatif leur permettant de répondre de manière aisée et rapide.

Cependant la plupart ont répondu au mieux de ce qu'il était envisageable sur un délai d'un mois permettant de produire l'analyse ici présentée.

Concernant cette synthèse, il convient de préciser qu'il ne s'agit pas d'une agrégation exhaustive et que seules les pratiques les plus innovantes ont été reprises dans les exemples cités.

1 ENQUETE QUANTITATIVE²³¹

Les répondants à cette enquête ont accompagné 18 614 VAE, quatre OPCA ressortent plus particulièrement : AGEFOS (21 %), OPCAIM (15 %), UNIFAF (14 %), UNIFORMATION (12 %).

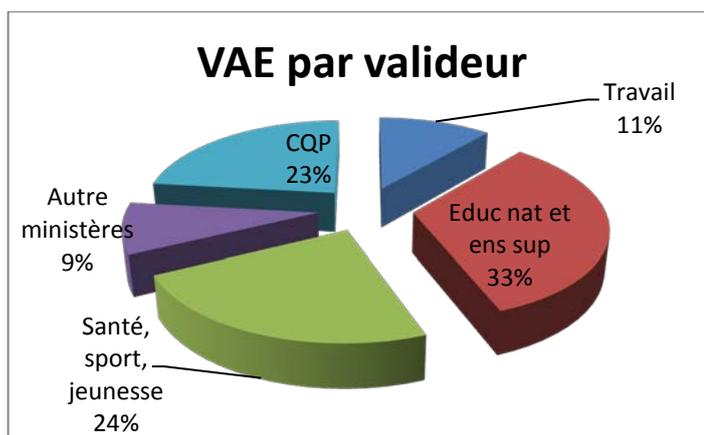
Les diplômes de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur sont les plus recherchés, puis viennent de manière quasi égale les titres du ministère du travail et les certificats de qualification professionnelle.

²²⁹ L'AFDAS, AGEFOS, ANFA, CONSTRUCTYS, FAFIEC, FAFITH, FAFSEA, FAFTT, FORCO, INTERGROS, OPACA 3+, OPCABAIA, OPCADEFI, OCPACAIM, OPCALIM, ACTALIANS, OPCA TS, UNIFAF, UNIFORMATION et l'ANFH.

²³⁰ CONSTRUCTYS et FAFSEA

²³¹ L'ensemble des chiffres produits par les OPCA portent sur l'année 2014.

Graphique 7 : Répartition des VAE financées par certificateur



Source : OPCA

Ces pourcentages sous-tendent cependant une forte disparité suivant les OPCA qui résulte de politiques de branche en faveur des CQP²³² ou formations requises pour exercer certains emplois.

Ainsi on notera qu'UNIFAF (87 %), UNIFORMATION (71 %), et l'ANFH (59 %) mobilisent les certifications des ministères des affaires sociales, de la santé, jeunesse et sport, alors que le FAFIH (95 %), OPCALIA (76 %) et OPCAİM (74%) soutiennent très majoritairement les CQP.

Les titres du ministère du travail se révèlent peu utilisés, seuls AGEFOS (36 %) et OPCA TS (33%) y ont recours de manière plus significative.

2 QUESTIONNAIRE QUALITATIF :

2.1 Certains OPCA mettent en œuvre une politique spécifique dédiée à la validation des acquis et particulièrement à la VAE ?

L'ensemble des 18 OPCA qui ont répondu à cette enquête ont une politique de communication via des sites internet grand public (actifs et employeurs), bien conçus et qui renvoient largement vers les sites existant (tel que vae.gouv.fr). De plus, parmi eux, treize déclarent avec une politique active en faveur de la VAE. Les principaux axes en sont les suivants :

2.1.1 Cibler certaines validations pour répondre au mieux au besoin du secteur

Les CQP sont spécifiquement développés au sein de 5 OPCA (parmi les répondants): FAFIH, OPCALIA, OPCAİM, l'ANFA (avec la double référence d'inscription au RNCP et au Répertoire National des Certifications des Services de l'Automobile) et OPCA 3+.

Trois OPCA réalisent plus de 75% des validations en CQP :

- le FAFIH, où les CPNE de l'hôtellerie-restauration (CPNE-IH), de la restauration collective concédée (CPNEFP RC), de la restauration cafétéria libre service (CPNEFP RCLS) et des casinos-jeux (CPNE Casinos-Jeux), accordent une importance toute particulière à la VAE, et favorisent l'obtention d'un CQP par la VAE aboutissant à ce que 95% des VAE soient obtenues par des CQP ;

²³² Ces CQP n'étaient en 2014 (année de référence) pas tous inscrits au RNCP, cependant ceux comptabilisés dans cette enquête ont été obtenus par validation des acquis.

- OPCALIA qui a de longue date une politique ciblée notamment pour les 7 branches des secteurs du Textile, Habillement, Chaussure, Maroquinerie, Cuirs&Peaux, a développé une démarche d'évaluation des acquis en environnement de travail, à l'aide d'outils d'évaluation pluri modales (sur la base de l'expérience et pratiques constatées) avec un réseau d'experts habilités à conduire ces évaluations pour le compte des branches ;
- OPCAİM pour qui la VAE figure parmi les priorités définies par les partenaires sociaux de la branche de la métallurgie notamment pour les CQPM et par le biais du dispositif du CPF.

D'autres OPCA ont une stratégie en faveur de validations liées à des métiers fortement représentés ou en tension :

- l'ANFH concentre 77 % de ses financements sur trois diplômes : infirmière, aide-soignant et cadre de santé ;
- ACTALIANS mobilise une plateforme informatique pour 13 certifications : CQP aide dentaire, CQP auxiliaire vétérinaire, CQP clerc aux procédures (en phase test), CQP comptable taxateur, CQP formaliste, CQP dermocosmétique pharmaceutique, titre²³³ Secrétaire juridique, titre assistante juridique (en phase test), titre secrétaire technique option cadre de vie, titre secrétaire technique option santé ;
- UNIFAF qui depuis 2004, a mis en place un « Dispositif de Soutien de Branche » (DSB VAE), aujourd'hui accessible à 10 diplômes du travail social et du sanitaire, qui permet un accompagnement plus conséquent et plus diversifié que celui prévu par la VAE de droit commun.

2.1.2 Rechercher la simplification

La nécessité de simplifier les parcours est présente dans l'ensemble des retours des OPCA qui identifient plusieurs problématiques : nombreux interlocuteurs et faible lisibilité des certifications, démarche parfois lourde et complexe, difficultés méthodologiques dans la lisibilité des compétences validées en cas de validation partielle, parcours insuffisamment sécurisés vers la validation totale, lourdeur de la gestion administrative et financière du dispositif VAE, complexité de l'ingénierie financière de cofinancement et manque de sécurisation des fonds dédiés au dispositif qui peuvent en cours d'année être épuisés ou évoluer d'une année sur l'autre dans leurs priorités.

Certains OPCA soulignent des assouplissements administratifs territoriaux ponctuels mis en place dans la prise en charge pour simplifier la chaîne de gestion du dispositif (financement sur la base de forfait financier global). Ils résultent toujours de démarches territoriales qui ont permis à l'ensemble des parties prenantes de la VAE de travailler collectivement.

A titre d'exemple, le FAFTT a initié une démarche collective sur un territoire de Mayenne avec la mise en œuvre d'une plateforme VAE industrie pour faciliter le parcours professionnel des intérimaires en créant une synergie entre les acteurs de l'emploi sur le secteur.

Depuis début 2014, en partenariat avec la DIRECCTE, la Maison de l'emploi de Mayenne et les agences d'emploi du territoire (Actual, Adecco, Manpower, Randstad Inhouse Laval), l'objectif a été de proposer un parcours « simplifié et planifié » aux intérimaires qui souhaitent obtenir un titre correspondant à leur expérience professionnelle.

²³³ Le titre professionnel est délivré par le ministère chargé du Travail.. Pour accéder à ce titre, trois possibilités sont offertes aux candidats : la capitalisation de Certificats de Compétences Professionnelles (CCP) obtenus par la validation des acquis de l'expérience (VAE), le parcours de professionnalisation alternant périodes de formation et des périodes en emploi (alternance) et le parcours de formation qualifiante (classique).

La DIRECCTE et la Maison de l'emploi ont travaillé avec les organismes de formation Afpa, Afpi et le Greta pour proposer une offre d'accompagnement à la VAE sur mesure, finançable entièrement par le FAFTT.

Cinq titres professionnels ont été choisis : conducteur d'installations et de machines automatisées, électromécanicien de maintenance industrielle, technicien de maintenance industrielle, agent de fabrication industrielle et agent magasinier. La validation de ces titres passe en partie par une mise en situation professionnelle qui est réalisée sur les plateaux techniques des organismes de formation partenaires de la plateforme VAE (Afpa, Afpi, Greta).

Les candidats sont accompagnés sur 3 phases : la mise en situation professionnelle, la rédaction d'un dossier de synthèse de leurs pratiques professionnelles et l'entretien avec un jury composé de professionnels. Les certifications auront lieu en septembre et octobre prochains.

2.1.3 Apporter une information ciblée et un appui aux employeurs

Les OPCA qui ont répondu à l'enquête de l'IGAS considèrent que les employeurs sont un relais privilégié de la communication vers les salariés et insistent sur le fait que la mobilisation des entreprises doit être permanente et demande un investissement conséquent.

Le réseau des conseillers OPCA qui ont des contacts directs avec les entreprises sont à ce titre mobilisés avec un premier niveau d'intervention qui permet d'identifier la demande ou le besoin de VAE, clarifier avec le dirigeant les enjeux auxquels cette démarche devra répondre pour l'entreprise et pour le(s) salarié(s) concerné(s).

Certains OPCA mettent en place dans ce cadre une mobilisation renforcée :

- le FAFIH délègue des techniciens dédiés, développeurs de la VAE (chargé de mission VAE CQP).
- AGEFOS PME, où après l'intervention du conseiller AGEFOS PME qui identifie le projet pour les salariés et l'entreprise, les candidats à la VAE identifiés sont immédiatement orientés vers un conseil appelé « interlocuteur relais » extérieur à l'OPCA²³⁴.
- OPCA 3+ où les délégués font la promotion, lors de leurs rencontres avec les entreprises, ou lors de réunions d'information régionales (organisées régulièrement depuis 2013).
- l'ANFH au sein de laquelle la délégation Alpes a mis en œuvre un parcours « sur-mesure » prévoyant une phase de repérage des agents au sein des établissements et une information directement adressée aux agents désirant accéder à aux formations d'aide-soignant ou d'aide médico-psychologique.

Ces actions d'information et d'appui peuvent aussi être relayées par les branches professionnelles. A ce titre la VAE fait souvent partie intégrante des accords EDEC²³⁵ (pour exemple : accords secteurs de l'autonomie, de l'aide à domicile, alimentaire, transports routiers...).

²³⁴ Cet interlocuteur relais est sélectionné sur la base d'un cahier des charges défini par l'OPCA au plan national

²³⁵ EDEC : engagement de développement de l'emploi et des compétences. Dispositif de politique contractuelle associant les partenaires sociaux de certaines branches/secteurs professionnelles et l'État en faveur de l'accompagnement des mutations économiques (dispositif porté par la DGEFP)

A titre d'illustration des actions mises en œuvre en faveur de l'accompagnement des branches professionnelles : le secteur de l'industrie hôtelière et de la restauration où le FAFIH assiste les entreprises dans la conception de procédures et outils nécessaires à la généralisation du système de certification par la voie de la VAE (cahiers des charges de l'accompagnateur VAE, du centre de formation support VAE, dossier administratif VAE, guide d'entretien pour le candidat, guide de restitution pour l'accompagnateur)

2.1.4 Favoriser les démarches collectives

Certains OPCA soulignent l'importance de développer des démarches de VAE collectives :

- AGEFOS considère que pour une meilleure implication des acteurs dans l'entreprise, le dispositif VAE pourra efficacement évoluer vers une démarche de VAE collective renforcée, gage de l'implication plus forte de l'employeur comme du salarié ;
- l'ANFA privilégie les démarches de VAE collectives avec un soutien renforcé aux entreprises ;
- l'ANFH, au sein de sa délégation du Limousin, développe une pratique parcours croisé cadres/ aides-soignants et plus particulièrement le parrainage, qui créent du lien entre encadrants et non encadrants. Les cadres sont à l'écoute des ASH et leur apportent soutien, entraide, motivation ; l'objectif étant de faire avancer les deux groupes de candidats à la VAE au même rythme.
- toujours au sein de l'ANFH, la délégation Alsace en partenariat avec l'Université de Strasbourg, a mis en œuvre d'une action de VAE collective pour les cadres formateurs hospitaliers avec la construction d'un parcours qui allie un accompagnement individuel, des ateliers collectifs méthodologiques et des séminaires thématiques. pour les master 2 « Ingénierie de la formation et des compétences » validés en VAE.

2.1.5 Renforcer la qualité de l'accompagnement

L'accompagnement souvent cité comme un vecteur de réussite de la démarche est pour les OPCA un impératif :

- l'ANFA a mis en œuvre des démarches d'accompagnement pour informer et accompagner les postulants avec un référent/conseiller VAE dans chaque délégation ANFA ;
- l'ANFH, au sein de sa délégation Nord-Pas-de-Calais, en partenariat avec le conseil régional et Pôle emploi, a mis en place un dispositif détaillant les différentes étapes de la VAE, le Pass VAE, qui permet de guider l'agent et de l'accompagner tout au long de son parcours. Ce dispositif est octroyé en fonction du diplôme visé et de l'organisme de formation choisi. Il permet une prise en charge à 100% dans le cadre du guichet VAE mis en place en région ;
- ACTALIANS a développé depuis 2001, une plateforme collaborative pour les certifications spécifiques aux salariés des professions libérales, dont l'objet est d'offrir un accompagnement à distance des candidats VAE, quelles que soient leur région et leurs professions ;
- INTERGROS s'est associé au Ministère de l'éducation nationale et a développé un accompagnement global à la VAE, baptisé #MonCoachVAE et qui vise à accompagner le candidat à la fois en amont de la formulation de son projet et en aval du jury final, notamment via :
 - Un interlocuteur unique (DAVA) tout au long du projet ;
 - Un cahier des charges fonctionnel co-construit, apportant une réponse adaptée aux besoins et réalités de l'entreprise ;

- Une formation des référents VAE (DRH et/ou N+1 du salarié) dans l'entreprise dans le but de les familiariser à la démarche de VAE, de les outiller pour donner une première information aux salariés et de venir en appui dans leurs démarches ;
- Une synergie entre les interventions des acteurs (DAVA/entreprise/Intergros) ;
- AGEFOS PME, dès 2009, en réponse à la nécessité croissante des salariés de valoriser leurs compétences et d'assurer leur mobilité professionnelle et en réponse aux attentes des entreprises en termes de développement des compétences de leurs salariés, a mis en place un dispositif innovant intitulé VAE puissance 2, élaboré en partenariat avec le Ministère de l'éducation nationale. AGEFOS PME a fait le choix d'interlocuteurs conseil appelé « interlocuteurs relais ». Ils sont sélectionnés et « habilités » sur la base d'un cahier des charges défini par l'OPCA au plan national. La démarche se réalise alors en 3 blocs.
 - Bloc 1 : Étude de la faisabilité et de l'opportunité du projet, ciblage de la certification, assistance au montage du dossier de recevabilité ;
 - Bloc 2 : l'interlocuteur relais transmet au certificateur (DAVA, AFPA, universités...) les informations recueillies lors du Bloc 1. Il peut prescrire éventuellement au candidat un atelier d'appui à l'écriture de l'expérience réalisée au sein d'un organisme de formation. Dans tous les cas, il soutient le candidat en relais avec le certificateur ;
 - Le certificateur assiste le salarié dans l'élaboration du dossier de présentation des acquis de l'expérience (dossier de preuves). Il le prépare à l'entretien avec le jury. Le candidat passe devant le jury, en cas de validation totale, le candidat obtient l'intégralité de la certification visée, le parcours est terminé ;
 - Bloc 3 : en cas de validation partielle, l'interlocuteur relais reprend la main afin d'assister le salarié dans la mise en œuvre d'un plan d'actions en vue d'un nouveau passage devant le jury. Cet accompagnement peut également être complété par des actions de formation si la certification visée l'exige ;
- UNIFAF, outre l'accompagnement durant le parcours VAE, propose jusqu'à 6 h pour les formations du secteur social et 10 h pour le secteur sanitaire afin d'établir un diagnostic de l'expérience du candidat et construire le parcours de formation, un appui méthodologique et des mises en situation professionnelles avec le cas échéant des modules de formation.

Dans ce contexte la qualité des organismes accompagnateurs apparaît pour tous un axe fort, certains OPCA vont jusqu'à des démarches d'habilitation des organismes accompagnateurs.

- Le FAFIH a un réseau d'accompagnateurs dits labellisés réparti sur l'ensemble du territoire. Pour obtenir la labellisation, l'accompagnateur VAE, attaché à un organisme de formation support, doit suivre au préalable une formation spécifique de 4 jours. L'accompagnateur VAE CQP a pour missions principales celles de :
 - dispenser une information générale sur la VAE ;
 - orienter le candidat vers la certification la plus adaptée à sa situation ;
 - aider le candidat à constituer son dossier de validation dans le cadre d'un CQP ;
 - transmettre à la commission de jury VAE du CQP le dossier de validation (dossier administratif, les guides d'entretien et de restitution, toutes pièces justifiant l'expérience...) ;
 - après le résultat du jury et en cas de certification partielle, apporter une aide dans la recherche de solution pour répondre aux préconisations du jury (formation, expérience professionnelle...).

Les accompagnateurs sont systématiquement accompagnés d'un expert du métier visé par la certification pour mener ces entretiens individuels avec le candidat. Si l'accompagnateur labellisé est expert du métier correspondant à la certification visée, la seconde personne peut n'avoir aucune connaissance du métier concerné, il ne doit alors avoir aucun lien avec l'entreprise du candidat.

L'accompagnement peut prendre des formes diverses et s'appuyer partiellement sur des temps collectifs (pour la connaissance détaillée des référentiels de certification par exemple). Toutefois 75 % au moins du temps consacré à l'accompagnement doit être individuel.

2.2 Certains OPCA développent des pratiques spécifiques en faveur des personnes ayant obtenu une validation partielle

L'AFDAS accorde aux personnes ayant acquis une partie d'une certification – par le biais de la VAE – une priorité de prise en charge des modules de formation restants à valider.

A l'ANFH, les délégations régionales ont la possibilité de valoriser les demandes de formation faisant suite à une VAE, qui constituent l'un des critères de la grille d'examen utilisée lors des instances décisionnaires.

Chez ACTALIANS, pour les certifications accessibles sur le portail e.vae des professions libérales, le parcours est totalement « sécurisé » en cas de validation partielle. Les certificateurs concernés, lors de l'envoi du PV de délibération, précisent au candidat les possibilités qui s'offrent à lui pour acquérir la certification totale en complétant son parcours par des actions de formation ou en présentant un nouveau dossier de preuves dans les 5 ans.

Dans cette hypothèse le dossier du candidat reste accessible pendant une durée de 5 ans sur le portail e.vae. Le certificateur indique également au candidat qu'il peut, via son entreprise, solliciter Actalians pour obtenir le financement des modules complémentaires ou du 2ème passage en jury.

Pour les certifications, hors plateforme, les modules complémentaires ne sont pas tracés, le financement est néanmoins assuré.

Au FAFTT, une priorité est donnée aux salariés souhaitant faire un CIF suite à une VAE. Dans le cadre des priorités pour le financement du congé individuel de formation, chaque dossier est coté et obtient un score, calculé à partir de l'évaluation du projet professionnel et de points supplémentaires notamment attribués pour les salariés souhaitant faire un CIF suite à une Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) leur ayant permis d'obtenir partiellement la certification visée.

Au FAFIH, les candidats ayant obtenu une validation partielle de leur CQP que ce soit en VAE ou par la formation ont un accès privilégié aux outils d'ingénierie de certification déployés par Certidev (l'organisme certificateur des CQP des branches) lorsqu'elles se présentent à la validation complète.

Chez UNIFAF, les candidats, en cas de validation partielle ou de non validation, bénéficient d'un entretien post-jury pouvant aller jusqu'à trois heures pour préparer la suite du parcours.

Chez UNIFORMATION, les demandes de CIF-CDI ou de CIF-CDD visant à compléter une certification, un titre ou un diplôme partiellement validé par un jury VAE, sont examinés prioritairement et engagées au fil de l'eau. Dans la pratique, 100% de ces dossiers sont financés sans délai dès leur première présentation.

Chez INTERGROS l'accompagnement prévoit un temps amont à la VAE et un temps post-VAE (3 h – 5 h), suite à l'entretien avec le jury avec une poursuite de l'accompagnement proposé par INTERGROS. Si la validation des acquis est seulement partielle, les résultats sont analysés et les modalités pour obtenir une validation complète sont définies (type et heures de formation notamment). De même si le jury estime qu'une formation complémentaire est nécessaire, l'interlocuteur unique du candidat l'aide à élaborer son plan d'action (parcours, échéancier, prestataire...).

2.3 Deux OPCA ont mis en place une stratégie d'accompagnement de parcours pour lesquels un temps de formation est prévu en amont du parcours de validation des acquis

ACTALIANS : de manière spécifique en amont du parcours VAE, une formation est prévue pour les titres assistante dentaire et CQP aide dentaire, pour lesquels la branche a rendu obligatoire la validation de deux modules de formation (ou équivalent) : l'attestation de formation aux gestes et soins d'urgence AFGSU (12 h), Désinfection, stérilisation (46 h). Ces deux modules peuvent être suivis avant, pendant, ou à l'issue du parcours de VAE.

INTERGROS : en collaboration avec le ministère de l'éducation nationale, INTERGROS a construit une démarche projet par étapes et mis en place, sur la phase amont (définition du projet - 30 min à 2 h- et constitution du livret 1 -1 h – 2 h), un temps d'échanges entre le candidat et son interlocuteur unique au sein du DAVA. L'interlocuteur unique du candidat mesure également la pertinence du projet, établit un diagnostic des acquis et oriente finalement le candidat vers la VAE ou vers des actions de formation plus adaptées. Des préconisations et des réserves peuvent être émises par l'interlocuteur. Cette étude personnalisée ne préjuge pas de la décision du jury.

ANNEXE 4 : ENQUETE CARIF-OREF

Tableau 9 : Activité des PRC selon les régions

		ALSACE	AQUITAINE	AUVERGNE
Nb de PRC	2013			22
	2014			22
	2015			30
Nb d'infos VAE	2013			5818
	2014			6599
	2015			8503
Nb d'entretiens conseils	2013			1856
	2014			2172
	2015			2257
Orientation à l'issue de l'entretien conseil	2013	VAE		1539
		Bilan de Compétences		121
		Formation		252
		Autres		228
		NR		0
	2014	VAE		1864
		Bilan de Compétences		111
		Formation		279
		Autres		202
	2015	NR		0
		VAE		non traité
		Bilan de Compétences		non traité
		Formation		non traité
		Autres		non traité
	Situation des candidats	2013	CDI	
CDD				138
Emplois aidés				58
Salariés - Autres types de contrats				42
Actifs non salariés et conjoints				64
DE				777
Autres, retraités - bénévoles				28
NR				0

		ALSACE	AQUITAINE	AUVERGNE
	2014	CDI		722
		CDD		138
		Emplois aidés		129
		Salariés - Autres types de contrats		173
		Actifs non salariés et conjoints		67
		DE		904
		Autres, retraités - bénévoles		39
	NR		0	
	2015	CDI		non traité
		CDD		non traité
		Emplois aidés		non traité
		Salariés - Autres types de contrats		non traité
		Actifs non salariés et conjoints		non traité
		DE		non traité
Autres, retraités - bénévoles			non traité	
NR		non traité		
Niveau des candidats	2013	Indéterminé		25
		Nv VI		365
		Nv V		599
		Nv IV		497
		Nv III		240
		Nv II		99
		Nv I		31
	2014	Indéterminé		55
		Nv VI		
		Nv V		1091
		Nv IV		608
		Nv III		256
		Nv II		122
		Nv I		40
	2015	Indéterminé		non traité
		Nv VI		non traité
		Nv V		non traité
		Nv IV		non traité
		Nv III		non traité
		Nv II		non traité
		Nv I		non traité

		BASSE-NORMANDIE	BOURGOGNE	BRETAGNE	
Nb de PRC	2013	14	9 PRC, 27 lieux de permanence	100	
	2014	14	9 PRC, 27 lieux de permanence	100	
	2015	14	9 PRC, 27 lieux de permanence		
Nb d'infos VAE	2013	NR	2849		
	2014	NR	2672		
	2015	NR	2687		
Nb d'entretiens conseils	2013	1523	2469	2724	
	2014	1432	2363	3129	
	2015	1367	2314		
Orientation à l'issue de l'entretien conseil	2013	VAE	110	1840	734
		Bilan de Compétences	0	82	788
		Formation	0	244	225
		Autres	23	362	60
		NR	0	0	47
	2014	VAE	1035	1689	1804
		Bilan de Compétences	50	76	86
		Formation	204	315	154
		Autres	143	350	40
		NR		0	0
	2015	VAE	982	1669	
		Bilan de Compétences	44	69	
		Formation	88	264	
		Autres	239	481	
		NR		0	
Situation des candidats	2013	CDI	610	966	264
		CDD	144	269	66
		Emplois aidés	8	0	12
		Salariés - Autres types de contrats	0	0	0
		Actifs non salariés et conjoints	0	47	17
		DE	761	1132	677
		Autres, retraités - bénévoles	0	55	9
		NR	0	0	1679

			BASSE-NORMANDIE	BOURGOGNE	BRETAGNE
	2014	CDI	408	863	212
		CDD	94	268	118
		Emplois aidés	non disponible	0	15
		Salariés - Autres types de contrats	64	16	0
		Actifs non salariés et conjoints	2	54	19
		DE	623	1100	776
		Autres, retraités - bénévoles	5	61	40
	NR	65	0	1947	
	2015	CDI	429	894	
		CDD	61	295	
		Emplois aidés	NC	0	
		Salariés - Autres types de contrats	66	12	
		Actifs non salariés et conjoints	26	43	
		DE	518	1006	
Autres, retraités - bénévoles		28	64		
NR	15	0			
Niveau des candidats	2013	Indéterminé		0	1718
		Nv VI	343	321	355
		Nv V	598	970	83
		Nv IV	429	0650	295
		Nv III	153	304	181
		Nv II	0	170	77
		Nv I	0	54	15
	2014	Indéterminé		0	1549
		Nv VI	187	354	
		Nv V	410	914	434
		Nv IV	386	603	570
		Nv III	168	296	424
		Nv II	84	141	297
		Nv I	26	55	16
	2015	Indéterminé		0	
		Nv VI	161	347	
		Nv V	395	839	
		Nv IV	356	618	
Nv III		148	329		
Nv II		61	130		
Nv I	22	48			

