



PREMIER MINISTRE
SECRÉTARIAT D'ÉTAT CHARGÉ DE LA PROSPECTIVE,
DE L'ÉVALUATION DES POLITIQUES PUBLIQUES
ET DU DÉVELOPPEMENT DE L'ÉCONOMIE NUMÉRIQUE

ÉRIC BESSON

SEPTEMBRE 2008



VALORISER L'ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE :

Une évaluation du dispositif de VAE



Monsieur le Premier ministre,

Vous avez bien voulu me confier une “mission d’évaluation et de propositions sur la Validation des Acquis de l’Expérience (VAE) et sur sa mise en œuvre dans la perspective notamment d’une meilleure sécurisation des parcours professionnels”.

Les travaux conduits mettent en évidence les difficultés du dispositif de VAE à atteindre les objectifs quantitatifs assignés par le plan gouvernemental de développement lancé en 2006. Plus largement, ce nouveau mode d’acquisition d’un titre ou d’un diplôme peine à s’inscrire dans une perspective de sécurisation des parcours professionnels.

Pour en analyser les raisons et identifier des axes d’amélioration, la mission d’évaluation a cherché en particulier à disséquer les cinq étapes principales d’un parcours de VAE, de l’information des candidats à leur passage devant le jury en passant par les différentes phases de constitution du dossier. Elle s’est attachée, en outre, à rapprocher la VAE des besoins futurs de l’économie française en termes de certification des compétences, de manière à examiner la pertinence du dispositif au regard des publics cibles potentiels.

Les difficultés de la VAE résultent d’obstacles propres à la procédure mais aussi d’obstacles plus généraux qui en limitent le développement. Au titre de la première catégorie, la longueur excessive et la complexité de la procédure font qu’elle relève d’un parcours du combattant, d’autant plus inadéquat que les publics cibles sont peu diplômés. Cette situation produit des déperditions de candidats multiples tout au long du parcours. C’est pourquoi, le rapport formule plusieurs propositions pour raccourcir et simplifier la procédure, mais aussi pour accompagner davantage et plus tôt les candidats, notamment ceux appartenant aux cibles prioritaires.

Au titre des obstacles généraux, on retrouve les dysfonctionnements du système de certification professionnelle, complexe et peu lisible pour les candidats à la certification. Cette situation est particulièrement défavorable aux candidats à la VAE qui, par définition, n’ont plus guère de contact en principe avec le système de formation. Handicap supplémentaire, la notoriété de la VAE est encore insuffisante chez les actifs les moins diplômés : une information mieux ciblée devrait être entreprise, de sorte que le flux annuel de candidats s’accroisse nettement, voire puisse doubler.

Mais la VAE ne deviendra un outil au service de la sécurisation des parcours professionnels qu’en étant davantage utilisée par les entreprises, notamment dans le cadre du développement des usages collectifs de la VAE. Plus largement, les divers échanges au cours de la mission ont souligné que la VAE ne peut être qu’un outil parmi d’autres d’un essor nécessaire du signalement des compétences dont la modernisation du marché du travail a besoin.

Je vous prie de recevoir, Monsieur le Premier ministre, l’expression de ma très haute considération.

Éric BESSON

Sommaire

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Résumé | 5 |
| Introduction | 9 |
| La VAE : une procédure aujourd’hui trop longue, peu lisible et dissuasive | 13 |
| 1.1. Des candidats insuffisamment nombreux | 15 |
| 1.2. Un dispositif rendu peu lisible et complexe par la multiplicité des certifications et des certificateurs | 16 |
| 1.3. Des déperditions de candidats nombreuses tout au long de la procédure | 17 |
| 1.4. Une procédure encore insuffisamment insérée dans les politiques de l’emploi et peu intégrée par les entreprises | 20 |
| 2. Vers une VAE accessible et offrant un meilleur accompagnement des candidats | 23 |
| 2.1. Mieux informer sur la VAE et améliorer la visibilité du dispositif | 24 |
| 2.2. Améliorer la lisibilité des certifications | 25 |
| 2.3. Accélérer les passages en VAE | 27 |
| 2.4. Mieux accompagner les candidats à la VAE, notamment les moins qualifiés | 28 |
| 2.5. Rapprocher la VAE des besoins des entreprises | 29 |
| Conclusion | 33 |
| Liste des annexes | 35 |

Résumé¹

Ce rapport vise à examiner les raisons des difficultés de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), six ans après son instauration par le législateur. En effet, 26 000 titres et diplômes ont été certifiés par cette voie en 2006, loin de l'objectif de 60 000 affiché par le plan de développement gouvernemental.

En permettant à chacun de valoriser toute expérience professionnelle d'au moins trois ans, la VAE complète les autres modalités d'acquisition d'une certification (formation initiale, continue et en alternance). La VAE pourrait répondre utilement aux besoins de certification de 6 millions d'actifs, dont nombre de bénéficiaires potentiels peu diplômés, notamment ceux qui occupent ou ont occupé un métier en déclin (reconversion), qui n'ont connu que des parcours précaires sur le marché du travail (jeunes intérimaires non qualifiés), ou visent des professions "réglementées". Ces catégories de population gagneraient particulièrement à pouvoir mieux maîtriser et accroître leurs mobilités professionnelles sur le marché du travail.

La VAE fait face à de multiples problèmes qui occasionnent des déperditions de candidats tout au long de la procédure. Certains sont inhérents à la complexité du dispositif (facteurs internes), d'autres tiennent plus généralement à la certification des titres et diplômes et aux relations difficiles entre la certification et le monde de l'entreprise.

Les constats

Les candidatures à la VAE sont insuffisamment nombreuses, puisqu'on peut les estimer à 75 000 par an. Ce nombre est lui-même la conséquence de la trop faible quantité de personnes qui s'informent sur le dispositif auprès des réseaux d'information et de conseil qui y sont associés (environ 200 000 personnes en 2006). Pourtant, la notoriété de la VAE est relativement élevée, puisque 60 % des actifs en ont entendu parler, d'après un sondage réalisé pour le secrétariat d'État chargé de la Prospective, de l'Évaluation des Politiques publiques et du Développement de l'Économie numérique ; mais les publics visés prioritairement par la VAE, les actifs les moins diplômés, ne sont pas ceux qui la connaissent le plus.

Les déperditions de candidats sont par ailleurs importantes aux différentes étapes de la procédure de VAE, en particulier parce que celle-ci est trop complexe et trop longue pour les publics visés. Entre les Régions, les certificateurs et le service public de l'emploi, de multiples acteurs interviennent dans le dispositif. Il faut compter le plus souvent 8 mois entre le dépôt d'un dossier et le passage devant le jury. Pour un candidat sur cinq, il faut plus de deux ans, et une partie d'entre eux abandonne alors que leur dossier est jugé recevable.

L'étape du jury contribue à allonger la procédure, bien que les jurys ne soient pas excessivement sélec-

¹ Ce rapport a été rédigé par Yves CHASSARD, chef du Département travail, emploi et formation au Centre d'analyse stratégique, Marc-Antoine ESTRADÉ, chargé de mission au Centre d'analyse stratégique, Tristan KLEIN, de la Mission d'évaluation des politiques publiques, Claude NAVA, inspecteur général de l'Éducation nationale, Frédéric SECHAUD, chargé d'études au CEREQ, Raphaël TRESMONTANT, consultant, avec le concours de Corinne MELLUL, chargée de mission au Centre d'analyse stratégique.

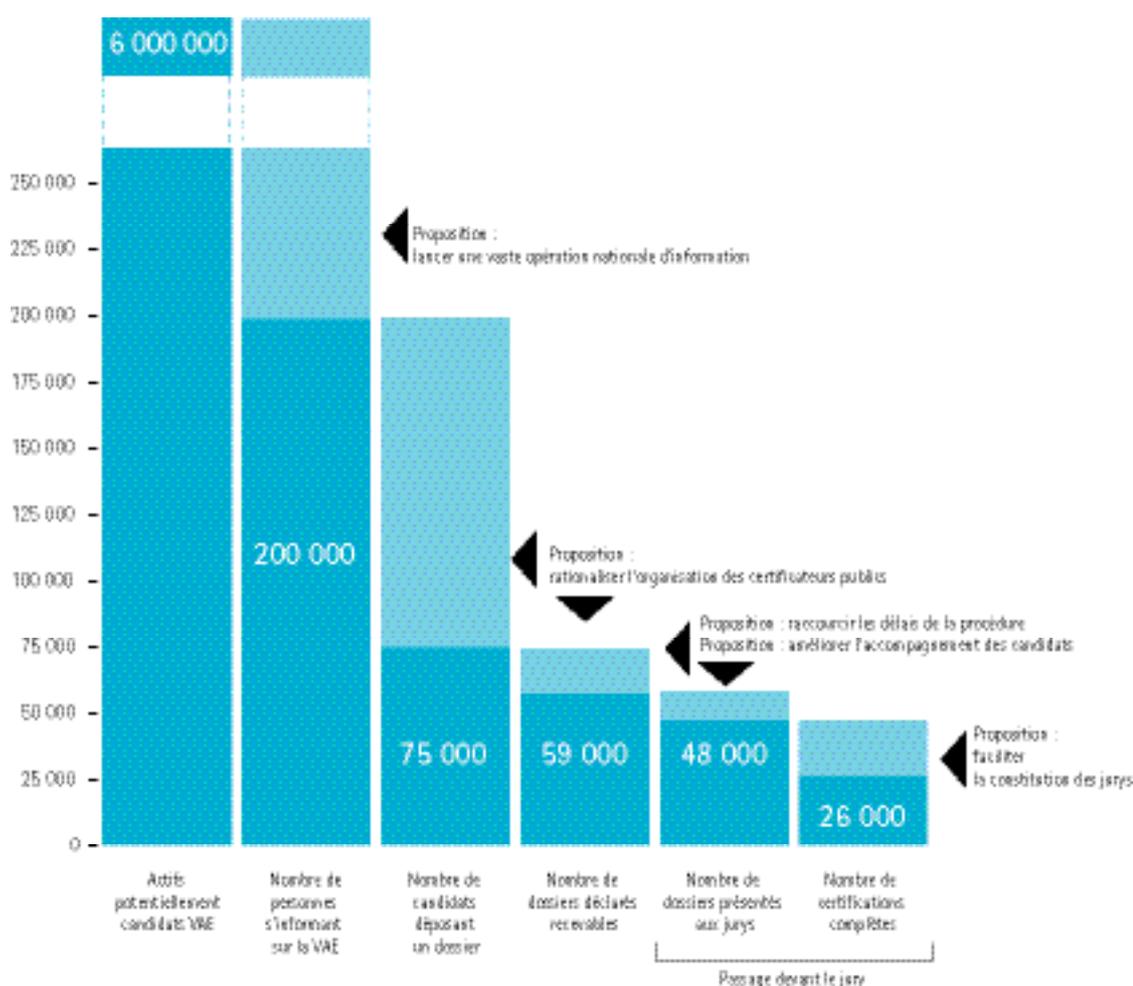
tifs. En effet, les difficultés d'organisation des jurys retardent leur déroulement. Il faut reconnaître que le niveau d'indemnisation des participations aux jurys est peu incitatif et que le vivier de professionnels est limité. Globalement, le taux de réussite de la procédure de VAE est équivalent à celui de la formation continue.

Le développement de la VAE est limité par les problèmes de la certification des titres et diplômes. Les certificateurs sont nombreux et, surtout, délivrent plus de 15 000 titres et diplômes, dont la moitié relève de l'enseignement supérieur. Certes, la Commission Nationale de la Certification Professionnelle (CNCP) administre le Répertoire National de la Certification Professionnelle (RNCP), ce qui réduit à 4 800 les diplômes et titres susceptibles d'être obtenus par la VAE

en 2007. Inversement, de nombreux diplômes et titres ne sont pas encore ouverts à la VAE. Cette faible lisibilité rend l'étape du choix de la certification à valider particulièrement complexe pour les candidats à la VAE, alors qu'elle est cruciale pour la réussite ultérieure.

Les déperditions de candidats sont enfin d'autant plus nombreuses que ces derniers sont peu accompagnés dans leur démarche de VAE. Seule l'étape de constitution du dossier de passage devant le jury prévoit un accompagnement. De 40 à 60 % des candidats en bénéficient. Cet appui intervient trop tardivement et de manière trop ponctuelle (il s'interrompt le plus souvent avant l'examen par le jury). Or, c'est un facteur important de réussite de la démarche.

Effectifs potentiels et réels constatés au cours de la procédure de VAE



Précautions liminaires :

Le schéma ci-dessus propose une représentation graphique des déperditions de candidats tout au long de la procédure de VAE sur la base d'une population cible évaluée à 6 millions d'actifs. Les chiffres indiqués résultent d'estimations fondées sur les données statistiques disponibles.

Par ailleurs, organisée autour de réseaux spécifiques, la VAE est trop éloignée des entreprises et peu insérée dans les politiques de l'emploi. Par sa longueur la VAE est peu adaptée aux demandeurs d'emploi. S'agissant des entreprises, elles ont des difficultés à appréhender une démarche conçue dans une perspective individuelle, qui peut avoir des impacts sur l'état d'esprit du salarié par la suite.

Les solutions

La plupart des solutions à ces difficultés sont identifiées par les rapports successifs et ont fait l'objet d'une réflexion au sein du Comité Interministériel pour le développement de la VAE (CI-VAE). Elles visent l'amélioration du dispositif mais abordent aussi d'autres dimensions qui interagissent avec la VAE. Ce rapport se place dans une perspective de relance de la VAE et de maintien de ses crédits budgétaires à leur niveau actuel (les crédits d'intervention du ministère de l'Emploi ne sont consommés qu'à moitié depuis trois ans). Une telle perspective suppose néanmoins de développer nettement le système d'information et de renforcer son évaluation.

Il s'agit tout d'abord d'améliorer l'information sur la Validation des Acquis de l'Expérience et de redonner un sens au dispositif. La communication doit être renforcée au niveau national, dans une optique généraliste mais mieux ciblée sur les publics prioritaires notamment les moins diplômés. Cette action est déterminante car l'accès à l'information est reconnu comme l'élément déclencheur de l'engagement dans la démarche. Cette campagne de communication sera d'autant plus efficace qu'elle interviendra à la suite d'un renforcement et d'une réorganisation des réseaux d'accueil et d'orientation sur la VAE.

Il s'agit ensuite d'améliorer la lisibilité du dispositif en simplifiant la certification. Il est nécessaire que la production de titres et diplômes des certificateurs soit mieux articulée, ce qui suppose un renforcement des pouvoirs de la Commission Nationale de Certification Professionnelle qui gère le Répertoire National de la Certification Professionnelle (RNCP). Au-delà, la conception modulaire des titres et diplômes doit être développée, en accord avec les réflexions conduites au niveau européen. Il serait également souhaitable de parvenir à une réduction du nombre de certifications disponibles sur le marché du travail.

Dans la perspective de raccourcir la procédure de VAE à partir du dépôt du dossier de recevabilité, les contraintes de délais d'examen sont à réduire (livret 1, de 8 à 4 semaines). Il est possible d'envisager d'introduire de telles contraintes de délais pour l'organisation du jury.

Cela suppose de pouvoir rendre plus facile l'organisation des jurys, notamment en renforçant les incitations financières à la participation aux jurys pour les professionnels. Les éventuelles contraintes de moyens humains des certificateurs à l'échelon déconcentré doivent être résorbées par une meilleure affectation des moyens existants, la VAE étant remise en bonne place dans l'échelle des priorités.

Enfin, le développement de la VAE requiert de mieux accompagner les candidats, en particulier les moins diplômés. D'une part, les candidats devraient pouvoir être soutenus tout au long de la procédure, de la constitution du dossier de recevabilité (livret 1, identification du titre susceptible d'être acquis en fonction de l'expérience accumulée), en passant par la constitution du dossier pour le jury (livret 2), jusqu'aux suites du passage devant le jury (notamment en cas de validation partielle ou d'échec). D'autre part, cet accompagnement gagnerait à être renforcé pour les candidats les moins diplômés et les publics prioritaires (jeunes en début de vie active, métiers en déclin et actifs en reconversion...). Ces actions, pour être efficaces, supposent que la qualité des prestations soit améliorée et que l'offre d'accompagnement soit mieux contrôlée.

Le développement de la VAE ne consiste pas seulement en l'amélioration du dispositif actuel mais nécessite également d'élargir la perspective du dispositif. Pour mieux inscrire la VAE dans la sécurisation des parcours professionnels, il s'agit ainsi de mieux articuler VAE et Droit Individuel à la Formation (DIF) et VAE et Compte Epargne Temps (CET). Par ailleurs, à côté de la logique individuelle initiale, il s'agit de promouvoir une approche collective de la VAE, afin d'accroître l'investissement des entreprises dans ce domaine. De nombreux exemples de bonnes pratiques font apparaître le gain de cette démarche pour l'entreprise comme pour le salarié, notamment dans une perspective d'adaptation au changement.

En renforçant la VAE, il s'agit de contribuer à la sécurisation des parcours professionnels pour favoriser la mobilité sur le marché du travail et faciliter ainsi sa modernisation et sa fluidité, gages d'une économie plus réactive et plus compétitive dans un contexte de vieillissement de la population. Dans ce cadre, la VAE est un outil utile mais elle ne peut à elle seule répondre aux enjeux du signalement des compétences. Les partenaires sociaux doivent être encouragés à renforcer leur action dans ce domaine et à développer les instruments déjà existants (recrutement par simulation, Certificat de Qualification Professionnelle Interprofessionnel (CQPI)...), dans la continuité de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008.

Les 10 principales préconisations du rapport

- ▶ Lancer une campagne d'information nationale en ciblant les messages sur les publics prioritaires, précédée d'un renforcement du réseau d'information sur la VAE.
- ▶ Améliorer la lisibilité des certifications en incitant l'ensemble des certificateurs à en réduire le nombre, à les articuler entre elles par le repérage d'unités de certifications communes.
- ▶ Renforcer les pouvoirs et les moyens de la CNCP.
- ▶ Réduire la durée de préparation du dossier présenté au jury (livret 2) en veillant à l'accompagnement des candidats.
- ▶ Améliorer le fonctionnement et faciliter l'organisation des jurys.
- ▶ Mettre en place un appui renforcé sur l'ensemble du parcours VAE pour les publics les plus en difficulté.
- ▶ Promouvoir une VAE plus ambitieuse en l'intégrant dans le parcours professionnel des actifs.
- ▶ Pour les publics en emploi, encourager les entreprises à utiliser la VAE dans une dimension collective.
- ▶ Encourager les partenaires sociaux à organiser le signalement des compétences complémentaire à l'acquisition de diplômes.
- ▶ Mettre en place un système d'information cohérent pour assurer le suivi technique, pédagogique et financier du dispositif.

Introduction

Telle qu'instituée par la loi du 17 janvier 2002, la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) a marqué une rupture importante. Le législateur a posé le principe général d'un droit individuel à la reconnaissance de l'expérience professionnelle pour l'acquisition d'un titre ou d'un diplôme. Il mettait ainsi l'expérience professionnelle à égalité de dignité avec la formation initiale, la formation continue et la formation en alternance². Cette décision du législateur résultait d'un constat : 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, devaient pouvoir accéder à la reconnaissance associée au diplôme, en certifiant la valeur de leur parcours, notamment professionnel.

La démarche de VAE vise à permettre à tout salarié de faire valider au cours de sa vie professionnelle les acquis de son expérience, notamment professionnelle, en vue de l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, ou bien d'un certificat de qualification professionnelle, enregistrés dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP). Tout salarié doit pouvoir demander le bénéfice de la validation des acquis de son expérience dès lors qu'il justifie en qualité de salarié, de non-salarié ou de bénévole, d'une durée minimale d'activité de trois ans, en rapport avec la certification recherchée.

Article L. 900-1 du code du Travail

Cinquième alinéa introduit par l'article 133 de la loi du 17 janvier 2002

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 figurant sur une liste établie par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi d'une branche professionnelle, enregistrés dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation. Lorsque la personne en cause est salariée, elle peut bénéficier d'un congé pour validation des acquis de l'expérience dans les conditions de durée prévues à l'article L. 931-22 et selon les modalités fixées aux articles L. 931-23, L. 931-25 et L. 931-26 ainsi qu'aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 931-24. Les conditions d'application de ces dispositions sont fixées par décret en Conseil d'État.

C'est un fait bien connu en France, le rôle du diplôme lors de l'entrée dans la vie active est déterminant, s'agissant notamment du processus d'insertion des cohortes de jeunes qui sortent du système éducatif³. Une fois l'individu inséré dans le marché du travail, l'impact du diplôme sur le déroulement de sa carrière professionnelle est moins net, car moins documenté par l'appareil statistique. Le sentiment général prévaut cependant que le diplôme influence la carrière professionnelle des salariés de façon plus

² LECOURT A.-J., MEHAUT P. (2007), "La Validation des Acquis de l'Expérience : entre poursuite et inflexion du modèle français du diplôme", *La Revue de l'Ires*, n° 55, pp. 17-42.

³ Si la durée médiane d'accès à un CDI était de 8 mois pour les jeunes sortis de formation initiale en 1998, elle variait de 3 mois pour les diplômés du troisième cycle à 13 mois pour les non-diplômés (source : Céreq, enquête Génération 98).

déterminante en France que dans les autres pays développés.

Ce rôle prédominant du diplôme dans les mobilités professionnelles sur le marché du travail rend plus difficiles les situations des salariés peu qualifiés du fait de l'affaiblissement des marchés internes et de l'accroissement des discontinuités des parcours professionnels.

Le pari fait par le législateur sur la VAE était double : les actifs concernés pourraient espérer une amélioration de leurs perspectives de carrière tandis que les entreprises pourraient plus aisément identifier les compétences des candidats à un emploi. Plus largement, l'outil VAE a été conçu dans un contexte où il était désormais acquis que les parcours professionnels devenaient plus chaotiques. Enfin, la VAE ouvrait de nouvelles perspectives pour améliorer le signalement des compétences dans un monde professionnel en changement permanent.

Six ans plus tard, où en est-on ? Force est de constater qu'en termes quantitatifs la VAE n'a pas encore tenu ses promesses puisqu'en 2006, seules 26 000 VAE ont été certifiées. Si l'on considère que le dispositif a permis de ne certifier que 77 000 personnes depuis sa mise en œuvre, on peut s'interroger sur sa capacité à constituer un outil sérieux de fluidification du marché du travail au service des actifs comme des entreprises.

En dépit du volontarisme du législateur et des gouvernements successifs, la VAE peine à décoller, du moins au plan quantitatif. Le nombre de candidats certifiés a augmenté de 7 000 (+65 %) entre 2003 et 2004, et de 4 900 (+28 %) entre 2004 et 2005, et seulement de 3 300 (+15 %) entre 2005 et 2006. Certes les indicateurs partiels disponibles laissent prévoir que cela aura encore été le cas en 2007, mais l'objectif de 60 000 candidats certifiés par an est loin d'être atteint. Au regard du plan de développement de la VAE lancé en juin 2006, les résultats sont décevants.