			CENTRE	CHAMPAGNE- ARDENNE	FRANCHE- COMTE
Nb de PRC	2013		6	28	10
	2014		6		10
	2015		6		10
Nb d'infos VAE	2013		2834		NR
	2014		2795		NR
	2015		2619		NR
Nb d'entretiens conseils	2013		3020	1719	1136
	2014		3342		1150
	2015		3154		1078
Orientation à l'issue de l'entretien conseil	2013	VAE	2295	1212	839
		Bilan de Compétences	46	64	32
		Formation	250	263	111
		Autres	329	243	114
		NR	0	0	159 autres dont abandon en cours de démarche
	2014	VAE	2543		854
		Bilan de Compétences	60		57
		Formation	291		108
		Autres	444		139 autres dont abandon en cours de démarche
		NR	0		
	2015	VAE	2444		760
		Bilan de Compétences	54		78
		Formation	253		111
		Autres	376		152 autres dont abandon en cours de démarche
		NR	0		
Situation des candidats	2013	CDI	1439	521	533
		CDD	nr	123	102
		Emplois aidés	0	34	inclus dans CDD
		Salariés - Autres types de contrats	97	69	0
		Actifs non salariés et conjoints	nr	25	14
		DE	1483	911	459
		Autres, retraités - bénévoles	97	36	11
		NR	0	0	17

			CENTRE	CHAMPAGNE- ARDENNE	FRANCHE- COMTE	
	2014	CDI	1475		511	
		CDD	nr		127	
		Emplois aidés	35		inclus dans CDD	
		Salariés - Autres types de contrats	86			
		Actifs non salariés et conjoints	nr		24	
		DE	1746		460	
		Autres, retraités - bénévoles	nr		9	
	2015	NR			19	
		CDI	1407		555	
		CDD	nr		136	
		Emplois aidés	37		Inclus dans CDD	
		Salariés - Autres types de contrats	88			
		Actifs non salariés et conjoints	nr		23	
		DE	1622		344	
Niveau des candidats	2013	Autres, retraités - bénévoles	nr		9	
		NR			11	
		2014	Indéterminé	313	0	12
			Nv VI	312	336	134
			Nv V	1090	559	366
			Nv IV	844	427	301
			Nv III	508	249	219
	Nv II		218	106	84	
	Nv I		46	42	23	
	2015	Indéterminé	387		12	
		Nv VI				
		Nv V	1118		417	
		Nv IV	990		300	
		Nv III	554		217	
		Nv II	209		95 (niveau II et I)	
		Nv I	84			
	2015	Indéterminé	301			
		Nv VI				
		Nv V	1107		349	
		Nv IV	906		320	
		Nv III	569		220	
Nv II		201		77(niveau II et I)		
Nv I		70				

			GUADELOUPE	HAUTE-NORMANDIE	ILE-DE-FRANCE
Nb de PRC	2013		33	17	23
	2014			17	33
	2015			17	
Nb d'infos VAE	2013			3259	
	2014			3402	
	2015			NR	
Nb d'entretiens conseils	2013		556	2647	10228
	2014			2815	10357
	2015			2683	
Orientation à l'issue de l'entretien conseil	2013	VAE	461	1906	7900
		Bilan de Compétences	0	109	592
		Formation	545	425	1996
		Autres	72	192	952
		NR	0		0
	2014	VAE		1929	7353
		Bilan de Compétences		122	414
		Formation		523	1761
		Autres		308	829
		NR			0
	2015	VAE		1829	
		Bilan de Compétences		173	
		Formation		570	
		Autres		356	
		NR			
Situation des candidats	2013	CDI	202	966	4486
		CDD	51	215	602
		Emplois aidés	7	0	0
		Salariés - Autres types de contrats	1	0	47
		Actifs non salariés et conjoints	145	21	123
		DE	87	1373	4577
		Autres, retraités - bénévoles	63	72	393
		NR	0	0	0

			GUADELOUPE	HAUTE-NORMANDIE	ILE-DE-FRANCE
	2014	CDI		1049	4799
		CDD		237	600
		Emplois aidés		0	0
		Salariés - Autres types de contrats		0	62
		Actifs non salariés et conjoints		46	124
		DE		1346	4348
		Autres, retraités - bénévoles		137	424
	NR		0	0	
	2015	CDI		995	
		CDD		204	
		Emplois aidés		0	
		Salariés - Autres types de contrats		0	
		Actifs non salariés et conjoints		32	
		DE		1403	
Autres, retraités - bénévoles			49		
NR		0			
Niveau des candidats	2013	Indéterminé	0	183	0
		Nv VI	59	342	1653
		Nv V	187	935	2785
		Nv IV	185	705	2814
		Nv III	72	323	1687
		Nv II	18	118	951
		Nv I	35	41	338
	2014	Indéterminé		130	0
		Nv VI		333	
		Nv V		1019	2589
		Nv IV		775	2796
		Nv III		347	1761
		Nv II		173	1036
		Nv I		38	311
	2015	Indéterminé		192	
		Nv VI		286	
		Nv V		898	
		Nv IV		738	
		Nv III		345	
		Nv II		173	
		Nv I		51	

			LANGUEDOC-ROUSSILLON	LA REUNION	LIMOUSIN
Nb de PRC	2013		5	5	11
	2014		5	5	11
	2015		5	5	11
Nb d'infos VAE	2013		610	2534	
	2014		569	2432	
	2015		628	2691	
Nb d'entretiens conseils	2013		4569	2534	457
	2014		4372	1575	428
	2015		4290	1540	239
Orientation à l'issue de l'entretien conseil	2013	VAE	3228	733	320
		Bilan de Compétences	112	24	17
		Formation	461	162	53
		Autres	768	764	53
		NR	0	869	0
	2014	VAE	3272	769	338
		Bilan de Compétences	67	17	13
		Formation	346	139	62
		Autres	687	660	30
		NR	0	857	
	2015	VAE	3331	779	203
		Bilan de Compétences	76	8	5
		Formation	256	165	19
		Autres	1255	581	21
		NR	0	1158	
Situation des candidats	2013	CDI	1516	771	174
		CDD	259	206	30
		Emplois aidés	0	25	10
		Salariés - Autres types de contrats	0	4	0
		Actifs non salariés et conjoints	138	10	10
		DE	2635	1361	192
		Autres, retraités - bénévoles	21	157	12
		NR	0	0	0

			LANGUEDOC-ROUSSILLON	LA REUNION	LIMOUSIN
	2014	CDI	1448	699	202
		CDD	301	174	23
		Emplois aidés	NR	41	11
		Salariés - Autres types de contrats	17	3	1
		Actifs non salariés et conjoints	126	2	11
		DE	3029	1300	151
		Autres, retraités - bénévoles	20	192	8
	NR	0	21		
	2015	CDI	1545	665	
		CDD	498	208	
		Emplois aidés	NR	109	
		Salariés - Autres types de contrats	19	11	
		Actifs non salariés et conjoints	136	28	
		DE	2697	1558	
Autres, retraités - bénévoles		23	112		
NR	0	0			
Niveau des candidats	2013	Indéterminé	308	99	0
		Nv VI	788	582	37
		Nv V	1344	674	136
		Nv IV	1191	701	115
		Nv III	558	290	91
		Nv II	299	137	37
		Nv I	81	51	12
	2014	Indéterminé	1232	162	
		Nv VI			
		Nv V	179	676	187
		Nv IV	1255	662	107
		Nv III	678	253	68
		Nv II	301	117	36
	Nv I	96	42	9	
	2015	Indéterminé	1129	85	
		Nv VI			
		Nv V	1418	790	
		Nv IV	1223	733	
Nv III		668	307		
Nv II		348	126		
Nv I	132	47			

			LORRAINE	MARTINIQUE	MIDI-PYRENEES	NORD-PAS-DE-CALAIS
Nb de PRC	2013		34	1	10	22
	2014		34	1	13	22
	2015		0	1	1 PRC 8 PRI	22
Nb d'infos VAE	2013		2642		697	
	2014		NR	327	704	
	2015		0	205	600	
Nb d'entretiens conseils	2013		2642	562	237	2508
	2014		NR	423	199	2506
	2015		0	283	280	2438
Orientation à l'issue de l'entretien conseil	2013	VAE	2042	415	NR	1904
		Bilan de Compétences	0	1	NR	84
		Formation	0	64	NR	335
		Autres	495	61	NR	185
		NR	0	0	NR	0
	2014	VAE	NR	312	NR	1825
		Bilan de Compétences	NR	2	NR	91
		Formation	NR	78	NR	374
		Autres	NR	54	NR	216
	2015	NR	NR		NR	
		VAE	0	205	154	1796
		Bilan de Compétences	0	4	0	77
		Formation	0	47	77	339
		Autres	0	19	49	226
			NR		0	
Situation des candidats	2013	CDI	972	87	NR	914
		CDD	955	13		181
		Emplois aidés	26	0		17
		Salariés - Autres types de contrats	438	0		111
		Actifs non salariés et conjoints	61	5	0	24
		DE	162	456	NR	1169
		Autres, retraités - bénévoles	28	1	0	92
		NR	0	0	0	0

			LORRAINE	MARTINIQUE	MIDI-PYRENEES	NORD-PAS-DE-CALAIS
	2014	CDI	NR	78	NR	918
		CDD	NR	7		147
		Emplois aidés	NR			35
		Salariés - Autres contrats	NR			198
		Actifs non salariés et conjoints	NR	11	0	19
		DE	NR	325	NR	1086
		Autres, retraités - bénévoles	NR	2	0	103
	NR	NR		0		
	2015	CDI	0	48	250	936
		CDD	0	22		132
		Emplois aidés	0			34
		Salariés - Autres contrats	0			221
		Actifs non salariés et conjoints	0	11	0	29
		DE	0	200	30	987
Autres, retraités bénévoles		0	2	0	99	
NR	0		0			
Niveau des candidats	2013	Indéterminé	173	0	NR	0
		Nv VI	374	129		291
		Nv V	767	242	NR	766
		Nv IV	674	128	NR	763
		Nv III	415	46	NR	447
		Nv II	188	15	NR	182
		Nv I	51	2	NR	59
	2014	Indéterminé	NR		NR	
		Nv VI			NR	213
		Nv V	NR	158	NR	825
		Nv IV	NR	109	NR	785
		Nv III	NR	45	NR	439
		Nv II	NR	20	NR	191
		Nv I	NR	2	NR	53
	2015	Indéterminé	0		NR	
		Nv VI			32	228
		Nv V	0	82	53	712
		Nv IV	0	69	102	764
		Nv III	0	32	72	459
		Nv II	0	11	16	193
		Nv I	0	1	5	82

			NOUVELLE CALEDONIE	PAYS DE LA LOIRE	PICARDIE
Nb de PRC	2013		10	22	40
	2014		13	22	
	2015		1 PRC 8 PRI	22	
Nb d'infos VAE	2013		697		
	2014		704		
	2015		600		
Nb d'entretiens conseils	2013		237	2508	851
	2014		199	2506	
	2015		280	2438	
Orientation à l'issue de l'entretien conseil	2013	VAE	NR	1904	688
		Bilan de Compétences	NR	84	5
		Formation	NR	335	41
		Autres	NR	185	59
		NR	NR	0	58
	2014	VAE	NR	1825	
		Bilan de Compétences	NR	91	
		Formation	NR	374	
		Autres	NR	216	
	2015	NR	NR		
		VAE	154	1796	
		Bilan de Compétences	0	77	
		Formation	77	339	
		Autres	49	226	
	Situation des candidats	2013	NR	NR	
CDI				914	343
CDD				181	26
Emplois aidés				17	0
Salariés - Autres types de contrats				111	0
Actifs non salariés et conjoints			0	24	6
DE			NR	1169	432
Autres, retraités - bénévoles			0	92	4
NR	0	0	40		

			NOUVELLE CALEDONIE	PAYS DE LA LOIRE	PICARDIE
	2014	CDI	NR	918	
		CDD		147	
		Emplois aidés		35	
		Salariés - Autres types de contrats		198	
		Actifs non salariés et conjoints	0	19	
		DE	NR	1086	
		Autres, retraités - bénévoles	0	103	
	NR	0			
	2015	CDI	250	936	
		CDD		132	
		Emplois aidés		34	
		Salariés - Autres types de contrats		221	
		Actifs non salariés et conjoints	0	29	
		DE	30	987	
Autres, retraités - bénévoles		0	99		
NR	0				
Niveau des candidats	2013	Indéterminé	NR	0	52
		Nv VI		291	83
		Nv V	NR	766	358
		Nv IV	NR	763	236
		Nv III	NR	447	69
		Nv II	NR	182	41
		Nv I	NR	59	12
	2014	Indéterminé	NR		
		Nv VI	NR	213	
		Nv V	NR	825	
		Nv IV	NR	785	
		Nv III	NR	439	
		Nv II	NR	191	
	2015	Nv I	NR	53	
		Indéterminé	NR		
		Nv VI	32	228	
		Nv V	53	712	
		Nv IV	102	764	
Nv III		72	459		
Nv II	16	193			
Nv I	5	82			

			POITOU- CHARENTES	PROVENCE- ALPES- COTE D'AZUR	RHONE- ALPES	
Nb de PRC	2013		60	21	100	
	2014		10 PRC, 58 lieux d'accueil		96	
	2015		10 PRC, 58 lieux d'accueil		91	
Nb d'infos VAE	2013		NR		8548	
	2014		NR		8618	
	2015		NR		7264	
Nb d'entretiens conseils	2013		4240	2505	4598	
	2014		4271		4439	
	2015		3849		3997	
Orientation à l'issue de l'entretien conseil	2013	VAE	2940	2014	3448	
		Bilan de Compétences	171	20	90	
		Formation	1150	0	635	
		Autres	1357	16	864	
		NR	0	0	0	
	2014	VAE	2865		3357	
		Bilan de Compétences	128		97	
		Formation	1191		582	
		Autres	1598		767	
	2015	NR	0		0	
		VAE	2585		2948	
		Bilan de Compétences	118		73	
		Formation	1036		460	
	Situation des candidats	2013	Autres	1571		857
			NR	0		0
CDI			1353	1205	1482	
CDD			363	0	268	
Emplois aidés			162	0	inclus dans "salariés autres types de contrats"	
Salariés - Autres types de contrats			152	0	180	
Actifs non salariés et conjoints			115	0	72	
DE			2088	1250	2544	
Autres, retraités - bénévoles	7	50	52			
		NR	0	0	0	

			POITOU- CHARENTES	PROVENCE- ALPES- COTE D'AZUR	RHONE- ALPES
	2014	CDI	1220		1365
		CDD	301		196
		Emplois aidés	123		inclus dans "salariés autres types de contrats"
		Salariés - Autres types de contrats	27		181
		Actifs non salariés et conjoints	127		57
		DE	2311		2593
		Autres, retraités - bénévoles	162		47
		NR	0		0
	2015	CDI	1179		1315
		CDD	264		220
		Emplois aidés	105		inclus dans "salariés autres contrats"
		Salariés - Autres	29		143
		Actifs non salariés et conjoints	109		53
		DE	2003		2219
Autres, retraités - bénévoles		160		47	
NR		0		0	
Niveau des candidats	2013	Indéterminé	0	0	0
		Nv VI	722	450	599
		Nv V	1456	751	1494
		Nv IV	1226	826	1374
		Nv III	521	325	709
		Nv II	227	153	310
		Nv I	88	0	112
	2014	Indéterminé	265		0
		Nv VI	360		592
		Nv V	558		1443
		Nv IV	1251		1317
		Nv III	1446		706
		Nv II	391		235
		Nv I	0		146
	2015	Indéterminé	274		0
		Nv VI	343		490
		Nv V	521		1325
		Nv IV	1135		1188
		Nv III	1240		613
		Nv II	336		255
		Nv I	0		125

Source : Carif-Oref

Tableau 10 : Nombre de candidats par étape, selon les régions

Questions	Années	Total	%	ALSACE	AQUITAINE	AUVERGNE	BASSE NORMANDIE	BOURGOGNE	BRETAGNE	CENTRE
Nb d'accompagnement	2013	3976				NR	NR	NR		667
	2014	8217				NR	NR	NR		636
	2015	3226				NR	NR	NR		
Nb de recevabilité	2013	55280		1541		1096	NR	1427	3013	3149
	2014	44273				1118	NR	1599	3133	2259
	2015	16592				1067	NR	1443		
Nb de Validations Totales	2013	22387	58,25%	814		524	NR	712	1172	872
	2014	17089	61,16%			464	NR	738	1254	530
	2015	6346	62,71%			399	NR	677		
Nb de Validations Partielles	2013	10829	28,18%	303		339	NR	278	666	481
	2014	7757	27,76%			276	NR	310	629	275
	2015	2664	26,32%			240	NR	216		
Nb d'Absences de Validation	2013	4596	11,96%	115		100	NR	122	197	245
	2014	3037	10,87%			87	NR	120	209	201
	2015	1105	10,92%			117	NR	106		
NR Pour Validation	2013	620	1,61%	0		0	NR	8	82	0
	2014	57	0,20%			0	NR	5	7	
	2015	5	0,05%			0	NR	5		

Questions	Années			CHAMPAGNE-ARDENNE	OUTRE-MER (Nouvelle Calédonie)	FRANCHE-COMTE	HAUTE-NORMANDIE	ILE-DE-FRANCE	LANGUEDOC-ROUSSILLON
		Total	%						
Nb d'accompagnement	2013	3976			68	NR	non disponible		NR
	2014	8217			91	NR	non disponible		NR
	2015	3226			NR	NR	non disponible		NR
Nb de recevabilité	2013	55280		1203	147	748	2069	10303	2568
	2014	44273			149	741	2150	10149	2526
	2015	16592			233	642	1574 (non définitif)		NR
Nb de Validations Totales	2013	22387	58,25%	539	69	280	753	4215	1012
	2014	17089	61,16%		78	304	689	3956	933
	2015	6346	62,71%		76	NR	635 (non définitif)		NR
Nb de Validations Partielles	2013	10829	28,18%	251	13	127	290	2280	597
	2014	7757	27,76%		17	154	236	2160	587
	2015	2664	26,32%		7	NR	142 (non définitif)		NR
Nb d'Absences de Validation	2013	4596	11,96%	126	3	60	144	817	199
	2014	3037	10,87%		4	87	174	761	157
	2015	1105	10,92%		nr	NR	106 (non définitif)		NR
NR Pour Validation	2013	620	1,61%	0	0	0	22	289	0
	2014	57	0,20%		0	0	12		
	2015	5	0,05%		0	0	26 (non définitif)		

Questions	Années	Total	%	LA REUNION	LIMOUSIN	LORRAINE	MARTINIQUE	MIDI- PYRENEES	NORD-PAS- DE-CALAIS
Nb d'accompagnement	2013	3976		534	438	NR		1257	
	2014	8217		527	429	NR		2203	3191
	2015	3226		458	384	NR		NR	2384
Nb de recevabilité	2013	55280		1485	810	NR	985	2528	5473
	2014	44273		1078	659	NR	805	2376	4719
	2015	16592		1067	682	NR	NR	NR	4596
Nb de Validations Totales	2013	22387	58,25%	607	387	NR	562	1173	1908
	2014	17089	61,16%	505	264	NR	300	1191	1719
	2015	6346	62,71%	396	250	NR		NR	2025
Nb de Validations Partielles	2013	10829	28,18%	259	110	NR	206	568	980
	2014	7757	27,76%	218	83	NR	132		749
	2015	2664	26,32%	202	104	NR			671
Nb d'Absences de Validation	2013	4596	11,96%	125	84	NR	98	270	455
	2014	3037	10,87%	119		NR	54		386
	2015	1105	10,92%	100		NR	NR		316
NR Pour Validation	2013	620	1,61%	0	0	NR	0	0	0
	2014	57	0,20%			NR			
	2015	5	0,05%			NR			

Questions	Années			PAYS DE LA LOIRE	PICARDIE	POITOU-CHARENTES	PROVENCE-ALPES-COTE D'AZUR	RHONE-ALPES
		Total	%					
Nb d'accompagnement	2013	3976		1012	NR	NR		non disponible
	2014	8217		1140	NR	NR		non disponible
	2015	3226		en cours de collecte	NR	NR		non disponible
Nb de recevabilité	2013	55280		1861	NR	2113	5957	6804
	2014	44273		2126	NR	2006		6680
	2015	16592		en cours de collecte	NR			6862
Nb de Validations Totales	2013	22387	58,25%	938	NR	747	2551	2552
	2014	17089	61,16%	894	NR	675		2595
	2015	6346	62,71%	en cours de collecte	NR			2523
Nb de Validations Partielles	2013	10829	28,18%	410	NR	428	1053	1190
	2014	7757	27,76%	370	NR	386		1175
	2015	2664	26,32%	en cours de collecte	NR			1224
Nb d'Absences de Validation	2013	4596	11,96%	141	NR	203	591	501
	2014	3037	10,87%	121	NR	141		416
	2015	1105	10,92%	en cours de collecte	NR			466
NR Pour Validation	2013	620	1,61%	16 abandons	NR	0	64	155
	2014	57	0,20%	36 abandons	NR	0		33
	2015	5	0,05%		NR			0

Source : Carif-Oref

Tableau 11 : Montant des aides octroyées par les différents conseils régionaux et les directions régionales de Pôle emploi

Région	Part Pôle emploi	Part région		
		PRC	DE (et autres publics)	Frais annexes
Bourgogne	En complémentarité ou en subsidiarité par rapport à la région, jusqu'à 640. Peut atteindre une somme plus importante (jusqu'à 3000 euros) en fonction du projet, dossier, etc. de la personne)	Environ 500 000 € pour 9 PRC	Passeport VAE (prise en compte pour 10 à 24h, accompagnement pouvant aller de 500 à 2000 euros) comprenant l'accompagnement et suivi post jury	Financement PE
Bretagne	Aujourd'hui il semblerait (sans confirmation de PE) qu'il n'y ait plus de cofinancement à l'accompagnement VAE des DE à partir du moment où la région délivrait un chèque VAE.	PIC bretons non financés pour leur mission d'information conseil	Délivrance d'un chèque VAE au DE pour financer leur accompagnement VAE. Ces même DE peuvent à la suite d'une décision de VAE partielle bénéficier de l'octroi d'un "demi" chèque VAE pour financer leur accompagnement post jury. Chèque VAE : 700 euros (le "demi" 350 euros)	
Lorraine	Financement accompagnement VAE 700 euros et 350 en cas de validations partielles (en attente de confirmation PE)	Suppression des PRC en juin 2014	Conventionnement de la région Lorraine avec certains certificateurs pour financement accompagnement VAE pour lorrains sans solution de financement (pour tout accompagnement démarrant avant le 31/12/16 et s'achevant avant le 31/12/17)	

Région	Part Pôle emploi	Part région		
		PRC	DE (et autres publics)	Frais annexes
Centre	Pole emploi finance en subsidiarité des financements du conseil régional Centre-Val de Loire (le chèque accompagnement VAE)	Financement des PRC	le chèque accompagnement VAE du conseil régional Centre-Val de Loire est à hauteur de 700 euros	<p>Pole emploi prend en charge les frais d'accompagnement en complément du chèque accompagnement VAE maximum : 500 €</p> <p>Le montant des droits d'inscription</p> <p>Les frais annexes à la constitution du dossier (photocopies, timbres) : sur présentation d'une facture acquittée dans la limite de 300 €</p> <p>Les frais de déplacement pour des trajets supérieurs à 60 km aller/retour (Indemnité kilométrique de 0,20 €/par kilomètre), les frais de repas (6 €/par jour)</p> <p>Les frais d'hébergement (80 €/par nuitée, dans la limite des frais engagés),</p>
Rhône Alpes	Financement de la VAE pour les DE	Points d'Assistance et de Conseil en VAE (PAC) financés en 2016 dans le cadre d'un mandatement régional pour le conseil en VAE/DE et l'assistance renforcée au parcours de VAE/DE		

Région	Part Pôle emploi	Part région		
		PRC	DE (et autres publics)	Frais annexes
Languedoc-Roussillon	Forfait de 700 euros pour une certification jusqu'à Bac +2, 1050 euros pour une certification visée au delà du bac +2 pour tous les demandeurs d'emploi inscrits à Pole emploi (indemnisés ou non)	Sur marché public	NR	NR
Pays de la Loire	Financement complémentaire à celui de la région à hauteur maxi de 1200 euros.	sur marché public et à la prestation	Financement 800 €maxi pour les niveaux 5 et 4. 60% de cette somme pour les autres niveaux	Financement PE
Limousin	Financement par PE à hauteur de 640 €pour les DE indemnisés ou non.	PRC financés par la région jusqu'en 2014 et en 2 fois en 2015.	Pas de financement de l'accompagnement VAE par la région en 2015.	Financement PE
Auvergne	Financement du processus de validation des acquis environ 800 €et possibilité AIF pour faire une formation afin de suivre des formations manquantes à la validation de la qualification après passage devant le jury	financement du réseau PCVAE (5 équivalents temps plein et fonctionnement) environ 450 000 €	Aide individuelle à la formation	
ALPC (Poitou-Charentes)	L'aide de Pôle emploi est accordée aux DE indemnisés ou non, qui ne bénéficient d'aucune autre aide à la VAE.	10 PRC animés sur le territoire par des agents région + 525 000 € conventionnés pour 2016	Pour les DE indemnisés ou non, les personnes en congé parental, les bénévoles, les conjoints et collaborateurs sans statut, agents et collaborateurs de la région : la région finance l'accompagnement à la rédaction du dossier vae et la préparation à l'entretien, aide versée directement au prestataire	Pôle emploi peut couvrir frais de constitution du dossier, mise en situation professionnelle, frais de déplacement, de repas, hébergement, sur justificatif de dépense.
Midi-Pyrénées	1500 euros max par DE (accompagnement, transport, hébergement, frais de garde d'enfant...)	Financements des PRC. Conventions pour l'accompagnement des DE sur les TP du ministère chargé de l'emploi, des personnes sous main de justice... Pour contacter le directeur de la formation professionnelle et de l'apprentissage Thomas Delourmel, courriel : thomas.delourmel@regionlrmp.fr		
Nord pas de Calais	NR	NR	NR	NR

Région	Part Pôle emploi	Part région		
		PRC	DE (et autres publics)	Frais annexes
Franche-Comté	Montant de 640 € pour la prise en charge des frais liés à la VAE des demandeurs d'emploi en complément du financement de l'accompagnement du conseil régional.	Financement de l'entretien conseil sur la base de 50 €/heure d'entretien conseil dans la limite de 3 heures par personne.	Financement de l'accompagnement des demandeurs d'emploi sur la base de 50 €/heure d'accompagnement dans la limite de 10 heures (sachant que Pôle emploi peut venir en complément).	Financement PE
Nouvelle Calédonie	pas d'existence de pole emploi	PRI+ PRC 33 500 €	gouvernement prise en charge des DE accompagnement + frais de jurys et visioconférences les prises en charges sont plafonnées budget annuel 7 150 €	déplacement / hébergement restauration budget annuel 14 250 euros (cout moyen d'un billet d'avion 2800 €)
Basse-Normandie	Accompagnement des DE de moins de 12 mois	Environ 650,000€ pour 14 PRC en 2015	Financement de l'accompagnement des DE de plus de 12 mois + salariés CUI-CAE et emplois d'avenir pour un montant plafonné à 700 €	
Martinique	En complémentarité ou en subsidiarité par rapport à la région, jusqu'à 640.	PRC: Subvention conseil régional 2014 : 191 698 € Subvention conseil régional 2015 : 284 089 €	PEC de la Collectivité Territoriale de Martinique : 850 € pour les demandeurs d'emploi non indemnisés. Pour les DE non indemnisés : 210 € en cofinancement	
La Réunion	NR	NR	NR	NR
Haute-Normandie	Prise en charge de tous les frais : d'inscription, de jury, de reproduction des documents, de transport et d'hébergement... et d'une formation post-jury dans le cas d'une VAE partielle. Montant moyen 640€	PRC financés dans le cadre d'un marché Environ 800 000/an pour 16 implantations	Aide individuelle pour financer l'accompagnement méthodologique à hauteur de 70€ de l'heure pour un maximum de 24H	

Région	Part Pôle emploi	Part région		
		PRC	DE (et autres publics)	Frais annexes
Île-de-France	Accompagnement des DE inscrits : en complémentarité ou en subsidiarité par rapport à la région, jusqu'à 640€ Formation après jury en complément financement région : AIF VAE partielle sans plafond.		Chéquier VAE accompagnement = 800 à 1200€si accompagnement renforcé pour les publics éloignés de l'emploi. Chéquier VAE formation avant (selon avis certificateur) et après jury : 1 600€maxi/an.	Frais pris en charge : Droits d'inscription, frais de déplacements, frais liés aux actions de validation (photocopies, timbres, frais mise en situation professionnelle et frais de jury).

Source : Carif-Oref

Tableau 12 : Organisation des certificateurs publics selon les régions

Région	Avez-vous une plateforme des certificateurs publics ?	Avez-vous un Comité des certificateurs publics ?
Haute-Normandie	NON	OUI Comité régional des certificateurs publics piloté par DAVA et DIRECCTE
LORRAINE	NON	NON
Région Centre-Val de Loire	non	oui
Pays de Loire	NR	NR
Rhône-Alpes	OUI	NON
Bourgogne	NON	OUI
Languedoc-Roussillon	non	oui
Limousin	non	N'existe plus depuis 2015
Auvergne	non	non
Bretagne	non	Comité des certificateurs (publics ou privés)
Poitou Charentes	NON	un groupe des certificateurs que nous avons réuni une fois l'an avec DIRECCTE et région jusqu'en 2015
Midi-Pyrénées	non	non
Région NPDC	OUI et NON Il existe un dispositif tentant d'immerger, celui d'Interval : Interval, est un dispositif de 23 lieux d'accueil répartis sur l'ensemble du territoire du Nord - Pas de Calais, qui assure un service d'accompagnement de proximité dans la démarche VAE (un guichet unique pour les certifications de l'éducation nationale, des affaires sanitaires et sociales, de l'animation et des sports, en coopération avec l'agriculture, un service de proximité, et une aide personnalisée à la constitution du Livret 1 de recevabilité).	NON
Franche Comté	Non	Non
Nouvelle Calédonie	non	Non (pas pour les VAE collectives)
Basse-Normandie	NON	
La Réunion	NR	NR
Martinique	Non	Non

Source : Carif-Oref

Tableau 13 : La place de la VAE collective en région

Région	Existence de VAE collectives ?	Existence de VAE territoriales (type cluster d'entreprises) ?
Haute-Normandie	Oui – -Direccte – région – -Dans le cadre des contrats d'objectifs -Expérimentation VAE hybride PE/AFP/Direccte - FAFIH...	Cellule territoriale VAE LISEMAR (plateforme d'appui aux mutations économiques) financé par la DIRECCTE, porté par le comité des certificateurs publics (2014/2016)
Lorraine	NR depuis 2014 - Avant 2014, existence d'une plateforme VAE de services aux entreprises depuis les besoins RH, en passant par les réunions d'informations collectives, le conseil VAE, l'accompagnement VAE en intra-entreprises jusqu'à la validation totale.	NR
Région Centre-Val de Loire	Oui de nombres actions, expérimentations portées par les PRC (financées par le conseil régional) existent sur le territoire : VAE et emploi d'avenir, VAE et Handicap...	Actions collective sur : VAE et demandeurs d'emploi avec Pole emploi dans un secteur repéré porteur sur un territoire VAE et le secteur agroalimentaire,
Pays de Loire	NR	NR
Bourgogne	Oui. Portée par le CRCP. Campagnes d'information régulières auprès des entreprises. Les entreprises intéressées suite à la communication, contactent le CRCP. Des plans d'action sont en cours. Mise en place de VAE collectives pour les personnes handicapées ainsi que les détenus.	NON

Région	Existence de VAE collectives ?	Existence de VAE territoriales (type cluster d'entreprises) ?
Languedoc-Roussillon	Projets de VAE collective financés par la DIRECCTE et porté par le DAVA : promotion de la VAE auprès des contrats d'avenir, organisation de petits dej VAE à destination des entreprises, VAE à destination des militants syndicaux.	NR
Limousin	Quelques VAE collectives. Nous avons organisé des formations, groupe de travail, pour inciter aux démarches collectives de VAE (Ex avec l'ANFH).	Non pas à notre connaissance.
Auvergne	Oui, notamment à l'initiative de Cap emploi en partenariat avec le PCVAE	non
Bretagne	A la fin de l'année 2013, nous avons interrogé les certificateurs bretons sur leurs projets de VAE collective ou sur leur VAE collective en cours sur cette année écoulée. Seuls 5 certificateurs nous ont fait un retour (avec l'impossibilité de savoir si ceux qui n'ont pas fait de retour ne l'ont pas fait car ils n'avaient pas d'opération en cours et s'ils ne souhaitent pas communiquer ces informations). Les opérations recensées sont au nombre de 15. Pour chacune d'entre elles entre 5 et 10 candidats sont concernés. Ces opérations sont : soit des opérations régionales auprès d'entreprises du territoire soit des opérations pilotées par des certificateurs bretons mais de portée nationale. Les publics concernés sont aussi bien des cadres que des techniciens ou du personnel militaire. Les niveaux de diplômes sont essentiellement des niveaux supérieurs (BAC et Plus).	

Région	Existence de VAE collectives ?	Existence de VAE territoriales (type cluster d'entreprises) ?
Poitoux Charentes	NR	NR
Midi-Pyrénées	VAE pour les assistantes familiales	non
	à l'initiative du PRC de l'Ariège. 61 personnes non diplômées et en emploi précaire ont validé le DEAF. Financement par le conseil général de l'Ariège et l'UT DIRECCTE de l'Ariège	
	VAE pour les militants syndicaux	
	à l'initiative de l'Institut régional du travail (IRT) en partenariat avec le PRC de la Haute-Garonne puis l'association régionale des Cibc, les universités de Toulouse, le Dava, le Fongecif MP, la CFDT, la CGT et FO. 39 militants sont entrés dans le dispositif. Financement par la DIRECCTE, la région, le Fongecif MP et l'IRT. Expérimentation déployée par la suite en Aquitaine et en Languedoc-Roussillon.	
VAE pour les publics fragilisés		
A l'initiative du PRC des Hautes-Pyrénées. Partenariat avec Pôle emploi, Cap Emploi, Mission locale Hautes-Pyrénées, CIO, région, UT DIRECCTE Hautes-Pyrénées et conseil général Hautes-Pyrénées. 40 personnes concernées dont 24 entrées en VAE. Financement région, DIRECCTE, FSE et politique de la ville.		
VAE pour les emplois d'avenir		
à l'initiative du PRC de l'Ariège. 90 jeunes non diplômés. Partenaires : conseil général de l'Ariège, mission locale, Cap emploi, entreprises employeuses des jeunes. 20 jeunes ont obtenu une recevabilité à ce jour, après 36 mois d'expérience professionnelle prouvée. Financement par le conseil général de l'Ariège, Cap emploi.		

Région	Existence de VAE collectives ?	Existence de VAE territoriales (type cluster d'entreprises) ?
Région NPDC	Oui de nombres actions mais non valorisées à ce jour (expérimentations portées par les PIC / PRC)	Certainement mais non valorisées à ce jour. Pour information le C2RP a proposé cette année une série d'optimisations : _ Des informations pouvant être analysées et/ou demandées aux partenaires de la VAE ; _ Des actions de plus-value pouvant être envisageables dans le but de parfaire le service public rendu ; _ Une proposition de rapprochement partenarial avec La Picardie.
Franche Comté	NSP	NSP
Nouvelle Calédonie	NR	NR
Basse-Normandie	Oui – depuis 2014 -région - DIRECCTE -Expérimentation VAE hybride région / Pôle emploi / AFPA et DIRECCTE / Pole emploi / AFPA	
La Réunion	NR	NR
La Martinique	NR	NR
Rhône-Alpes	<ul style="list-style-type: none"> - Ardèche méridionale : Projet collectif porté par le CIDFF et la MIFE de l'Ardèche (Aubenas) en direction de 25 salarié(e)s de 15 établissements du secteur sanitaire et social. Partenariat UNIFAF. Certifications visées : DEAVS, DEAMP ; DEAS ; DEES ; CAP ATMF ; - Ardèche méridionale : Projet collectif porté par le CIDFF et la MIFE de l'Ardèche (Aubenas) en direction de 13 salariées saisonnières des thermes de Vals les bains et de Neyrac. Partenariat Agefos PME. Certification visée : Titre professionnel agent thermal. - Auvergne-Rhône-Alpes : Projet collectif régional porté par ILYA, association pour la formation des journalistes en direction des pigistes sur des certifications de l'enseignement supérieur. Deux groupes de 15 et 12 candidats. - Rhône-Alpes : Projet collectif régional porté par l'inter MIFE RA en direction de 70 DE et salariés sur le secteur de l'économie sociale et solidaire, visant des certifications diversifiées. - Rhône-Alpes : Projet collectif régional porté par l'Inter MIFE RA et l'AVAETS en 	<ul style="list-style-type: none"> - Le département de l'Ain : Projet collectif départemental porté par les CIO et le CIBC en direction des publics seniors demandeurs d'emplois et salariés. Trois groupes de 12 candidats visant des certifications professionnelles diversifiées de niveau V à III. - Est Lyonnais et Beaujolais élargi : Deux projets collectifs portés par la Chambre des Métiers et les CIO en direction des conjoints collaborateurs d'artisan ou TPE. Deux groupes de 15

	<p>direction des DE et salariés du secteur sanitaire et social visant les certifications : DE AS et DE AMP. 175 candidats concernés et plus de 50 EHPAD mobilisés. Partenariat avec l'ARS.</p> <p>- Loire : Projet collectif porté par le CIBC en direction de 15 salariés du secteur des transports visant les certifications TP conducteur transports routiers marchandises et TP transports routiers interurbains. Partenariat avec la FNTR Loire qui a mobilisé 14 entreprises</p>	<p>candidats visant le Titre ADEA ou le BTS Assistant(e) PME PMI</p> <p>- Haute Savoie : Projet collectif porté par la MIFE en direction de 15 salariés des SIAE visant des certifications diversifiées : BTP, Espaces verts, aide aux personnes, nettoyage, Encadrant technique d'insertion...</p>
--	--	---

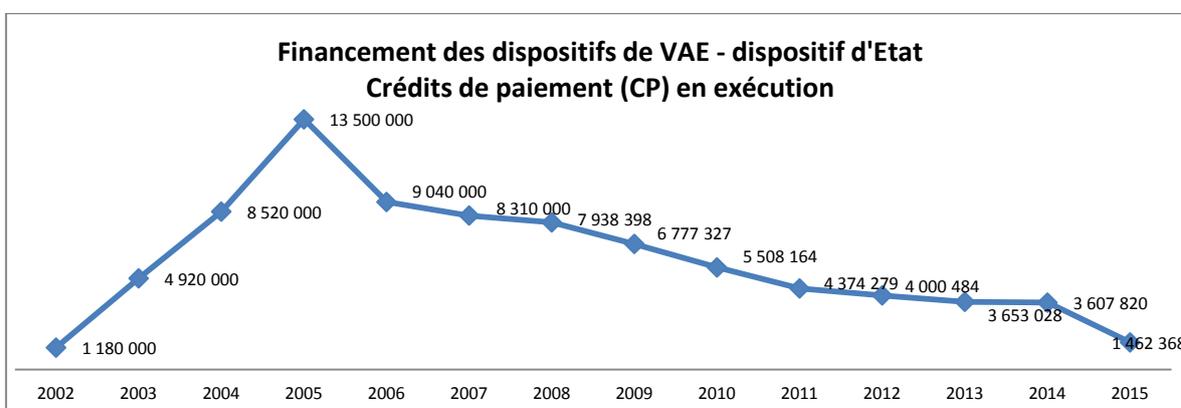
Source : Carif-Oref

ANNEXE 5 : ANALYSE DU BUDGET DU MINISTRE DE L'EMPLOI CONSACRE A LA VAE

1. UNE CONSTANTE DIMINUTION DES FONDS DEDIES PAR LE MINISTRE EN CHARGE DE L'EMPLOI

Les budgets nationaux au titre du travail et de l'emploi portant sur la VAE figurent au BOP 103, Action n° 02 Amélioration de l'insertion dans l'emploi par l'adaptation des qualifications et la reconnaissance des compétences, Sous action 2 Reconnaissance des compétences acquises par les personnes.

Graphique 8 : Évolution de la ligne budgétaire consacrée à la VAE



Source : DGEFP LFI exécution

De 2002 à 2005, cette dotation visait le financement du réseau public d'information et de conseil (plates-formes régionales d'information et d'orientation, point relais conseils en VAE) qui réalise des prestations de conseils, la prise en charge des frais d'accompagnement et frais de jury à destination des demandeurs d'emploi pour les titres professionnels du ministère de l'emploi mais également pour d'autres certifications dans le cadre de projets territoriaux en faveur de l'insertion des publics les moins qualifiés et les plus éloignés de l'emploi.

En 2006²³⁶, cette compétence a été déléguée au niveau régional. La région « organise sur son territoire le réseau des centres et points d'information et de conseil sur la validation des acquis de l'expérience et contribue à assurer l'assistance aux candidats à la validation des acquis de l'expérience ».

En conséquence, à partir de 2006, une partie des crédits que l'État consacrait à la VAE a été transférée aux conseils régionaux afin qu'ils disposent de moyens leur permettant d'assumer la responsabilité d'organisation du maillage territorial que leur confie la loi.

Le coût de la compensation due aux régions à ce titre a été évalué à 6,25 M€²³⁷; cette compensation se faisant par affectation d'une part du produit de la taxe intérieure sur les produits pétroliers (TIPP).

À compter de 2006, les fonds dédiés à la VAE au titre du budget du Travail et de l'Emploi ont diminué de manière continue pour atteindre un palier en 2013 et 2014 à 3,6 M€

²³⁶ Article 8 de la loi n°2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales.

²³⁷ Jaune budgétaire 2006.

Puis, en 2015, les crédits de l'État ont été réduits à 2,91 M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement pour aboutir finalement en exécution à 852 253 € en autorisation d'engagement et 1,46 M€ en crédits de paiement.

Cette diminution budgétaire est la conséquence des dispositions de la loi du 5 mars 2014 relatives à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale qui conduit à ce qu'à compter de 2015, les conseils régionaux financent les prestations d'accompagnement de certains candidats - essentiellement les demandeurs d'emplois - recevables à la validation des acquis de l'expérience sur les titres professionnels du ministère de l'emploi, compétences assumées précédemment par l'État.

À partir de 2015 les fonds délégués n'ont plus pour objet que de permettre aux DIRECCTE de conduire des actions de sensibilisation et de promotion de la validation des acquis de l'expérience, contribuer au financement des projets collectifs mis en œuvre sur le territoire afin de favoriser l'accès à cette validation et prendre en charge l'instruction des dossiers et l'évaluation des candidats sur les titres professionnels dans les centres agréés (hors AFPA).

2. UNE SOUS-CONSOMMATION CHRONIQUE

De manière continue le budget du ministère en charge de l'emploi (DGEFP) apparaît en sous-consommation significative²³⁸. Cette sous-consommation est justifiée dans les rapports annuels de performance (RAP) pour les années 2009²³⁹ et 2010²⁴⁰. L'année 2011 est justifiée par une erreur d'imputation au niveau régional puis plus aucune explication n'est apportée dans les RAP suivants.

Cette sous consommation chronique sans que les services de l'État n'y apportent d'explication dans les rapports de performance est regrettable.

La mission insiste sur la faiblesse du pilotage du dispositif notamment par la DGEFP, déjà soulignée par la mission, caractérisée notamment par l'absence d'indicateurs autres que le nombre de candidats présentés aux titres du ministère du travail et le nombre de certifications obtenues.

²³⁸ Tableau VAE en exécution depuis 2002 Source DGEFP.

²³⁹ RAP 2009 : L'écart entre la budgétisation initiale et la consommation des crédits s'explique par trois facteurs :

- l'utilisation de ces crédits n'intervient qu'en complément des actions de VAE financées par les régions et Pôle emploi ;
- ce dispositif a fait l'objet d'une difficile appropriation par les entreprises ;
- la mise en place des actions collectives est lente car ces dernières requièrent une ingénierie complexe, notamment du fait des actions d'analyse des activités ou d'identification des salariés « éligibles ».

²⁴⁰ L'intégralité de cette dépense a relevé d'une gestion déconcentrée et l'écart à la budgétisation initiale se justifie par des redéploiements au bénéfice des mutations économiques.

ANNEXE 6 : LA FINLANDE : UN DISPOSITIF ANTERIEUR AU MODELE FRANÇAIS ET BIEN ANCRE²⁴¹

En Finlande, le développement de la formation professionnelle est basé sur les prévisions quantitatives à long terme des besoins nationaux en formation et en main d'œuvre, et sur les prévisions qualitatives des besoins en compétences. Ces prévisions fournissent des données sur la nature des compétences et des professionnels dont la vie active aura besoin dans le futur et sur la manière dont l'offre éducative est en mesure de répondre à ce besoin. L'objectif est que le rapport quantitatif entre la demande et l'offre en main d'œuvre soit le mieux équilibré possible. Ces données prévisionnelles permettent de développer les structures éducatives, les exigences professionnelles (fondements des diplômes) et l'enseignement afin qu'ils correspondent le mieux aux besoins en compétences du futur monde du travail.

Le système de validation des acquis de l'expérience est formalisé en Finlande depuis 1994. Il permet de garantir à toute personne de trouver sa place dans le système éducatif, principe essentiel de l'éducation finlandaise. Il est fondé sur la reconnaissance des connaissances de la personne, quelles que soient leurs sources : par la formation de base ou complémentaire, toutes expériences de travail et d'autres activités (volontariat, loisirs, le quotidien, la famille...).

Il concerne uniquement la voie professionnelle, et un nombre limité de qualifications : en 2013, il existait 374 qualifications professionnelles accessibles par la VAE, liées aux besoins rencontrés par certains métiers ou secteurs professionnels.

Le processus de certification est indépendant de la situation d'acquisition des compétences : ces dernières peuvent être acquises par la formation initiale ou continue, ou par l'expérience acquise en entreprise. En ce qui concerne la validation des compétences constitutives de la qualification professionnelle, elles sont évaluées lors de séances de démonstration : le candidat doit réaliser concrètement le travail requis par le règlement du diplôme visé. Au besoin, une formation de préparation au diplôme est dispensée dans les établissements ou par la voie d'apprentissage.

Les 374 certifications professionnelles sont de trois types :

- des certifications professionnelles du niveau secondaire supérieur, obtenues via une formation professionnelle de base ou lycéenne (en école professionnelle ou au lycée) ; elles permettent l'entrée dans le milieu professionnel ;
- des certifications professionnelles avancées obtenues à partir de la démonstration de compétences approfondies mises en œuvre dans le cadre de l'activité professionnelle, souvent à l'issue de trois ans d'expérience ;
- des certifications professionnelles de spécialisation obtenues à partir de la démonstration des compétences spécialisées mises en œuvre dans le cadre de l'activité professionnelle, souvent à l'issue de cinq ans d'expérience.

L'obtention de ces certifications professionnelles est fortement valorisée par les employeurs qui y voient un outil de flexibilité et un moyen de promotion interne. Elle ne s'accompagne pas automatiquement d'une revalorisation salariale.

²⁴¹ Les informations figurant dans ce rapport sont directement extraites d'un document de la direction nationale finlandaise de l'enseignement, du rapport d'information de Mme Sandrine Doucet, députée, sur la validation de l'apprentissage non formel et informel (Assemblée nationale, Commission des affaires européennes. Juillet 2015) et d'un entretien téléphonique avec Mme Dominique Acker, conseillère sociale pour les pays nordiques à l'ambassade de France à Stockholm.

Le nombre croissant de candidats recherchant et obtenant une reconnaissance formelle de leur expérience professionnelle montre un certain succès pour le dispositif. En 2012, 34 144 certificats de VAE ont été accordés (en 2010 : 33 123 ; en 2008 : 32 344), à comparer à une population active de 2,7 millions d'habitants²⁴². Par ailleurs, le dispositif est fortement soutenu par les syndicats qui sont très présents²⁴³. Enfin, les caisses d'assurance chômage sont gérées par les syndicats qui veillent au reclassement rapide des personnes et à leur formation.

La personnalisation est un élément clé du système finlandais de validation des compétences. Pensé pour s'adapter à des travailleurs actifs ou en recherche d'emploi, le système se veut le plus flexible possible, pour répondre notamment aux contraintes professionnelles spécifiques de chaque candidat. Un document unique reprend toutes les informations et étapes suivies par le candidat au cours du processus de validation.

Les candidats apportent la preuve de leurs compétences professionnelles principalement à l'occasion de tests de compétences, essentiellement sous la forme d'examens pratiques très concrets, qui se déroulent souvent sur le lieu de travail. Les tests correspondent autant que possible aux tâches que le candidat est amené à accomplir dans son travail, et aux conditions pratiques dans lesquelles il les exerce.

La procédure de validation se déroule en 3 étapes :

- la phase de candidature : un suivi personnalisé du candidat est mis en place au sein de l'établissement d'enseignement en charge de la VAE. Chaque candidat reçoit une information adéquate concernant les différentes formations et tests auxquels il peut avoir accès. Un système d'auto-évaluation a été mis en place sur internet, il vient compléter un entretien ainsi que l'apport de différents documents permettant d'appuyer la candidature. Différents conseillers vont ensuite aider le candidat à établir un « plan d'organisation de la VAE » identifiant les compétences acquises et celles à acquérir ainsi que le contenu des modules de qualification ;
- la phase d'évaluation : cette phase n'a pas de limite dans le temps mais des jalons sont posés pour s'assurer de l'actualisation des qualifications visées. En fonction des différentes informations collectées sur les qualifications préalables d'une personne et des exigences des niveaux de qualification, certains modules de qualification pourront être validés sans test d'évaluation des compétences. Les évaluations des autres modules seront mises en place en adéquation avec l'emploi du temps de la personne ;
- la phase de complément des compétences professionnelles : si une préparation à des tests d'évaluation supplémentaires doit être organisée pour valider des compétences complémentaires, l'établissement d'enseignement propose un plan identifiant les compétences à acquérir en situation professionnelle ou bien mettant en place des périodes de formation préalables, le cas échéant, selon des méthodes et des lieux compatibles à l'emploi du temps du candidat et sa localisation, afin de faciliter sa formation.

Les experts et évaluateurs employés par les établissements chargés de la VAE doivent être à la fois experts dans le domaine qu'ils évaluent et avoir une bonne connaissance du système de VAE. La formation donnée aux évaluateurs permet d'augmenter l'adéquation du système aux besoins du monde du travail. Il est notamment obligatoire que l'un des évaluateurs ait une formation en VAE. La plupart des personnes suivant cette formation sont issues du système éducatif. Les organismes encouragent les représentants du monde du travail à suivre, si ce n'est en totalité, au moins une partie de la formation.

L'accès au dispositif est gratuit, car ses coûts sont intégrés directement dans les budgets des établissements.

²⁴² Source Banque Mondiale 2014 ; 30,2 millions pour la France

²⁴³ Le taux de syndicalisation est de 75 %.

Afin d'améliorer le dispositif finlandais de VAE, un système de retour d'expérience a été mis en place par le ministère de l'Éducation. Chaque candidat est ainsi soumis à un questionnaire commun sur son expérience avec le processus de VAE. Ces retours sont obtenus à l'occasion de la procédure de candidature mais aussi à la fin du processus de VAE. Ils permettent ensuite d'obtenir des statistiques pertinentes.