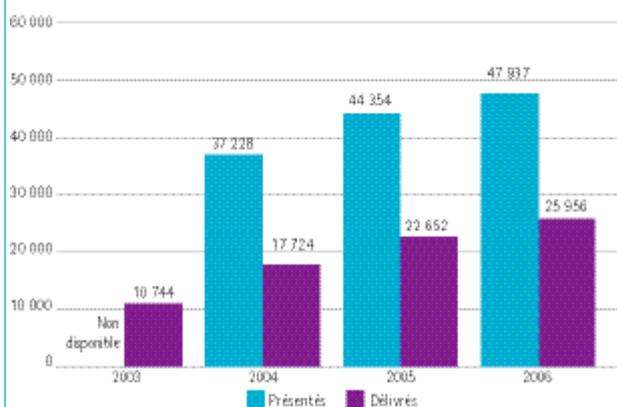
Au rythme actuel, le dispositif n'est pas en capacité de certifier les personnes potentiellement concernées par le dispositif. Le présent rapport s'est attaché à définir la population d'actifs potentiels auxquels le législateur destinait prioritairement le dispositif de VAE. Dans cet esprit, quatre catégories⁴ d'actifs ont été établies (cf. annexe 2 pour une description détaillée) :

- ▶ les jeunes sortis sans diplôme depuis quelques années du système éducatif ;
- ▶ les adultes faiblement diplômés qui occupent ou ont occupé un emploi dans un métier en déclin ;
- ▶ les personnes employées dans des secteurs où la possession d'un diplôme se révèle, de droit ou de fait, une condition de maintien ou de promotion dans l'emploi ;
- ▶ les adultes entrés sur le marché du travail sans diplôme ou avec un diplôme de bas niveau et qui ont réussi à accéder à des emplois de niveau de qualification bien supérieur.

Au total, la VAE concerne 6 millions de bénéficiaires potentiels.

Certes, la VAE n'est pas le seul mode d'acquisition de diplôme capable de répondre à cet objectif ; elle vient même plutôt en complément des trois autres modes d'acquisition (formation initiale, continue et alternance). Cependant, il serait préférable pour les finances publiques d'aboutir à une certification par la VAE plutôt que par la formation continue, la VAE étant un dispositif nettement moins coûteux⁵. En outre, certains publics "froissés" avec le système éducatif ne seraient malheureusement peut-être pas candidats à une formation alors qu'ils accepteraient de s'investir dans une VAE.

Les dossiers de VAE présentés devant les ministères certificateurs et les délivrances de titres et diplômes complets

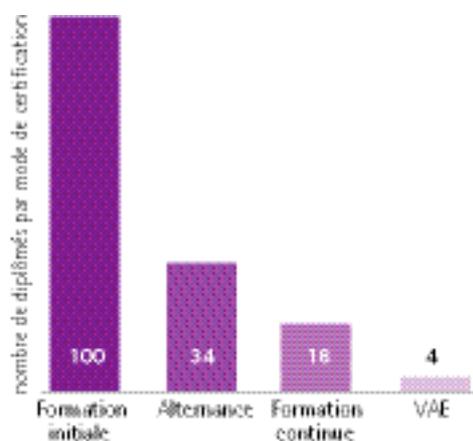


Source : DARES, ensemble des ministères certificateurs.

⁴ Ces publics sont décrits par rapport à leur situation sur le marché du travail (en emploi ou au chômage, types d'emplois occupés) et leur parcours (niveau de formation initiale, durée de présence sur le marché du travail).

⁵ Comme le signalait la mission IGAS en 2005, "la VAE ne constitue donc pas à proprement parler un enjeu budgétaire : elle mobilisera certes des ressources croissantes, mais tous les financeurs ont intérêt à financer la VAE plutôt que la formation classique. Pour simplifier, la VAE fait gagner du temps et est dix fois moins chère que la formation classique" (page 80).

Estimation du nombre de diplômés en 2005 par mode de certification, pour 100 diplômés de formation initiale



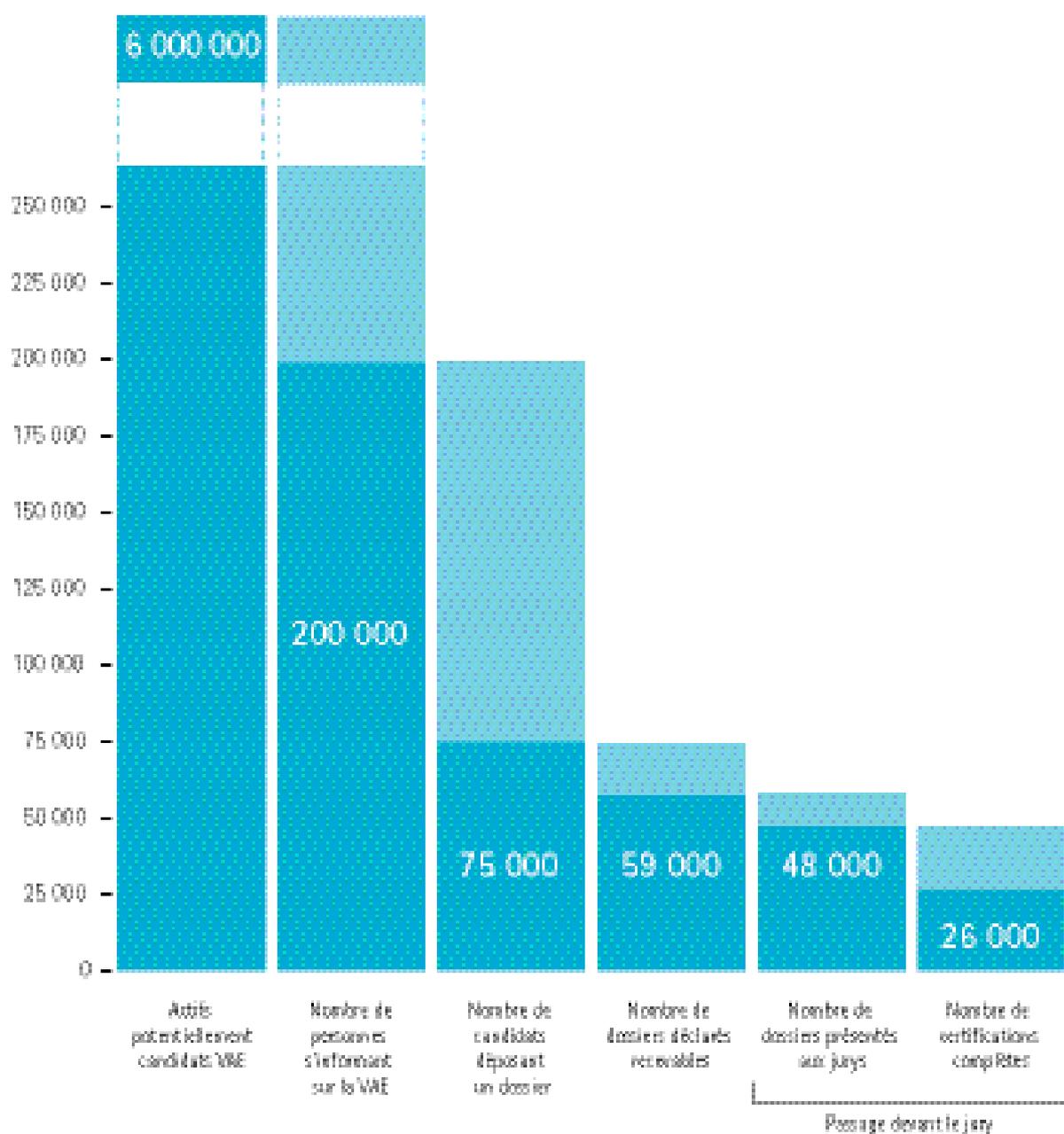
Source : INSEE, DEPP, DARES, estimations des auteurs.

L'estimation relative à la formation continue inclut, pour partie, des diplômés obtenus par VAE. Elle constitue en outre une borne minimale, puisque de nombreux titres habilités par la Commission Nationale de Certification Professionnelle, tels que ceux délivrés par l'Association pour la Formation Professionnelle des Adultes (AFPA), n'ont pas été pris en compte. De même, l'estimation pour la formation initiale comprend pour partie des diplômés obtenus par la voie de l'alternance.

Le présent rapport analyse, dans sa première partie, les raisons de ce demi-échec, en passant notamment les cinq étapes du processus de Validation des Acquis de l'Expérience au crible des attentes et des possibilités des principaux publics cibles. Les facteurs externes de difficultés sont également pris en compte, notamment quant au positionnement du dispositif vis-à-vis des politiques de l'emploi et des attentes des entreprises.

Dans sa seconde partie, le rapport identifie des solutions de nature à favoriser l'accroissement du nombre de VAE certifiées. Certaines de ces pistes d'action ont déjà été esquissées sous l'égide du comité interministériel pour le développement de la VAE (CI-VAE) et figurent parmi les conclusions de l'accord cadre national pour le développement de la VAE signé le 15 février 2007 entre le ministre délégué à l'Emploi, au Travail et à l'Insertion professionnelle des jeunes, d'une part, et les organisations interprofessionnelles et professionnelles, d'autre part.

La VAE : une procédure aujourd'hui trop longue, peu lisible et dissuasive



Précautions liminaires :

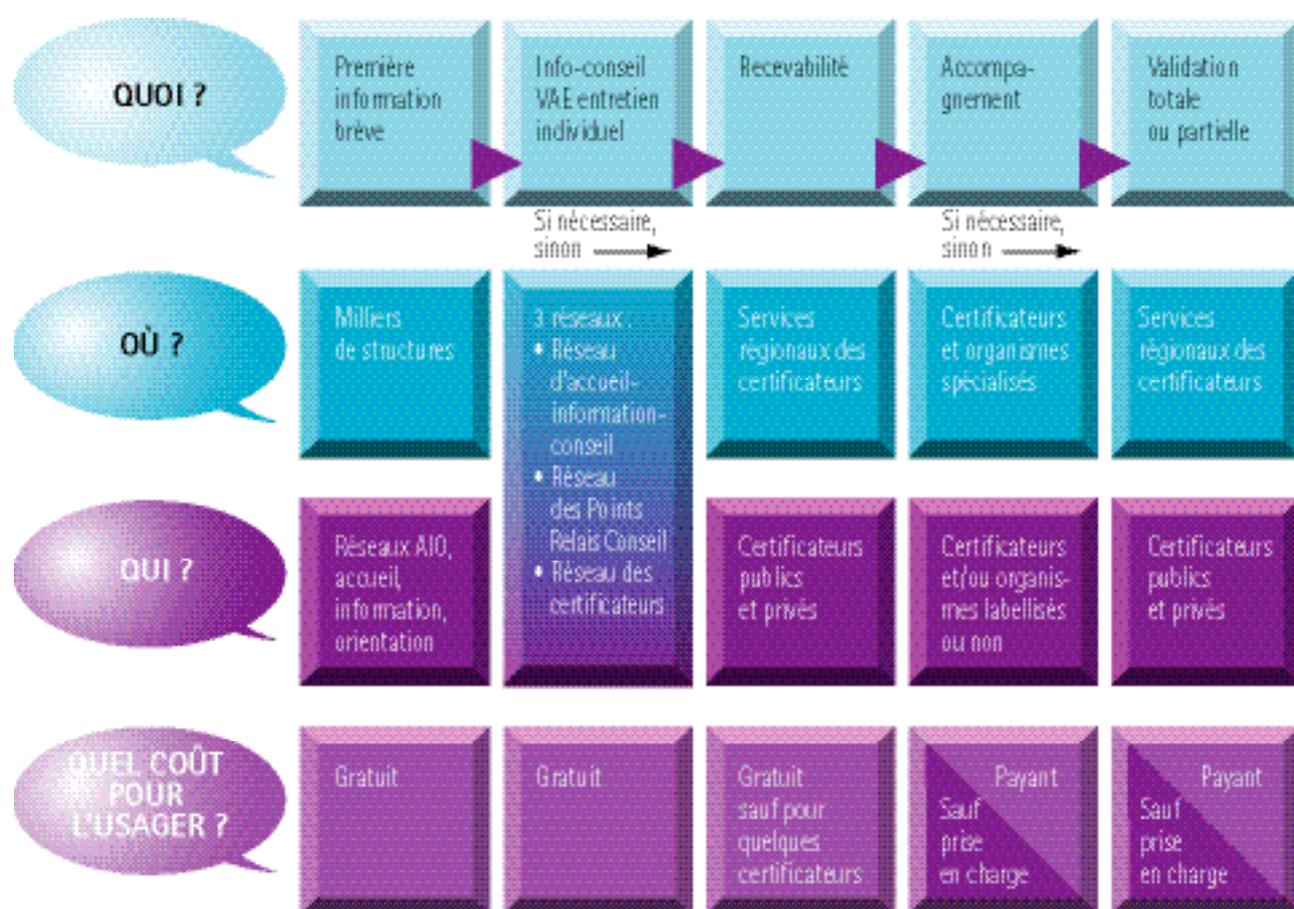
Le schéma ci-dessus propose une représentation graphique des déperditions de candidats tout au long de la procédure de VAE sur la base d'une population cible évaluée à 6 millions d'actifs. Les chiffres indiqués résultent d'estimations fondées sur les données statistiques disponibles.

Malgré l'information parcellaire relative aux moyens financiers consacrés par l'État à la VAE, les données disponibles dans les documents budgétaires font état de marges de manœuvres, les crédits n'étant pas entièrement consommés (cf. annexe 5). Au-delà des crédits d'intervention, il existe cependant des contraintes de moyens humains pour traiter les dossiers et organiser les jurys dans de nombreux ministères certificateurs à l'échelle des services déconcentrés, la VAE n'étant pas considérée comme une priorité. Cependant, il est dif-

ficile d'affirmer que l'insuccès relatif de la VAE réside d'abord dans la faiblesse des moyens.

La VAE recouvre en fait cinq étapes essentielles, qui vont de l'information initiale du futur candidat à l'examen de son dossier par un jury en passant par la constitution de ce dossier. Un examen de chacune des cinq étapes a été conduit pour identifier les facteurs internes de dysfonctionnements de la procédure (cf. annexe 3 pour une description détaillée).

Les principales étapes du processus de VAE



Il s'agit ici de faire ressortir les principales difficultés de nature à expliquer les faiblesses de la VAE en termes quantitatif, tant les facteurs internes au dispositif, que les facteurs externes.

1.1. Des candidats insuffisamment nombreux

1.1.1. Une notoriété limitée chez les actifs les moins diplômés relativement au nombre élevé de bénéficiaires potentiels

Bien que les données disponibles sur la VAE soient parcellaires, les éléments recueillis sur le nombre de personnes qui se renseignent sur la VAE auprès des réseaux d'information et de conseil, laissent penser que ce nombre est insuffisant. En effet, les Points Relais Conseil (PRC), un des trois réseaux d'information sur le dispositif (cf. annexe 3), ont reçu 90 000 personnes en 2006 (contre 44 000 en 2003). Dans l'Éducation nationale, premier certificateur public, les dispositifs académiques de validation des acquis n'ont informé que 79 000 personnes, contre 84 000 en 2004⁶.

Malgré l'absence de données centralisées, le nombre total de personnes ayant pris une information sur la VAE peut être évalué à environ 200 000 d'après certaines estimations régionales, car une partie des individus se renseignent directement auprès des certificateurs. L'augmentation du nombre de bénéficiaires devrait passer par un accroissement du nombre de candidats, c'est-à-dire du nombre de personnes qui prennent contact avec les organismes d'orientation et d'information sur la VAE.

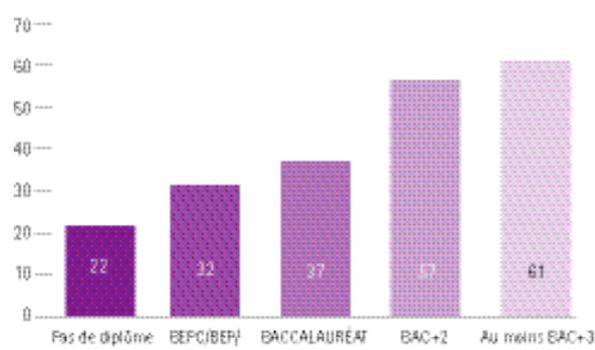
Pourtant, le potentiel de bénéficiaires atteint 6 millions d'actifs. En effet, c'est l'évaluation obtenue en croisant les objectifs du législateur, les niveaux de formation des actifs et les situations économiques des secteurs d'activité (cf. annexe 2). Il s'agit des actifs qui auraient un intérêt personnel à mettre en œuvre une démarche de VAE et pour lesquels la collectivité aurait un intérêt à ce qu'ils s'y engagent, notamment compte tenu des besoins de main-d'œuvre des entreprises, des perspectives d'activité des secteurs à l'avenir, du niveau de formation des personnes.

Cette situation résulte en partie d'une notoriété incomplète du dispositif : 61 % des actifs interrogés ont entendu parler de la VAE, dont 40 % déclarent savoir de quoi il s'agit, selon un sondage⁷ réalisé à la demande du secrétariat d'État chargé de la Prospective, de l'Évaluation des Politiques publiques et du Développement de l'Économie numérique sur le dispositif de Validation des Acquis de l'Expérience.

Cette étude montre que la VAE repose toujours sur une forte demande sociale : près de 55 % des actifs déclarent que, s'ils le pouvaient, obtenir un diplôme par reconnaissance de leur expérience professionnelle serait utile dans leur cas. La VAE apparaît d'autant plus utile qu'elle renvoie à une situation objective et facilement identifiable, notamment quand il s'agit de salariés ayant été promus au cours de leur carrière avec un faible niveau de diplôme initial.

Surtout, la VAE est relativement moins connue par les actifs les moins diplômés, c'est-à-dire ceux qu'elle vise en priorité. En effet, plus les personnes sont diplômées et plus elles connaissent le dispositif alors même qu'elles sont déjà les mieux outillées pour signaler leurs compétences sur le marché de l'emploi.

Actifs déclarant avoir entendu parler de la VAE et savoir de quoi il s'agit (en %)



Source : Sondage SEPEPP / SIG, 4-12 janvier 2008.

⁶ Source MEN-DEPP, enquête n° 62, cf. ANCEL F. (2007), "Du CAP au BTS : la Validation des Acquis de l'Expérience poursuit son développement en 2006", Note d'information, DEPP, n° 7.43, décembre.

⁷ Sondage effectué en janvier 2008 par la société IPSOS pour le compte du secrétariat d'État chargé de la Prospective et de l'Évaluation des Politiques publiques. Les données présentées ici convergent avec les résultats d'autres études récentes (cf. AFPA - OPINIONWAY, Les Français et la sécurisation des parcours professionnels, octobre 2007).

La connaissance du dispositif est pourtant souvent le facteur déclencheur de la démarche. Les études auprès des bénéficiaires montrent que la plupart n'avaient pas de désir d'acquiescer un diplôme avant de prendre connaissance de l'existence du dispositif. C'est pourquoi, cette première étape d'information et d'orientation concentre les enjeux sociaux de la VAE.

1.1.2. Des efforts de communication limités par la dispersion de l'information

Même s'il ne faut pas occulter les déperditions potentiellement élevées entre la demande de renseignement et le retrait de dossiers de candidatures, cette situation traduit néanmoins un problème général d'information sur le dispositif.

À sa création en 2002, le dispositif VAE a donné lieu à une communication importante auprès des salariés et cette action de communication a été relancée au second semestre 2006. L'impact de ces actions a été réel comme l'a montré le sondage de notoriété effectué par le secrétariat d'État chargé de la Prospective et de l'Évaluation des Politiques publiques et du Développement de l'Économie numérique. Cette communication a suscité des espoirs sérieux et répondu à des attentes concrètes d'une partie des actifs conscients de l'importance du diplôme dans toute démarche de signalement des compétences sur le marché du travail. Les actifs pensaient faire valoir leurs années d'expérience, en substitution de diplômes insuffisants ou inexistantes au début de leur vie professionnelle. Dans un certain nombre de cas, ces espoirs ont été déçus.

Car, au-delà des campagnes de communication grand public, utiles, la complexité de l'organisation de la procédure de VAE, notamment au plan institutionnel (cf. annexe 1), ne facilite pas l'information sur le dispositif lui-même au-delà de la connaissance de ses principes. En outre, il y a une dimension régionale dans l'information, puisque ce sont les conseils régionaux qui sont désormais chargés d'animer cette fonction.

Il y a trois réseaux autonomes et concurrents d'information sur la VAE : réseaux d'accueil-information-conseil, Points Relais Conseil (PRC), réseau des certificateurs (cf. annexe 3). La dispersion des lieux d'information participe de la complexité du dispositif et s'avère préjudiciable aux personnes les moins diplômées qui se repèrent moins bien que les autres dans ce paysage confus. *A contrario*, l'existence d'un grand nombre de lieux d'information peut être entendue comme une richesse et une somme de

compétences complémentaires ; les demandeurs d'emploi connaissent mieux ces réseaux d'information sur la VAE, en raison de leurs contacts fréquents avec le service public de l'emploi. Le portail public (www.vae.gouv.fr) ne comble pas les difficultés d'accès à l'information dans un contexte où les Régions ont désormais la pleine responsabilité de la fonction d'information et de conseil en matière de VAE.

Par ailleurs, la qualité de l'information fournie est très hétérogène selon les organismes et les régions. L'organisation régionale des 800 Points Relais Conseil est variable, avec des choix disparates de stratégies de communication et d'information. Ce morcellement exige des candidats qu'ils soient déjà familiarisés avec le système de certification, ce qui pose moins de difficultés aux personnes travaillant ou cherchant à travailler dans des professions "réglementées" ainsi qu'aux salariés peu diplômés qui occupent un poste qualifié ou très qualifié. *A contrario*, cette situation, est particulièrement préjudiciable pour les personnes en demande de reconversion et pour les personnes ayant des parcours professionnels chaotiques.

1.2. Un dispositif rendu peu lisible et complexe par la multiplicité des certifications et des certificateurs

Il est essentiel pour le candidat à l'acquisition d'un titre par la VAE de bien identifier celui auquel son expérience professionnelle lui permet d'accéder. Cette étape est déterminante pour la suite du processus et il est préférable que le candidat réussisse cet exercice rapidement. À cet égard, l'insuffisance du nombre de candidats à la VAE ne relève donc pas seulement d'une difficulté d'accès à l'information. On mesure d'ailleurs la déperdition importante entre le nombre de personnes qui s'informent sur la VAE (environ 200 000) et celui des candidats qui déposent un dossier auprès d'un certificateur (livret 1, approximativement 75 000). Sur ce point, la VAE subit la complexité des certifications disponibles, situation qui n'est pas propre à la VAE⁸. D'autres candidats à la VAE, s'orientent trop précocement vers un certificateur et se trouvent enfermés dans leur démarche de VAE en raison d'une erreur dans le choix initial de la certification.

⁸ La VAE reproduit le système multi-niveaux / multi-acteurs de la formation professionnelle, dont les dysfonctionnements sont aujourd'hui bien documentés (cf. SELLIER B. (2007), *Rapport d'information fait au nom de la mission commune d'information sur le fonctionnement des dispositifs de formation professionnelle*, Sénat, n° 365, juillet).

Le choix de la certification se heurte au caractère illisible des certifications. C'est le cas en particulier des personnes au parcours professionnel chaotique dont les compétences renvoient souvent à des blocs de compétences de certifications différentes. Les actifs en situation de reconversion éprouvent des difficultés similaires de repérage, les compétences acquises se situant dans des métiers en déclin. À l'opposé, pour les professions "réglementées", le choix de la certification à préparer est plus aisé parce que les titres et diplômes sont particulièrement bien identifiés, étant une condition de l'accès au métier en question.