SIGLES UTILISES

AFPA	Association nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes
ARD	Agence de reconversion de la Défense – Défense Mobilité
CARIF/OREF	Centre Animation Ressources d'Information sur la Formation / Observatoire Régional Emploi Formation
CEREQ	Centre d'Études et de Recherche sur les Qualifications
CESE	Conseil économique, social et environnemental
CNEFOP	Conseil National de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles
CNCP	Commission Nationale de la Certification Professionnelle
CNIDFF	Centre national d'information sur les droits des femmes et des familles
COPANEF	Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation
CPRDFOP	Contrat de plan
CQP	Certificat de Qualification Professionnelle
CQPI	Certificat de Qualification Professionnelle Interbranche
CREFOP	Comité Régional de l'emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles
CRIS	Cellule Régionale Interservices
DARES	Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques
DAVA	Dispositif académique à la validation des acquis
DIRECCTE	Direction Régionale, des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi
DGEFP	Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle
DGESCO	Direction générale de l'enseignement scolaire
DGESIP	Direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle
IGAS	Inspection générale des affaires sociales
IGAENR	Inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche
FONGECIF	Fonds de Gestion des Congés Individuels de Formation
GREF Bretagne	GIP Relation Emploi Formation Bretagne
OPACIF	Organisme Paritaire au titre du Congé Individuel de Formation
OPCA	Organisme Paritaire Collecteur Agréé
OPCALIM	OPCA de l'Industrie Alimentaire, de la Coopération Agricole et de l'Alimentation en détail
PRC	Point Relais Conseil
MAP	Modernisation de l'action publique
MENESR	Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche
MINDEF	Ministère de la défense
OPCA	Organisme Paritaire Collecteur Agréé
RNCP	Répertoire National des Certifications professionnelles
VAE	Validation des Acquis de l'Expérience
VAP	Validation d'acquis professionnel
VES	Validation d'études supérieures

BIBLIOGRAPHIE

"Validation des acquis de l'expérience : du droit individuel à l'atout collectif", rapport IGAS présenté par Danielle VILCHIEN, Thomas AUDIGE, Jean DEBAUPUIS et Patrick SEGAL, juin 2005

"Validation des acquis de l'expérience à l'Éducation nationale", rapport IGEN/IGAENR n°2005-111, juin 2005

"La validation des acquis de l'expérience (VAE)", rapport au Parlement en application de l'article 146 de la Loi n°2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale, décembre 2007

Rapport au secrétaire d'État à l'emploi, groupe de travail sur la validation des acquis de l'expérience présidé par M. Vincent Merle, décembre 2008

"Une évaluation du dispositif de VAE", rapport au Premier ministre de M. Eric Besson, septembre 2008

"La VAE en France (2002-2008) un processus d'innovation inabouti", Francis Guérin, Jacques Lauriol et Hedia Zannad, revue de gestion des ressources humaines 2010/1 (n°75)

"Étude sur l'évènement de vie : J'accompagne une validation d'acquis d'expérience (collectivités locales et secteur associatif)", IPSOS, mai 2010

"L'emploi au sortir de la récession... Renforcer l'accompagnement des transitions professionnelles", rapport de M. Henri Rouilleault aux secrétaires d'État à l'emploi et à la prospective, novembre 2010

"Parcours de VAE, un visa pour l'emploi ?", Isabelle Recotillet (Céreq), Patrick Werquin (OCDE)

"Le fonctionnement des jurys de VAE", rapport n°2011-125, IGAENR, Décembre 2011

"Le contrat de sécurisation professionnelle : Premier bilan d'un dispositif individualisé de retour à l'emploi et d'accès à la formation, analyses et préconisations", rapport IGAS établi par Philippe Dole, février 2012

"L'impact de la VAE sur les parcours professionnels en Haute-Normandie", rapport d'étude du CREFOR, juin 2013

"La Validation des Acquis de l'Expérience en France : portée et limites d'un dispositif légal", Mathieu Malaquin, Centre Études et Prospective du groupe Alpha, décembre 2013

"Le développement de la formation continue dans les Universités", établi par François Germinet, Novembre 2015

« L'introduction de blocs de compétences dans les diplômes professionnels », établi par Jean-Michel Paguet (IGE N) et Pascal-Raphaël Ambrogi (IGAENR), Novembre 2015

"La Validation des Acquis de l'Expérience, pour un ré investissement et une rénovation de la VAE : diagnostic et recommandations", groupe de travail du Comité Observatoires et Certifications, décembre 2015

PIECE JOINTE 1
ENQUETE TNS SOFRES

Notoriété de la V.A.E. auprès des dirigeants d'entreprise

Résultats de l'enquête – Rapport d'ensemble
Juillet 2016

IGAS / IGAENR / SGMAP



TNS Sofres
Notoriété de la V.A.E.

© TNS Juillet 2016

Sommaire

1

Dispositif méthodologique 3

2

Notoriété et représentations associées à la VAE 7

3

L'expérience de la VAE 14

4

Notoriété et expérience des CQP 23

5

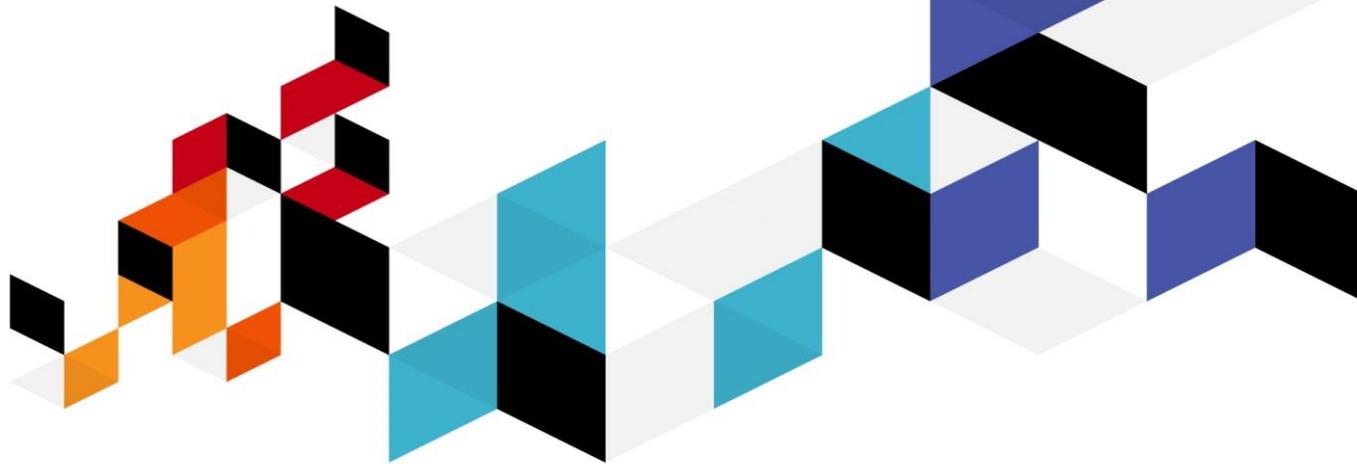
Annexe 28

**Ce document a été rédigé en accord avec les procédures Qualité TNS Sofres.
Il a été contrôlé par Cécile Lacroix-Lanoë, Directrice d'études**



1

Dispositif méthodologique



Rappel du dispositif méthodologique



ÉCHANTILLON

- **1400 dirigeants d'entreprise** (personnes en charge des ressources humaines ou chefs d'entreprises dans les entreprises ou personne n'est dédié à cette tâche).
- Echantillon représentatif des entreprises appartenant à certains secteurs d'activités, constituant l'essentiel du champ des OPCA suivants : Actalians, ANFA, Constructys, FAFIH, FASEA, FORCO, Intergros, OPCAİM, OPCALİM, Transports (liste de codes NAF établie par la mission d'évaluation des politiques publiques, cf. annexe).



DATES DE TERRAIN

- Le terrain a été réalisé du **9 au 22 juin** 2016.



MODE DE RECUEIL

- Enquête réalisée **par téléphone**, sur le lieu de travail

Profil des interviewés et de leur entreprise (1/2)

Taille de l'entreprise (Nombre de salariés) Information déclarative

	Effectifs bruts	% Brut	%Redressé
Entre 1 et 2	619	44	52
Entre 3 et 5	324	23	23
Entre 6 et 9	157	11	11
Entre 10 et 19	150	11	8
Entre 20 et 249	150	11	6

NB : Afin de disposer d'une base statistique fiable pour analyser les résultats en fonction de la taille de l'entreprise, nous avons sur-représenté dans notre échantillon les plus grandes entreprises. Celles-ci ont été remises à leur poids réel lors du traitement (% redressé), afin de disposer de résultats représentatifs.

Région

	Effectifs bruts	% Brut	%Redressé
Sud Est	399	29	28
Ouest	310	22	21
Nord et Est	285	20	20
Region parisienne	234	17	20
Sud Ouest	172	12	12

Base : Ensemble (1400)



TNS Sofres
Notoriété de la V.A.E.

© TNS Juillet 2016

Profil des interviewés et de leur entreprise (2/2)

Secteur d'activité

(rédécoupage établi par la mission EPP)

	Effectifs bruts	% Brut	% Redressé
Agriculture élevage	78	7	6
Agro-alimentaire	73	5	6
Agriculture élevage + agro alimentaire	151	11	12
Secteur industriel	23	2	1
Travaux publics	93	7	6
Bâtiment	198	14	15
Travaux publics et bâtiment	291	21	21
Vente et réparation de véhicules	84	6	6
Commerce de gros	102	7	6
Commerce de détail	232	17	17
Holdings et activités immobilières	37	3	3
Commerce de gros + commerce de détail + holdings et activités immobilières	371	27	26
Transport, logistique, loueurs	82	6	6
Sécurité et nettoyage	13	1	1
Transport, logistique, loueurs + sécurité et nettoyage	95	7	7
Hôtellerie et restauration	190	14	14
Professions libérales	87	6	6
Enseignement formation et org.	108	8	8

Fonction de la personne interrogée

	Effectifs bruts	% Brut	% Redressé
Dirigeant / PDG / Directeur général / Directeur général adjoint	861	61.5	65.5
Responsable comptabilité / comptable	289	20.6	18.8
Responsable des ressources humaines	113	8.1	6.3
Responsable (d'exploitation, commercial, ventes...)	56	4.0	3.5
Conjoint collaborateur	28	2.0	2.2
DAF	24	1.7	1.4
Autres	29	2.1	2.2

Base : Ensemble (1400)



TNS Sofres
Notoriété de la V.A.E.

© TNS Juillet 2016

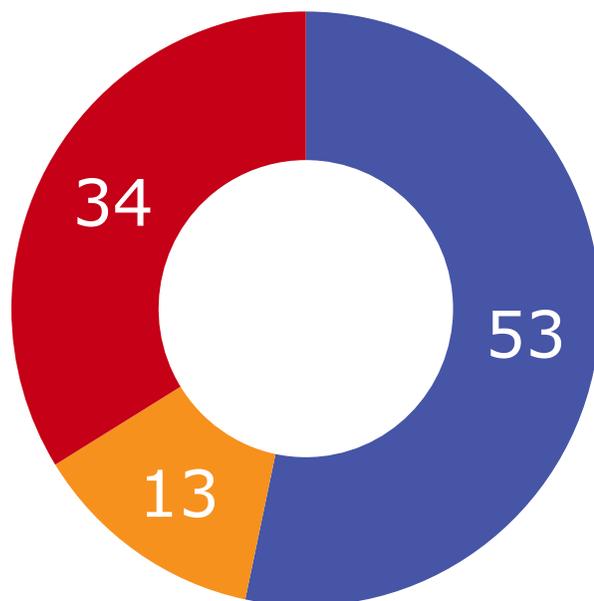
2

Notoriété et représentations associées à la VAE



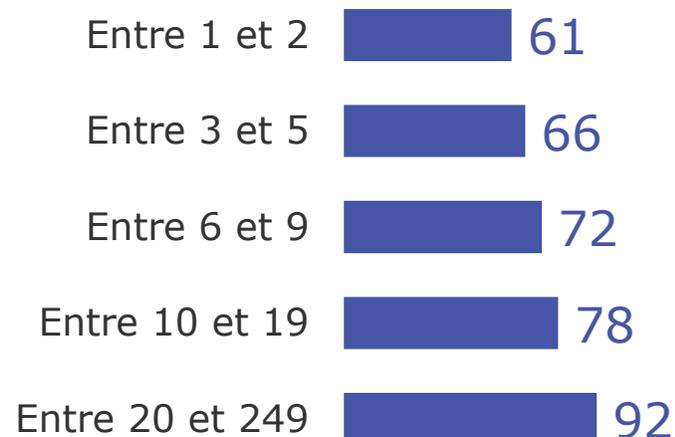
La VAE est connue au moins de nom par les deux tiers des personnes interrogées. La moitié déclare voir précisément de quoi il s'agit. La taille de l'entreprise est un facteur très discriminant sur ce sujet

Avez-vous déjà entendu parler de la VAE, la Validation des Acquis de l'Expérience ?
En %



ST Oui
66%

Détail - Taille de l'entreprise
(Nombre de salariés)



- Oui, et je vois précisément de quoi il s'agit
- Oui, mais je ne sais pas de quoi il s'agit
- Non

Base : Ensemble (1400)

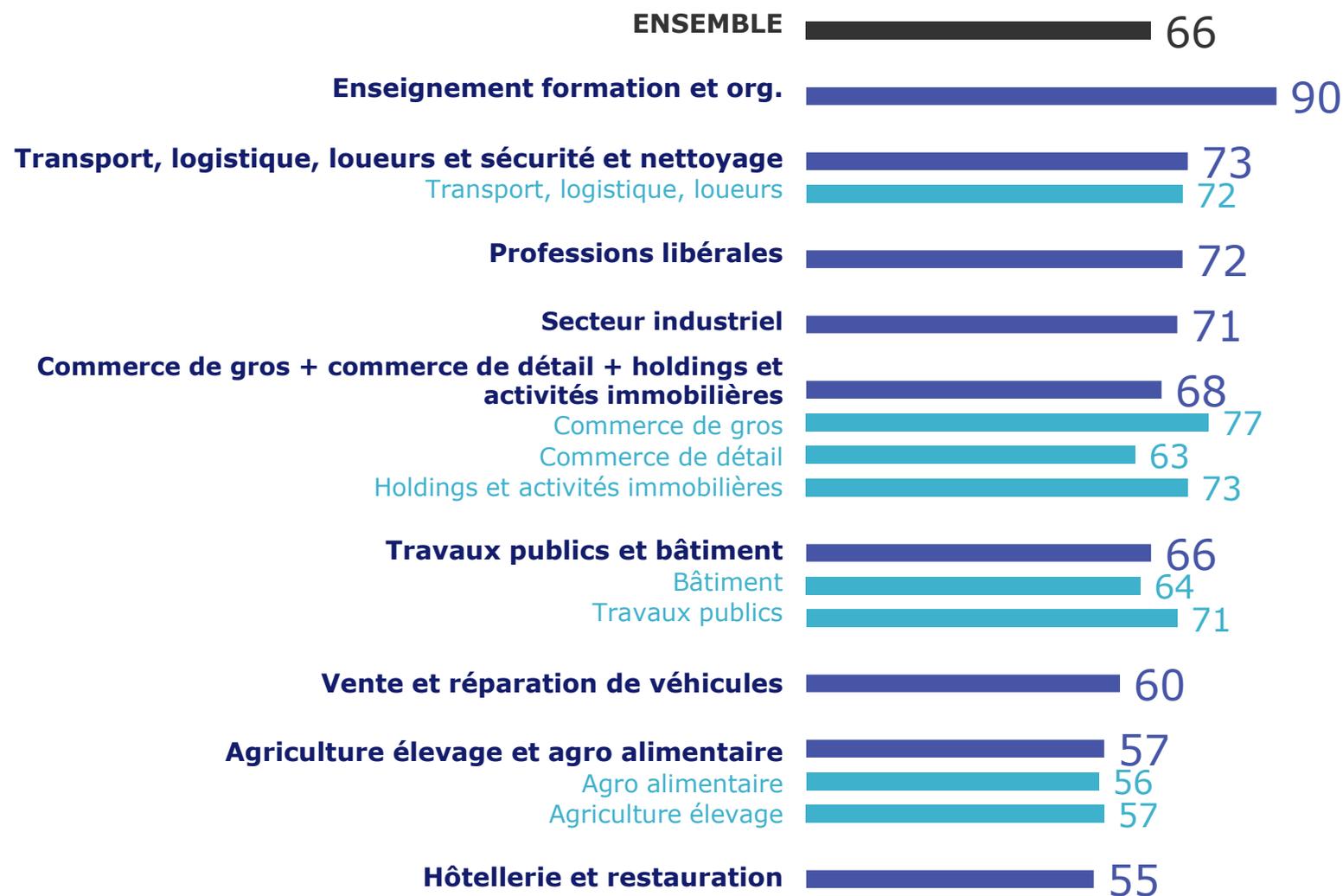


TNS Sofres
Notoriété de la V.A.E.

© TNS Juillet 2016

La VAE est particulièrement connue dans le secteur de la formation et l'est moins que la moyenne dans les secteurs de l'agriculture et de l'hôtellerie

Avez-vous déjà entendu parler de la VAE, la Validation des Acquis de l'Expérience ?
% de oui



Base : Ensemble (1400)

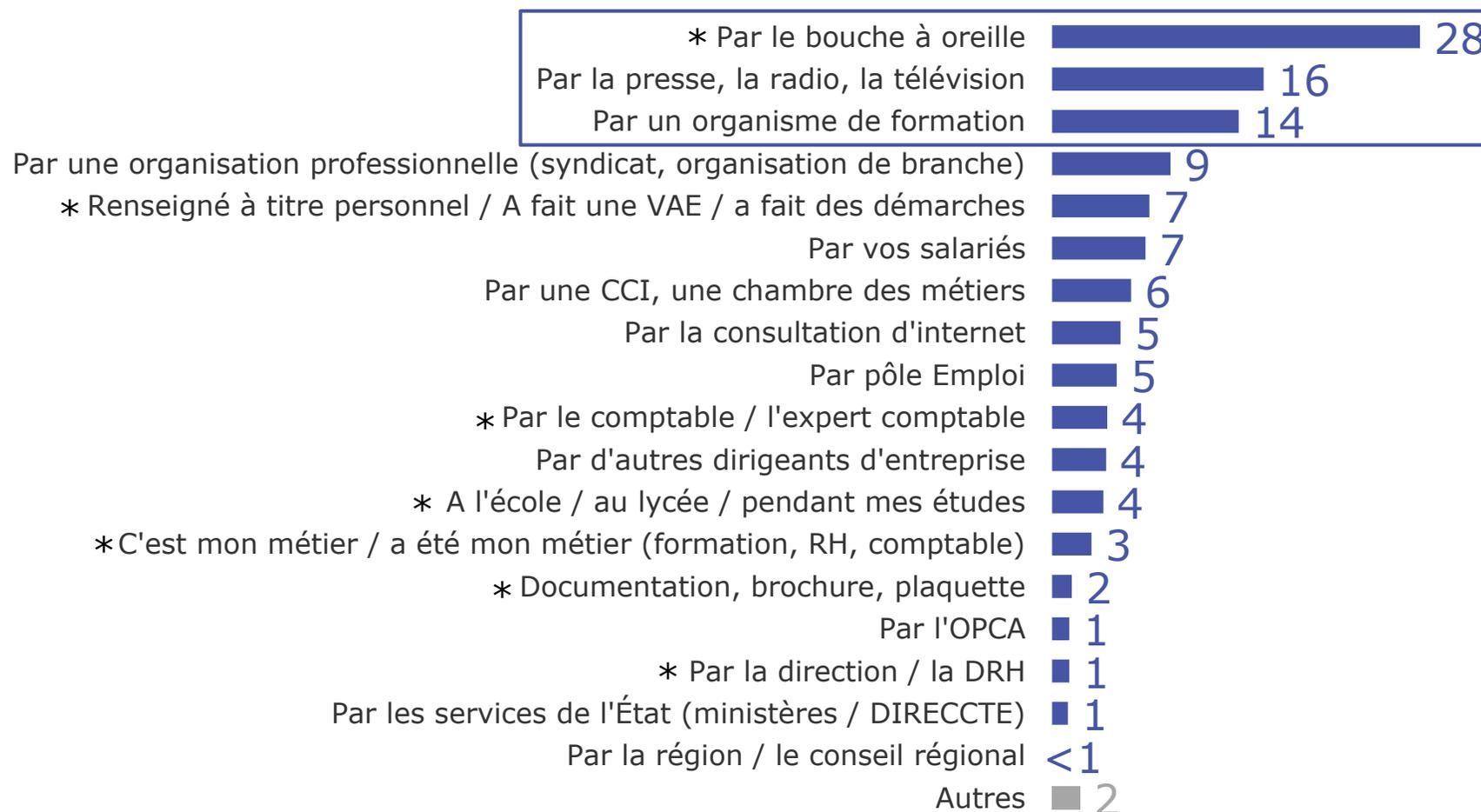


TNS Sofres
Notoriété de la V.A.E.

© TNS Juillet 2016

Le bouche à oreille est le premier vecteur de notoriété de la VAE, avant les médias et les organismes de formation

Comment avez-vous entendu parler de la Validation des Acquis de l'Expérience ? (Question ouverte)
En %

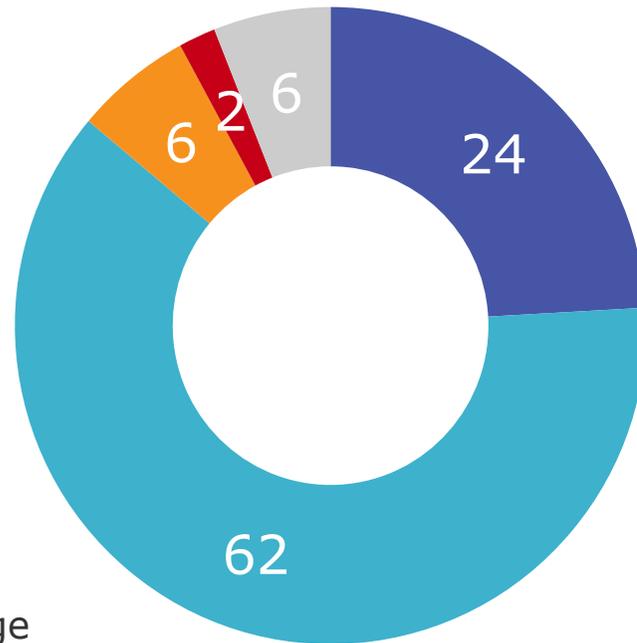


Base : A ceux qui ont déjà entendu parler de la VAE (959)

* Ces items n'étaient pas pré-codés dans le questionnaire et sont issus des précisions apportées par les répondants dans le poste « Autres »

La VAE dispose d'une bonne image au sein des dirigeants d'entreprise

Globalement, quelle image avez-vous de la VAE ?
En %



- Une très bonne image
- Une assez bonne image
- Une assez mauvaise image
- Une très mauvaise image
- Ne sait pas

ST Bonne image
86%



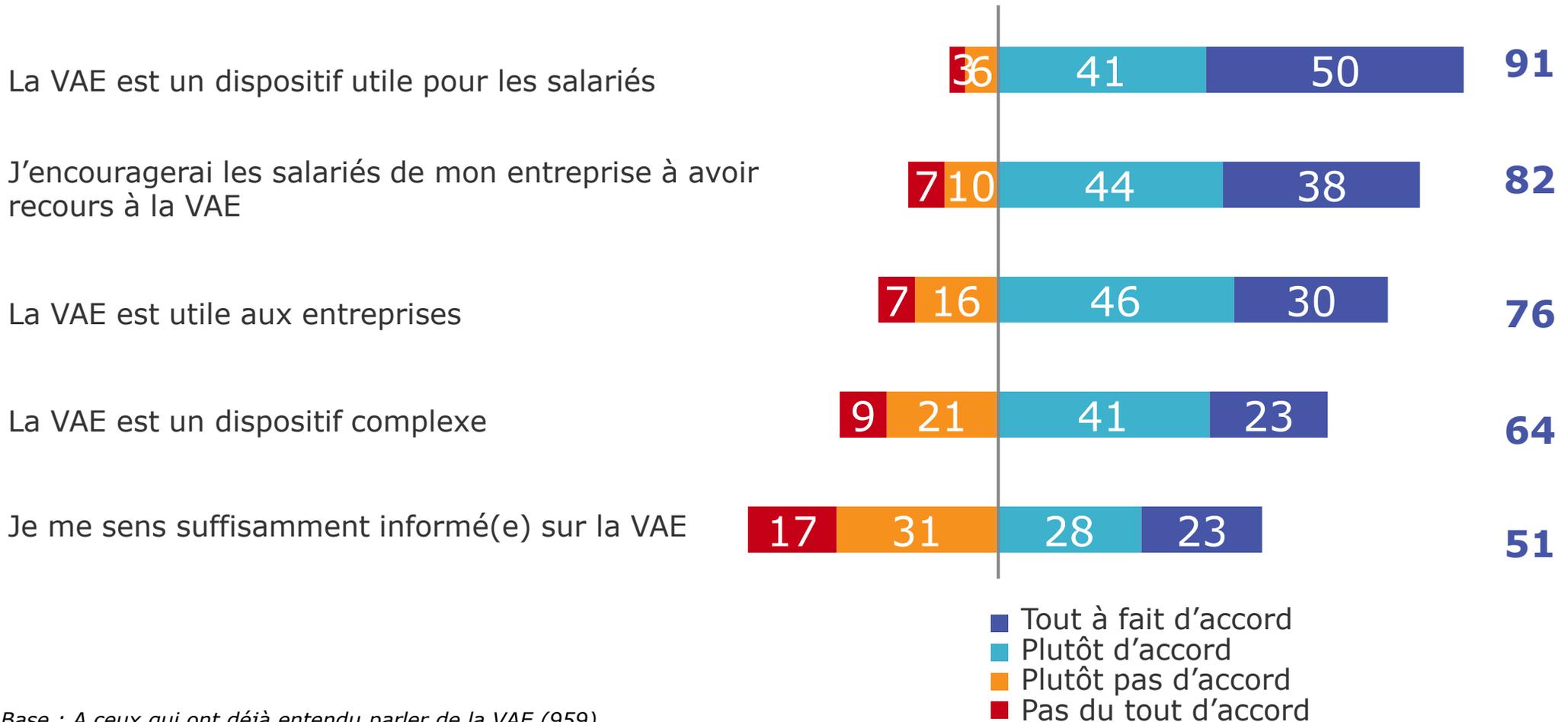
72% Secteur de l'agro-alimentaire
93% Entreprises entre 20 et 249 salariés

Base : A ceux qui ont déjà entendu parler de la VAE (959)