L'identification de la certification appropriée est entravée par l'existence de plus de 15 000 titres ou diplômes, pour l'essentiel délivrés par des établissements d'enseignement supérieur. Ces titres sont tous susceptibles d'intégrer le Répertoire National de la Certification Professionnelle⁹ (RNCP) qui comporte plus de 4 800 diplômes et titres fin 2007. Malgré les efforts nécessaires de la Commission Nationale de la Certification Professionnelle (CNCV) pour répertorier ces titres, les difficultés d'identification de la certification à valider dépassent la question de l'accès à l'information. Il ne s'agit pas non plus de discuter des limites de tel ou tel moteur de recherche, d'autant que le site internet de la CNCV a reçu 800 000 visites en 2007.

Déterminer la juste certification achoppe aussi sur la faible adaptation des outils de certification au processus de VAE. La modularité des certifications, par exemple sous la forme de bloc de compétences, est encore embryonnaire. Les unités de certification sont alors souvent trop larges quant aux compétences requises pour faciliter la mise en cohérence avec les compétences acquises par l'expérience professionnelle. De même, le système de classification en niveaux de formation est obsolète. Enfin, le RNCP est partiel dans une perspective de VAE, au-delà des stratégies des certificateurs, en raison de l'absence d'inscription au RNCP de la majorité des 600 Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) délivrés par les branches professionnelles.

En dernier lieu, l'illisibilité des certifications illustre plus largement les problèmes de la gouvernance de VAE, notamment face aux stratégies spécifiques des certificateurs. Ainsi, engagées dans une perspective d'autonomie croissante, les universités ont intérêt à développer des diplômes spécifiques, ce qui accroît les difficultés d'identification pour les candidats à la VAE.

1.3. Des déperditions des candidats nombreuses tout au long de la procédure

La procédure de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) est fréquemment critiquée pour sa lourdeur, sa longueur et sa complexité. Or, face à un nombre insuffisant de VAE délivrées, on peut faire l'hypothèse de trois stades clés dans le processus :

- ▶ l'information sur le dispositif (qui détermine le nombre de candidats potentiels) ;
- ▶ la construction du dossier de validation (qui détermine le nombre de candidats se présentant devant les jurys) ;
- ▶ l'examen par le jury (qui détermine les VAE délivrées et leurs modes).

Au-delà des problèmes des candidatures à l'entrée du dispositif qui renvoient aux limites de la communication sur la VAE et aux faiblesses de l'information sur la certification à valider, de nombreuses difficultés tiennent à la constitution du dossier de candidature (livret 1) et à l'examen de la recevabilité de celle-ci, à l'élaboration du dossier de présentation des acquis (livret 2, plus imposant) ainsi qu'au passage devant le jury.

1.3.1. Une démarche longue et complexe

De manière générale, l'ensemble des données disponibles montre la lourdeur et la longueur des démarches. Cet état de fait n'est pas propre à la VAE, car elles concernent toutes les voies d'accès à la certification.

Pour les bénéficiaires¹⁰, la longueur de la procédure apparaît comme un enjeu majeur du processus de VAE. Certains observateurs y voient une condition nécessaire pour assurer la qualité de la certification en favorisant la maturation des projets des candidats. S'agissant de la complexité, les bénéficiaires de la VAE déclarent que l'élaboration des dossiers de recevabilité puis de validation constituent de véritables casse-têtes, même s'ils voient dans ces complexités un moyen de donner davantage de poids au diplôme

⁹ Le législateur a ainsi choisi de ne reconnaître qu'un seul système de certification, tout en maintenant la diversité des certificateurs. Ce choix est singulier au regard des politiques de Validation des Acquis de l'Expérience en Europe (cf. RECOTILLET I., WERQUIN P. (2008), "Parcours de VAE, un visa pour l'emploi ?", Relief, n° 24, Céreq, mai, pp. 101-116).

¹⁰ Étude qualitative réalisée au printemps 2007 pour le Fongecif Alsace.

acquis, de sorte que celui-ci ait la même valeur que les titres obtenus par la formation continue.

Mais il est anormal que l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre par la voie de la VAE soit aussi longue que le passage par une formation. La VAE apparaît même plus difficile que la formation continue, puisqu'il y a comparativement davantage de déperditions parmi les candidats à la VAE que parmi les stagiaires de la formation continue, selon les données disponibles pour les diplômes de l'Éducation nationale.

Cette lourdeur et cette longueur constituent nettement un frein au développement de la VAE. C'est un obstacle pour les demandeurs d'emploi dont l'horizon incertain est barré par la crainte du temps passé qui joue en défaveur d'un retour rapide à l'emploi. C'est aussi un obstacle au sein des entreprises car les candidats potentiels ne disposent pas toujours du temps nécessaire pour s'adapter aux évolutions de leur secteur d'activités. Ainsi, environ 20 % des candidats dont le dossier est jugé recevable ne passent pas devant un jury.

1.3.2. Un accompagnement des candidats insuffisant et tardif

Un accompagnement, payant le plus souvent, est prévu pour la constitution du dossier de présentation devant le jury (livret 2). Le coût est pris en charge dans certains cas, notamment pour les demandeurs d'emploi qui préparent par la VAE un titre du ministère de l'Emploi ou qui vise un métier en tension. La plupart des Régions ont mis en place des "chèques VAE" pour soutenir les candidats¹¹. Toutefois, les raisons de coût ne sont que marginalement évoquées par les candidats qui n'ont pas bénéficié d'accompagnement pour leur VAE (de 500 à 2 000 euros selon le titre préparé). De 40 à 60 % des candidats se présentant devant les jurys ont bénéficié d'un accompagnement pour préparer leur dossier.

Mais, cet accompagnement est limité et ressemble davantage à un simple appui. En effet, il ne concerne ni l'amont de la procédure¹² (constitution du dossier de recevabilité, livret 1) ni l'aval (après le passage devant le jury en cas de validation partielle ou d'échec pour articuler VAE et parcours de formation). En outre, sa qualité, son intensité (de 4 à 24 heures voire plus) et le coût des prestations sont variables, de nombreux organismes intervenant dans ce domaine. Ensuite,

l'accompagnement s'étale souvent sur plusieurs mois, voire davantage sans que le volume horaire global soit jugé pour autant suffisant. Enfin, il n'est pas ou peu individualisé.

Or, l'accompagnement est un facteur décisif de réussite à la validation. Il permet d'accroître de dix points le taux d'obtention d'une validation complète, toutes choses égales par ailleurs d'après une étude de la Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques (DARES). En outre, les personnes non accompagnées tendent à perdre plus de temps pour constituer leur dossier et à se présenter devant les jurys en étant moins bien préparées. Les différentes études auprès des bénéficiaires témoignent de l'importance de cette aide, qui leur paraît indispensable, en particulier pour comprendre les attentes du jury. Et cela d'autant plus que la constitution du livret 2 semble particulièrement difficile à de nombreux candidats, en ce qu'il nécessite de rédiger dans le détail les compétences acquises par l'expérience, exercice vécu par beaucoup comme "un retour sur les bancs de l'école".

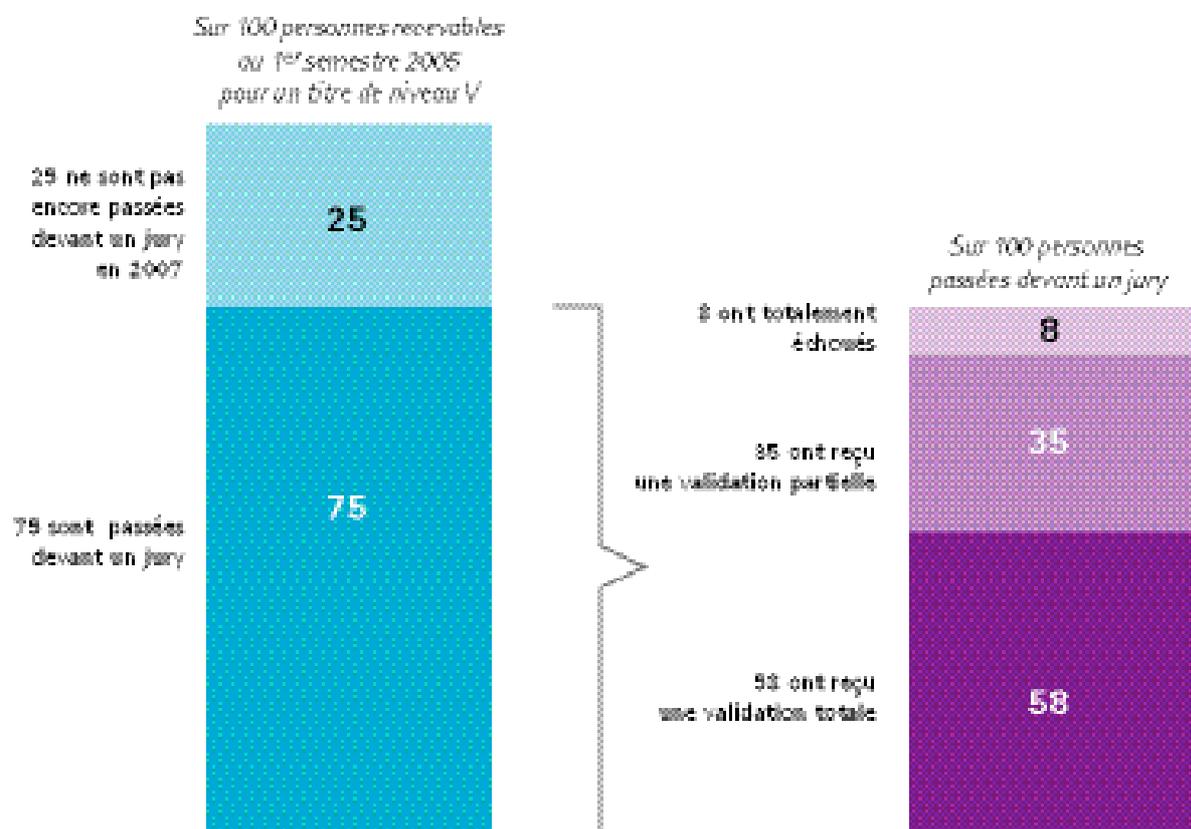
1.3.3. Des longueurs liées aux difficultés à réunir des jurys de validation

Pour les diplômes des plus bas niveaux, plus du quart des candidats recevables ne sont toujours pas passés devant un jury au bout de deux ans d'attente, d'après l'enquête réalisée par la DARES en 2007 sur les personnes jugées recevables au 1^{er} semestre 2005 pour des certifications de niveau V. Cette même enquête montre que 17 % des personnes jugées recevables déclarent avoir abandonné. De même, pour l'ensemble des VAE de l'Éducation nationale, un quart des candidatures déposées et recevables en 2006 n'ont pu être examinées par un jury dans l'année.

¹¹ Ainsi, la Région Île-de-France a créé des chèquiers VAE de 450 à 1 600 euros pour financer l'accompagnement amont et aval (cf. Micheau J., Szatan C. (2007), "L'accompagnement à la VAE des demandeurs d'emploi : fiabiliser une prestation en devenir, l'expérience de la Région Île-de-France", La Revue de l'Ires, n° 55, pp. 129-151).

¹² L'information-conseil s'interrompt avant que ne débute l'étape de constitution du dossier de recevabilité.

Parcours et résultats des candidats jugés recevables au 1^{er} semestre 2005 pour un titre ou un diplôme de niveau V par quatre ministères certificateurs (Éducation nationale, Emploi, Affaires sociales et Santé)



Source : DARES, enquête sur les parcours de VAE, 2007 (à paraître).

Les délais de la procédure de validation sont rallongés du fait des difficultés à trouver suffisamment de professionnels acceptant de participer aux jurys. Les professionnels sont inégalement indemnisés selon leur statut : pour les salariés, le barème pour compenser la charge pour leur employeur date de 1981 ; un travailleur indépendant n'a droit à aucun revenu de remplacement. En outre, les incitations financières pour participer à un jury sont faibles, voire inexistantes. Ces facteurs s'ajoutent aux faiblesses des moyens humains de certains certificateurs pour organiser les jurys.

Cependant, le taux d'échec complet au stade du passage devant le jury n'est que de l'ordre de 10 %, si l'on ajoute les validations partielles (16 800 en 2006) aux validations complètes. Le taux de réussite est ainsi supérieur à celui de la formation continue, la principale difficulté des candidats étant d'arriver à sortir de leur contexte professionnel.

Ce n'est donc pas cette étape qui est la plus sélective ni celle qui freine le plus le développement de la VAE. Sur ce point, de nombreux certificateurs et réseaux d'information-conseil sur la VAE, exercent leur sélectivité lors de la phase d'examen de la recevabilité (livret 1), jugeant préférable d'écarter des candidats qui ont peu de chances d'obtenir la validation de leur expérience alors même que leur dossier répond aux conditions d'éligibilité fixées par les textes officiels.

A contrario, on mesure l'importance d'un accompagnement après le passage devant le jury, pour orienter le candidat dans son parcours professionnel. Une validation partielle nécessite souvent une formation complémentaire pour acquérir le(s) module(s) manquant(s). La faiblesse des indications données par les jurys renforce l'intérêt d'un tel accompagnement.

1.4. Une procédure encore insuffisamment insérée dans les politiques de l'emploi et peu intégrée par les entreprises

L'ensemble des dysfonctionnements internes du dispositif de VAE ne doit pas faire oublier le poids des facteurs externes dans les difficultés de la VAE. En particulier, à côté des problèmes de certifications, il s'agit, d'une part, de la manière dont la VAE s'insère parmi les outils de la politique de l'emploi et de sécurisation des parcours professionnels, et d'autre part, des réticences des entreprises à l'égard du dispositif.

1.4.1. La VAE a du mal à trouver sa place parmi les dispositifs d'aide à l'emploi

La VAE ne correspond pas strictement à une logique d'aide au retour à l'emploi. De nombreuses personnes qui s'engagent dans cette démarche occupent déjà un emploi, c'est d'ailleurs un des objectifs du dispositif. Les demandeurs d'emploi ne représentent que 25 % des bénéficiaires de la VAE. Dès lors, la VAE n'est pas parfaitement adaptée aux acteurs ni aux outils de la politique de l'emploi, notamment le service public de l'emploi. Certes, le plan de développement de la VAE de 2006 s'est fixé pour objectif de renforcer la place et le rôle de la VAE dans l'offre de service du service public de l'emploi en direction des demandeurs d'emploi. Mais la longueur de la procédure n'est pas adaptée au contexte de la recherche d'emploi, tandis qu'inversement 37 % des abandons de démarche de VAE résultent d'un retour à l'emploi ou d'une entrée en formation.

Les réseaux de la VAE ne recoupent qu'imparfaitement ceux du service public de l'emploi. La VAE est davantage insérée dans les réseaux de la formation professionnelle que dans ceux de l'aide au retour à l'emploi. Dès lors, quand il informe sur la VAE, le service public de l'emploi tend plutôt à diriger les demandeurs d'emploi vers les titres et diplômes

certifiés par le ministère chargé de l'Emploi. À cet égard, la faiblesse relative de l'appropriation de la VAE par le service public de l'emploi traduit les balbutiements de la sécurisation des parcours professionnels et la segmentation entre les univers institutionnels de la formation professionnelle et des politiques de l'emploi. En particulier, la VAE ne s'inscrit que faiblement dans le dispositif de reclassement pour les salariés en reconversion¹³.

Le lien entre la VAE et le marché du travail est plus fort pour les démarches de VAE motivées par la volonté de travailler dans un métier "réglementé". Pourtant, les jeunes peu qualifiés sortis depuis quelques années du système éducatif comme les personnes qui occupent ou ont occupé un emploi dans un métier en déclin ont vocation à se lancer dans une démarche de VAE et à être pris en charge par le SPE.

En outre, l'ANPE préfère mettre en avant sa propre méthode de signalement des compétences (le recrutement par simulation). Acteur majeur du marché du travail, détenant une "part de marché" d'environ 30 % des recrutements, l'ANPE propose aux entreprises un outil plutôt performant de recrutement des personnes peu qualifiées par le biais de la méthode des habiletés (cf. annexe 9). La VAE est parfois confondue avec des outils de bilan de compétences et d'élaboration de projets professionnels, prestations couramment proposées par le service public de l'emploi ou ses sous-traitants.

1.4.2. Malgré l'intérêt du dispositif pour les entreprises, celles-ci expriment encore une certaine défiance à l'encontre de la VAE

Si elle est d'abord un droit individuel, la VAE présente plusieurs intérêts pour les entreprises. Elle contribue à fidéliser les salariés par la reconnaissance des compétences qu'ils ont acquises dans et par le travail, à anticiper des changements mais aussi à individualiser des parcours de formation¹⁴. Les salariés qui ont obtenu une certification se sentent confortés dans leur travail et font davantage preuve d'initiative. Il semble même que la VAE facilite les conduites du changement : les salariés ont appris à réfléchir à ce qu'ils savent faire et acceptent mieux la part d'incertitude liée aux changements.

¹³ Par exemple, à Metaleurop il n'y a eu que 34 démarches de VAE sur 679 personnes prises en charge par la cellule de reclassement, dont 17 validations complètes (MAZADE O. (2008), "La difficile inscription de la Validation des Acquis de l'Expérience dans le parcours de licenciés économiques", *Relief*, n° 24, Céreq, mai, pp. 95-100).

¹⁴ LAYEC J. et LEGUY P. (2006), *La VAE dans les entreprises : un atout collectif ? Étude des pratiques dans des TPE & PME-PMI et collectivités territoriales*, ministère de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement.

Il ressort des enquêtes menées auprès des lauréats¹⁵ que le processus de VAE, lorsqu'il est conduit à son terme, produit un certain nombre d'effets positifs, au-delà de l'acquisition du diplôme, et engendre une meilleure capacité à affronter les transitions. Ces effets passent par :

- ▶ la réassurance donnée au lauréat, qui prend conscience de ses compétences par rapport à un référentiel de diplôme, situé sur un niveau de qualification et/ou un métier ;
- ▶ le développement et l'approfondissement de la connaissance de son métier, notamment par l'identification des situations apprenantes et la réflexion sur les manières de faire ;
- ▶ la capacité à ordonner ses compétences pour mieux les valoriser, effet qui semble particulièrement net chez les demandeurs d'emploi.

Pourtant, malgré le potentiel d'une dynamique "gagnant-gagnant", le soutien des entreprises à la VAE bute sur quatre difficultés¹⁶ :

Une première difficulté réside dans le caractère formalisé du processus de VAE

À la composition des jurys, au sein desquels les professionnels sont présents, s'ajoute le type d'épreuves auxquelles il faut se préparer et l'issue ternaire (obtenir le diplôme, une validation partielle ou aucune validation).

Or, un diplôme n'est pas toujours considéré comme la bonne façon de repérer et développer les compétences pour répondre à l'évolution des demandes et à la pression de la concurrence. En effet, **de nouveaux blocs de compétences sont de plus en plus souvent mobilisés dans les entreprises**. Ces compétences ont pour caractéristique de ne former qu'un sous-ensemble d'un métier complet et donc de s'adosser difficilement aux référentiels d'activités et de compétences existants. Elles émergent en lien avec les exigences de performance des organisations et sont, de ce fait, plus faciles à acquérir dans le travail que par la formation. Ces compétences relèvent, par exemple, de la capacité à être autonome au regard des objectifs assignés à un individu ou à une équipe, de la capacité à animer une équipe, à coordonner

différentes activités souvent éloignées dans l'espace, à prendre des initiatives pour résoudre des problèmes plus ou moins complexes, à gérer des conflits ou à se comporter en situation de stress. L'intérêt de l'entreprise est de repérer les compétences de ses salariés, pour aider ceux-ci à se situer au regard des exigences de leur poste de travail. Il est aussi de les consigner de façon fiable pour les signaler sur un espace (banque de mobilité interne à une entreprise ou à un groupe) qui, pour les grandes entreprises, peut être international, voire mondial.

Un bilan réalisé hors du milieu professionnel peut susciter de la méfiance

L'idée même de "bilans professionnels" peut certes s'intégrer à la vie de l'entreprise, dans la mesure où le supérieur hiérarchique a son mot à dire, notamment le manager de proximité tel que le chef d'équipe, de secteur, de service... Mais, l'entreprise peut voir dans la VAE le signal d'une volonté de mobilité, d'autant plus que la démarche résulte de la seule initiative du salarié.

Un autre point d'achoppement pour le développement de la VAE est celui de sa traduction salariale

Beaucoup d'entreprises – et les organisations professionnelles qui les représentent s'en font l'écho – craignent que la VAE n'engendre une pression de la part des salariés lauréats pour obtenir une augmentation de salaire. Surtout dans les petites et moyennes entreprises, la crainte existe de voir les salariés, une fois la validation obtenue, rechercher un emploi plus rémunérateur dans une autre entreprise.

La VAE peut nourrir des demandes de formation

C'est en particulier le cas lorsque le salarié n'obtient qu'une validation partielle, les entreprises doivent gérer la suite du processus et notamment répondre aux demandes de formation complémentaire nécessaire pour obtenir le diplôme visé. Mais plus largement, l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre peut conduire le bénéficiaire dans une dynamique de progression de ses qualifications.

¹⁵ KOGUT-KUBIAK F., MORIN C., PERSONNAZ E., QUINTERO N. et SECHAUD F. (2006), Logiques d'accès à la VAE et parcours de validation, *Relief*, n° 12, Rapports du CEREQ, janvier.

¹⁶ BUREAU M.-C. et al. (2008), *Les politiques des entreprises en matière de certification et l'utilisation de la Validation des Acquis de l'Expérience*, rapport de recherche, n° 46, CEE, mai; voir aussi PETTE X. et DEVIN C. (2005), *Étude sur les pratiques de VAE dans les entreprises industrielles et de services à l'industrie*, ministère de l'Économie des Finances et de l'Industrie, Direction générale des entreprises, mai.

Vers une VAE accessible et offrant un meilleur accompagnement des candidats

Cette partie formule plusieurs propositions d'actions qui participent d'un renforcement des moyens accordés à la VAE de manière à améliorer le dispositif pour assurer son développement et un accroissement conséquent du nombre de VAE délivrées. **Au plan des crédits budgétaires cela nécessite de maintenir les dotations budgétaires au niveau actuel, bien qu'elles ne soient pas toutes complètement consommées.** Surtout, il faudrait aplanir les éventuelles disparités entre ministères certificateurs et garantir les moyens humains pour faire face au développement du dispositif à l'échelon régional ou académique.

Une telle perspective de développement de la VAE ne peut se justifier que dans le cadre d'une forte amélioration du système d'informations disponibles sur la VAE. Cela suppose que soit mis en place un programme d'évaluation de l'ensemble du dispositif, qui pour l'instant fait défaut. Cette carence porte un préjudice grave à la gouvernance de la VAE car elle empêche toute analyse fine des cohortes de candidats et toute quantification sérieuse des coûts afférents à la VAE. Certes, 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.

Préconisations en matière d'évaluation du dispositif

- ▶ **Imposer un système d'information cohérent à l'ensemble des acteurs**, y compris les certificateurs privés, afin de mieux connaître les freins aux démarches individuelles actuelles. Il faut créer des outils de gestion de la VAE permettant d'obtenir rapidement des indicateurs clés (notamment sur les validations partielles) et une évaluation du dispositif en termes de coûts. Les pratiques d'accompagnement doivent être intégrées à ce système d'information.
- ▶ **Favoriser une évaluation pluraliste et rigoureuse du dispositif au sein d'une structure pérenne.** La commission nationale de certification professionnelle (CNCP) ou le Conseil National de la Formation Professionnelle Tout au Long de la Vie (CNFPTLV¹⁷), pourraient se voir confier cette mission. Pour évaluer l'efficacité de la VAE, il faut notamment rassembler deux types de données :
 - des comparaisons du coût d'une certification par la VAE avec le coût d'une certification par la voie de la formation continue ;
 - des études longitudinales permettant de repérer l'impact de la VAE sur les parcours à long terme des individus en les comparant à d'autres formes de certification en cours de carrière.
- ▶ **Instituer la restitution des résultats du dispositif de VAE au moyen d'un rapport annuel rendu public.**

¹⁷ Dans le cadre de sa mission générale d'évaluation des politiques de formation professionnelle, rassemblant l'État, les partenaires sociaux et les régions.

2.1. Mieux informer sur la VAE et améliorer la visibilité du dispositif

En premier lieu, tous les candidats à la VAE devraient pouvoir bénéficier d'une information complète, objective et personnalisée sur les certifications accessibles : information générale sur le dispositif, information-conseil pour le choix de la certification visée, information-appui au remplissage du dossier de recevabilité (livret 1). En effet, les données révèlent des taux d'abandon ou d'échec élevés au début de la démarche, parce qu'il est difficile d'identifier le titre visé. Mais surtout les personnes qui se présentent

dans les réseaux d'information sur la VAE sont trop peu nombreuses au regard de la quantité de personnes intéressées. Les Régions étant pilotes en la matière, la réussite de l'information sur le dispositif dépendra de leur capacité à combiner leurs efforts avec ceux du nouveau service public de l'emploi.

Il s'agit dès lors de faire connaître le dispositif au plus grand nombre afin de générer davantage de demandes d'informations et de contacts, pour augmenter le nombre de candidats à la VAE. L'information est le facteur déclencheur de la démarche. Des campagnes de communication ont été lancées en 2002 et en 2006. Pour éviter les désillusions qu'elles ont pu engendrer, il convient de cibler les messages sur les publics prioritaires (les 6 millions d'actifs¹⁸ identifiés par le rapport).

L'e-VAE : une solution pour l'orientation des candidats ?

L'information sur internet à propos de la VAE est éclatée et demeure pauvre malgré l'existence d'un portail national public (www.vae.gouv.fr). En outre, les certificateurs s'associent souvent avec le service public de l'emploi au niveau régional pour créer des sites relativement attrayants, voire plus lisibles que le site national¹⁹. Mais, sauf à remettre en cause la multiplicité des certificateurs, leur autonomie voire la concurrence sur le marché de la certification, il est quelque peu illusoire d'espérer corriger les défauts de la procédure VAE par la seule amélioration de l'information disponible sur internet.

On peut souhaiter néanmoins qu'un portail simple, clair, décrivant les principes de la procédure et orientant vers de nombreux sites publics et privés (notamment ceux des organismes d'accompagnement agréés) soit mis en place et dispose de moyens pour fonctionner. Surtout, il ne faut pas qu'il soit d'abord construit pour les agents publics et les réseaux de la VAE mais pour le grand public. Dans le cadre de la mise en œuvre de la campagne d'information généraliste préconisée ici, un tel site pourrait constituer un relais efficace. En outre, la dynamisation de ce portail serait de nature à favoriser la rationalisation de la certification ou d'appuyer le renforcement des liens entre VAE et service public de l'emploi.

Cependant, passer à l'e-VAE suppose d'aller au-delà pour que la procédure de constitution du dossier (livret 1 et livret 2) puisse être dématérialisée et gérée sous cette forme. Une telle perspective pourrait être souhaitable mais ne peut qu'aller de pair avec la transformation d'ensemble de la VAE.

Enfin, l'e-VAE ne répondra pas aux besoins de nombreux publics cibles, qui sont pour une bonne part peu diplômés et peu familiers de l'outil Internet, hormis les plus jeunes. L'e-VAE ne saurait se substituer à l'amélioration de l'accompagnement des plus fragiles.

¹⁸ Cf. annexe 2.

¹⁹ Voir par exemple, www.vae-alsace.com, site géré par Fongecif ; www.vae-paca.org, géré par un GIP ad-hoc ou www.vae-npdc.fr associant les services de l'État et de la Région.

Préconisations en matière d'information et de communication

- ▶ **Lancer une nouvelle stratégie d'information nationale généraliste** pour toucher les publics éloignés des réseaux VAE. Elle devra être précédée par un renforcement de la fonction d'information de proximité. Cette proposition n'a de sens que si les certificateurs disposent des moyens leur permettant de gérer des flux supplémentaires dûment proportionnés en termes de recevabilité, d'organisation de l'accompagnement et des jurys. La perspective d'une campagne d'information bien ciblée participe du schéma général d'amélioration de la VAE et doit donc être pensée en cohérence avec l'ensemble des acteurs de la VAE. Elle doit être le vecteur de l'amélioration de la gouvernance du dispositif.
- ▶ **Mieux organiser la circulation de l'information entre les niveaux nationaux et les niveaux régionaux.** L'inter-Carif²⁰, structure informelle réunissant l'ensemble des Cellules Régionales InterServices (CRIS), doit avoir les moyens d'être l'opérateur technique de cette circulation et servir d'interlocuteur aux instances nationales.
- ▶ **Favoriser le premier niveau d'information sur la VAE auprès de tous les acteurs susceptibles de toucher les publics les plus en difficulté.** Cela passe en premier lieu par des actions de professionnalisation des acteurs de l'accueil et de l'orientation. Mais on peut aussi imaginer des formes de dissémination de l'information plus larges : collectivités territoriales (les Régions étant leaders en la matière), services sociaux.

Préconisations pour les publics les plus éloignés de l'emploi

- ▶ **Articuler VAE et politiques de l'emploi et de l'insertion par une mobilisation du service public de l'emploi.** L'information sur la VAE et la possibilité de bénéficier facilement d'un entretien de positionnement en vue d'entrer dans le dispositif devraient être partie intégrante des missions du service public de l'emploi dans le cadre de la construction d'un service public d'orientation professionnelle tout au long de la vie. Un objectif à terme pourrait être d'intégrer les Points Relais Conseil dans les guichets uniques ("maisons de l'emploi et de l'orientation professionnelle") ouverts aux salariés (article 8 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail). Une telle évolution devra se faire en étroite concertation avec les conseils régionaux, les dispositifs d'information et de conseil relevant de leurs compétences depuis 2004.

Préconisations pour les publics en emploi

- ▶ **Mieux informer les salariés en emploi sur les dispositifs de VAE,** notamment par l'intermédiaire des organisations syndicales de salariés et des institutions représentatives du personnel qui sont un vecteur essentiel de l'information des salariés (accroître la formation en direction des délégués syndicaux, délégués du personnel, élus au CE, CHSCT...).

2.2. Améliorer la lisibilité des certifications

2.2.1. Réduire le nombre des certifications et améliorer leur articulation

Comme le reconnaissait le gouvernement dans l'exposé des motifs de l'article du projet de loi de modernisation sociale consacré à la VAE, "dans un univers professionnel marqué par la mobilité, les discontinuités et les ruptures, les individus et les entreprises doivent disposer de repères stables, élaborés collectivement, attestant des connaissances et des savoir-faire acquis par chacun". Or les quelques 15 000 titres et diplômes délivrés au nom de l'État ou par des institutions privées nuisent à leur lisibilité tant auprès des personnels chargés d'accueillir et orienter les candidats à la VAE qu'auprès des candidats eux-mêmes, d'autant plus déroutés que la correspondance entre leur expérience et un diplôme précis est en soi un premier défi sérieux.

Afin de simplifier l'offre de certification au niveau de l'État et de rapprocher les certifications des différents ministères, il conviendrait donc de :

- ▶ développer et promouvoir le cadre européen des certifications, ce qui faciliterait en retour l'entrée de l'ensemble des certificateurs (notamment de l'enseignement supérieur) dans une approche modulaire et lisible ;
- ▶ élaborer une nouvelle nomenclature des niveaux de certification, afin de leur redonner de la lisibilité. Cette élaboration, articulée au cadre européen des certifications, doit se faire en associant pleinement les partenaires sociaux afin de faire converger, à terme, nomenclature de niveaux de certification et nomenclature de niveaux d'emploi.

Le passage d'une VAE constat à une VAE parcours ne se mettra en place que si le système de certification évolue vers une plus grande modularité et une reconnaissance entre certificateurs de ces modules. Des passerelles peuvent être établies entre différents ensembles de certification, certaines unités acquises ici (par des Certificats de Qualification Professionnelle par exemple) pouvant être reconnues là (dans des diplômes de l'Éducation nationale ou des titres de l'Emploi). Les règlements de diplôme font ainsi de plus en plus souvent référence à des équivalences possibles avec des unités de certification acquises "ailleurs" ;

²⁰ CARIF : Centre d'Animation, de Ressources et d'Information sur les formations ; les CARIF sont des structures co-financées par l'État et les conseils régionaux. Dans la plupart des régions, ils abritent les CRIS.

cela ne peut que faciliter les projets individuels visant à acquérir progressivement la certification la plus "performante" en termes d'insertion ou de promotion dans un milieu professionnel donné.

Dans cette perspective, il convient de :

- ▶ promouvoir des pratiques de concertation interministérielle, en amont du processus de conception des certifications, et avec les Commissions Paritaires Nationales Emploi et Formation des branches concernées, par exemple par mise en commun des analyses des évolutions des qualifications sur un champ professionnel, et par une information réciproque des décisions prises par chacun des acteurs en fonction de ses logiques propres ;
- ▶ favoriser une articulation entre les certifications publiques et les certifications paritaires (CQP), des équivalences entre des unités constitutives des unes et des autres pouvant dès lors être envisagées assez facilement. Cela suppose probablement une autre forme d'organisation des instances consultatives existantes (Commissions Professionnelles Consultatives et Comités Interprofessionnels Consultatifs notamment).

Préconisations en matière d'articulation de l'offre de certification

- ▶ Inciter l'ensemble des certificateurs à réduire le nombre de certifications, à les articuler entre elles par le repérage d'unités de certifications communes. Cette articulation implique une plus grande modularité des certifications et une coordination dans l'élaboration des référentiels. Elle s'inscrit dans la démarche en cours à l'échelle de l'Union européenne.
- ▶ Affirmer une volonté politique forte de l'ensemble des ministères pour la création et la participation des instances déconcentrées aux comités régionaux des certificateurs publics²¹. Ces structures doivent permettre aux certificateurs de mieux connaître les autres certifications disponibles au niveau régional. À terme, des organismes comme les lycées des métiers pourraient servir de point d'appui pour la diffusion d'une information spécialisée sur une filière commune à plusieurs certificateurs.
- ▶ Réunir régulièrement les Commissions Professionnelles Consultatives (CPC) interministérielles pour examiner les correspondances entre certifications. Elles doivent progressivement devenir la norme pour l'ensemble des certificateurs publics. Les partenaires sociaux doivent s'emparer de ces travaux pour faire évoluer dans le même sens leurs CQP.
- ▶ Mettre en place une articulation des systèmes de certification (autres certifications – CQP – titres – diplômes) qui faciliterait la création de passerelles entre les types de certifications et favoriserait la logique de parcours. Cette articulation doit passer par une plus grande "modularisation" des systèmes de certification et une reconnaissance mutuelle, y compris dans le cadre européen.

2.2.2. Renforcer les pouvoirs de la Commission Nationale de la Certification Professionnelle (CNCP)

Dans l'esprit d'améliorer la lisibilité des certifications, la Commission Nationale de la Certification Professionnelle (CNCP) pourrait voir son rôle accru auprès des certificateurs afin de parvenir à une meilleure articulation entre les référentiels des titres et diplômes inscrits au RNCP. Cela supposerait un renforcement de la CNCP, l'octroi de pouvoirs propres et un accroissement de ses moyens.

Cette orientation contribuerait plus largement à améliorer la lisibilité de la formation professionnelle. Une telle évolution serait un moyen d'obliger l'ensemble des certificateurs à bâtir un système de certification plus modulaire, favorisant en contrepartie le développement des retours en formation en cours de carrière.

Préconisations relatives au rôle de la CNCP

- ▶ Doter la CNCP des moyens lui permettant de finaliser le recensement de l'ensemble des "autres certifications" (CQP non enregistrés, habilitations, certificats de compétences particulières adossés à des cœurs de métier, etc.). Un tel inventaire devrait permettre de mieux les articuler avec les certifications à visée professionnelle, sans préjuger de leur qualité ou pertinence. Ce recensement devrait être l'occasion d'inciter les partenaires à une plus grande transparence dans la création et le fonctionnement des CQP.
- ▶ Accroître les pouvoirs de la CNCP pour renforcer son rôle de coordination. Pour cela, il s'agirait de supprimer l'automatisme de l'inscription au RNCP des titres délivrés au nom de l'État et de confier à la CNCP, sous réserve qu'elle dispose des moyens suffisants, le soin de définir les règles gouvernant l'inscription, notamment la modularité et la reconnaissance des modules par l'ensemble des certificateurs, et d'évaluer l'intérêt du diplôme dans le métier. Il conviendra ensuite de définir le bon positionnement de la CNCP dans l'architecture de l'État et son statut juridique.
- ▶ Des inscriptions temporaires, sous condition de rapprochement avec une ou plusieurs autres certifications, pourraient être délivrées par la CNCP. L'État pourrait instituer des Commissions Professionnelles Consultatives Interministérielles (instances où employeurs, salariés, pouvoirs publics et personnes qualifiées se concertent et donnent un avis sur la création, l'actualisation ou la suppression des diplômes de l'enseignement technologique et professionnel).

²¹ Circulaire DGEFP n° 2007-24 du 4 octobre 2007 relative à l'organisation territoriale des certificateurs pour la VAE.

2.3. Accélérer les passages en VAE

2.3.1. Réduire la durée de la procédure pour tous les candidats

La longueur des démarches est une pierre d'achoppement pour les candidats à la VAE, notamment les demandeurs d'emploi dont l'horizon incertain est barré par la crainte du temps passé qui joue en défaveur d'un retour rapide à l'emploi. C'est aussi un frein avéré au sein des entreprises car les candidats potentiels ne disposent pas toujours du temps nécessaire pour s'adapter aux évolutions de leur secteur d'activité.

La durée de la procédure résulte principalement de trois facteurs : du temps mis par les candidats pour s'approprier la démarche et remplir les différentes formalités ; des délais de traitements des dossiers des candidats par les services des certificateurs et des durées allongées pour l'organisation des jurys.

Il y a donc différents moyens de réduire la durée du processus, laquelle est actuellement dissuasive pour beaucoup de candidats ; cela consiste à accroître l'aide à la constitution du dossier de recevabilité, à réduire les délais d'examen des dossiers et à faciliter la constitution des jurys.

C'est pourquoi, raccourcir les délais de l'ensemble de la procédure de VAE pourrait nécessiter de définir de nouvelles contraintes de traitement des dossiers pour les certificateurs comme c'est déjà le cas dans le cadre du traitement de la recevabilité des dossiers des candidats (livret 1). Deux étapes pourraient donner lieu à la définition d'une contrainte de traitement : la validation proprement dite du dossier présenté devant le jury (livret 2), d'une part ; le délai d'attente avant l'organisation d'un jury, d'autre part.

Enfin, il conviendrait également de réduire la durée de préparation du dossier présenté au jury (livret 2) en fournissant les moyens (financiers, mais aussi en termes de durée du congé – VAE pour les salariés) d'un accompagnement organisé sur une période plus restreinte (de 6 à 8 semaines), en cohérence avec l'organisation des sessions de VAE. Cette réduction doit être différenciée selon les publics pour tenir compte du rôle de réassurance que l'on veut faire jouer au dispositif.

Préconisations relatives aux délais de traitement des dossiers

- ▶ Raccourcir les délais de l'ensemble de la procédure de VAE en instaurant des contraintes de traitement des dossiers aux certificateurs :
 - réduire le délai d'examen des livrets 1 à quatre semaines, contre huit actuellement ;
 - introduire une contrainte de délai pour réunir le jury, une fois le livret 2 déposé.
- ▶ S'assurer, par un protocole interministériel reposant, par exemple, sur une structure de type Groupement d'Interêt Public, que les certificateurs appliquent la même approche ouverte quant à l'examen de la recevabilité, c'est-à-dire sans préjuger de l'étendue de la validation de l'expérience qui serait susceptible d'être accordée par le jury.

2.3.2. Améliorer l'organisation et le fonctionnement des jurys

En facilitant la constitution des jurys, notamment en rendant plus attractive la participation à ceux-ci, il s'agit de réduire les délais avant le passage devant le jury. Le développement des coopérations en matière de jurys serait également de nature à réduire les délais de la procédure de VAE, en mutualisant les ressources humaines dont disposent les divers certificateurs publics, notamment dans le cadre des comités régionaux de certificateurs publics.

Mais l'amélioration du fonctionnement des jurys vise aussi à favoriser les passages en formation et la poursuite de la démarche d'acquisition de diplôme après une validation partielle.

Préconisations visant à améliorer le fonctionnement des jurys

- ▶ Inciter les certificateurs à constituer des viviers élargis d'examineurs, aussi bien en interne chez les certificateurs que chez les professionnels. Des accords avec les branches professionnelles et les grandes entreprises devraient être favorisés au niveau régional.
- ▶ Définir un système d'indemnités incitatif, déconnecté du niveau de diplôme, ainsi qu'un statut spécifique des absences, notamment pour les professionnels salariés, ainsi que des modalités décentes de remboursement de l'employeur qui laisse son salarié participer à un jury de VAE.
- ▶ Prévoir une organisation plus souple des sessions de jury. Dans le cadre des comités régionaux de certificateurs publics, développer les coopérations en matière de jurys, en particulier mutualiser les ressources humaines dont disposent les divers certificateurs publics.

- ▶ Limiter précisément la taille des sous-groupes d'examineurs (trois dont un professionnel) au sein d'un jury.
- ▶ Inciter le jury à mieux conseiller les candidats non entièrement validés quant à la démarche la plus appropriée, dans le respect de la souveraineté du jury. Des appuis à la professionnalisation des jurys (repréciser les objectifs, spécifier les prescriptions post-jurys, organisation des retours vers le candidat) doivent être mis en place en ce sens.

2.4. Mieux accompagner les candidats à la VAE, notamment les moins qualifiés

2.4.1. Assurer un soutien du candidat tout au long de la procédure

Les pouvoirs publics rassemblés (État, Régions, service public de l'emploi) pourraient investir davantage dans l'accompagnement des candidats à la VAE. L'accompagnement, ciblé en priorité sur les personnes les plus vulnérables, ne viserait pas seulement le remplissage du dossier préparé en vue du jury (livret 2), mais engloberait l'étape située en amont (identification de la certification adéquate, compte tenu du profil du candidat et de ses ambitions) ainsi que celle située en aval (intégration de la VAE dans un parcours de formation ou d'emploi). Cet investissement impliquerait une meilleure mobilisation des financements (qui aujourd'hui sont loin d'être utilisés à 100 %, notamment par l'UNEDIC), mais aussi une labellisation, portant sur la qualité et sur le prix des prestations, des organismes – privés, publics ou paritaires – susceptibles de fournir ces prestations. Le Comité interministériel pour le développement de la VAE devrait être la cheville ouvrière de ces améliorations.

Il s'agit aussi de fournir le moyen aux candidats de se familiariser avec des outils de relevé d'activités et de compétences. Dans cet esprit le bilan d'étape professionnel défini dans l'article 6 de l'accord du 11 janvier 2008 doit permettre au salarié d'inventorier ses compétences, d'évaluer ses besoins et l'aider à construire un parcours professionnel. Ce bilan d'étape doit clairement être rattaché à la logique de la VAE lors des entretiens qui aboutissent à sa réalisation. D'autres outils tels que le "passeport formation" institué par l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 5 décembre 2003²², peuvent également agir dans un sens identique. Ces outils doivent permettre de faciliter l'élaboration du livret 1, voire du livret 2.

Cet effort sur l'accompagnement suppose aussi de développer l'offre en la matière, car bien souvent le choix de l'accompagnateur est surdéterminé par l'organisme certificateur.

Préconisations pour développer l'accompagnement

- ▶ Développer un appui en amont de la recevabilité des dossiers qui aiderait le candidat dans son analyse de l'opportunité et de la faisabilité d'un projet de VAE, eu égard au parcours antérieur et au diplôme visé, ainsi que dans son choix d'une certification (notamment en fonction du niveau d'exigence des jurys). Cet appui porterait finalement sur l'aide à la constitution du dossier de recevabilité (livret 1). Il pourrait faire l'objet d'une contractualisation entre un référent et un candidat pour l'aider dans son parcours.
- ▶ Établir une politique de financement de l'accompagnement cohérente, déterminée par une conférence des financeurs : conseils régionaux, directions régionales du travail, Offices Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA), service public de l'emploi, etc.
- ▶ Définir une démarche qualité, notamment en créant un label qualité accordé par le certificateur et le Comité Interministériel pour le développement de la VAE (CI-VAE) aux organismes chargés de l'accompagnement qui s'engagent à respecter la "charte d'accompagnement".
- ▶ Poursuivre l'accompagnement en cas d'échec ou de validation partielle, de manière à décider des moyens à mobiliser pour poursuivre un parcours de formation, de réalisation d'activités apprenantes ou pour reprendre l'élaboration du livret 2 et la préparation à un second jury.

²² Article 1-2. Ce "passeport formation" recense notamment :

- les diplômes et les titres obtenus au cours du cursus de formation initiale ;
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise ;
- les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplômes, de titres ou de certificats de qualification, obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la Validation des Acquis de l'Expérience ;
- la nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle continue ;
- le ou les emplois tenus dans une même entreprise dans le cadre d'un contrat de travail et les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois ;
- dans une annexe et avec l'accord du salarié, les décisions en matière de formation qui seraient prises lors d'entretiens professionnels et de bilans de compétences dont il a bénéficié.

- ▶ Prévoir un accompagnement qui intègre des périodes en entreprise et des périodes de travail personnel hors-travail. Ceci passe par une articulation d'actions du plan de formation, du Droit Individuel à la Formation (DIF) VAE, de congé VAE et de RTT ; une réflexion devrait s'engager sur les possibilités d'extension de la durée du congé VAE selon certaines conditions, par exemple en fonction de la durée de l'expérience professionnelle.

2.4.2. Mettre en place un appui renforcé sur l'ensemble du parcours VAE pour les publics les plus en difficulté

Dans cette logique de soutien aux candidats, un renforcement de l'accompagnement pourrait être destiné aux publics les plus fragilisés sur le marché du travail. En effet, pour ces derniers, la VAE n'est un bon outil de repositionnement sur le marché du travail que si elle s'inscrit dans une conception spécifique de la procédure, où la certification est pensée dans la durée. À l'image des difficultés sur l'accès à la formation, ce sont eux qui peinent le plus à se repérer dans le dispositif, à en saisir les enjeux et à en mesurer l'intérêt pour leur carrière professionnelle.