La VAE est d'abord jugée utile pour les salariés, mais également largement pour les entreprises. Elle est perçue comme complexe et la moitié des dirigeants estime être insuffisamment informée à son sujet

Je vais vous lire différentes phrases sur la VAE. Pour chacune d'entre elles, dites-moi si vous êtes tout à fait d'accord, plutôt d'accord, plutôt pas d'accord ou pas du tout d'accord?
En %

ST



Base : A ceux qui ont déjà entendu parler de la VAE (959)

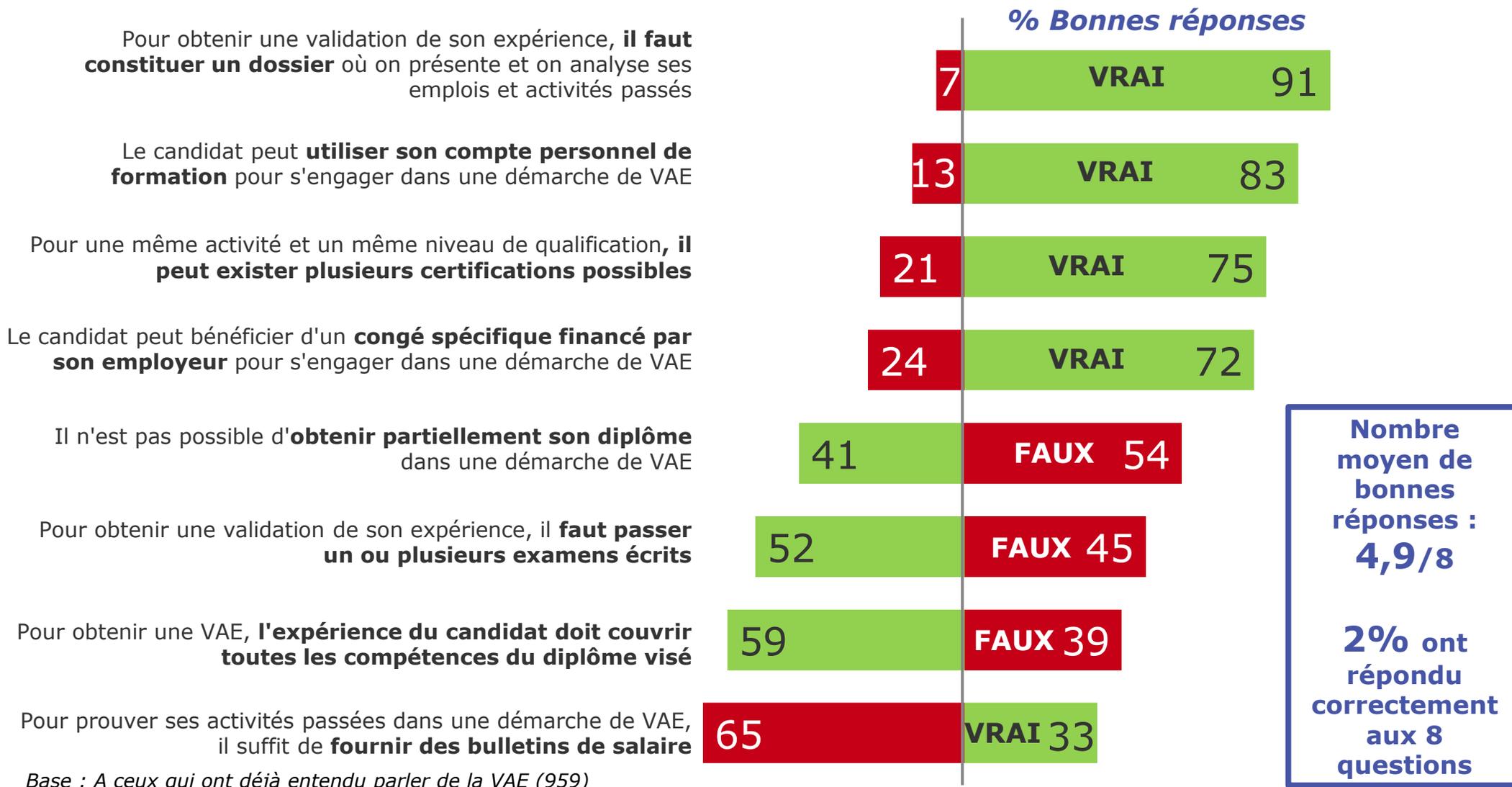


TNS Sofres
Notoriété de la V.A.E.

© TNS Juillet 2016

Les démarches d'accès au dispositif de VAE sont assez bien connues. Les modalités concrètes d'obtention du diplôme le sont bien moins

Et pour chacune des phrases suivantes concernant la VAE, pouvez-vous me dire si vous pensez qu'elle est vraie ou fausse ?



Base : A ceux qui ont déjà entendu parler de la VAE (959)

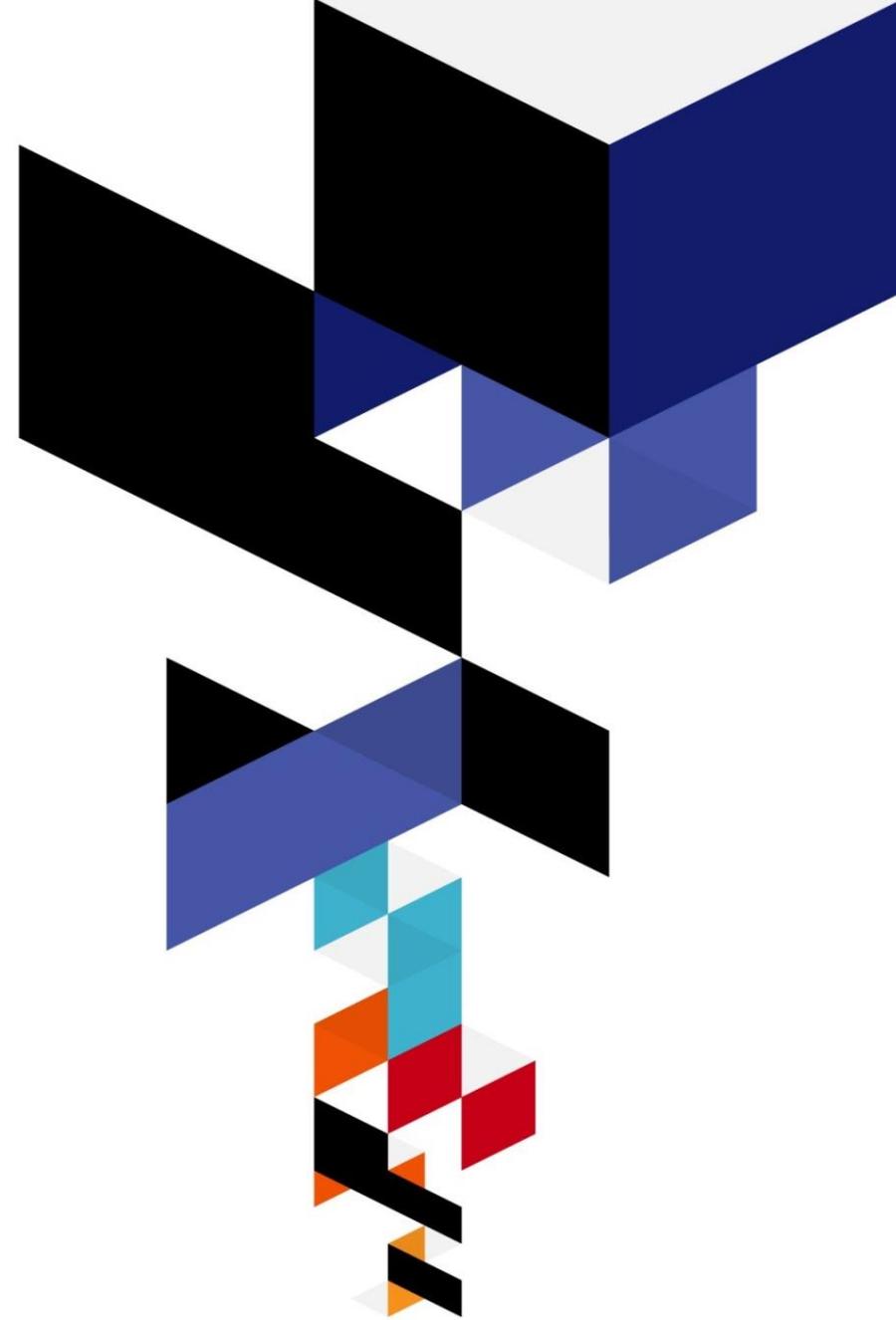


TNS Sofres
Notoriété de la V.A.E.

© TNS Juillet 2016

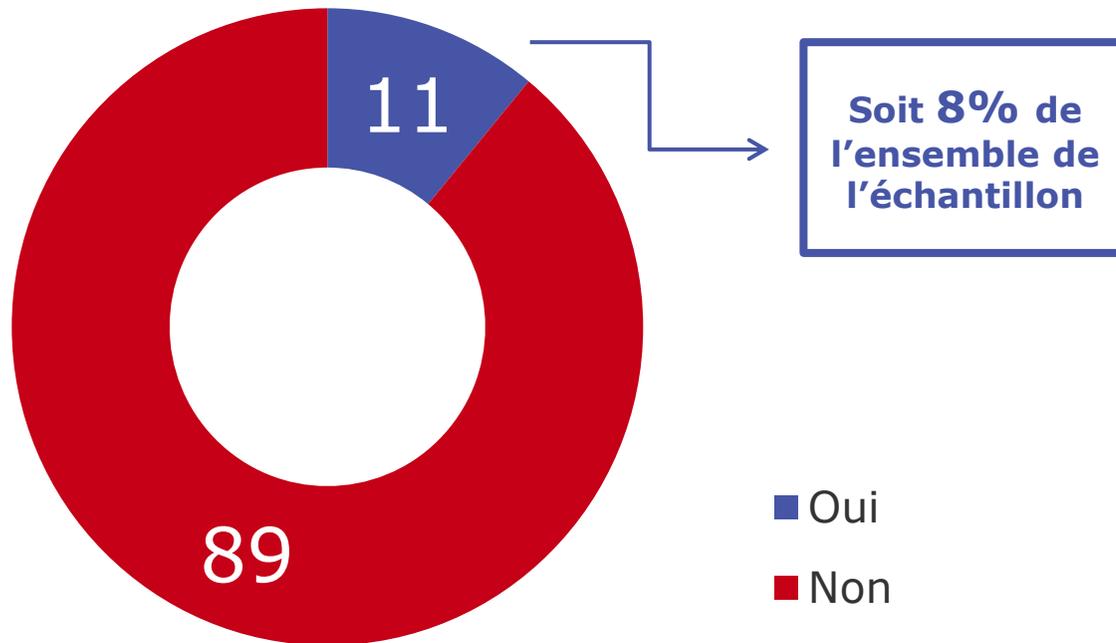
3

Le recours à la VAE



Malgré une assez bonne notoriété du dispositif, le recours effectif à V.A.E. reste faible

Y a-t-il déjà eu une démarche de VAE au sein de votre entreprise pour l'un de vos salariés ?
En %



6% Entreprises entre 1 et 2 salariés
36% Entreprises entre 20 et 249 salariés
20% Secteur Enseignement et formation

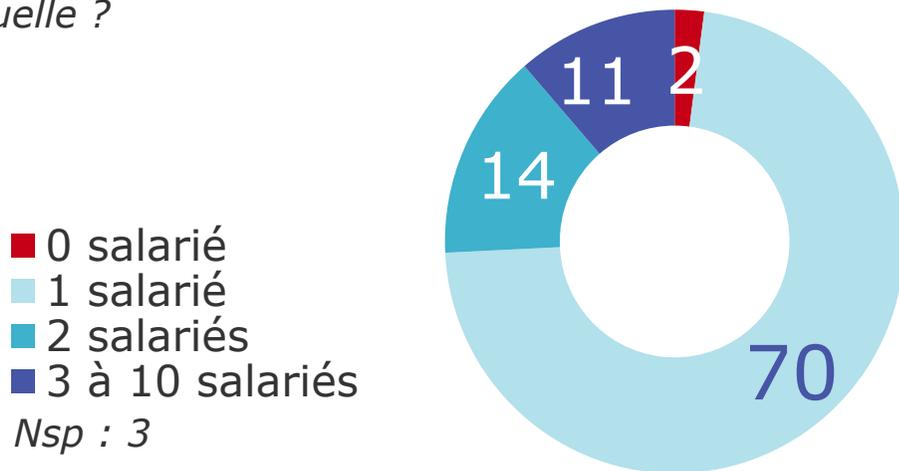
Base : A ceux qui ont déjà entendu parler de la VAE (959)

Dans 95% des cas, les entreprises concernées par la VAE le sont du fait de démarches individuelles des salariés. Seules 7% ont eu recours à une démarche collective

Auprès des entreprises confrontées à une démarche de VAE

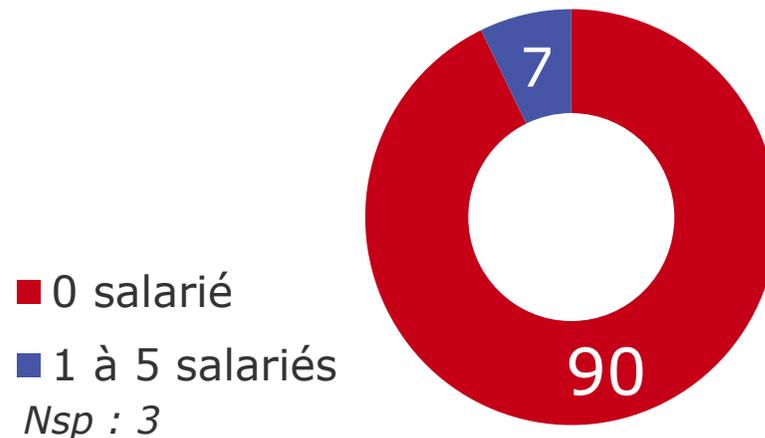
Pouvez-vous me dire combien de salariés ont eu recours à la VAE dans le cadre d'une démarche individuelle ?

En %



Au total, 8% des entreprises de notre échantillon ont été confrontées à une démarche individuelle de VAE.

Et dans le cadre d'une démarche collective ?
En %

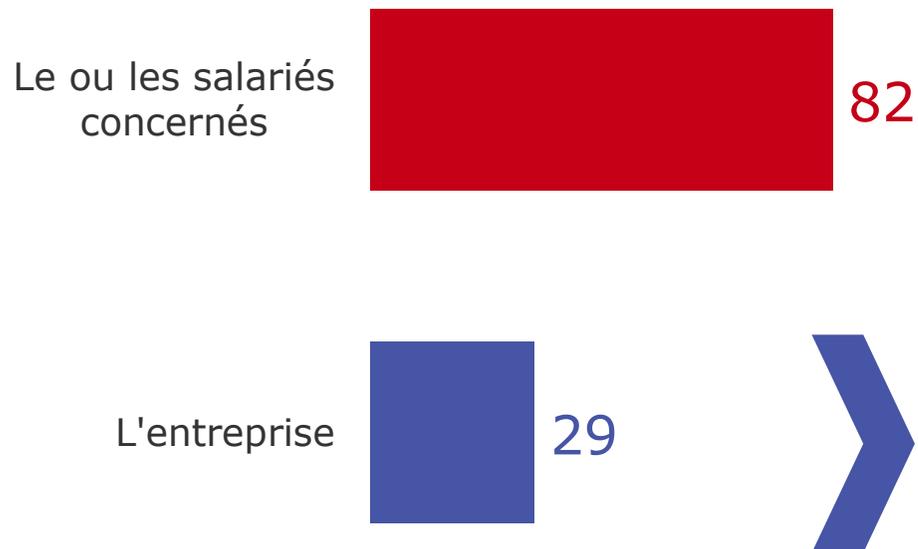


Au total, 0,6% des entreprises de notre échantillon ont eu recours à une démarche collective de VAE

Base : A ceux qui déclarent qu'il y a déjà eu une démarche de VAE dans leur entreprise (125)

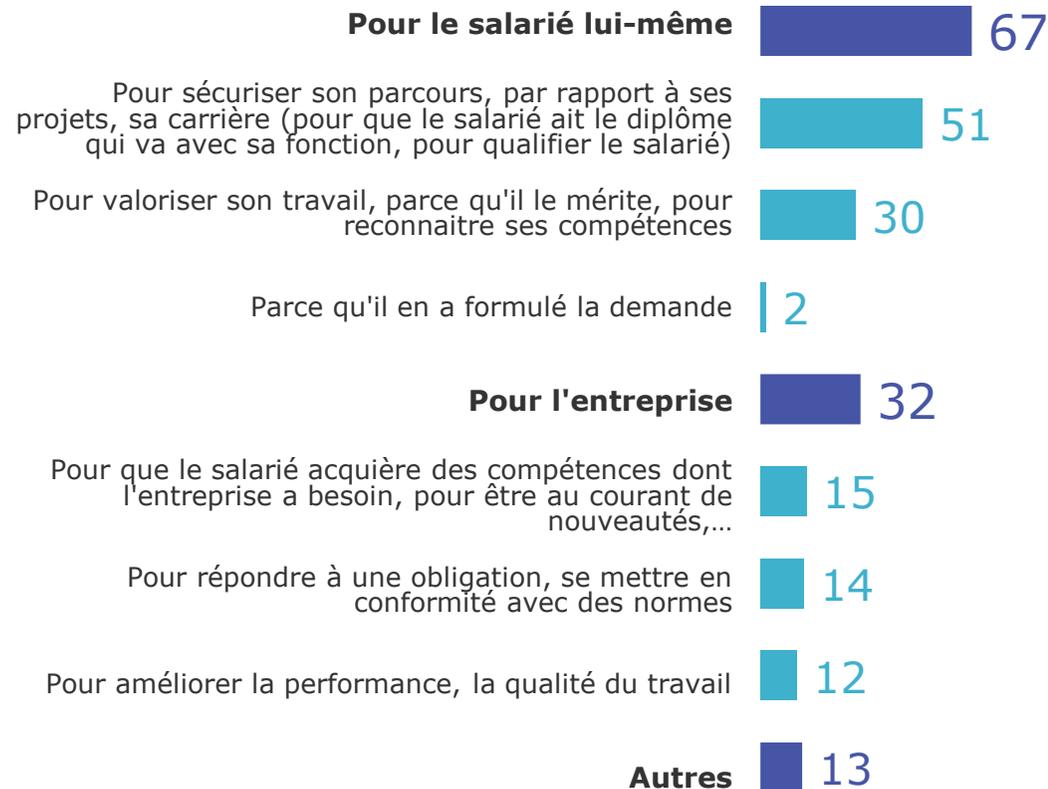
Les démarches de V.A.E. se font le plus souvent à la demande du salarié. Même quand l'entreprise est à l'initiative, les responsables déclarent entreprendre ces démarches pour le bénéfice du salarié

Qui a été à l'origine de(s) démarche(s) de VAE ?
En % (plusieurs réponses possibles)



Quel(s) étai(en)t l'objectif, ou les objectifs, de votre entreprise en engageant ou en permettant l'engagement d'une démarche de VAE ?
(Question ouverte)

En %

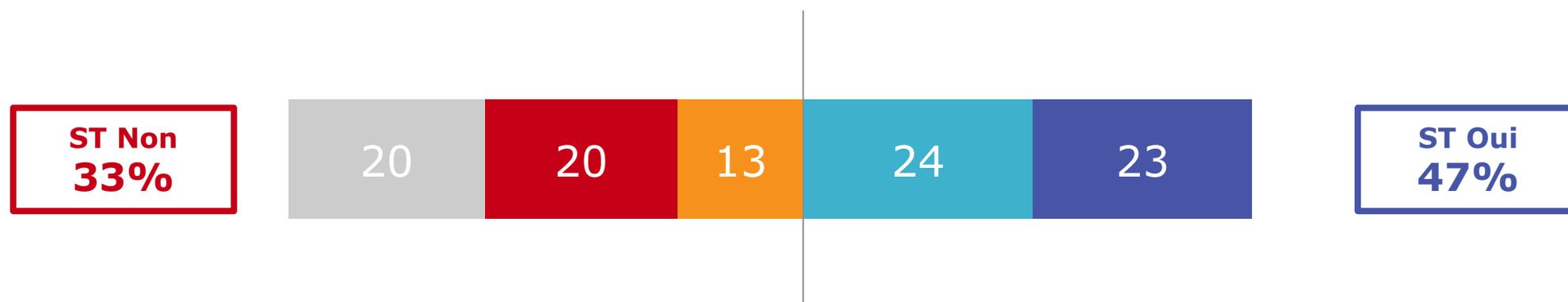


Base : A ceux qui déclarent qu'il y a déjà eu une démarche de VAE dans leur entreprise (125)

Base : A ceux qui déclarent que l'entreprise était à l'origine de la démarche (34)

Les répondants font preuve d'un certain scepticisme concernant les bénéfices pour l'entreprise d'une démarche de V.A.E.. Un tiers d'entre eux estime que les bénéfices sont inexistants, et un cinquième n'est pas directement en mesure de les évaluer

*Selon vous, votre entreprise en particulier a-t-elle tiré des bénéfices de la (des) démarche(s) de VAE ?
En %*

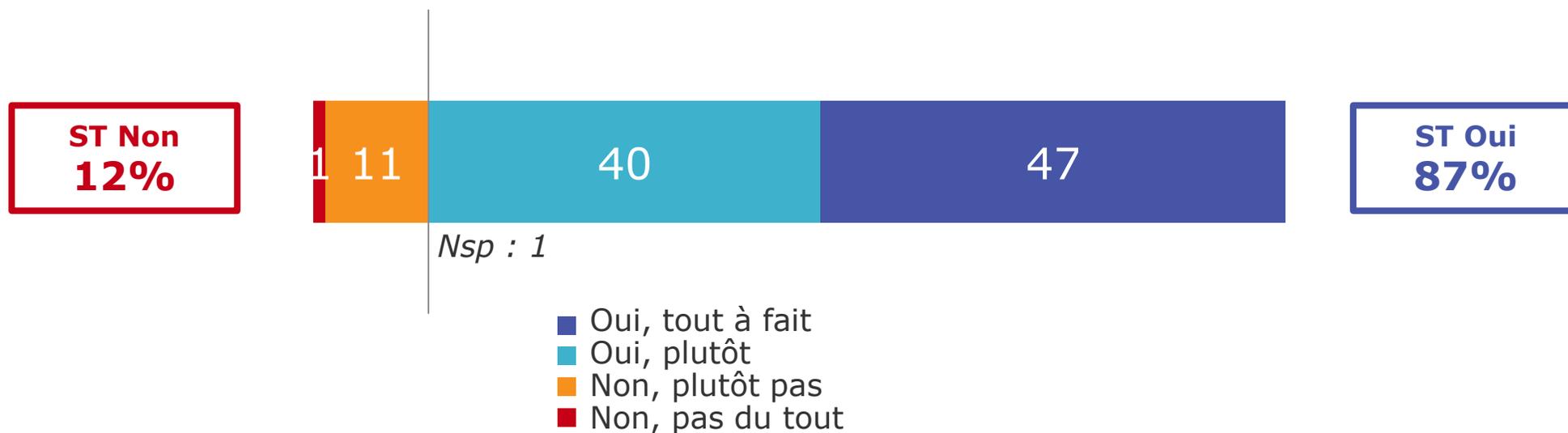


- Oui, tout à fait
- Oui, plutôt
- Non, plutôt pas
- Non, pas du tout
- Vous n'avez pas encore suffisamment de recul pour évaluer cette démarche

Base : A ceux qui déclarent qu'il y a déjà eu une démarche de VAE dans leur entreprise (125)

Pour autant, 9 responsables interrogés sur 10 recommanderaient à leurs homologues de recourir au dispositif

Recommanderiez-vous à un autre responsable d'avoir recours à la VAE pour ses salariés ?
En %

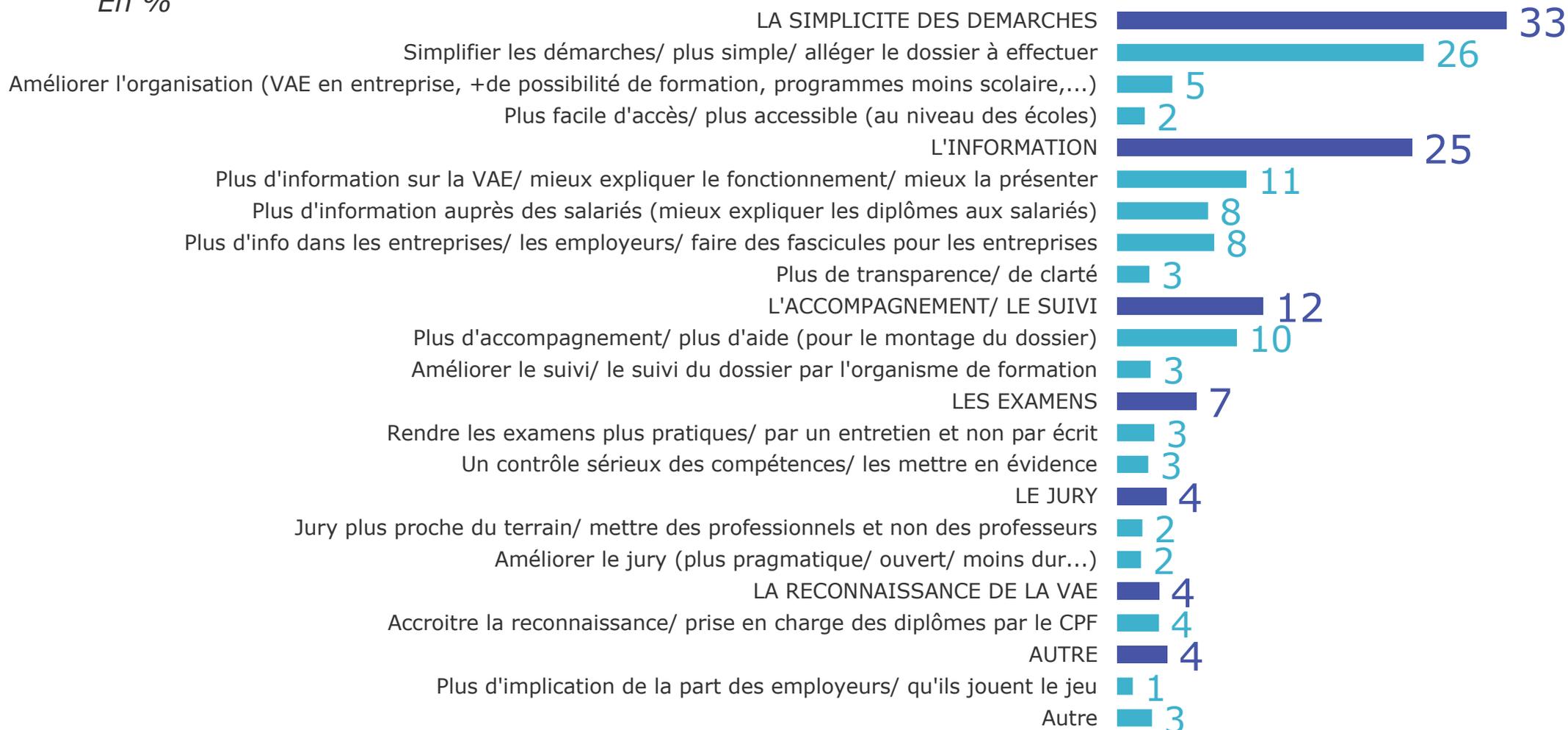


Base : A ceux qui déclarent qu'il y a déjà eu une démarche de VAE dans leur entreprise (125)