Un tel objectif pose des problèmes en termes de détermination de projet professionnel et de parcours, d'accompagnement, de financement, etc. La VAE doit donc s'inscrire dans un dispositif d'appui renforcé très en amont. Un tel appui suppose que l'accompagnement concerne toutes les étapes de la procédure, et qu'il soit élargi à des questions connexes (ingénierie financière, gestion des différentes temporalités). Des expérimentations de ces appuis renforcés ont été mises en place (*cf. annexe 4 pour une synthèse des conditions de réussite de ces dispositifs*).

Mais pour être efficace et compatible avec une diminution de la durée de la procédure, il convient que l'accompagnement soit concentré dans le temps avec des rythmes prédéterminés en fonction des délais de traitement des dossiers par les certificateurs.

Les publics prioritaires pour ces actions sont les actifs pas ou peu diplômés²³, aux parcours d'emploi instables et dominés par les contrats temporaires. Sont également visés les personnes occupant ou ayant occupé des métiers et secteurs en déclin.

Préconisations pour renforcer l'accompagnement des publics prioritaires

- ▶ Mettre en place un "accompagnement élargi" à la VAE dès la constitution du dossier de recevabilité (livret 1) selon les modalités financières actuelles pour les publics les plus en difficulté et le poursuivre jusqu'à la phase de validation.
- ▶ Développer des actions complémentaires à la VAE, par exemple des formations préalables qui pourraient être mobilisées dans le cadre de l'accompagnement (*cf. cas des personnes en situation d'illettrisme*).
- ▶ Construire et consolider, par habilitation, un maillage de prestataires compétents et formés à l'appui renforcé.
- ▶ Établir une meilleure égalité de traitement entre les demandeurs d'emploi, quel que soit leur lieu de résidence, la certification recherchée, l'organisme assumant l'accompagnement et le coût de celui-ci. Des moyens spécifiques d'appui à la mobilité devraient pouvoir être dégagés en ce sens.

2.5. Rapprocher la VAE des besoins des entreprises

2.5.1. Insérer la VAE dans une logique de parcours professionnel

La VAE est aujourd'hui essentiellement entendue comme un "constat" de compétences acquises à valider en référence à des titres ou diplômes complets de métier. En ce sens, elle est peu adaptée aux nombreuses personnes qui peuvent souhaiter, ou avoir besoin, de valider certaines compétences sans avoir pour objectif immédiat d'acquérir un diplôme dans son intégralité. Il n'est donc pas certain que l'amélioration des procédures de la VAE soit suffisante pour en faire un véritable outil de promotion professionnelle et de "deuxième chance". Dans une perspective de sécurisation des parcours professionnels, il convient d'envisager une approche plus ambitieuse de la VAE.

²³ Il est en effet préférable que le critère de choix de l'accompagnement s'appuie sur le niveau de formation du candidat à la VAE plutôt que sur le niveau du titre visé.

La "VAE constat", en ciblant un métier précis, est par conséquent mal adaptée aux publics aux parcours chaotiques ou en reconversion. Les exemples réussis montrent pourtant le grand intérêt de la VAE pour ces personnes, en ce qu'elle les rassure sur leurs capacités professionnelles et leur permet de rebondir dans leur carrière. Toutefois, d'autres dispositifs peuvent, sous certaines conditions, permettre d'atteindre ces mêmes objectifs.

Cela consisterait à insérer, entre la phase d'identification et le dépôt de la candidature, des périodes de formations et d'expériences professionnelles complémentaires. En outre, cela supposerait de faire sauter le verrou législatif empêchant d'additionner formations antérieures et expérience professionnelle. La validation deviendrait alors l'objectif et le résultat de l'ensemble du parcours, pour ceux qui souhaitent s'engager dans cet accès à une certification. Le dispositif VAE se trouverait également renforcé par l'intégration du système de passerelle existant déjà dans les métiers de la santé où certains titres sont composés d'unités de compétences communes à plusieurs métiers²⁴. Ces innovations invitent à fortifier la place du service public de l'emploi dans la VAE.

Préconisations pour intégrer la VAE dans le parcours professionnels

- ▶ **Promouvoir une VAE "parcours"**. Il convient donc d'introduire de manière explicite la logique de parcours professionnel dans une VAE plus ambitieuse, articulant validation partielle, formation complémentaire et changement de poste. La validation partielle ne doit plus apparaître comme un échec mais comme une étape dans un parcours. La VAE doit être mieux articulée au Droit Individuel à la Formation (DIF).
- ▶ **Inscrire la VAE dans les politiques d'emploi des territoires**. La VAE ne se développera pour les publics les plus en difficulté que si elle devient un des outils des politiques d'emploi ; il conviendrait donc :
 - d'inscrire la VAE dans l'ensemble des dispositifs, notamment ceux de la politique de la Ville qui relève de l'emploi et de l'insertion (contrats urbains de cohésion sociale (CUCS), Plan Banlieues).
 - d'obtenir une mobilisation réelle des fonds de l'UNEDIC (40 millions d'euros par an) qui ne sont actuellement que très partiellement utilisés ; les possibilités, récemment ouvertes²⁵, de poursuite du financement en cas de retour à l'emploi doivent être utilisées pleinement.

2.5.2. Développer la VAE dans les entreprises : additionner logique collective et logique individuelle

L'entrée dans le processus de VAE a généralement été le fait d'une démarche individuelle, même si la réglementation a permis le développement de démarches collectives. Or, le développement de la VAE des personnes en emploi pourrait être très nettement stimulé par l'essor d'une VAE collective au niveau de l'entreprise. L'annexe 6 récapitule les bonnes pratiques repérées sur le terrain en la matière. Leur extension suppose que la VAE apparaisse comme un levier important dans les politiques de valorisation des compétences et de promotion de la mobilité des salariés. Pour être efficace comme outil de prévention des mutations économiques, l'information sur la VAE en entreprises doit être proposée très en amont des dispositifs de reclassement.

Dans cette perspective, il convient d'encourager les entreprises à entamer des procédures d'accompagnement collectif à la VAE, articulées aux procédures de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC), et de mobiliser davantage les OPCA pour les aider dans cette démarche. Il est nécessaire qu'un acteur extérieur puisse faire la synthèse entre les intérêts des salariés et ceux de l'entreprise et se charge des procédures administratives de choix des certifications, de l'assistance aux salariés, de l'organisation des jurys...

²⁴ Le diplôme d'État d'aide soignant (DEAS) est composé de 8 unités de compétences. Il est doté de passerelles accrues de reconnaissance de l'expérience professionnelle. Ainsi, les titulaires du diplôme d'État d'auxiliaire de vie sociale (DEAVS) se voient valider 4 unités, ceux du diplôme d'État d'aide médico-psychologique (DEAMP) 5 unités et ceux du titre professionnel assistant de vie aux familles (TPADVF), 3 unités.

²⁵ Circulaire UNEDIC n° 2007-11 du 26 juillet 2007.

Préconisations en faveur de la VAE collective

- ▶ **Informers les entreprises sur les potentialités de VAE collective.** L'information délivrée à celles-ci doit donc signaler que la VAE permet d'articuler les intérêts des entreprises et des salariés : sécurisation par le diplôme acquis par VAE et fidélisation des salariés ; intérêt de l'entreprise sur la démarche réflexive individuelle au regard d'un référentiel, pour identifier notamment les écarts sur lesquels faire porter la formation complémentaire, mais aussi pour mieux professionnaliser ses salariés. Une diffusion des bonnes pratiques en la matière dans les réseaux patronaux constituerait un élément de sensibilisation.
- ▶ **Développer la dimension collective de la VAE.**
Pour cela il faudrait :
 - introduire et encourager la notion de démarche collective par une articulation de la VAE avec la GPEC (en cohérence avec les articles 7 et 9 de l'accord du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail) ;

- encourager au plan territorial les opérations collectives inter-entreprises pour favoriser l'usage de la VAE par les TPE-PME, en s'appuyant sur les OPCA.
- ▶ **Développer l'appui-conseil des entreprises en matière de VAE collectives :**
 - renforcer l'offre des OPCA d'un accompagnement des entreprises en matière de VAE, accessible notamment aux PME ;
 - mobiliser les leviers d'appui des branches et des territoires (EDEC, COT²⁶) pour promouvoir la VAE collective ;
 - développer à l'échelon régional les dispositifs d'appui renforcé et des actions convergentes pour le développement d'ingénieries collectives (employeurs, OPCA, service public de l'emploi, PRC).

La VAE, une réponse partielle pour les métiers en tension ?

La VAE peut-elle constituer un remède efficace aux difficultés de recrutement dans les métiers en tension ? Les entreprises qui ne parviennent pas à recruter quelqu'un dont le profil correspond exactement aux exigences qu'elles formulent, notamment en termes de diplôme, pourraient-elles puiser dans un vivier plus large si la VAE était plus développée ?

Cet espoir est probablement illusoire. En effet, pour que des salariés ou demandeurs d'emploi, puissent satisfaire aux exigences de métiers en tension parce qu'ils possèdent une expérience professionnelle dans un autre secteur ou métier, suppose que les compétences nécessaires pour occuper ces métiers en tension soient transversales et non spécifiques. Dans la réalité, les choses sont plus complexes et le bilan plus mitigé.

- ▶ Des difficultés de recrutement peuvent apparaître dans des **secteurs d'activité qui, sans être nécessairement en forte croissance (bâtiment, hôtels, cafés, restaurants), ne parviennent pas à fidéliser leurs salariés.** Dans ce cas, la VAE ne peut être la solution ; elle peut même accentuer les difficultés de recrutement si elle conduit à faciliter les mobilités externes.
- ▶ Un deuxième cas de figure concerne les **secteurs en forte expansion qui nécessitent des pré-requis à l'entrée, en termes de diplômes** (secteurs de la santé et du sanitaire et social). Dans ces cas, la VAE intervient comme "VAE parcours", dans laquelle la validation partielle des acquis de l'expérience aide à raccourcir le parcours de formation menant, par exemple, du diplôme d'auxiliaire de vie sociale à celui d'aide soignant. Les difficultés de recrutement se trouvent alors déportées sur les métiers inférieurs, où elles peuvent être surmontées plus facilement. De façon complémentaire, ces passerelles alliées à la VAE peuvent être bénéfiques aux personnes qui exercent ces métiers de l'aide à domicile par la démarche réflexive qu'il comporte. Le retour sur expérience permet de rompre leur isolement tout en professionnalisant leurs pratiques. Conçue ainsi, la VAE peut être un remède efficace aux tensions qui apparaissent dans ces secteurs.

²⁶ Engagements de développement de l'emploi et des compétences ; contrats d'objectifs territoriaux.

Conclusion

1. La VAE n'est qu'un mode d'acquisition de diplômes et titres, loin des volumes de la formation initiale et de la formation continue

La Validation des Acquis de l'Expérience est un dispositif jeune, qui n'atteint pas encore son potentiel de certification. Dans le contexte de prédominance du diplôme sur le marché du travail, le choix de 2002 d'inscrire la VAE comme un mode complémentaire d'acquisition des diplômes et titres demeure valable. Et cela d'autant plus que c'est un dispositif qui améliore de manière efficace le parcours professionnel des bénéficiaires²⁷. C'est pourquoi, le principe de la VAE est plébiscité par la majorité des candidats, y compris par ceux qui ont échoué.

La VAE est un dispositif qui illustre les potentialités d'une réforme plus vaste de la formation des adultes, même si elle a connu des tensions liées à la fragilisation supposée du diplôme. Six ans après, il y a désormais un consensus des partenaires sociaux en faveur de la VAE. La pertinence de la VAE n'est plus à démontrer, notamment en ce qu'elle permet de certifier dans des titres et diplômes des compétences et savoirs accumulés "sur le tas". Dans ce cadre, il s'agit d'une voie importante, au même titre que la formation en alternance. La VAE est une brique du dispositif encore à construire de formation tout au long de la vie.

C'est dans cette perspective que doivent se comprendre les améliorations nécessaires du dispo-

sitif, des procédures de constitution des dossiers et les enjeux d'une appropriation plus réussie par les actifs les moins qualifiés. C'est l'esprit qui a guidé la rédaction de ce rapport et la formulation des préconisations qu'il a retenues.

Néanmoins, la VAE ne peut rester qu'un dispositif quantitativement marginal, à côté de la formation initiale, de la formation en alternance et de la formation continue. C'est pourquoi, elle doit être mieux articulée avec la formation continue. Cela signifie aussi qu'il convient peut-être de démythifier la VAE et de ne pas lui demander plus que ce qu'elle peut engendrer. À cet égard, l'objectif quantitatif de 60 000 VAE délivrées chaque année est pertinent au regard du nombre de bénéficiaires potentiels et des principes constitutifs du dispositif. Il n'en reste pas moins qu'il est nécessaire d'aller plus loin dans le signalement des compétences.

2. La modernisation du marché du travail requiert une plus grande mobilité des travailleurs ce qui nécessite une amélioration du signalement des compétences

Dans le marché du travail de demain, caractérisé par l'arrêt de la croissance de la population active, un accroissement de la mobilité des actifs en cours de carrière va devenir nécessaire, pour éviter que des tensions sur certains métiers et dans certains bassins d'emploi ne coexistent avec le maintien d'un chômage trop élevé.

²⁷ RECOTILLET, WERQUIN (2008), op. cité.

Le service public de l'emploi va devoir s'adapter à cette nouvelle donne et intégrer, en coordination avec les Régions, un volet "**orientation professionnelle tout au long de la vie**", capable d'apporter une information personnalisée à toute personne engagée dans la vie active et désireuse ou contrainte d'évoluer dans sa situation professionnelle.

Dans ce contexte, le signalement des compétences va devenir une question cruciale (cf. *annexe 7*). Dès lors, la lisibilité des certifications, actuellement obérée par le trop grand nombre de titres et diplômes inscrits au RNCP, va devoir être améliorée.

Améliorer la lisibilité des certifications

L'exigence de lisibilité des certifications se heurte de manière constante à l'apparition de nouveaux blocs de compétences de plus en plus souvent mobilisés dans les entreprises. Ces compétences ont pour caractéristique de ne former qu'un sous-ensemble d'un métier complet et donc de s'adosser difficilement aux référentiels d'activités et de compétences existants. Elles émergent en lien avec les exigences de performance des organisations et sont, de ce fait, plus faciles à acquérir dans le travail que par la formation.

Intégrer les habilitations individuelles au RNCP. Des compétences, aujourd'hui non certifiées, prennent la forme d'habilitations individuelles définies dans le cadre de l'action réglementaire de l'État visant à assurer la sécurité dans certaines activités. Il serait souhaitable d'intégrer celles-ci au RNCP, avec obligation pour les ministères en charge de la définition des habilitations d'en spécifier les modalités d'accès (formation et VAE) et de les construire comme des modules adossés à des certifications déjà existantes.

Au-delà de la VAE, il convient de favoriser la dimension modulaire des diplômes. Prolongeant l'idée de validation partielle dans le cadre de la VAE, il s'agit de développer la construction modulaire des diplômes. Cette perspective est aussi de nature à limiter les échecs dans les premiers cycles universitaires.

Encourager les partenaires sociaux à organiser le signalement des compétences complémentaires à l'acquisition de diplômes

C'est le marché du travail qui valide la pertinence des compétences acquises, mais pour prévenir les risques de dérives, l'État pourrait encourager les partenaires sociaux à organiser des modes complémentaires de signalement des compétences. À cet égard, deux pistes apparaissent particulièrement intéressantes (cf. *annexe 8*) : les Certificats de Qualification Professionnelle Interbranches (CQPI) ainsi que la méthode des habiletés dans le cadre du recrutement par simulation.

Dans ce contexte, l'accord national interprofessionnel sur la modernisation du marché du travail, signé le 11 janvier 2008, pourrait apporter une avancée prometteuse. Il propose en effet de rendre accessible une nouvelle prestation, dénommée **bilan d'étape professionnel**, destinée à inventorier de manière prospective et à périodicité régulière les compétences des salariés. Avant la fin de l'année 2008, les partenaires sociaux doivent en fixer les conditions de mise en œuvre. Il convient de veiller à l'effectivité de cet engagement.

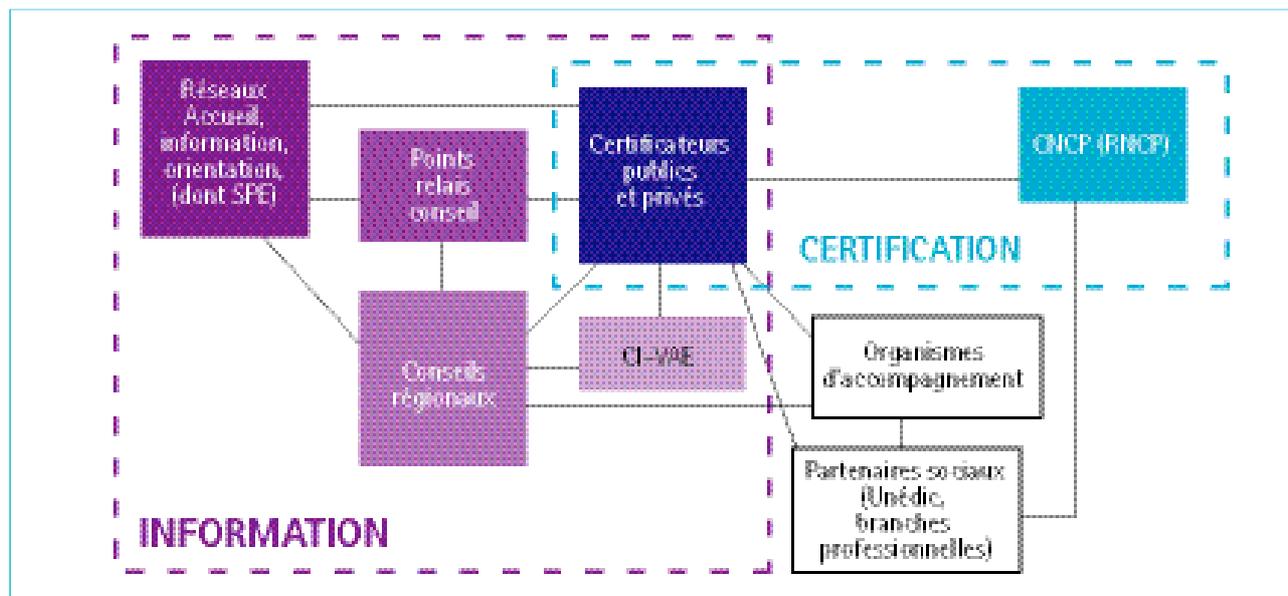
Le choix du législateur en matière de signalement des compétences peut-il être amendé pour favoriser l'essor de la VAE et permettre l'accès égal à des diplômes et des compétences ? En effet, la conception même des diplômes professionnels a été maintenue : le diplôme est un tout qui sanctionne des qualifications globales assises à la fois sur des aptitudes, des compétences et des savoirs. Doit-on en rester là ? L'importance du diplôme dans le fonctionnement du marché du travail français doit-elle conduire à négliger d'autres approches, peut-être mieux adaptées aux personnes qui ont accumulé une réelle expérience professionnelle mais qui possèdent des diplômes peu valorisés ou bien qui n'ont aucun diplôme ? À cet égard, les exemples étrangers (cf. *annexe 9*) invitent à aller plus loin dans la réflexion sur le signalement des compétences.

Liste des annexes

| | | |
|-----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| ANNEXE 1 | ► L'organisation de la VAE : de multiples acteurs | p.37 |
| ANNEXE 2 | ► Quatre profils de publics pour une même procédure | p.39 |
| ANNEXE 3 | ► Cinq étapes pour une procédure complexe | p.43 |
| ANNEXE 4 | ► L'accompagnement à la VAE : principes et enjeux | p.55 |
| ANNEXE 5 | ► Des crédits probablement suffisants au niveau national mais des contraintes de ressources humaines à l'échelon local | p.56 |
| ANNEXE 6 | ► La VAE en entreprises, un outil utile pour l'entreprise comme pour le salarié | p.57 |
| ANNEXE 7 | ► L'enjeu du signalement des compétences sur le marché du travail | p.59 |
| ANNEXE 8 | ► Au-delà des diplômes, des outils de signalement des compétences peu développés en France | p.61 |
| ANNEXE 9 | ► Validation des savoirs non formels et informels à l'étranger | p.63 |
| ANNEXE 10 | ► Liste des personnes rencontrées | p.67 |
| ANNEXE 11 | ► Bibliographie | p.68 |

Annexe 1 - La VAE et ses acteurs

Le dispositif associé à la VAE distingue principalement deux fonctions : d'une part, l'information sur la démarche ; d'autre part, la certification du diplôme ou titre. Dans ces deux champs, les acteurs sont multiples, bien que les Régions exercent la responsabilité complète de l'information depuis 2006, en s'appuyant notamment pour cela sur les Cellules Régionales Inter Services (CRIS). De plus, dans le cadre du Plan Régional de Développement des Formations professionnelles (PRDF), les Régions définissent les priorités relatives à la VAE. Cependant, les certificateurs peuvent être de statut public ou privé et contribuent également à l'information sur la VAE.



S'agissant des certificateurs publics, le Comité Interministériel en faveur du développement de la VAE (CI-VAE) vise, depuis le début de l'année 2006, à organiser une approche commune de la procédure et à coordonner l'information. Présidé par le délégué général à l'Emploi et à la Formation professionnelle²⁸, le CI-VAE a lancé de nombreuses initiatives visant à faciliter les différentes étapes du parcours et à promouvoir la VAE. Son action a notamment permis de mettre en place :

- ▶ un site intergouvernemental (www.vae.gouv.fr) pour présenter les différentes démarches et les lieux où s'adresser pour trouver l'information ;
- ▶ une harmonisation progressive de la présentation des livrets 1 et 2 ;
- ▶ une charte d'accompagnement commune à tous les certificateurs publics ;
- ▶ la mise en place de comités régionaux des certificateurs publics ;
- ▶ la signature d'un accord entre le ministre de l'Emploi et les organisations d'employeurs ;
- ▶ la définition d'un protocole d'accord avec les OPCA ;
- ▶ la signature de contrats d'objectifs avec certains conseils régionaux (le premier contrat d'objectif a été signé avec la région Bretagne le 6 février 2008 ; d'autres contrats sont en préparation).

²⁸ Ce comité, créé par le décret n° 20006-166 du 15 février 2006, est composé des représentants des ministres suivants : ministre chargé des Affaires sociales ; ministre chargé de l'Agriculture ; ministre chargé du Budget ; ministre de la Culture ; ministre chargé de la Défense ; ministre chargé de l'Éducation ; ministre chargé de l'Emploi et de la Formation professionnelle ; ministre chargé de la Fonction publique ; ministre de l'Intérieur ; ministre chargé de la Jeunesse et des Sports ; ministre chargé des Petites et Moyennes Entreprises ; ministre chargé de la Santé ; ministre chargé des Transports.

Si le positionnement du CI-VAE fait parfois encore débat (le ministère de l'Emploi étant lui-même certificateur), son action est très largement reconnue comme positive en ayant permis de dépasser certains clivages historiques entre certificateurs publics et en unifiant progressivement la position de l'État en matière de VAE. La description des différentes étapes de la procédure et de nombreuses préconisations de ce rapport s'inspirent largement d'éléments examinés au sein de ce Comité.

La **Commission Nationale de la Certification Professionnelle (CNCP)** intervient sur le volet certification en recensant les titres et diplômes susceptibles d'intégrer le RNCP, qui peuvent donc, notamment, être acquis par la VAE. Hors enseignement supérieur, plus de 96 % des certifications reconnues au niveau national y figurent aujourd'hui. La CNCP rassemble l'État, en particulier les ministères certificateurs, les partenaires sociaux, les organismes consulaires de métiers, du commerce et de l'agriculture, les Régions...

Les **organismes d'accompagnement** sont divers et disparates, et, malgré l'existence d'une charte élaborée par l'État, l'hétérogénéité domine. Les Régions, chargées de l'assistance aux candidats à la VAE et qui disposent des crédits publics pour ce faire, ont développé des outils permettant de prendre en charge une partie des coûts des prestations d'accompagnement.

Les **partenaires sociaux** interviennent dans le champ de la VAE, notamment comme constructeurs de certifications dans le cadre des branches ou au niveau interprofessionnel, mais aussi pour faire de la VAE un outil au service de la formation professionnelle. Un avenant à l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 sur la formation professionnelle, relatif à la VAE, a été signé le 20 juillet 2005 par les trois organisations patronales et trois organisations représentatives des salariés. Toutefois, cet avenant n'a toujours pas fait l'objet d'une demande d'extension. Dans le cadre des négociations sur la convention d'assurance chômage, depuis 2006, le coût de l'accompagnement à la VAE peut être pris en charge par l'Unédic.

Dans ce paysage éclaté, la politique publique en matière de VAE manque encore d'une réelle coordination nationale, en raison de la séparation entre l'information et la certification. Certes, le CI-VAE joue un rôle de concertation, principalement entre les ministères certificateurs, mais aussi avec les autres acteurs du dispositif. De même, une coordination informelle des actions régionales est assurée par l'inter Carif. En outre, à l'échelon régional des GIP sont souvent constitués pour piloter les partenariats entre les acteurs au-delà de la concertation formelle qui s'effectue dans le Comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle. Mais de nombreux acteurs régionaux expriment le "besoin de pouvoir s'appuyer sur un animateur garant de la cohérence des initiatives régionales"²⁹.

Le Conseil National de la Formation Professionnelle Tout au Long de la Vie (CNFPTLV), qui regroupe notamment l'État, les Régions, les partenaires sociaux, le Parlement, contribue régulièrement à la réflexion plus générale sur le dispositif et a pu jouer un rôle pour favoriser les coopérations entre les acteurs.

²⁹ AVENTUR J., DAMESIN R., TUCHSZIRER C. (2007), "La VAE : vers la construction d'une politique publique régionale ?" , *La Revue de l'Ires*, n° 55, pp. 153-177.

Annexe 2 - Quatre profils de publics pour un même dispositif

La VAE a été conçue comme un droit individuel, susceptible d'intéresser l'ensemble des individus. Toutefois, la possibilité et l'intérêt d'entrer dans un processus de VAE dépendent fortement du parcours préalable de la personne. Afin de mieux préciser ces éléments, quatre catégories de publics sont distinguées ci-après, chacune ayant un intérêt propre à l'égard des différentes logiques d'utilisation de la VAE.

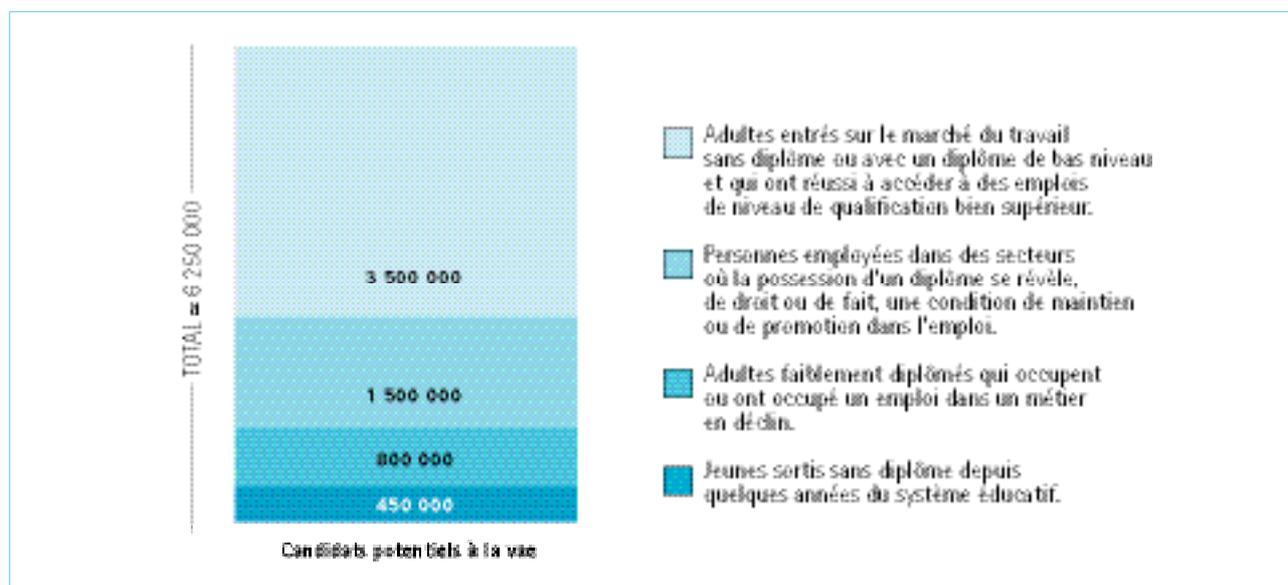
Les travaux du Céreq ont permis de mettre au jour quatre logiques, dans lesquelles peut s'inscrire le processus de VAE pour une personne engagée dans la vie active :

- ▶ une logique d'**insertion différée**, en début de vie professionnelle, lorsqu'il s'agit de faire valider l'expérience acquise dans plusieurs emplois précaires successifs ; la VAE est alors un moyen d'acquérir une seconde chance d'intégration durable sur le marché du travail ;
- ▶ une logique de **reconversion**, lorsqu'une personne anticipe le fait qu'elle va devoir bientôt se mettre en recherche d'un autre emploi ou qu'elle est déjà au chômage ; la VAE est alors un outil de repositionnement sur le marché du travail ;
- ▶ une logique de **qualification pour l'exercice de métiers tournés vers les publics fragiles**, où les opérateurs sont sensibles aux compétences des professionnels (action sociale et santé, notamment) sans nécessairement que les métiers soient réglementés par la possession d'un diplôme. La VAE est alors un moyen de répondre à des exigences de qualification liées aux pratiques professionnelles ;
- ▶ une logique de **promotion**, généralement en milieu de carrière, lorsqu'un salarié désire voir reconnaître les acquis de son expérience, souvent par son entreprise ou dans le cadre d'un projet de mobilité choisie ; la VAE est alors pour le salarié un moyen de prendre du recul sur son activité actuelle et son parcours professionnel.

À ces quatre logiques, on peut essayer de faire correspondre quatre publics susceptibles d'être intéressés par une démarche de VAE :

- jeunes sortis sans diplôme depuis quelques années du système éducatif ;
- adultes faiblement diplômés qui occupent ou ont occupé un emploi dans un métier en déclin ;
- personnes employées dans des secteurs où la possession d'un diplôme se révèle, de droit ou de fait ; une condition de maintien ou de promotion dans l'emploi ;
- adultes entrés sur le marché du travail sans diplôme ou avec un diplôme de bas niveau et qui ont réussi à accéder à des emplois de niveau de qualification bien supérieur.

Ces publics sont décrits par rapport à leur situation sur le marché du travail (en emploi ou au chômage, types d'emplois occupés) et leur parcours (niveau de formation initiale, durée de présence sur le marché du travail). Au total, la VAE concerne potentiellement plus de 6 millions de bénéficiaires.



Par ailleurs, les données du sondage réalisé début janvier 2008 pour le compte du secrétariat d'État chargé de la Prospective et de l'Évaluation des Politiques publiques permettent approximativement de savoir ce que ces différents publics connaissent de la VAE, leur perception de l'intérêt de la démarche et leur connaissance des dispositifs d'information-conseil.

1) La VAE comme insertion différée : environ 450 000 personnes concernées

Cette catégorie concerne les jeunes sans diplôme ou avec le seul brevet des collèges, sortis depuis 5 à 9 ans du système éducatif. Un quart d'entre eux est au chômage et les autres, dans leur très grande majorité, ont des emplois peu qualifiés : ONQ de l'industrie, du BTP, de la manutention, employés et caissiers de libre service, serveurs. Il est vraisemblable que beaucoup d'entre eux alternent ce type d'emplois avec des périodes de chômage. Les analyses de trajectoires montrent que ces populations peu diplômées ont peu de chances d'accéder à des emplois plus qualifiés, les emplois occupés ne permettant pas de signaler leurs compétences à d'autres employeurs (contrairement aux jeunes diplômés occupant temporairement ces emplois peu qualifiés).

Sur une catégorie proche interrogée sur la VAE, ils ne sont que 30 % à en avoir entendu parler et savoir de quoi il s'agit. C'est moins que la moyenne (40 % des actifs), mais plus que les autres personnes sans diplôme plus âgées, vraisemblablement du fait de leur fréquentation régulière des différents services d'accueil, d'information et d'orientation professionnelle (AIO).

2) La VAE reconversion : entre 800 000 et 1 200 000 personnes concernées

Une deuxième catégorie correspond aux personnes présentes depuis plus de 10 ans sur le marché du travail, faiblement diplômées et qui occupent ou ont occupé un emploi dans un métier plutôt en déclin, mais situées hors d'un marché interne qui pourrait leur offrir une reconversion au sein de l'entreprise. Leur possibilité de trouver ou de retrouver un nouvel emploi dans le même métier est faible et elles se trouvent donc dans la nécessité à plus ou moins court terme de changer de métier. En s'appuyant sur les travaux de prospective des métiers et qualifications³⁰ pour définir les métiers en déclin, **environ 800 000 personnes sont concernées**. Leur emploi ou leur ancien emploi se situe essentiellement dans les secteurs de l'industrie manufacturière, principalement au sein des emplois d'ouvriers non qualifiés et dans des secteurs en déclin comme le textile. **Ce total pourrait atteindre 1,2 million de personnes** en incluant des métiers qui risquent de connaître de très fortes évolutions quantitatives et qualitatives du fait notamment des évolutions technologiques (caissières, ouvriers non qualifiés de la manutention, ouvriers des industries graphiques, ouvriers de la réparation et de la construction automobile).

Seuls 23 % d'entre eux ont entendu parler de la VAE et savent ce qu'elle est. Ce qui est un problème dans une perspective de sécurisation des parcours professionnels, mais aussi pour la fluidité du marché du travail, compte-tenu des interactions entre l'offre et la demande sur la marché du travail.

³⁰ CHARDON O., ESTRADÉ M.-A. (2007), *Les Métiers en 2015*, Centre d'analyse stratégique et DARES, Rapports et documents, n° 6, La documentation Française.

3) La VAE protection / promotion dans des métiers "réglementés" : près de 1 500 000 personnes concernées

Une troisième catégorie de public regroupe toute les personnes en emploi dans des secteurs où la possession d'un diplôme se révèle, de droit ou de fait, une condition de maintien ou de promotion dans l'emploi. La certification est de ce fait étroitement associée au statut de la personne et fonctionne au quotidien comme un repère stable et reconnu par tous pour l'organisation du travail. Environ 1,5 million de personnes sont présentes sur le marché du travail depuis plus de 10 ans et occupent un emploi dans ce type d'activité sans posséder le diplôme correspondant. Les activités concernées sont celles de la santé, de l'action sociale et médico-social, de la sécurité et de la conduite d'engins.

Le sondage ne permet pas de repérer l'intérêt de ce public pour la VAE faute d'éléments sur les activités exercées par les sondés, mais il est vraisemblable qu'il s'agit des personnes les plus au fait de l'existence du dispositif. Un signe manifeste de l'intérêt de la VAE pour ces activités est qu'en 2006, plus de la moitié des candidats à la VAE ont présenté un titre ou un diplôme rattaché à ces métiers.

4) La VAE protection / promotion dans des marchés internes : plus de 3 500 000 personnes potentiellement concernées

La dernière catégorie, la plus nombreuse (plus de 3,5 millions de personnes) regroupe toutes les personnes qui, entrées depuis plus de 10 ans sur le marché du travail sans diplôme ou avec un faible niveau, ont réussi à accéder à des emplois de niveau de qualification bien supérieur. L'accès à une certification n'est peut-être pas nécessaire pour l'ensemble de ces personnes, mais la VAE peut constituer un moyen de valider ce parcours promotionnel. Les emplois qu'ils occupent sont situés dans les métiers caractéristiques de marchés internes : fonctions administratives publiques et privées (secrétaires, assistants de direction, cadres administratifs), certaines fonctions commerciales (cadres commerciaux, représentants), mais aussi certaines filières plus techniques (ouvriers qualifiés de la grande industrie, techniciens et agents de maîtrise).

Parmi les personnes faiblement diplômées, il s'agit de la catégorie la mieux informée sur la VAE (52 % contre 40 % pour l'ensemble des actifs) et qui connaît aussi le mieux l'existence de dispositifs d'information conseil.

Les différents usages de la VAE et les publics potentiels

| | 1) | 2) | 3) | 4) |
|-----------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | VAE insertion différée | VAE reconversion | VAE promotion dans des "métiers réglementés" | VAE reconnaissance dans des marchés internes |
| Utilité potentielle de la VAE | Faire valider une expérience acquise pour acquérir une seconde chance d'intégration sur le marché du travail | Anticiper la recherche d'un autre emploi et se repositionner sur le marché du travail | Répondre à des exigences de certification liées à certains métiers et pratiques professionnelles | Souvent en milieu de carrière, pour le salarié, moyen de valoriser son parcours professionnel |
| Publics concernés | Jeunes sortis depuis 5 à 9 ans du système éducatif | Personnes faiblement diplômées présentes depuis plus de 10 ans sur le marché de l'emploi, dont le métier a disparu ou risque de disparaître | Personnes pour lesquelles la possession d'un diplôme est une condition de promotion ou d'accès dans l'emploi | Personnes entrées depuis plus de 10 ans sur le marché du travail ayant eu une forte mobilité professionnelle ascendante |
| Niveau de diplôme initial | Sans diplôme ou avec le seul brevet | Faible | Faible à moyen | Sans diplôme ou de faible niveau |
| Situation par rapport à l'emploi | Parcours chaotique entre emploi et chômage | Au chômage ou risque élevé de chômage | Généralement en emploi | En emploi stable |
| Niveau de qualification de l'emploi et secteurs concernés | Emplois peu qualifiés : industrie, BTP, manutention, commerce, restauration | Emplois peu qualifiés : industrie manufacturière, textile, grande distribution, manutention, réparation automobile | Peu ou moyennement qualifiés : aide à domicile, santé, action sociale, sécurité, conduite d'engins | Moyen à élevé : professions intermédiaires et cadres, fonctions administratives publiques et privées, grande industrie, commerce |
| Effectifs potentiels | 450 000 | 800 000 à 1 200 000 | 1 500 000 | 3 500 000 |
| Pourcentage de personnes qui en ont entendu parler | 30 % | 23 % | Pas d'information chiffrée mais on peut supposer qu'il s'agit de la catégorie la mieux informée | 52 % |

Annexe 3 - Cinq étapes pour une procédure complexe



Étape 1 : Information sur le dispositif VAE

Trois réseaux autonomes pour informer sur la VAE

Les nombreux organismes en charge de l'Accueil, de l'Information et de l'Orientation professionnelle (AIO) sont amenés à fournir une information générale sur la VAE aux personnes qu'ils accueillent. Le dispositif d'information et d'accompagnement est structuré autour de trois réseaux relativement autonomes :

- ▶ **Les réseaux d'accueil-information-conseil** (Agences Locales pour l'Emploi (ALE), Centres d'Information et d'Orientation (CIO), missions locales, etc.), ainsi que les différents supports d'information sur la VAE (sites Internet, brochures, souvent mis en place au niveau régional) sont chargés du premier niveau d'information généraliste en renvoyant le demandeur ³¹ soit directement vers les certificateurs, soit vers les PRC.
- ▶ **Les Points Relais Conseil (PRC)**, structures labellisées à la suite d'appels d'offres régionaux, ont vocation à délivrer gratuitement une information-conseil sous forme d'entretien individuel ou collectif de une à deux heures. À l'issue de cet entretien, le demandeur est guidé vers un ou plusieurs certificateurs. Ce réseau comporte environ 800 sites qui ont accueilli en 2006 près de 90 000 personnes ; 66 % d'entre elles ont bénéficié d'un entretien conseil, et les trois quarts d'entre elles ont été orientés vers un projet de validation.
- ▶ Enfin, **le réseau des certificateurs** participe directement à l'information sur le dispositif en se centrant sur leurs propres certifications. Il est vraisemblable qu'un nombre important de ces accueils s'adresse à des personnes déjà passées auparavant par un PRC. Le réseau des certificateurs (centre académique de validation des acquis de l'Éducation nationale, service VAE des universités, etc.) sont aussi contactés, directement, par de nombreuses personnes pour lesquelles le choix de la certification est évident au regard de leur projet professionnel. Aucune statistique globale ne couvre ces différents lieux d'accueil mais on estime que les flux sont du même ordre que ceux constatés dans les Points Relais Conseil ³².

Les CRIS (Cellules Régionales Inter Services), qui relèvent de la compétence des conseils régionaux depuis 2004, assurent la diffusion de l'information à destination de ces acteurs institutionnels.

Le contenu et la qualité de l'accueil et du conseil sur la VAE sont mal connus, car les informations disponibles sont très parcellaires. Cet état de fait s'explique, d'une part, parce que le processus de décentralisation aux régions des PRC ne permet plus un suivi national de leurs activités et, d'autre part, parce que les enquêtes qualitatives mettent en avant le nombre important de conseils reçus à chaque étape par le demandeur, certains regrettant la redondance de ces conseils, notamment entre la phase d'accueil en PRC et l'information délivrée en amont de la recevabilité par les certificateurs.

³¹ Il est à noter qu'aucune source ne permet aujourd'hui de repérer ces demandes.

³² Le bilan 2006 de la VAE en région Rhône-Alpes, réalisé par le PRAO auprès des PRC et des certificateurs régionaux, fait état de 10 723 demandes d'informations auprès des PRC et de 9 553 contacts auprès des certificateurs.

Une organisation dispersée préjudiciable pour les candidats

Près d'un actif sur cinq a déjà entendu parler des PRC, mais parmi ceux-ci moins de la moitié sait où les trouver. Ce résultat permet de conclure que le nombre de premiers contacts annuels réalisés dans le réseau des PRC pourrait être au minimum doublé si l'identification des points d'information VAE était mieux assurée. Même dans cette hypothèse optimiste, l'on se doit d'être prudent sur les objectifs quantitatifs de VAE certifiées. En outre, la connaissance des lieux d'information adéquats est plus forte chez les plus diplômés, mais aussi chez les demandeurs d'emploi, vraisemblablement du fait de leurs contacts avec les agents de l'ANPE. L'accès au dispositif VAE échappe donc aux personnes les plus fragilisées sur le marché du travail.

La multiplicité des réseaux ne rend pas l'ensemble du dispositif très lisible et les personnes qui souhaitent s'impliquer dans un processus de VAE éprouvent des difficultés à repérer le lieu d'information le plus pertinent. Dans les faits, ce dispositif souffre de plusieurs carences :

- ▶ **Une information gouvernementale disparate qui a réduit la portée du message et abouti au désengagement des certificateurs** : les priorités gouvernementales en matière de développement de la VAE ont été particulièrement illisibles, ce qui s'est traduit par une réduction progressive des moyens affectés par chacun des certificateurs.
- ▶ **Une qualité des informations fournies et une implication des acteurs très variables selon les organismes et les régions** : les acteurs de l'AIO sont diversement renseignés et s'impliquent différemment d'un endroit à l'autre. De même, l'organisation régionale des PRC est très variable d'une région à l'autre, certaines régions ayant privilégié un accès généraliste à l'information, d'autres la constitution d'un réseau spécialisé moins dense, mais capable de répondre de manière plus individualisée aux demandes.
- ▶ **Un dispositif d'information et de conseil morcelé, qui exige du candidat d'être déjà familiarisé avec le système de certification** : le découpage des activités d'information, de conseil et d'accompagnement a été conçu pour permettre à l'offre de certification de rester concurrentielle, en aidant le demandeur à ne pas rester captif et à avoir à chaque étape le choix du prestataire. Si un tel objectif est louable, il induit une complexité du parcours qui accentue le besoin d'une information de qualité, répondant spécifiquement aux besoins du demandeur. Cette complexité introduit un biais inégalitaire dans le processus en conduisant assez naturellement à le réserver aux personnes les plus aptes à partir à la pêche aux informations.
- ▶ **Un dispositif qui n'évite pourtant pas l'aiguillage précoce vers certains certificateurs**. Les personnes les moins aptes à s'orienter dans le maquis de la certification (notamment) se retrouvent de facto aiguillées vers un certificateur. Les demandeurs d'emploi, par exemple, se tournent beaucoup plus fréquemment que les actifs occupés vers les titres délivrés par le ministère de l'Emploi³³. Symétriquement, certains certificateurs privés se plaignent que leur offre soit très peu présente dans les dispositifs publics d'information. Les craintes des différents certificateurs sur leur "part de marché" limitent en retour les possibilités d'évolution vers un système, individuel et/ou collectif, plus adapté aux différents publics.
- ▶ **Un filtrage des candidats par crainte de l'échec final devant le jury**. Lors des premiers contacts avec les certificateurs, il est vraisemblable que des personnes sont découragées d'entreprendre les démarches pour la recevabilité et sont plutôt orientées vers des programmes de formation. De telles pratiques, contraires à l'esprit de la loi, sont parfois évoquées pour éviter des échecs au moment du passage devant le jury. Dans d'autres cas, ces comportements de filtrage proviennent des difficultés d'organisation en aval.

³³ En 2005, 44 % des candidats demandeurs d'emploi présentés à la VAE l'ont été pour un titre du ministère de l'Emploi, alors que ces titres ne représentent que 16 % du total des candidatures recensées.

Des niveaux d'information différents selon les catégories de publics

- ▶ Pour les *personnes ayant eu des parcours professionnels chaotiques*, la VAE apparaît **peu intégrée dans les dispositifs de la politique de l'emploi**. Par ailleurs, elle apparaît souvent comme inadaptée à leur situation et trop longue par rapport aux objectifs de retour à l'emploi. De manière générale, et sauf expérimentations locales ou forte implication personnelle d'un responsable de structure, le service public de l'emploi, et notamment les ALE, ne sont pas porteurs du processus de VAE.
- ▶ Pour les *personnes en demande de reconversion*, l'information sur la VAE est **quasi inexistante**, tant la logique de reconnaissance des acquis de l'expérience semble éloignée de l'idée d'un changement de métier. Le défaut d'anticipation des entreprises et leur manque d'attitude proactive en cas de risques sur la pérennité des emplois ne les conduisent pas à utiliser la VAE pour leurs salariés. Au mieux, elle est perçue comme un moyen défensif par les salariés et non comme un levier de sécurisation de leur parcours.
- ▶ Pour les *publics travaillant ou cherchant à entrer dans une profession "réglementée"*, l'information est fournie par les branches ou les prescripteurs publics. *A priori* ce type de public a facilement accès à l'information, car la notion de certification fait partie intégrante de l'organisation du travail au quotidien : la possibilité de réaliser telle ou telle activité est conditionnée, de droit ou de fait, par la possession d'un certificat.
- ▶ Le *public peu ou pas diplômé, occupant un emploi qualifié ou très qualifié* est très sensible au dispositif de VAE et fait partie de ceux qui savent le mieux où trouver l'information. Toutefois cette information porte surtout sur la "VAE constat" et très peu sur les problématiques de parcours de mobilité. Les usages actuels de la VAE pour ces publics restent limités au volontarisme individuel ou à de rares entreprises. De manière plus générale, les dispositifs d'information mettent peu l'accent sur l'intérêt de la VAE pour l'entreprise.