Simplifier les démarches afin de rendre la V.A.E. plus accessible apparaît comme une priorité, devant l'attente d'informations et le besoin de suivi

*D'après votre expérience, quelles seraient les améliorations à apporter au dispositif de VAE ?
(Question ouverte)*

En %



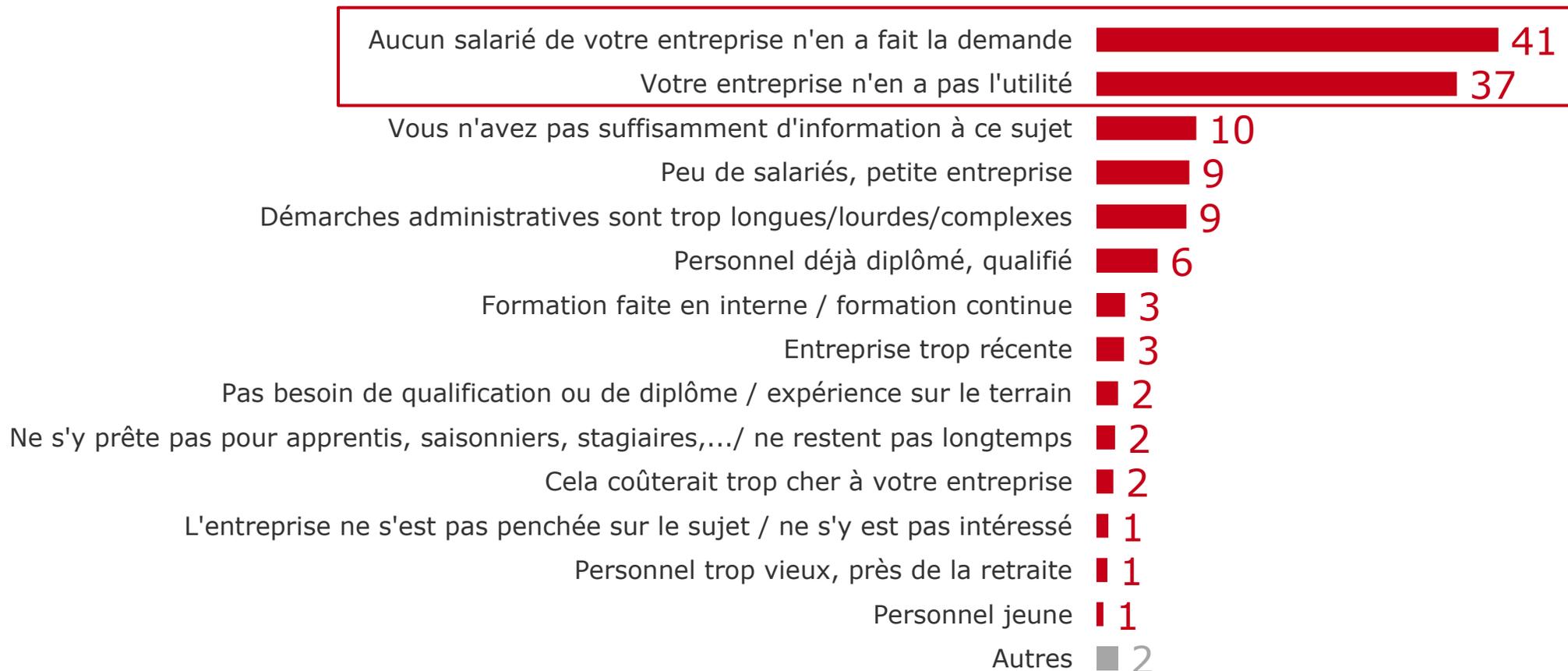
Base : A ceux qui déclarent qu'il y a déjà eu une démarche de VAE dans leur entreprise (125)

Le non recours à la VAE est principalement justifié par le fait que les salariés n'en font pas eux-mêmes la demande ou parce que le bénéfice pour l'entreprise n'est pas perçu

Pourquoi n'y a-t-il jamais eu de VAE dans votre entreprise ?

(Plusieurs réponses possibles)

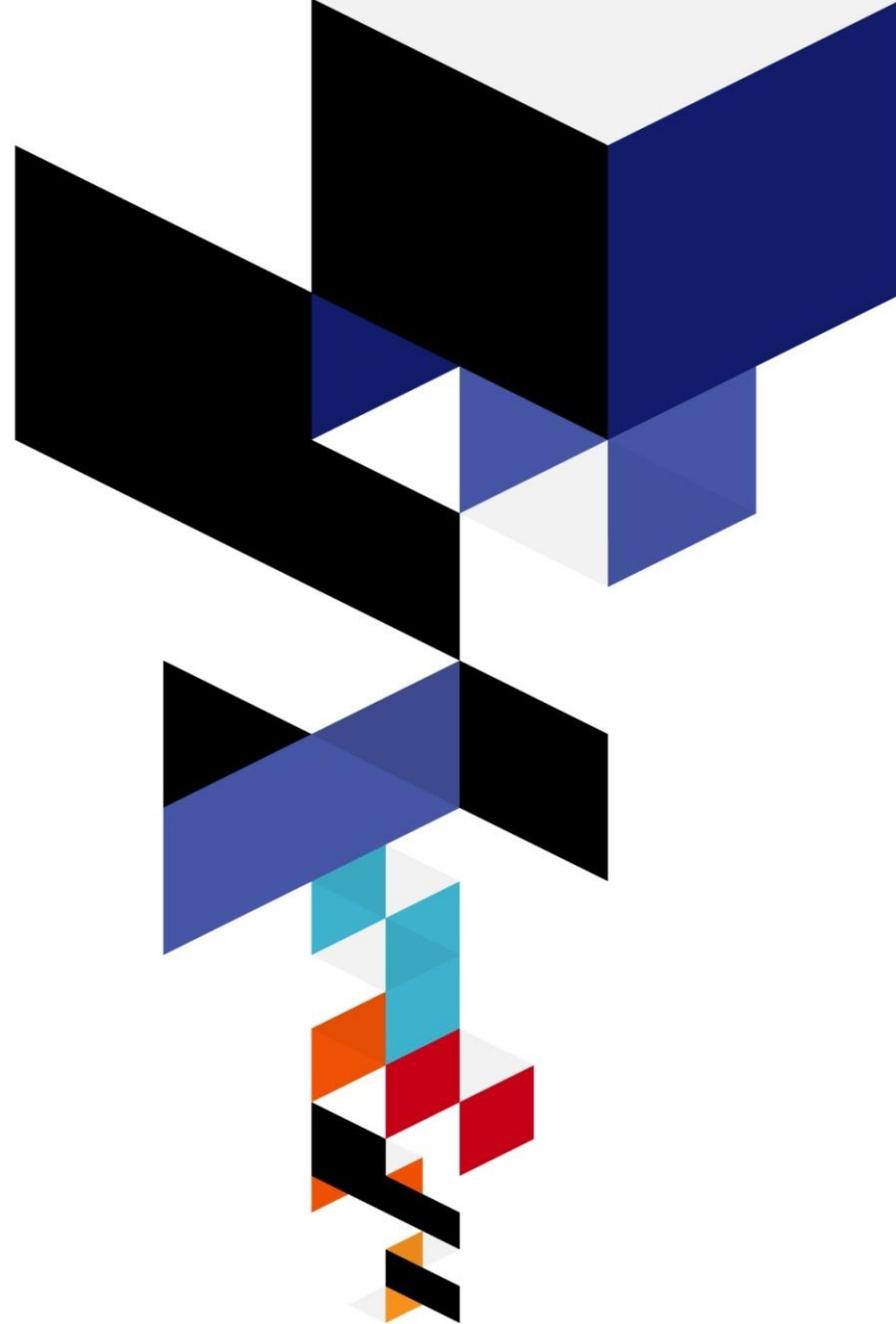
En %



Base : A ceux qui déclarent qu'il n'y a jamais eu une démarche de VAE dans leur entreprise (830)

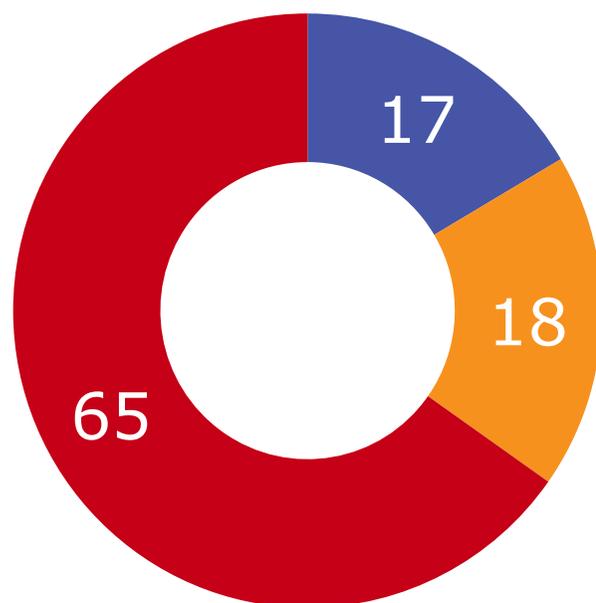
4

Notoriété et expérience des CQP



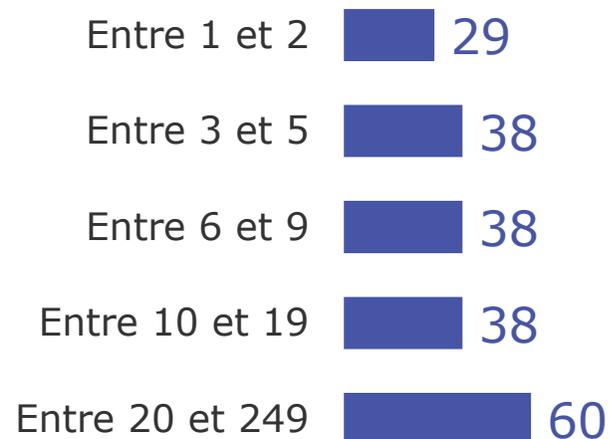
Un tiers des personnes interrogées connaissent l'existence des CQP. Les entreprises de plus de 20 salariés sont nettement mieux informées à ce sujet que les autres

Avez-vous déjà entendu parler des CQP, les certificats de qualification professionnels ?
En %



ST Oui
35%

Détail - Taille de l'entreprise
(Nombre de salariés)



- Oui, et je vois précisément de quoi il s'agit
- Oui, mais je ne sais pas de quoi il s'agit
- Non

Base : Ensemble (1400)



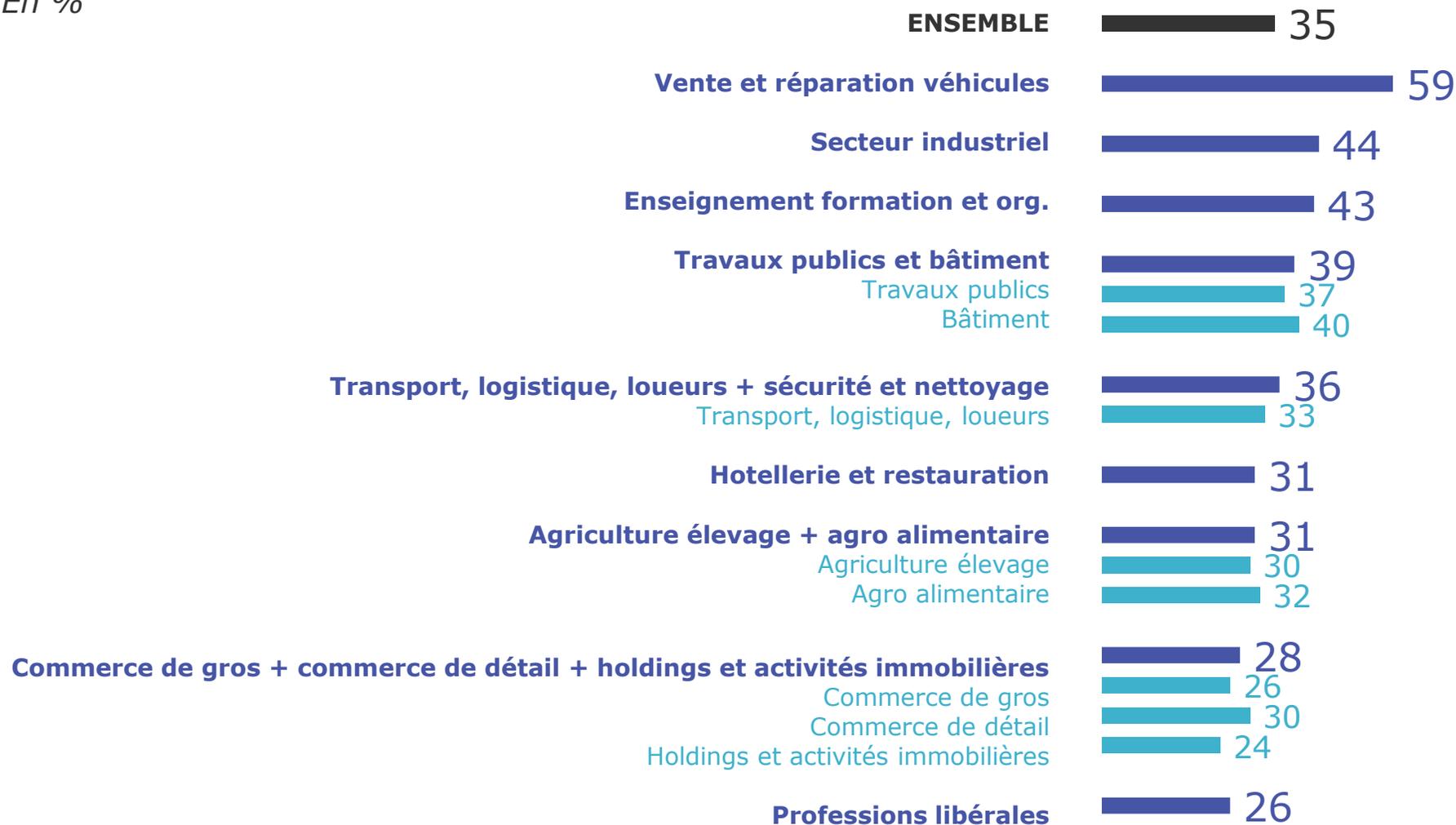
TNS Sofres
Notoriété de la V.A.E.

© TNS Juillet 2016

Si le secteur de la vente et réparation de véhicule se distingue par une bonne connaissance des CQP, le commerce et les professions libérales sont en revanche nettement en retrait

Avez-vous déjà entendu parler des CQP, les certificats de qualification professionnels ?

En %



Base : Ensemble (1400)

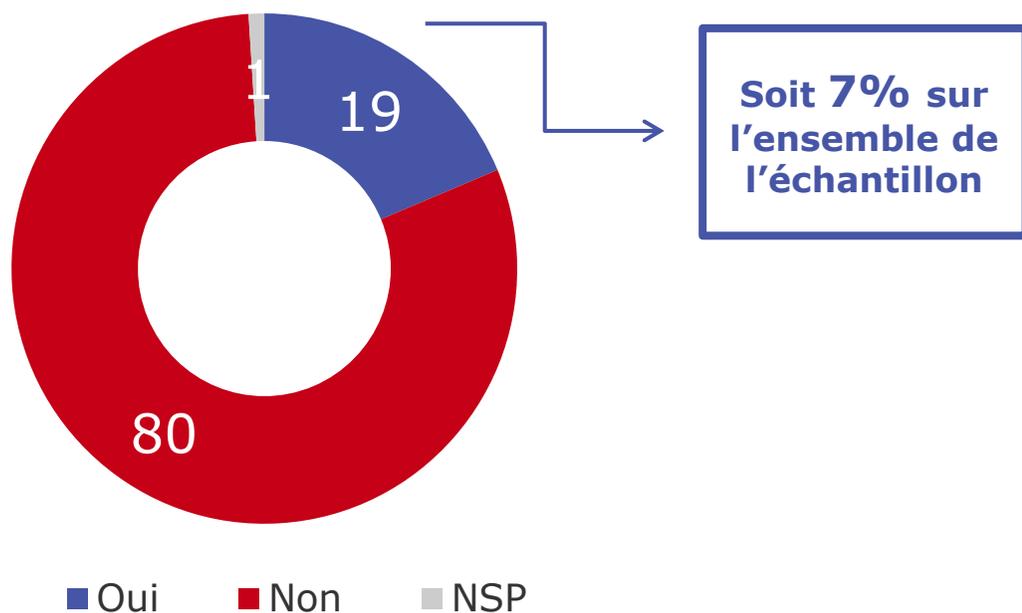


TNS Sofres
Notoriété de la V.A.E.

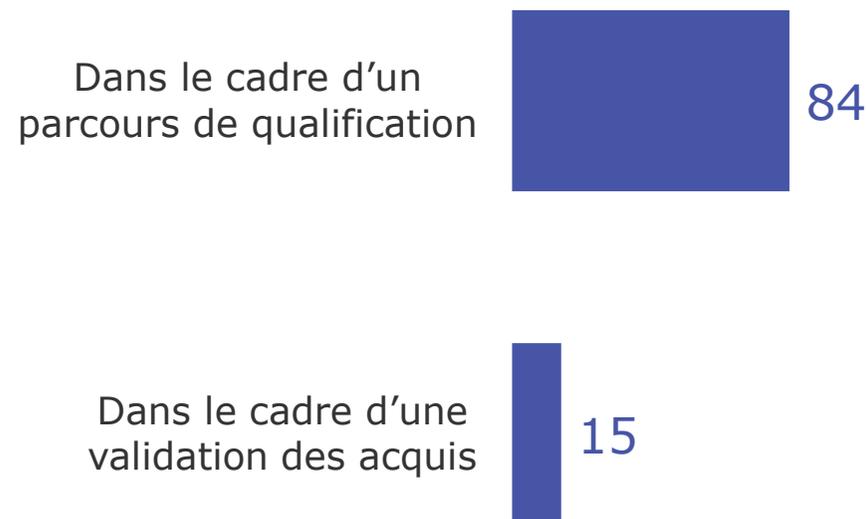
© TNS Juillet 2016

Moins d'un cinquième des personnes connaissant l'existence des CQP déclarent que leur entreprise en a fait l'expérience, et ce principalement dans le cadre d'un parcours de qualification

Un ou plusieurs salariés de votre entreprise ont-ils passé des CQP ?
En %



L'obtention des CQP s'est-elle faite... ?
En % (Plusieurs réponses possibles)



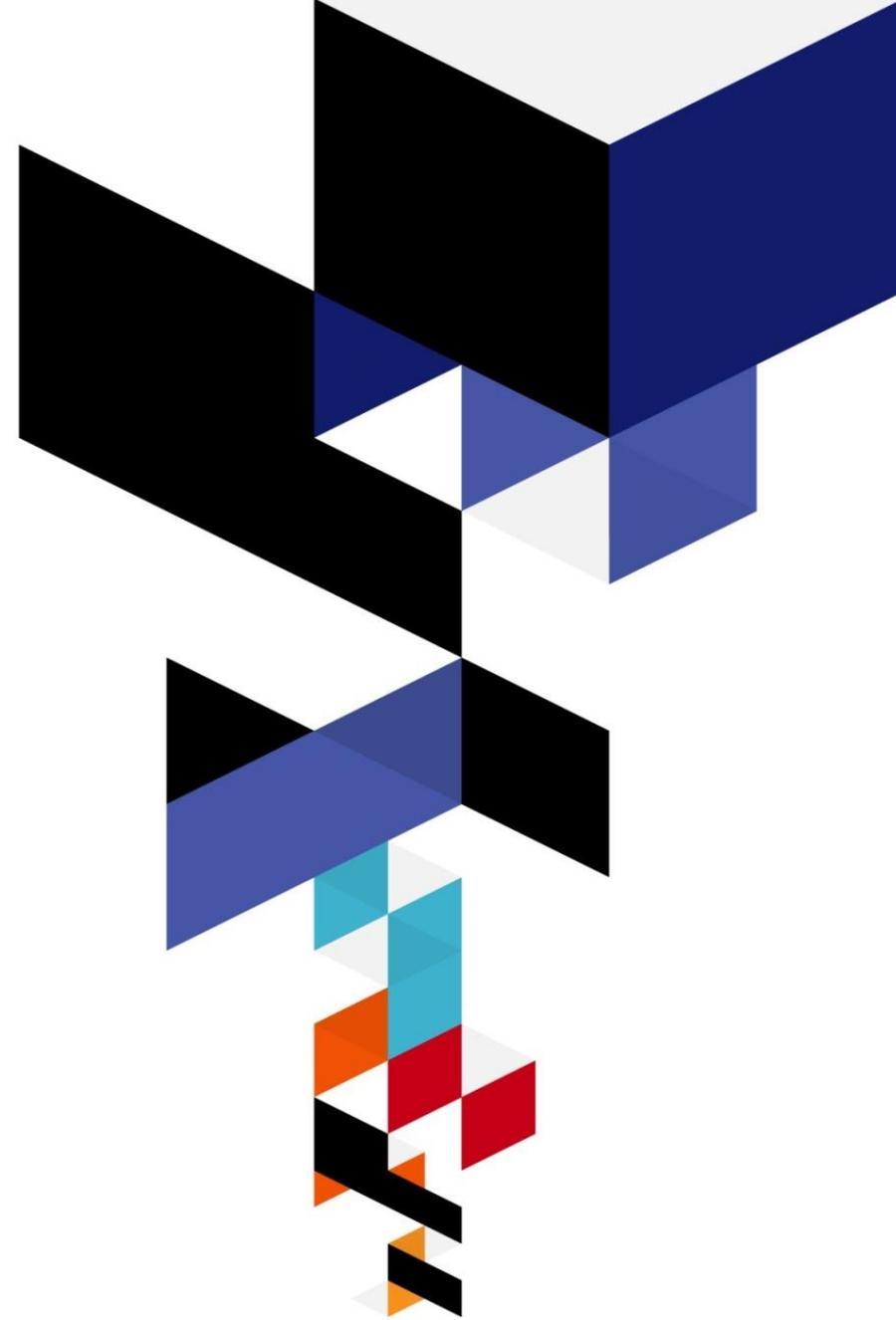
Base : A ceux qui ont déjà entendu parler des CQP (518)

Synthèse

- La VAE est connue au moins de nom par les deux tiers (66%) des personnes interrogées et la moitié (53%) déclare voir précisément de quoi il s'agit.
- Dans le détail, les interlocuteurs travaillant dans de grandes entreprises connaissent davantage la VAE que ceux issus des plus petites (92% dans les entreprises entre 20 et 249 salariés vs. 61% dans celles de 1 ou 2 salariés). Les responsables RH (88%), ainsi que les DAF (93%) – fonctions présentes uniquement dans les plus grandes entreprises – connaissent particulièrement bien ce dispositif.
- La VAE est connue en premier lieu par le bouche à oreille (28%) et les médias (16%). Les canaux institutionnels comme les CCI (6%), les OPCA (1%), les services de l'Etat (1%), ou la région (moins de 1%), ne sont pas ou peu cités en tant que vecteur de notoriété de la VAE.
- Le dispositif est positivement perçu par les dirigeants (86% en ont une bonne image), bien que l'utilité pour les entreprises soit un peu moins reconnue que celle pour les salariés (76% considèrent la VAE utile pour les entreprises vs. 91% utile pour les salariés).
- La VAE est perçue comme un dispositif complexe (64%) et certains points restent peu connus : 65% des répondants ignorent qu'il suffit de fournir des bulletins de salaire pour prouver une activité passée, 59% que l'expérience du candidat ne doit pas forcément couvrir toutes les compétences du diplôme visé, 52% qu'il ne faut pas forcément passer un examen écrit.
- Dans la pratique, le recours à la VAE reste limité. Peu d'entreprises y ont eu recours (11% de ceux qui connaissent la VAE, soit 8% de l'échantillon au global) et les démarches sont principalement individuelles. Les démarches collectives de VAE restent rares (7% des entreprises qui ont eu recours à la VAE, soit 0,6% de l'échantillon au global).
- Ce sont principalement les salariés qui insufflent la démarche (dans 82% des cas), les entreprises étant beaucoup moins enclines à se lancer dans une VAE (l'entreprise est à l'origine de la démarche dans 29% des cas).
- En effet, le bénéfice pour l'entreprise n'est pas toujours clairement perçu : 37% de ceux qui n'y ont pas recours déclarent que leur entreprise n'en a pas l'utilité. Même quand la démarche est initiée par l'entreprise, les dirigeants déclarent le faire en premier lieu pour le bénéfice du / des salarié(s), à 67%, et dans une moindre mesure pour l'entreprise (32%).
- Pour autant, les personnes interrogées qui ont déjà expérimenté la VAE se disent largement prêtes (87%) à recommander le dispositif auprès de leurs homologues. Et les attentes d'amélioration restent limitées et assez générales, avec en premier lieu une demande de simplification des démarches (33%).
- Les CQP sont nettement moins connus que la VAE : seul 35% de notre échantillon en connaît l'existence et 17% déclare savoir de quoi il s'agit. De plus, la validation des acquis n'est que peu utilisée pour obtenir une CQP (15% des cas).