Des facteurs externes expliquent aussi une déperdition importante des candidats à la VAE

De fait, une part importante des candidats potentiels à une VAE ne poursuit pas plus avant ses démarches à l'issue de l'entretien conseil. L'abandon du projet à la suite de l'entretien conseil ou dans la suite de la démarche provient souvent d'un retour à l'emploi ou d'un accès à une formation (37 %) ou de difficultés personnelles. Les raisons de coût sont peu fréquentes (9 % des abandons). De manière plus qualitative, le salarié craint souvent d'entamer une démarche de VAE de peur que son employeur en soit informé et conclut, à tort ou à raison, que son salarié souhaite quitter l'entreprise.



Étape 2 : Identification de la certification visée

Un moment déterminant pour l'ensemble du processus

Le choix de la certification visée est un moment crucial car il détermine le référentiel d'activités et de compétences auquel la personne devra confronter ses expériences professionnelles. Il détermine en même temps le certificateur et donc les différentes démarches ultérieures, sachant que ce choix est, à l'heure actuelle, largement irréversible.

Les éléments disponibles pour que la personne fasse son choix en toute connaissance de cause sont très dépendants de sa capacité à positionner *a priori* ses expériences et de la qualité des conseils qu'elle peut recevoir. Dans le cadre des procédures de VAE collective au sein d'une entreprise ou d'une branche, le choix est généralement beaucoup plus restreint, car plus ou moins défini par l'employeur.

Pour les professions "réglementées", le choix de la certification n'est pas l'étape la plus complexe

Pour ces professions, les certifications sont déjà en partie connues des salariés dans leur cadre de travail et le choix s'exprime plutôt en termes de niveau et/ou de degré d'extension de la reconnaissance de la certification choisie (ex : CQP Fepem, titre Assistante de Vie, DEAVS). Le risque se situe plutôt du côté d'une limitation des ambitions de la personne par le certificateur et/ou l'enfermement trop précoce chez un certificateur.

Pour l'ensemble des autres publics, le choix de la certification se heurte à l'illisibilité des certifications

Devant le nombre considérable de certifications inscrites au Répertoire National de la Certification Professionnelle, les candidats à la VAE mais aussi les personnels en charge du premier niveau de conseil sont souvent démunis. Les difficultés de lisibilité varient selon les publics :

- ▶ Pour les personnes au parcours professionnel chaotique, les compétences acquises correspondent le plus souvent à des blocs de compétences relevant de certifications différentes. L'identification et le choix d'une certification pertinente et porteuse d'opportunités d'emploi est particulièrement complexe.
- ▶ Dans le cadre d'une *problématique de reconversion*, ces difficultés d'identification de la certification appropriée sont renforcées dans la mesure où les compétences acquises se situent alors dans un métier en déclin.
- ▶ Pour les entreprises, notamment celles qui ne relèvent pas d'activités réglementées, le choix des certifications dans une démarche collective peut entrer en conflit avec les référentiels internes correspondant aux métiers exercés ou aux objectifs de la GPEC. Dans les quelques exemples de pratiques de VAE observées en entreprise, on constate que la mise en cohérence des référentiels a nécessité la présence d'un tiers, souvent l'organisme de formation continue auquel s'adresse habituellement l'entreprise.

Si la CNCP a produit un effort important de clarification, en imposant par exemple aux certificateurs de se référer aux fiches du ROME, plusieurs éléments présentés ci-après continuent à concourir à l'illisibilité des certifications.

Comment choisir la bonne certification entre 15 000 titres ou diplômes ?

Une inflation de titres et diplômes difficile à contrôler

Le nombre de titres et diplômes susceptibles d'entrer dans le RNCP est de l'ordre de 15 000. Ce chiffre considérable est essentiellement imputable au grand nombre de diplômes délivrés par les universités et les établissements publics d'enseignement supérieur. Il y a donc conflit entre exhaustivité et lisibilité. Améliorer les moteurs de recherche et faciliter l'accès à l'information est une étape nécessaire, mais qui restera insuffisante, notamment pour les publics dont le projet de certification emprunte à de multiples titres ou diplômes. De surcroît, l'autonomie des universités les conduit à multiplier les diplômes pour se construire un avantage comparatif sur le marché concurrentiel des formations supérieures, sans nécessairement le filtre d'une élaboration conjointe avec les partenaires sociaux comparable aux Commissions Professionnelles Consultatives (CPC). Enfin, il existe une difficulté spécifique de description des diplômes du supérieur en référentiel de compétences et non en référentiel de formation. Le caractère professionnel d'une grande partie des diplômes du supérieur est ainsi contesté.

Des unités de certification trop larges difficilement adaptable à une expérience professionnelle

La construction d'unités de certification souvent beaucoup trop larges quant aux compétences exigées complique la lisibilité d'ensemble du diplôme ou du titre. La modularité des certifications, au sens de mise en évidence de briques élémentaires d'activités et de compétences susceptibles de s'intégrer à différentes certifications, est encore embryonnaire. Elle se heurte aux antagonismes entre certificateurs qui ont souvent du mal à reconnaître, même partiellement, la valeur des titres délivrés par d'autres.

Développer la VAE passe par l'intégration des Certificats de Qualification Professionnel dans le RNCP

Un certain nombre d'acteurs considèrent que la portée du répertoire est insuffisante, car elle restreint l'enregistrement de droit aux titres délivrés par l'État. La très grande majorité des CQP construits par les Commissions Paritaires Nationales de l'Emploi (CPNE) de branche (près de 600 au total) ne sont pas inscrits, certaines organisations patronales ayant des réticences à entrer dans le formalisme de l'enregistrement sur demande. Des perspectives plus favorables se dessinent depuis la signature de l'accord-cadre du 15 février 2007 entre le ministère délégué à l'Emploi, au Travail et l'Insertion professionnelle des jeunes d'une part, et l'ensemble des organisations interprofessionnelles d'employeurs et de nombreuses organisations professionnelles, d'autre part.

Des compétences essentielles demeurent encore impossibles à certifier par la voie de la VAE

De nombreuses certifications qui n'ont vocation à certifier qu'un aspect spécifique à une profession (habilitations d'origine réglementaire, compétences particulières, niveaux linguistiques) ne peuvent être inscrites au RNCP, car elles ne sont pas articulées à un niveau, ni à une perspective de qualification reconnue dans une convention collective.

Un système de classification par niveaux obsolète

Les titres et diplômes accessibles par la VAE sont classés au Répertoire National de la Certification Professionnelle selon des niveaux, en référence à deux échelles construites sur des logiques différentes, il y a maintenant plus de 40 ans. La confrontation de ces deux systèmes de référence est un obstacle supplémentaire à la lisibilité du dispositif par celles et ceux qui sont fragilisés sur le marché du travail et qui sont, *a priori*, les publics prioritairement visés par le dispositif de VAE.

L'échelle des niveaux de formation

La première des deux échelles de référence renvoie à des niveaux de formation. Définie par la circulaire interministérielle n° 11-67-300 du 11 juillet 1967 (B.O. n° 29 du 20 juillet 1967), elle distingue cinq niveaux :

- ▶ I et II : égal ou supérieur à celui des écoles d'ingénieurs ou de la licence
- ▶ III : niveau du brevet de technicien supérieur, du diplôme des instituts universitaires de technologie, ou de fin de premier cycle de l'enseignement supérieur
- ▶ IV : niveau du baccalauréat ou du brevet professionnel
- ▶ V : niveau du CAP et du BEP

Échelle de niveaux de formation, connaissances et capacités

La seconde échelle a été approuvée par décision du groupe permanent de la formation professionnelle et de la promotion sociale, le 21 mars 1969 ; tout en se référant comme la précédente à un niveau de formation, elle met celui-ci en relation avec les connaissances et capacités requises pour exercer un type d'activité :

- ▶ I : exercice d'une activité nécessitant, en plus d'une connaissance affirmée des fondements scientifiques, la maîtrise de processus de conception ou de recherche.
- ▶ II : exercice d'une activité professionnelle salariée ou indépendante impliquant la maîtrise des fondements scientifiques de la profession, conduisant généralement à l'autonomie dans l'exercice de cette activité.
- ▶ III : exercice d'une activité nécessitant des connaissances et des capacités de niveau supérieur sans toutefois comporter la maîtrise des fondements scientifiques des domaines concernés. Les capacités et connaissances requises permettent d'assurer de façon autonome ou indépendante des responsabilités de conception et/ou d'encadrement et/ou de gestion.
- ▶ IV : exercice d'une activité concernant principalement un travail technique qui peut être exécuté de façon autonome et/ou comporter des responsabilités d'encadrement (maîtrise) et de coordination
- ▶ V : exercice d'une activité bien déterminée avec la capacité d'utiliser les instruments et les techniques qui s'y rapportent. Cette activité concerne principalement un travail d'exécution qui peut être autonome dans la limite des techniques qui y sont afférentes.

Les grilles salariales définies par les conventions collectives se réfèrent à la seconde échelle. Mais les certifications inscrites au RNCP renvoient à l'une ou l'autre de ces deux échelles. Il en est ainsi des diplômes de l'Éducation nationale et de l'Agriculture qui se réfèrent à la première échelle tandis que tous les autres (titres inscrits de droit comme ceux de l'Emploi, des Affaires sociales, de la Santé, de la Jeunesse et des Sports, ainsi que tous les titres inscrits sur demande) font appel à la seconde. Enfin pour contribuer à brouiller les repères, les CQP ne sont pas rattachés à un niveau, les fédérations patronales craignant qu'un tel signal puisse conduire à légitimer des revendications salariales.

À l'origine simple outil statistique de mise en correspondance, cette double nomenclature de niveaux a fini par s'imposer comme grille de lecture unique, valide tant pour décrire la hiérarchie des formations que la hiérarchisation des emplois au travers des grilles salariales des conventions collectives³⁴. Le rattachement des certifications à un niveau fait de ce dernier non une règle collective univoque mais un principe organisateur, un instrument de reconnaissance standardisé susceptible de régler les conditions d'échange sur un marché. Sauf dans quelques cas très spécifiques, le lien entre diplôme et emploi est très faiblement

³⁴ Ces niveaux renvoient aussi aux catégories socioprofessionnelles inscrites à partir de 1936 et encore plus à partir de 1946 dans les efforts de l'État pour structurer les grilles de classifications. Cette nomenclature des emplois, encore en usage dans la codification des professions de l'Insee, distingue ainsi les ouvriers qualifiés, les techniciens, les professions intermédiaires et les cadres.

institutionnalisés dans les conventions collectives. Mais la place prise par le niveau comme norme publique dans les négociations atteste de l'importance du diplôme dans les représentations des hiérarchies portées par les acteurs sociaux. C'est d'ailleurs la force de ce lien que traduit la valeur symbolique attachée au diplôme et son obtention, y compris *via* la VAE.

Trois types de critiques peuvent être faites à ce double système de classification

La référence à ce double système de classification n'est pas exigée pour tous les titres et diplômes

Les certifications inscrites sur demande doivent apporter la preuve du niveau d'insertion dans l'emploi des titulaires exigé pour pouvoir être reconnus comme possédant ce niveau. Une telle exigence n'existe pas pour les certifications de droit, le rôle consultatif des partenaires sociaux dans leur construction étant censé garantir ce niveau.

Nombreux sont les salariés qui occupent des emplois dont le niveau de qualification est inférieur à leur niveau de formation

Cette situation de "déclassement" peut toutefois correspondre à trois phénomènes distincts :

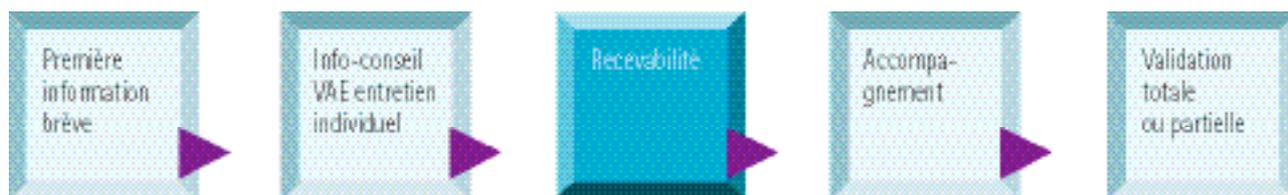
- 1) à un mécanisme de file d'attente en cas de croissance de l'emploi insuffisante (faute d'emplois qualifiés en nombre suffisant, les jeunes diplômés sont contraints d'accepter des emplois déclassés, éventuellement temporairement, en excluant les moins qualifiés) ;
- 2) à une surabondance de l'offre éducative qui aurait produit un nombre trop important de diplômés par rapport aux emplois qualifiés disponibles ;
- 3) au fait que les compétences requises pour l'ensemble des postes offerts par les entreprises, y compris les moins qualifiés, auraient nettement progressé suite aux évolutions techniques et organisationnelles et à l'abondance de la main-d'œuvre disponible, la présence de diplômés sur des postes peu qualifiés transformant la nature des postes, sans en changer le classement relatif.

Les critères qui président à la reconnaissance du travail dans les entreprises échappent largement à l'école et la formation n'en est qu'une des dimensions parmi d'autres

Toutefois, malgré de nombreuses tentatives pour mieux reconstruire collectivement ces critères, aucune n'a réussi à faire évoluer les représentations. Trente ans après les premières grilles à critères classants qui cherchaient à mieux décrire les capacités individuelles d'adaptation au poste de travail et à reconnaître cette capacité dans les grilles salariales, force est de constater que c'est encore en référence à un niveau de formation que cette capacité est évaluée.

Cette déconnexion entre la norme affichée par les niveaux et les critères d'évaluation présidant aux hiérarchies salariales est rendue encore plus visible avec la VAE, à la fois processus d'évaluation de l'expérience acquise par le travail et reconnaissance externe d'un niveau.

La loi de 2002 a confié à la CNCP la charge de refondre ces grilles de niveaux. L'option choisie est intéressante car elle l'inscrit à la fois sous un angle statistique (un cahier des charges doit être transmis début 2008 au Conseil national de l'information statistique) et sous l'angle de la construction européenne d'un cadre des qualifications. Ce dernier innove en distinguant, non plus une dimension, mais trois, portant sur les savoirs, les savoir-faire et les compétences. Toutefois, cette (ou ces) nouvelle(s) nomenclature(s) de niveaux ne pourra s'imposer comme grille de lecture des certifications que si elle fait l'objet de négociations et d'un accord entre partenaires sociaux.



Étape 3 : Élaboration du livret 1 et vérification des conditions de recevabilité

Une fois la certification choisie, le candidat doit remplir un livret de recevabilité, ou livret 1. Dans ce livret, le candidat doit apporter la preuve qu'il a exercé pendant au moins 3 ans des activités professionnelles ou bénévoles en rapport avec la certification visée. Il doit y décrire chaque période d'emploi ou de fonction bénévole et mentionner les activités exercées. Il doit compléter ce livret avec des justificatifs pour chaque période décrite : attestations de l'employeur ou du responsable de l'activité bénévole, bulletins de salaires, etc.

Ce livret est déposé auprès du certificateur qui vérifie que le candidat remplit bien les conditions des 3 ans et déclare que son dossier est recevable.

Une procédure qui reste complexe et porteuse de risques

On ne dispose pas d'information sur le nombre de dossiers déposés, mais une enquête auprès des certificateurs de la région Rhône-Alpes fait état de 22 % de dossiers jugés non recevables. En 2006, entre 56 000 et 59 000 dossiers ont été déclarés recevables par les certificateurs publics. Ce nombre est en baisse par rapport à 2005, exclusivement du fait des problèmes d'engorgement des dossiers rencontrés par les ministères des Affaires sociales et de la Santé³⁵, occasionnant un allongement des procédures, semble repartir à la hausse en 2007³⁶. Il est à noter que ce total sous-estime le nombre de dossiers jugés recevables car il n'existe aucune donnée sur les certifications "privées" (consulaires, Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) inscrits au RNCP, certificateurs privés).

Malgré une clarification et une homogénéisation réalisées en 2006 des livrets de recevabilité des certificateurs publics, la première étape administrative de la démarche demeure porteuse de risques. Ces risques sont liés à l'indication des principales activités exercées en rapport avec le diplôme ou le titre professionnel visé et correspondant au référentiel :

- ▶ Pour cette rubrique, l'exigence de fournir des libellés succincts et explicites suppose des capacités de formalisation de l'information, au regard d'un document (le référentiel du titre ou du diplôme visé) dont l'accès, la lecture et l'usage ne sont pas évidents.
- ▶ Une interprétation restrictive du lien entre expérience et diplôme visé peut être faite par les services instructeurs de la recevabilité. Cela risque d'entraîner une sélection administrative des candidats en amont de la procédure, en fonction de leur chance de succès au diplôme entier³⁷. Les résultats peuvent être différents selon les publics et aboutir à une limitation de niveau pour les publics en emploi et à une exclusion possible des publics en difficulté sur le marché du travail.

³⁵ Face à l'afflux de demandes, générées notamment par l'ouverture à la VAE de nombreux diplômes en 2005 et 2006, notamment du diplôme d'aide-soignante (DPAS), les ministères de la Santé et des Affaires sociales ont externalisé au CNASEA la gestion des candidatures en appui aux services déconcentrés et, en particulier, l'organisation de la recevabilité. Compte tenu des moyens limités octroyés au départ au nouvel opérateur, un nombre important de candidatures ont été mises en attente au cours de l'année 2006, générant en retour un allongement important des délais. La situation s'est améliorée depuis, mais le problème se situe dans la capacité humaine des services déconcentrés (DRASS) à organiser les jurys nécessaires.

³⁶ Les résultats partiels sur la VAE pour les diplômes de travail social et les diplômes de santé en 2007 montrent une augmentation de 83 % des candidatures déclarées recevables (29 720 en 2007 contre 16 935 en 2006, mais 25 663 en 2005).

³⁷ En 2004, un rapport du Haut Comité Éducation - Économie - Emploi (HCEE) avait déjà souligné ce risque.



Étape 4 : Élaboration du livret 2 et accompagnement facultatif

Après que la candidature a été jugée recevable par le certificateur, le candidat doit constituer un livret de présentation des acquis de l'expérience ou livret 2. De manière beaucoup plus détaillée que pour le livret 1, le candidat doit y décrire très précisément chacune des activités exercées en les situant dans leur contexte. Cette description doit montrer en quoi le candidat maîtrise chacune des fonctions ou activités décrites dans le référentiel de la certification visée.

Le livret 2 est spécifique à chaque certification, car son rôle dans le processus de VAE est différent selon les modalités de validation. Le livret est ainsi moins lourd pour les titres du ministère de l'Emploi où le candidat doit aussi faire la preuve de la maîtrise des différentes activités par une mise en situation.

Les salariés peuvent bénéficier d'un congé d'absence de 24 heures sur son temps de travail (ou de trois journées) pour préparer ce livret. Ce temps de travail peut être rémunéré par le Fongecif.

Le candidat a la possibilité de se faire accompagner par un professionnel pour le remplissage de ce livret et pour la préparation de son passage devant le jury. Cet accompagnement est payant, mais peut être pris en charge dans certains cas³⁸. Le nombre d'heures d'accompagnement (généralement entre 4 et 24 heures, mais certains dispositifs peuvent prévoir beaucoup plus) et la durée sur laquelle il se déroule avant le passage devant le jury (entre 6 semaines et 2 ans) est très variable d'un certificateur à l'autre, ce qui implique aussi de très grandes disparités de coûts.

L'accompagnement est fréquemment réalisé par une personne employée par le certificateur ou par un organisme extérieur, éventuellement labellisé par le certificateur. Une charte de qualité précisant les conditions requises de l'accompagnateur a été élaborée par l'ensemble des certificateurs publics.

Les candidats non accompagnés échouent plus souvent que les autres

Selon les sources et les diplômes présentés, entre 40 % et 60 % des candidats passent devant le jury après avoir été accompagnés pour renseigner le livret 2. D'après une enquête de la DARES (dont les résultats n'ont pas encore été publiés) auprès de candidats recevables en 2005 à la VAE conduisant à un diplôme de l'aide ou des soins à la personne, les candidats non accompagnés expliquent cette situation par un manque d'information (37 %) ou parce qu'ils n'en éprouvaient pas le besoin (30 %). Les raisons de coûts sont beaucoup moins fréquemment évoquées (17 %).

L'accompagnement est un facteur décisif de réussite. L'enquête précitée de la DARES montre tout d'abord que les demandeurs non accompagnés mettent beaucoup plus longtemps à constituer leur dossier. De surcroît, toutes choses égales par ailleurs, la probabilité de validation complète du titre présenté est supérieure de 10 points en cas d'accompagnement. L'enquête réalisée en région Rhône-Alpes auprès des certificateurs montre que le non accompagnement se traduit plus fréquemment par un échec total.

L'accompagnement n'est toutefois pas le seul facteur de réussite : toutes choses égales par ailleurs, les hommes, ceux possédant déjà un diplôme en formation initiale, et les salariés en poste ont une plus grande chance d'obtenir une validation totale.

³⁸ L'accompagnement des demandeurs d'emploi préparant une VAE pour un titre du ministère de l'Emploi est pris en charge par l'État. Par ailleurs, l'Assedic peut prendre en charge cet accompagnement, notamment que la VAE vise un métier en tension. D'autres aides existent, notamment de la part de nombreux conseils régionaux qui ont mis en place des chèques VAE, distribués en fonction des priorités définies par la Région.

Il est possible que les différences de taux de réussite repérées entre les certificateurs proviennent en partie de comportements de filtrage différents au moment de la recevabilité, notamment en sélectionnant les candidats qui semblent les plus aptes à réussir.

Les limites de l'accompagnement actuel. Les constats mettent en évidence que le processus achoppe souvent sur les exigences académiques faites aux candidats. En effet, l'élaboration du livret 2 fait appel à une réflexion rétrospective longue et difficile puisque le candidat doit formaliser à l'écrit les compétences qu'il a acquises dans son travail. De même, la collecte de documents servant de support à ce travail réflexif ne va pas de soi, car les moyens de traçabilité de l'expérience sont peu développés. On imagine alors les effets inhibant que peuvent avoir ces exigences sur les candidats qui n'ont pour eux qu'un savoir faire manuel par exemple.

Globalement, les exigences formelles, complexes et de surcroît hétérogènes selon les certificateurs dans l'élaboration du livret 2 rendent l'accompagnement généralement indispensable. Or les prestations d'accompagnement présentent de nombreux défauts :

- ▶ l'amont (la recevabilité) et les suites du jury ne sont pas concernés ;
- ▶ la qualité et le coût des prestations sont variables ;
- ▶ la discontinuité et l'étalement de l'accompagnement dans la durée provoquent des abandons ou des sorties, sans validation.