5

Annexe



Codes NAF représentés dans l'échantillon

0111Z	1089Z	4321A	4531Z	4669B	4752B	4931Z	7500Z
0113Z	1101Z	4321B	4532Z	4669C	4753Z	4932Z	7711A
0119Z	1102B	4322A	4540Z	4671Z	4754Z	4939A	7712Z
0121Z	1310Z	4322B	4613Z	4673A	4759A	4941A	7911Z
0124Z	2410Z	4329A	4617B	4673B	4759B	4941B	7912Z
0141Z	2420Z	4329B	4619B	4674B	4761Z	4941C	7990Z
0142Z	2434Z	4331Z	4621Z	4675Z	4762Z	5030Z	8010Z
0143Z	2443Z	4332A	4623Z	4676Z	4764Z	5210B	8121Z
0145Z	2444Z	4332B	4631Z	4690Z	4765Z	5221Z	8122Z
0147Z	2670Z	4332C	4633Z	4711B	4771Z	5229B	8553Z
0149Z	2920Z	4333Z	4634Z	4711D	4772A	5320Z	8559A
0150Z	2932Z	4334Z	4638B	4711F	4772B	5510Z	8621Z
0220Z	3250B	4339Z	4639B	4721Z	4773Z	5610A	8622A
1013A	3832Z	4391A	4641Z	4722Z	4774Z	5610B	8622B
1013B	4110A	4391B	4642Z	4724Z	4775Z	5610C	8622C
1020Z	4120A	4399A	4646Z	4725Z	4776Z	5621Z	8623Z
1071B	4120B	4399B	4647Z	4726Z	4777Z	5629B	8690A
1071C	4211Z	4399C	4649Z	4729Z	4778A	5630Z	8690B
1071D	4213A	4399D	4651Z	4730Z	4778B	5829B	9411Z
1072Z	4221Z	4511Z	4652Z	4741Z	4779Z	6420Z	9412Z
1082Z	4291Z	4519Z	4661Z	4742Z	4781Z	6810Z	9499Z
1084Z	4299Z	4520A	4662Z	4751Z	4791B	6831Z	9602B
1085Z	4312A	4520B	4663Z	4752A	4799B	6910Z	9609Z

Merci

Cécile LACROIX-LANOË

cecile.lacroix-lanoe@tns-sofres.com

01 40 92 44 89

Juliette BESSON

juliette.besson@tns-sofres.com

01 40 92 46 44

TNS Sofres | 3, Av. Pierre Masse, 75014 Paris Cedex | 01 40 92 66 66 | www.tns-sofres.com



TNS Sofres

Notoriété de la V.A.E.

© TNS Juillet 2016

PIECE JOINTE 2
ENQUETE BVA OPINION

Notoriété et recours à la Validation des Acquis de l'Expérience auprès des salariés et des demandeurs d'emploi



Juillet 2016

BVA-OPINION

Agnès BALLE Directrice des études institutionnelles

Pierre LEGAL Chargé d'études



CONTEXTE ET OBJECTIFS

Contexte et objectifs de l'étude

Lancée en 2002, la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) a connu un démarrage progressif. En 2013, 27 464 candidats ont obtenu une certification complète par la VAE, sur un total de 46 606 candidats examinés par le jury. Après un pic en 2009 (31 619), ce nombre a décliné en moyenne de 3,3% par an. Les candidats qui obtiennent un diplôme par VAE dans l'enseignement professionnel et technologique de l'Education nationale (post formation initiale) représentent environ 10% des candidats obtenant un diplôme par formation continue.

Dans ce contexte, le Secrétariat Général à la Modernisation de l'Action Publique a initié une demande d'étude sur le sujet afin de mieux appréhender les problématiques s'y rapportant.

Cette étude sur la Validation des Acquis de l'Expérience a pour principaux objectifs de :

- Constater le niveau de notoriété du dispositif de la VAE et les vecteurs d'information sur le sujet, mais aussi des différentes modalités s'y rapportant : utilisation du compte personnel de formation, constitution du dossier, possibilité de disposer d'un congé spécifique de la part de son employeur...
- Mesurer l'image de la VAE auprès des salariés et des demandeurs d'emplois, ainsi que le niveau de recommandation de la démarche auprès des proches ou collègues.
- Evaluer le niveau de renseignement et le taux de participation à la VAE. Comprendre qui en est à l'origine et à quels objectifs la VAE répond.
- Enfin mettre au jour les éventuels freins et améliorations à apporter au dispositif



Enquête réalisée par l'institut BVA auprès d'un échantillon de salariés et de demandeurs d'emploi interrogés **par téléphone sur quatre vagues d'omnibus** entre les **3 et 24 juin 2016**.



Echantillon

Echantillon :

2126 personnes représentatives des salariés du secteur public et secteur privé et des demandeurs d'emplois. La représentativité est assurée par l'extraction de ce sous-échantillon d'un échantillon d'un total de 4 000 personnes représentatives de la population française de 18 ans et plus selon la méthode des quotas (âge, sexe, catégorie socioprofessionnelle et région).

Sommaire

	1	Connaissance de la VAE	p.6
	2	Image de la VAE	p.10
	3	Recours à la VAE	p.14
	4	Niveau d'appréciation de la VAE	p.21
	5	Conclusions	p.28

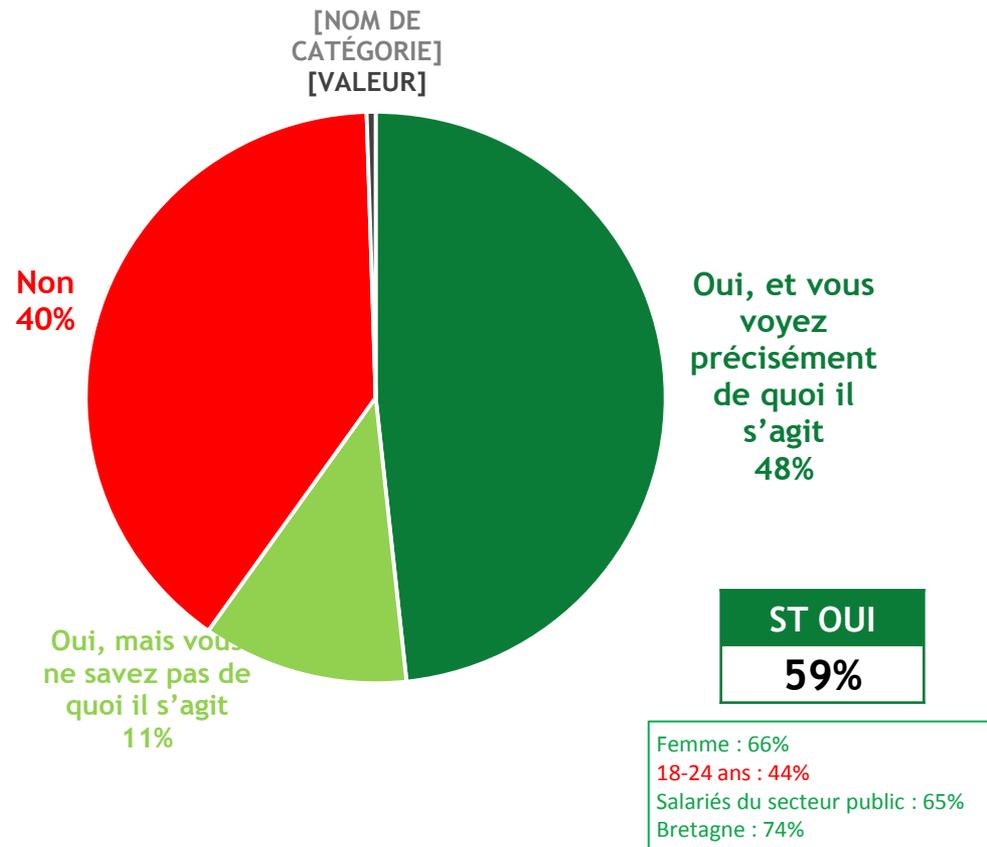


Connaissance de la VAE

Près d'une personne interrogée sur deux voit précisément ce qu'est la VAE

Q1 Avez-vous déjà entendu parler de la VAE, la Validation des Acquis de l'Expérience ?

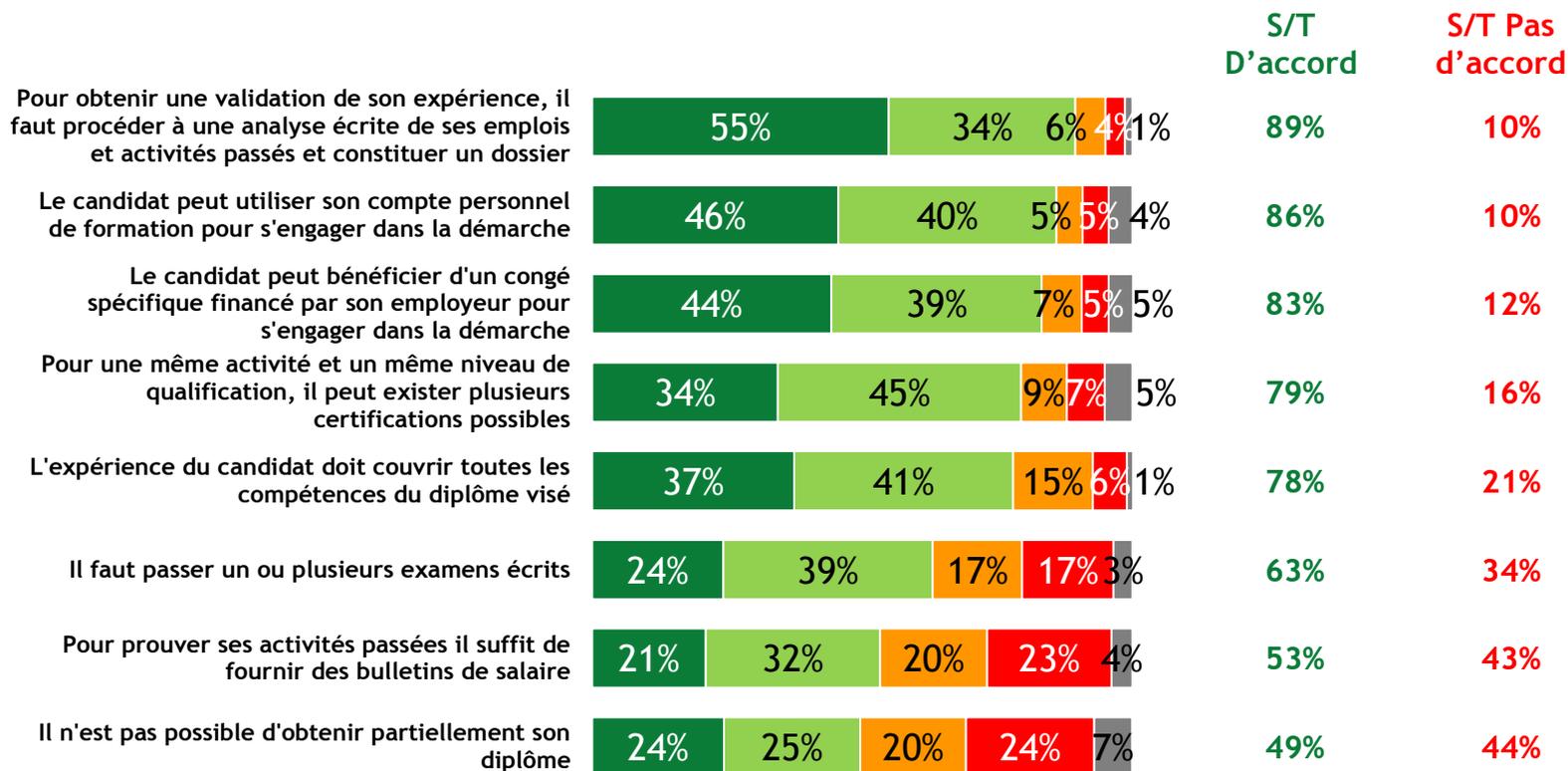
Base : 2126



La constitution du dossier, la possibilité d'utiliser le compte personnel de formation et le fait de pouvoir bénéficier d'un congé spécifique pour engager la démarche de VAE sont particulièrement bien connus

Q1b Je vais vous lire différentes phrases sur la VAE. Pour chacune d'entre elles, dites-moi si vous êtes tout à fait d'accord, plutôt d'accord, plutôt pas d'accord ou pas du tout d'accord ?

Base : 1271 (Ont entendu parler de la VAE)



■ Tout à fait d'accord ■ Plutôt d'accord ■ Plutôt pas d'accord ■ Pas du tout d'accord ■ NSP

L'entreprise et les proches sont les deux principales sources d'information sur ce sujet

Q2 Comment avez-vous entendu parler de ce dispositif ? *Plusieurs réponses possibles*

Base : 1271 (Ont entendu parler de la VAE)

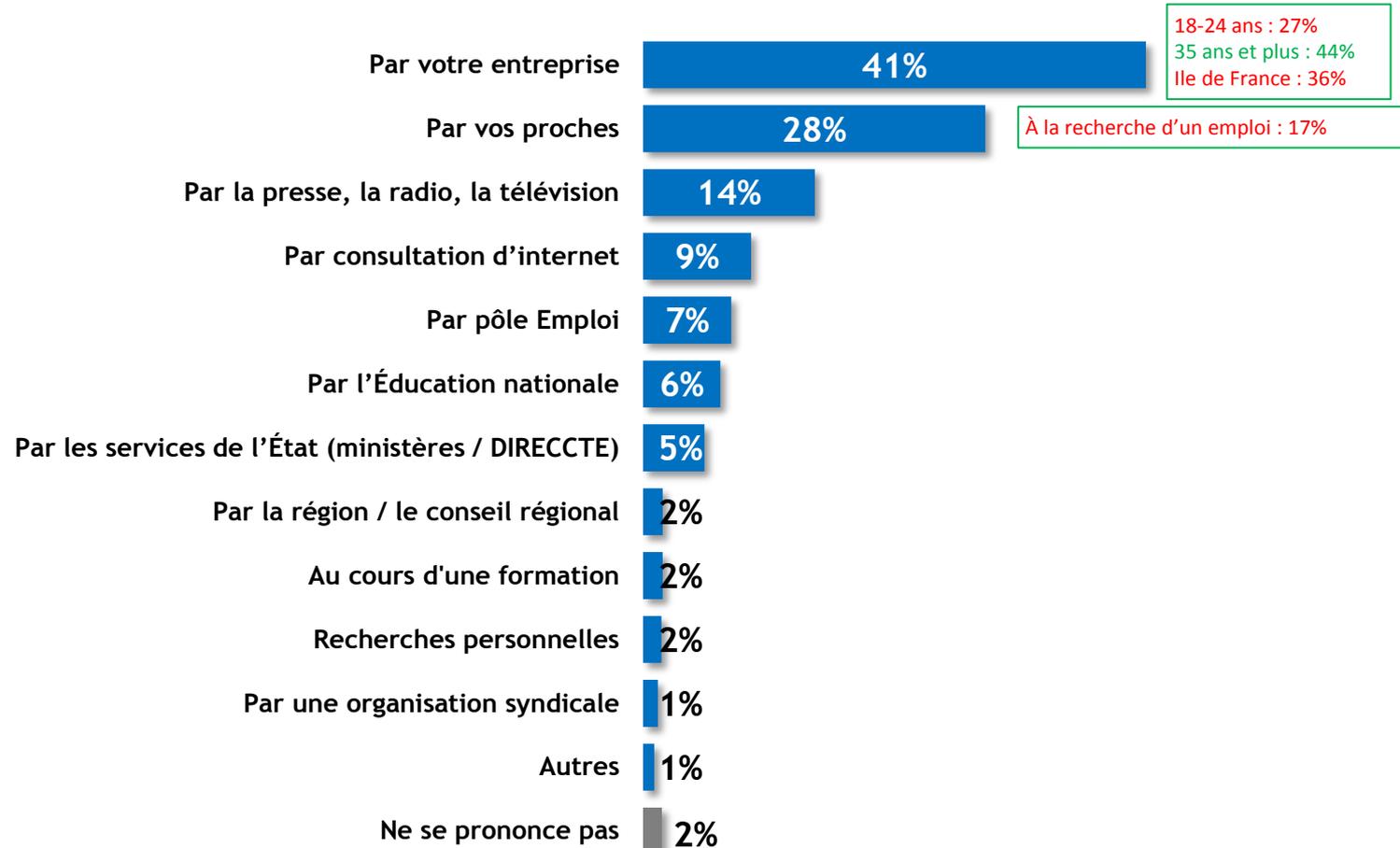


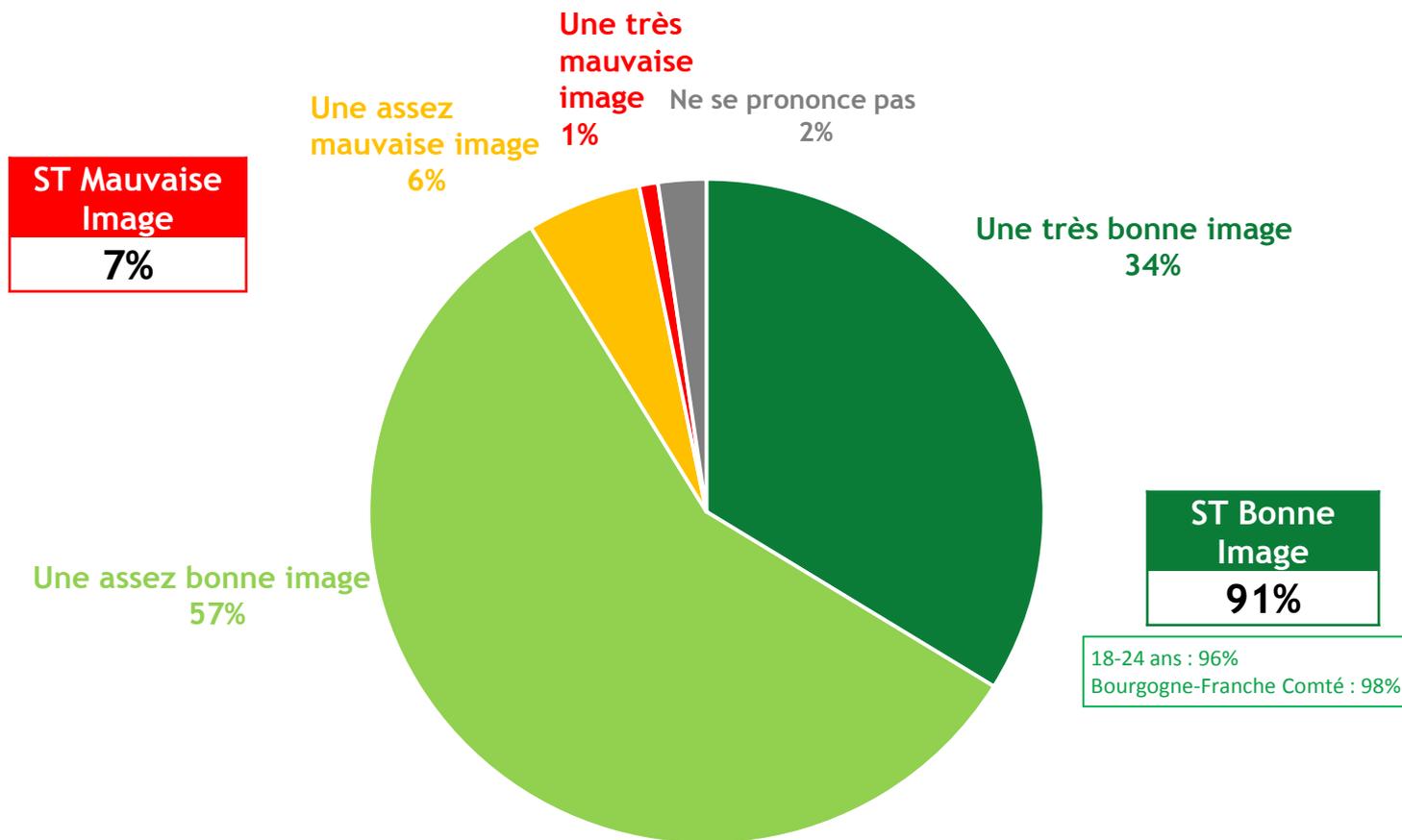


Image de la VAE

La quasi-totalité de ceux qui en ont entendu parler ont une bonne image de la VAE

Q3 Globalement, quelle image avez-vous de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) ?

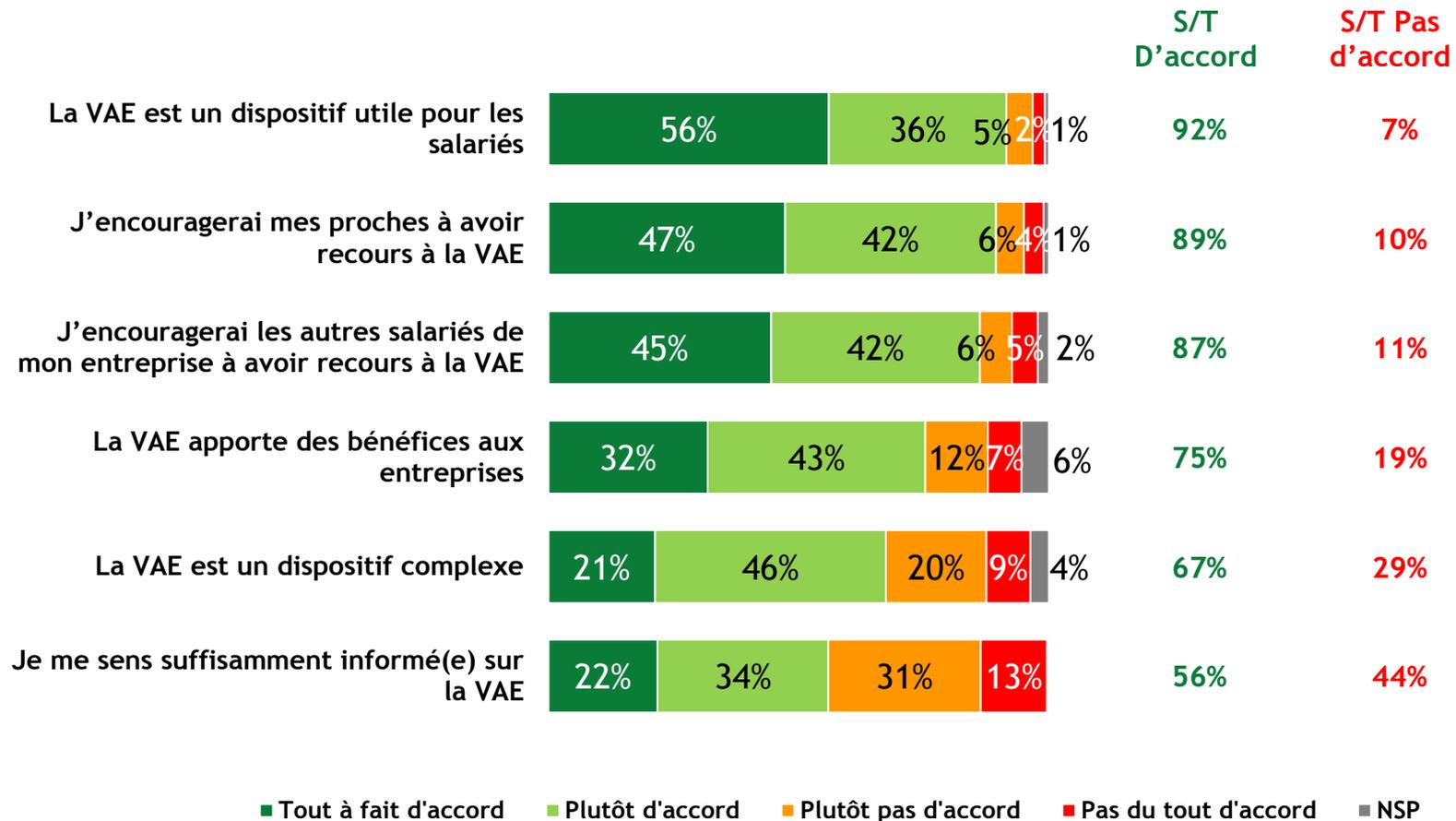
Base : 1271 (Ont entendu parler de la VAE)



Les personnes interrogées reconnaissent l'utilité de la VAE et la recommanderaient à leurs proches ou leurs collègues. Mais une courte majorité se sent bien informée sur le sujet

Q4 Je vais vous lire différentes phrases sur la VAE. Pour chacune d'entre elles, dites-moi si vous êtes tout à fait d'accord, plutôt d'accord, plutôt pas d'accord ou pas du tout d'accord ?

Base : 1271 (Ont entendu parler de la VAE)



Le niveau de recommandation de la VAE est très élevé

Q14 Recommanderiez-vous à un autre salarié / demandeur d'emplois d'avoir recours à la VAE ?

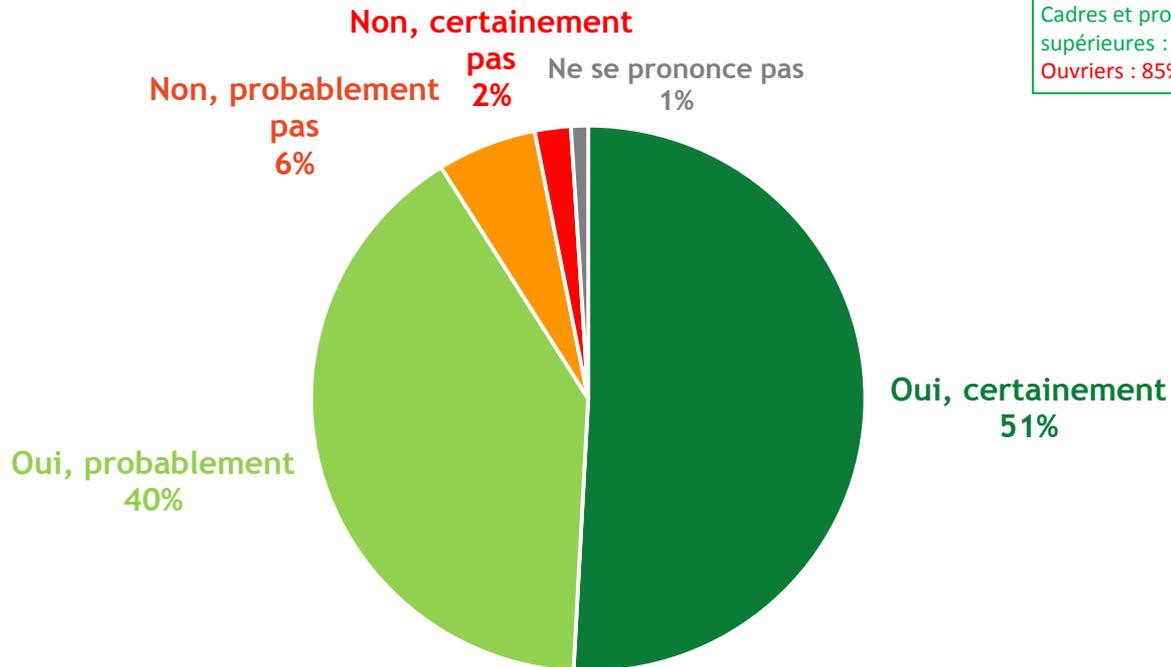
Base : 1271 (Ont entendu parler de la VAE)

S/T Non

8%

S/T Oui

91%



Cadres et professions intellectuelles supérieures : 95%
Ouvriers : 85%

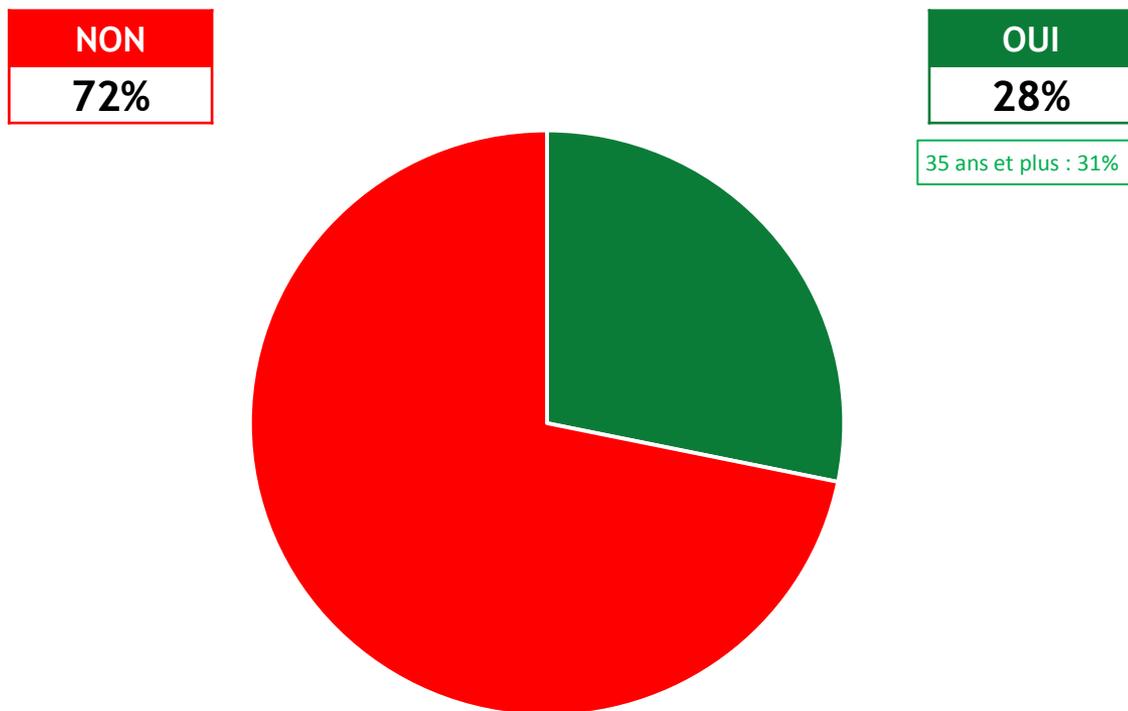


Recours à la VAE

Un peu plus qu'un quart des personnes ayant entendu parler de la VAE se sont déjà renseignées pour y avoir personnellement recours

Q5 Vous êtes-vous déjà renseigné dans le but d'avoir personnellement recours à une Validation des Acquis de l'Expérience ?

Base : 1271 (Ont entendu parler de la VAE)



Le recours à la VAE concerne 9% des personnes en ayant entendu parler

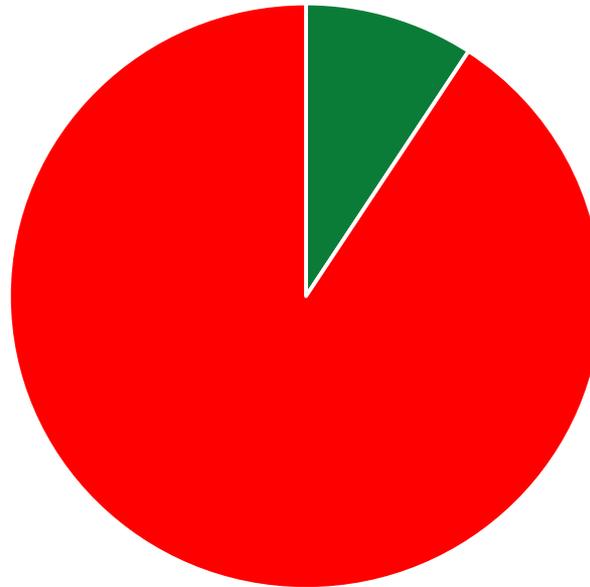
Q6 Avez-vous déjà eu recours à une VAE, la Validation des Acquis de l'Expérience ?

Base : 1271 (Ont entendu parler de la VAE)

NON
91%

OUI
9%

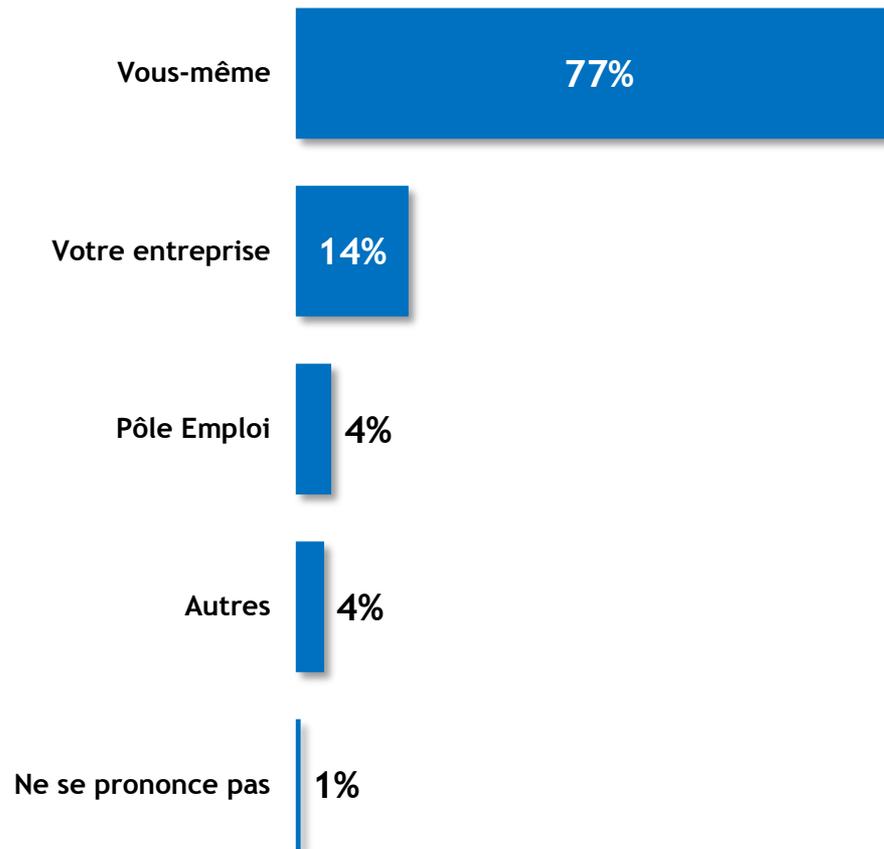
35 ans et plus : 11%
Languedoc-Roussillon-Midi-Pyrénées : 17%



Dans la très grande majorité des cas, l'initiative vient de la personne concernée

Q7 Qui a été à l'origine de cette Validation des Acquis de l'Expérience ?

Base : 117 (Ont déjà fait une VAE)



Quand l'entreprise est à l'initiative de la VAE c'est souvent pour permettre à l'employé l'accession à une autre fonction, une promotion

Q11. Quel(s) étai(en)t l'objectif, ou les objectifs, de votre entreprise en engageant une démarche de Validation des Acquis de l'Expérience ? *En effectif*

Base : 17 (L'entreprise a l'origine de la VAE) Question ouverte, réponses spontanées

	Total
Base :	17
Avoir un diplôme, valider l'expérience par un diplôme	7
CHANGEMENT D'EMPLOI, EVOLUTION	6
Accéder à une fonction, une promotion	6
Suite à un licenciement	1
Améliorer les compétences	4

On retrouve les mêmes motivations quand l'initiative vient de l'employé. Outre avoir un diplôme, l'objectif est souvent une promotion, trouver ou changer d'emploi

Q12. Quel(s) étai(en)t votre objectif, ou vos objectifs en engageant une démarche de Validation des Acquis de l'Expérience ?

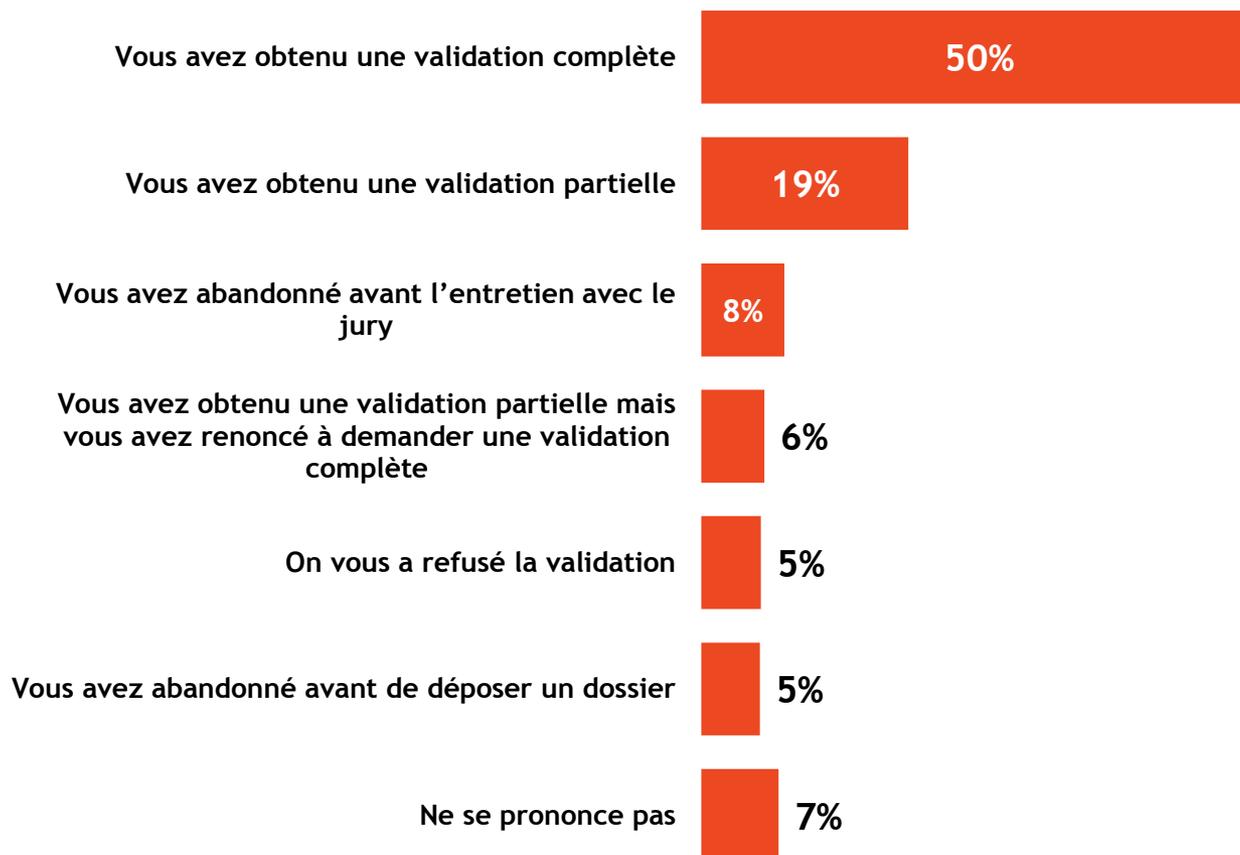
Base : 90 (Vous-même à l'origine de la VAE). Question ouverte, réponses spontanées

	Total
<i>Base :</i>	90
Avoir un diplôme, valider l'expérience par un diplôme	61%
CHANGEMENT D'EMPLOI, EVOLUTION	37%
Accéder à une fonction, une promotion	23%
Trouver du travail	7%
Changer d'emploi	6%
Améliorer les compétences	7%
Accéder à une formation	6%
Percevoir un meilleur salaire	6%
A titre personnel	3%
<i>Autres</i>	1%

Seule la moitié des individus s'étant lancés dans le processus obtiennent une validation complète

Q8 Jusqu'où êtes-vous allé dans le processus de Validation des Acquis de l'Expérience ?

Base : 117 (Ont déjà fait une VAE)





Niveau d'appréciation de la VAE

Le niveau d'appréciation de l'expérience est très élevé

Q9 Quel est votre niveau d'appréciation de cette expérience ?

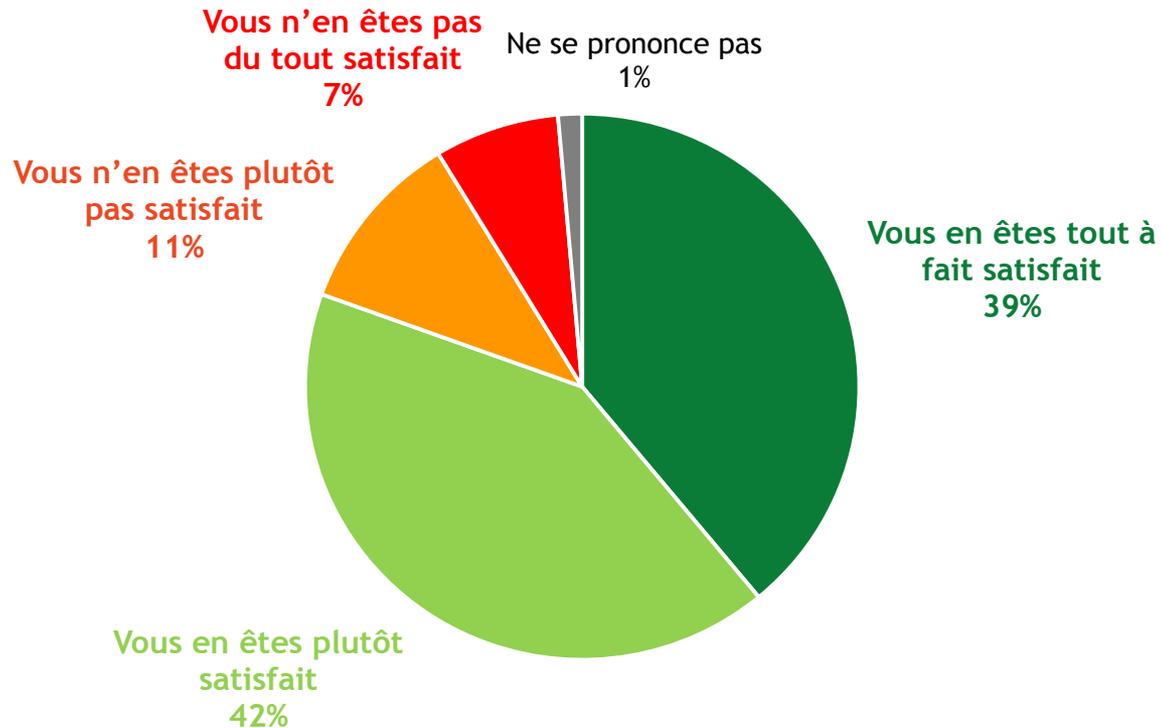
Base : 117 (Ont déjà fait une VAE)

S/T Pas Satisfait

18%

S/T Satisfait

81%



La satisfaction vient de l'obtention du diplôme, de l'évolution de carrière qu'il rend possible et d'une bonne appréciation du processus

Q9bis. Pourquoi êtes-vous satisfait de votre Validation des Acquis de l'Expérience ?

Base : 94 (Satisfait de cette expérience) Question ouverte, réponses spontanées

	Total
<i>Base :</i>	94
Obtention d'un diplôme, validation de l'expérience	50%
CHANGEMENT D'EMPLOI, EVOLUTION	17%
A permis d'accéder à une promotion, une évolution de carrière	9%
A permis de trouver un travail	5%
A permis une reconversion professionnelle	3%
Accomplissement personnel, Objectif rempli	16%
PROCESS	16%
Bon accompagnement	8%
Simplicité des démarches	6%
Permet de travailler à son rythme	2%
Evite de retourner à l'école	2%
Amélioration des compétences	9%
A permis une augmentation de salaire	8%
A permis d'accéder à l'université	3%
<i>Autres</i>	4%
<i>NSP</i>	1%

A l'inverse, les mécontents critiquent avant tout la complexité des démarches

Q9ter. Pourquoi n'êtes-vous pas satisfait de votre Validation des Acquis de l'Expérience ? *En effectif*

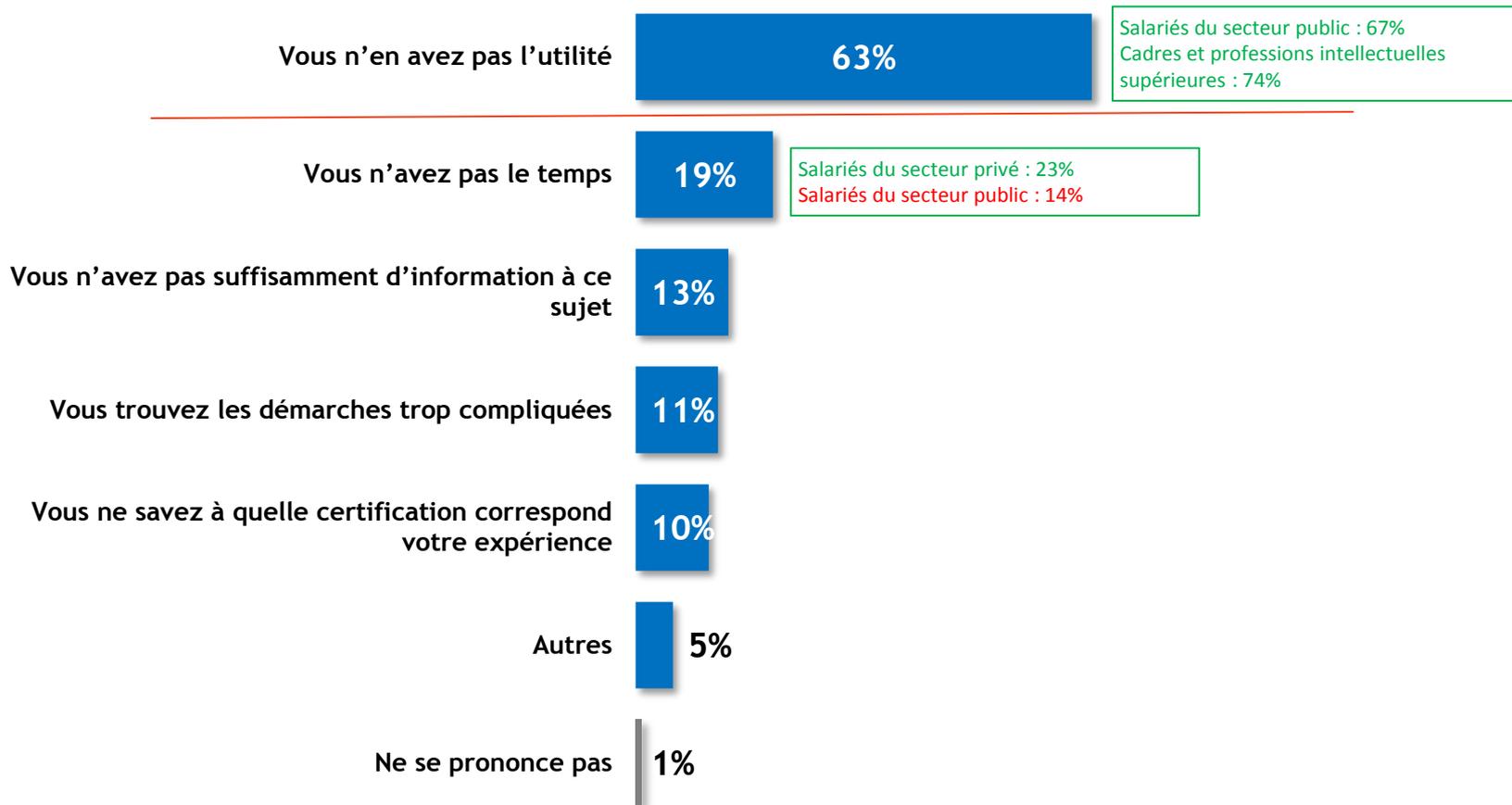
Base : 21 (Pas satisfait de cette expérience) Question ouverte, réponses spontanées

	Total
Base :	21
PROCESS	11
Complexité des démarches	8
Expérience et compétences non prises en compte	1
Trop d'examens	1
Autres	7
Manque d'intérêt	3
Manque de temps	3
Trop cher	1
ECHEC	7
Pas de réponse à la demande, refus de l'employeur	5
N'a pas obtenu la promotion désirée	1
N'a pas obtenu le diplôme	1

Chez ceux qui en ont l'utilité, c'est avant tout le manque de temps et d'informations sur le sujet, ainsi que les démarches jugées trop complexes qui freinent l'adhésion au processus

Q10 Pourquoi n'avez-vous jamais fait de démarche de Validation des Acquis de l'Expérience ? *Plusieurs réponses possibles*

Base : 1151 (N'ont jamais fait de VAE)



Près de 2/3 individus ayant réalisé la démarche estiment que celle-ci a eu des répercussions positives pour eux

Q13 Selon vous, avez-vous tiré des bénéfices de la (des) démarche(s) de VAE ?

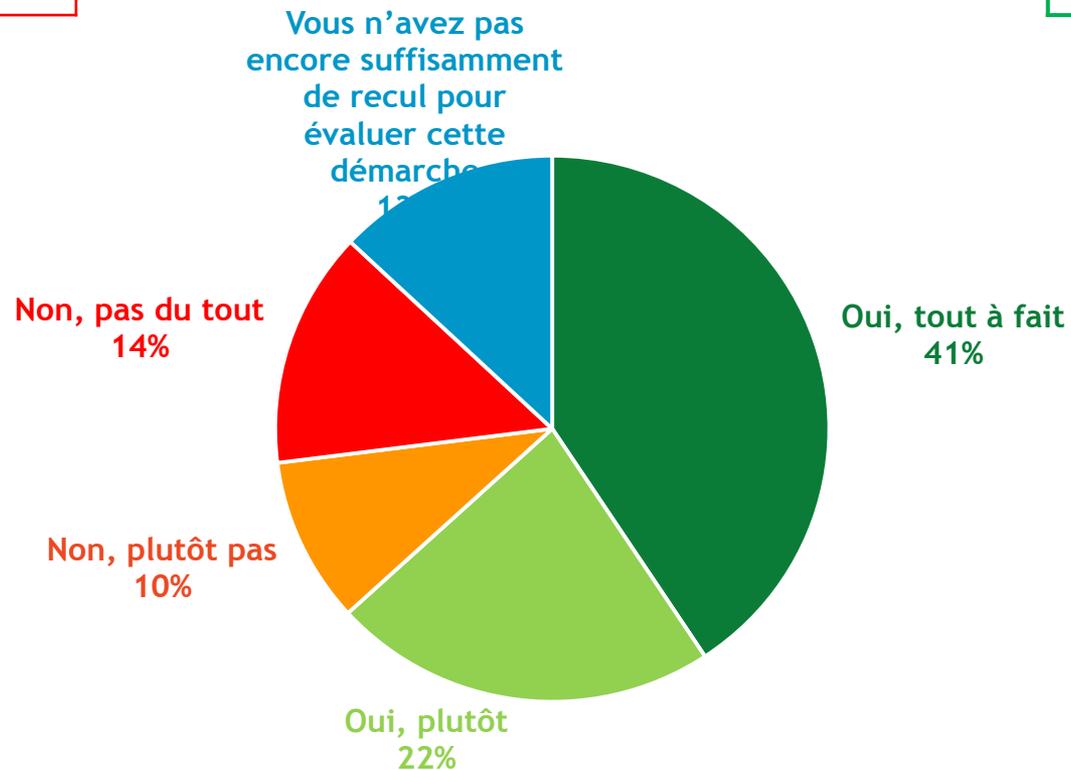
Base : 117 (Ont déjà fait une VAE)

S/T Non

24%

S/T Oui

63%



Améliorations possibles : des démarches facilitées, des certifications mieux reconnues et davantage de communication autour du dispositif

Q15. D'après votre expérience, quelles seraient les améliorations à apporter au dispositif de VAE ?

Base : 117 (Ont déjà fait une VAE) Question ouverte, réponses spontanées

	Total
<i>Base :</i>	117
PROCESS	33%
Faciliter les démarches	18%
Un meilleur accompagnement	16%
Plus rapide	5%
Moins d'examens	1%
QUALITE DES CERTIFICATIONS	14%
Mieux reconnues	7%
Domaine de certification plus ciblé, plus proche des besoins	6%
Professionaliser le dispositif, augmenter les compétences	2%
Autres	17%
Davantage d'information, mieux faire connaître le dispositif	12%
Permettre l'accès à tous	2%
Diminuer le coût	1%
Plus proche du domicile	1%
<i>Autres</i>	3%
<i>Aucun</i>	28%
<i>NSP</i>	12%



Conclusions

Principaux indicateurs

Ensemble : 2126

Ont entendu parler de la VAE : 1271

Ont déjà fait une VAE : 117

Récapitulatif principaux indicateurs	%
Entendu parler de la VAE	59%
Bonne image de la VAE	91%
Recommanderiez-vous à un autre salarié / demandeur d'emplois d'avoir recours à la VAE	91%
Déjà renseigné dans le but d'avoir personnellement recours à une VAE	28%
Déjà eu recours à une VAE	9%
Niveau d'appréciation de la VAE	81%
A tiré des bénéfices de la (des) démarche(s) de VAE	63%