Étape 5 : Passage devant le jury et suites

En 2006, près de 48 000 personnes se sont présentées devant un jury pour une certification publique, soit 4 000 de plus que l'année précédente. La grande majorité d'entre elles sont des femmes (68 %). Environ 25 % d'entre elles étaient demandeuses d'emplois au moment de la recevabilité. Cette proportion est vraisemblablement plus faible au moment du passage du jury, soit parce que les demandeuses d'emploi ont plus fréquemment abandonné en cours de route, soit du fait d'un retour à l'emploi, soit encore que l'entrée dans le processus de VAE a favorisé leur retour en emploi.

Un peu moins de la moitié des titres et diplômes présentés sont de niveau V, notamment pour ceux qui relèvent du ministère des Affaires sociales, du ministère de la Santé et du ministère de l'Emploi.

Les 10 titres ou diplômes les plus fréquemment présentés concentrent près de la moitié des passages devant un jury. Comme les années précédentes, les titres les plus demandés relèvent de la sphère du secteur sanitaire et social.

Les ministères certificateurs ont délivré 26 000 titres ou diplômes complets, soit environ 54 % des candidatures passées devant un jury. Mais le **taux d'échec complet à ce stade n'est que de l'ordre de 10 %**, si l'on ajoute les validations partielles (16 800) aux validations complètes.

De manière plus générale, 53 % des titres et diplômes présentés en 2006 relèvent de métiers tournés vers les publics fragiles³⁹ (auxiliaire de vie sociale, accueil collectif de la petite enfance, aide-soignant) ou d'activités réglementées (brevet professionnel de coiffure nécessaire pour pouvoir s'installer à son compte, diplômes nécessaires pour une titularisation dans les fonctions publiques, etc.) ou se révèlent nécessaires d'un point de vue réglementaire pour attester la qualité du service rendu par l'entreprise (entreprises de sécurité à partir du 1^{er} janvier 2008), ou encore relèvent d'un marché professionnel où l'organisation du travail et les recrutements sont structurés par le diplôme (secteur des ouvriers qualifiés du bâtiment par exemple).

| Ministère | Certifications présentées | Dossiers examinés par le jury |
|--------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|-------------------------------|
| Affaires sociales | Diplôme d'État d'auxiliaire de vie sociale (DEAVS) | 7 024 |
| Emploi | Titre professionnel Assistante de vie | 3 022 |
| Éducation nationale | CAP Petite enfance | 2 849 |
| Affaires sociales + Éducation nationale | Éducateur spécialisé (DEES) | 2 847 |
| Affaires sociales | Diplôme Professionnel d'Aide-soignant | 2 679 |
| Éducation nationale | BTS Assistant de direction | 1 918 |
| Éducation nationale | Bac pro secrétariat | 1 009 |
| Éducation nationale | BTS comptabilité gestion | 775 |
| Éducation nationale | BTS Assistant de gestion PME-PMI | 637 |
| Éducation nationale | Brevet professionnel Coiffure option styliste visagiste | 596 |
| Total des 10 certifications les plus présentées | | 23 356 |
| Total des dossiers examinés par le jury | | 47 937 |

Source : DARES, à partir des données des ministères certificateurs, 2006.

Les difficultés spécifiques à cette étape : la préparation des candidats et la mobilisation des jurys

Si cette étape n'est pas particulièrement responsable de la faiblesse du nombre de VAE délivrés, elle n'est néanmoins pas exempte de dysfonctionnements qu'il serait souhaitable de corriger pour accroître le taux de réussite.

L'impact du manque de préparation sur les résultats : de l'importance des prestations d'accompagnement

Pour le candidat, l'étape du passage devant le jury est l'aboutissement d'un parcours long et complexe, au cours duquel les candidats non accompagnés - parfois même les candidats bénéficiant d'un accompagnement - n'ont pas une entière perception des attentes du jury. Cette perception est d'autant plus difficile que les exigences peuvent être diverses selon les certificateurs ou au sein des jurys d'un même certificateur, notamment pour

³⁹ Le cahier des charges annexé à l'arrêté du 24 novembre 2005 relatif à l'agrément qualité pour les services à la personne destinés aux personnes fragiles, précise dans son chapitre VIII les exigences de compétence ou de qualification des intervenants et des encadrants et qui peuvent être satisfaites notamment par la VAE.

la prise en compte de l'enseignement général dans les diplômes de l'Éducation nationale. **Une grande partie des échecs ou des validations partielles peut ainsi s'expliquer par une préparation insuffisante et non par les limites des acquis d'une expérience.** Ces problèmes de connaissance de l'objet de l'évaluation par le candidat sont, dans certains cas, une conséquence de l'absence de lien entre accompagnants et jury.

Cette étape correspond à la fin des prestations d'accompagnement, aussi le candidat se trouve-t-il seul pour construire la suite du parcours en cas de validation partielle. Cet effet est accentué par l'absence d'information de la part du jury sur les raisons de cette validation partielle, qui permettrait à un référent éventuel de formuler des préconisations sur la suite du parcours. Il semble que de nombreux jurys, craignant une protestation des candidats, voire un contentieux, non seulement ne motivent pas leurs refus d'une validation, mais n'indiquent pas les éléments qui permettraient d'obtenir la certification (stage, formation complémentaire, etc.).

La constitution et l'organisation de l'activité des jurys de VAE s'effectue dans un contexte humain, réglementaire et financier défavorable

L'organisation même des jurys se heurte à de nombreuses difficultés qui pèsent sur le bon déroulement de cette étape dans le processus de certification :

- ▶ La réglementation qui s'applique aux jurys de VAE est celle qui s'applique à l'ensemble des jurys constitués dans le cadre de la formation professionnelle ; **il est souvent difficile de trouver les professionnels aptes à et désireux de faire partie du jury**, ce qui retarde l'organisation des sessions et allonge la durée des parcours des candidats.
- ▶ Réunir le jury est souvent une tâche ardue du fait de la difficulté à respecter la législation relative à la représentation des **professionnels** ; ceux-ci sont **inégalement indemnisés selon leur statut**. Un salarié voit sa rémunération obligatoirement maintenue par son employeur, mais celui-ci peut se faire rembourser du manque à gagner consécutif à cette absence selon des modalités qui n'ont pas été revalorisées depuis 1981. Un travailleurs indépendant ou un employeur qui participe à un jury ne perçoit quant à lui aucun revenu de remplacement.
- ▶ Enfin, **les incitations financières à la participation à un jury de VAE sont faibles**, voire inexistantes. Dans la pratique, des vacations ne sont servies qu'à des personnes autres que les agents publics et les montants versés sont peu élevés, et ils dépendent du niveau de la certification visée alors que la charge de membre de jury est la même. Leur revalorisation éventuelle se heurte au fait qu'elle concernerait, en l'état des textes, l'ensemble des jurys de la formation professionnelle et pas seulement ceux de VAE.

Annexe 4 - L'accompagnement à la VAE : principes et enjeux⁴⁰

Cahier des charges

- ▶ En amont de la recevabilité : analyse de l'opportunité et de la faisabilité d'un projet VAE eu égard aux enjeux et activités antérieures, conseil dans le choix d'une certification, contractualisation du parcours, aide à la constitution du dossier de recevabilité.
- ▶ En aval de la recevabilité : soutien pour l'organisation du dossier de preuve, préparation pour l'entretien avec le jury.
- ▶ En cas de validation partielle : soutien pour déterminer les contenus de formation et les opérateurs ; pour l'obtention des devis, des calendriers, le financement, pour les salariés, en lien avec leurs employeurs, cadrage de l'expérience professionnelle complémentaire nécessaire.

Modalités

- ▶ Référent unique qui suit le bénéficiaire tout au long du parcours.
- ▶ Engagement contractuel formalisé référent / bénéficiaire.
- ▶ Service dont l'intensité et la durée sont modulées en fonction des besoins de chacun (parcours moyen de 25 heures réparties sur 6 mois).
- ▶ Le parcours peut combiner différentes modalités : ateliers, entretiens, relance téléphonique, soutien à distance, aide à la mobilisation de financements le cas échéant, aides à la recherche de solutions complémentaires en cas de validation partielle, etc.
- ▶ Fiche de liaison prescripteurs / prestataires / certificateurs / bénéficiaires.

Les opérateurs

- ▶ Les "prescripteurs" : conseillers ANPE, Cap Emploi (Île-de-France), conseillers Assedic (Ariège), conseillers des PRC, employeurs, OPCAS, syndicats, gestionnaire des contrats aidés, etc.
- ▶ Les opérateurs : soit des prestataires multimétiers, soit des prestataires spécialisés sur un secteur professionnel ou un diplôme spécifique (en interne d'un service certificateur ou opérateur externe mandaté).

Conditions de réussite

- ▶ Avoir sur son territoire des prestataires compétents sur les champs de l'accompagnement / conseil professionnel / VAE / certifications / marché du travail. Ils doivent posséder un bon réseau. Le cas échéant, il faut prévoir de les former.
- ▶ Avoir le soutien du service public de l'emploi (SPE), notamment des ALE et des antennes Assedic. Ce soutien est d'autant plus efficace que ces agences ont déjà organisé des ateliers VAE. Il est aussi nécessaire de nommer des référents dans les agences pour le suivi de cet appui renforcé.
- ▶ Lier accès à la certification par la VAE et valorisation des compétences pour la recherche d'emploi.
- ▶ Prévoir un suivi et une évaluation des résultats.
- ▶ Les directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) doivent porter le projet et il ne doit pas y avoir de délégation possible du pilotage.

⁴⁰ Source : DGEFP / MPFQ.

Annexe 5 - Des crédits probablement suffisants au niveau national mais des contraintes de ressources humaines à l'échelon local

Il n'est pas actuellement possible d'estimer réellement le coût global de la VAE, tant pour les certificateurs publics que pour les différents financeurs. La plupart des ministères certificateurs ne peuvent fournir des données détaillées sur la VAE, notamment parce qu'ils ne peuvent isoler la VAE dans l'ensemble des dépenses consacrées à la formation professionnelle. C'est en particulier le cas du ministère de l'Éducation nationale, tant au niveau central que pour les académies et pour les universités. La connaissance est d'autant plus parcellaire que le Fonds Social Européen (FSE) finance également des actions de VAE (jurys...). Enfin, les dépenses des universités et des organismes certificateurs sont méconnues en raison de la grande diversité de leurs pratiques de VAE.

Le comité interministériel pour le développement de la VAE déplore cette situation qui se traduit par "une connaissance fragmentaire de l'affectation des ressources et des coûts budgétaires réels de la VAE".

Cependant, le ministère chargé de l'Emploi a une connaissance assez précise des dépenses budgétaires de la VAE, notamment parce qu'elles sont identifiées dans le Programme Annuel de Performance (PAP) de la mission "Travail et emploi" (Programme 103, Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi).

En millions d'euros

| 2006 | | 2007 | | | | 2008 | | | |
|-------|-------|--------------|------|-----|----|--------------|------|-----|----|
| LFI | | Consommation | | LFI | | Consommation | | LFI | |
| AE | CP | AE | CP | AE | CP | AE | CP | AE | CP |
| 18,75 | 18,75 | 12,56 | 9,04 | 26 | 26 | 8,76 | 8,31 | 18 | 18 |

Source : ministère du Budget, des Comptes publics et de la Fonction publique.

Sur la période la plus récente, les crédits VAE diminuent de 26 à 18 millions euros de 2007 à 2008 (*tableau ci-dessus*). Toutefois, il faut noter que cette baisse s'explique par la montée en charge plus lente que prévue du recours à la VAE, comme en témoignent les consommations 2006 (67 % des AE et 48 % des CP) et 2007 (34 % des AE et 32 % des CP). Les montants budgétés restent donc très supérieurs à la consommation de l'année précédente.

Avec 18 millions euros, on revient à la LFI 2006, alors même que l'Unédic engage désormais 40 millions euros de son côté sur la VAE des demandeurs d'emploi indemnisés... Ces crédits ne sont pas non plus totalement consommés. Le sujet réside alors davantage dans le fait d'arriver à consommer ces crédits que d'accroître les crédits d'intervention consacrés à la VAE.

S'agissant des ressources humaines, si l'on peut estimer à près de 19 le nombre d'Équivalents Temps Plein (ETP) consacrés à la VAE dans les administrations centrales (hors ministère de l'Éducation nationale), on ne dispose pas de ces éléments pour les services déconcentrés.

Par ailleurs, la VAE mobilise aussi des crédits des opérateurs, notamment dans le champ social pour les diplômes sociaux et médico-sociaux (CNASEA) et pour les titres à finalité professionnelle du ministère chargé de l'Emploi. Ainsi, l'AFPA se voit attribuer une subvention de 65 millions euros en LFI 2008 pour sa politique de certification.

Au-delà des crédits d'intervention, le développement de la VAE suppose de garantir les moyens de fonctionnement et les effectifs dédiés des opérateurs et des certificateurs pour traiter les dossiers.

Le caractère partiel de ces informations explique qu'on ne puisse identifier ce que coûte chaque étape d'une procédure VAE, d'autant plus que pour l'usager les coûts sont variables, de quelques centaines à plusieurs milliers d'euros.

Annexe 6 - La VAE : un outil utile pour l'entreprise comme pour le salarié

La certification des compétences comme élément de la politique de formation et de ressources humaines : le cas VEOLIA

VEOLIA Environnement a une certaine ancienneté dans la certification des compétences et illustre à la fois l'intérêt de pratiques innovantes et les obstacles à surmonter : quand un jeune d'une vingtaine d'années, doté d'un CAP tout neuf dans le domaine de la propreté, vient s'intégrer à une équipe composée d'anciens sans diplôme, les grincements sont nombreux et malaisés à gérer par l'encadrement de proximité ; lorsque des organisations de transports urbains ou interurbains doivent appliquer de nouvelles normes de services aux clients, les personnels sont mobilisés sous la conduite des plus expérimentés pour définir les éléments d'un CAP de conducteur intégrant l'expérience de terrain.

Dès les années 1990, des responsables d'activités de transport ou de propreté ont appuyé ici et là des initiatives pour aider leur encadrement intermédiaire et leurs ouvriers professionnels à formaliser leurs acquis professionnels. Pour l'entreprise, la certification des compétences héritées de l'expérience recouvre des enjeux de management des ressources humaines. C'est pourquoi, VEOLIA a signé en novembre 2004 un accord avec ses organisations syndicales pour faciliter cet effort de mobilisation des acquis professionnels avec, en contrepartie, l'inscription des éventuelles formations nécessaires au compte DIF du salarié bénéficiaire, une sorte de co-investissement donc.

Malgré l'antériorité et la volonté des dirigeants de VEOLIA, le bilan quantitatif est limité et, de fait, la VAE a un rayonnement restreint au sein de l'entreprise : sans doute l'information n'a-t-elle atteint qu'une partie des cadres et des personnels concernés. Plus profondément, le processus de mobilisation des savoir-faire de terrain nécessite une bonne adhésion de la part de l'encadrement : un salarié ne peut réussir ce type de projet qu'avec un accompagnement consistant et personnalisé.

La VAE comme élément de la modernisation de l'organisation du travail : le cas de l'entreprise DAVEY BICKFORD⁴¹

L'entreprise Davey Bickford dans l'Yonne (470 salariés) s'est retrouvée confrontée en octobre 2006 à la fermeture d'une activité de sous-traitance automobile. Les 80 emplois concernés, menacés par des changements productifs, ont été finalement redéployés vers l'activité mines et carrière, en croissance dans l'entreprise. Dans ce cadre, avec l'appui de l'AFPA, 17 salariés ont conduit une VAE pour changer de métier. Cette opération collective s'est déroulée sur 2 mois⁴², avant la fermeture du site lié à la sous-traitance automobile. L'opération a permis une reprise de confiance de salariées non diplômées qui ont pu en outre avoir un rôle actif dans ce processus de reconversion. Il faut noter néanmoins que tous les salariés ont pu migrer vers la nouvelle activité, les bénéficiaires de l'opération VAE n'y ayant pas obtenu d'avantage spécifique à court terme. Cet exemple de transférabilité individuelle des compétences de l'ancien poste vers le nouveau a permis à l'entreprise de moderniser son activité mines et carrière en profitant de l'expérience collective accumulée dans l'activité de sous-traitance automobile.

La VAE collective tend à être mobilisée dans les opérations de restructurations. Une reconversion lancée en 2007 dans le Finistère dans la filière électronique en constitue un autre exemple. Cette opération est pilotée par l'UIMM, les représentants du personnel de la branche, l'AFPA et l'État. Mais l'issue est moins favorable que dans le cas précédent : un tiers des agents devrait rester dans la filière électronique, un tiers devrait migrer vers une autre activité de la métallurgie, un tiers évoluerait vers les métiers en tension des services, notamment les services à la personne.

⁴¹ Cet exemple a été présenté au colloque de l'AFPA du 4 décembre 2007 sur la sécurisation des parcours professionnels (voir le site de l'AFPA pour plus de détails, http://www.afpa.fr/actualites/notreMagazine/nm_20071119.html).

⁴² Ce qui est plus rapide que la plupart des opérations individuelles de VAE évoquées supra.

La VAE en entreprise : une "pluralité d'usages de la loi"⁴³

Les démarches observées dans les 15 monographies d'entreprises au cours des années 2006 et 2007 se différencient des premières observations car elles sont assises sur une dimension stratégique portée par des acteurs collectifs (entreprise mais aussi État, branche / OPCA, etc.) même si l'engagement individuel reste une dimension significative. Les branches professionnelles jouent dorénavant un rôle important (restauration, textile-habillement, commerce alimentaire de proximité, coiffure, aide à domicile, travail temporaire), et certaines opérations peuvent par ailleurs être directement suscitées par l'État, par l'intermédiaire des Directions Régionales du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DRTEFP), et également financées. La "régionalisation de la VAE" est observable sous des formes embryonnaires, avec des modes de pilotage régional ou un volet des Plans Régionaux de Développement des Formations (PRDF) consacrés à la VAE.

- ▶ Cette étude montre ainsi que la politique des organismes de branches et les stratégies d'entreprise convergent vers la préoccupation commune d'œuvrer pour la reconnaissance de secteurs professionnels et de métiers souvent insuffisamment valorisés de leur point de vue. Par exemple, VEOLIA ou AUCHAN ont intégré la VAE à leur propre dispositif de gestion des ressources humaines, par un accord de groupe ou d'entreprise. Il s'agit donc de valoriser les personnes et les métiers, pour attirer la main-d'œuvre, construire de nouveaux métiers, etc.
- ▶ Dans les secteurs ou les entreprises en crise, la VAE s'intègre plutôt à une politique préventive de gestion de l'emploi, dans un horizon barré par la menace des restructurations. Des reconversions sont ainsi facilitées à moindre coût pour l'entreprise et un partenariat comme celui qui existe de longue date entre le secteur du textile-habillement et l'Éducation nationale confère une force certaine à ce type de mobilisation volontariste de la VAE.
- ▶ La loi peut aussi être sollicitée dans la recherche d'espaces de stabilité de l'emploi qui dépassent le périmètre de l'entreprise et même de la branche : certification des intérimaires, parcours qualifiants pour les travailleurs handicapés et des salariés en insertion au niveau d'un territoire, validation des compétences acquises par les Compagnons du Devoir. Comme le soulignent les chercheurs, la certification autorise la circulation sur un espace professionnel élargi et favorise les transitions vers les marchés externes.
- ▶ Enfin, au niveau de secteurs caractérisés par de petites structures ne disposant pas d'outils propres de gestion du personnel, la promotion de la VAE auprès des employeurs apparaît comme un moyen d'œuvrer pour l'avenir du secteur : satisfaire à la réglementation, favoriser les reprises d'entreprises, professionnaliser les bénévoles, etc. Il s'agit de donner des possibilités de reconnaissance à une plus grande diversité de parcours professionnels.

⁴³ Cf. BUREAU M-C. et al. (2008), op.cité. Cette partie emprunte au rapport l'introduction à la seconde partie.

Annexe 7 - L'enjeu du signalement des compétences sur le marché du travail

La reconnaissance de l'expérience professionnelle au sein des organisations productives, industrielles ou tertiaires, n'est pas une nouveauté : les promoteurs de la VAE se sont inspirés des pratiques en vigueur dans certaines entreprises depuis bien des années et ont voulu leur donner un essor nouveau. Depuis la loi sur la formation professionnelle de 1971, en passant par l'expérience quantitativement limitée de la Validation des acquis professionnels (1992), les propositions de création d'un droit Individuel à la formation et de mise en place d'un répertoire national des qualifications (rapport Michel de Virville⁴⁴) ont contribué à alimenter un débat déjà ancien : comment reconnaître l'expérience professionnelle qui permet à un salarié de mobiliser des savoirs et des savoir-faire essentiels pour l'entreprise mais acquis sur le terrain, hors diplôme ?

L'entreprise qui cherche à recruter un salarié ne connaît pas toutes les compétences acquises ni les capacités potentielles du candidat qu'elle va embaucher. Il y a donc un ensemble de signaux à construire sur les qualifications et les compétences des candidats, signaux qui ne peuvent se réduire à une simple information sur le diplôme et l'ancienneté professionnelle. La personne qui a un projet de mobilité en dehors de son entreprise et l'entreprise qui cherche un candidat pour un emploi pourront se rencontrer avec les meilleures chances d'adéquation entre le profil du candidat et celui du poste.

Confrontées aux asymétries d'information les entreprises tendent à privilégier, en fonction des métiers, la mobilité interne⁴⁵. Une des fonctions de la Gestion des Ressources Humaines (GRH) consiste à construire des référentiels de compétences correspondant aux activités essentielles de l'entreprise. Dans les entreprises qui suivent cette approche, les salariés relativement qualifiés bénéficient d'un entretien individuel annuel durant lequel leurs compétences sont évaluées. Ce processus recouvre ainsi une forme d'attestation des compétences professionnelles, en tout cas de celles qui sont valorisées par l'entreprise. L'attestation en question est reconnue dans l'entreprise et, fréquemment, dans les entreprises du même secteur d'activité (automobile, chimie, énergie, etc.).

Il faut toutefois souligner que ces pratiques de GRH restent encore limitées : en 2005, seules 11 % des entreprises de 20 salariés et plus (couvrant 18 % des salariés), essentiellement les plus grandes, mettent en œuvre des entretiens individuels ayant un impact sur l'accès à la formation et leurs parcours ultérieur. La moitié seulement de ces entreprises utilise pour cela des référentiels permettant de positionner le salarié⁴⁶. Cette faible diffusion du modèle de gestion par les compétences provient du fait que ce type de système ne semble fonctionner qu'en lien avec une organisation du travail favorisant l'autonomie apprenante des salariés, modèle moins développé en France que chez nos voisins européens.

S'agissant des mobilités externes, même si la chose ne va pas de soi pour les certifications générales que sont pour l'essentiel les diplômes de l'enseignement supérieur⁴⁷, la possession d'un diplôme fournit une présomption de connaissances et d'aptitudes mobilisables dans un champ professionnel plus large qu'une organisation donnée. La question se pose donc de manière plus cruciale pour les compétences acquises sur le tas, i.e. le capital humain informel.

⁴⁴ VIRVILLE (DE) M. (1996), *Donner un nouvel élan à la formation professionnelle*, rapport au ministre du Travail, La documentation Française.

⁴⁵ Chaque année, environ 2 300 000 personnes (soit 10 % de l'emploi total) changent de famille professionnelle en restant dans la même entreprise, sans compter ceux qui changent de poste en restant en conservant leur fonction. Ce nombre est à comparer aux 3 400 000 personnes présentes depuis moins d'un an dans l'entreprise, CHARDON et ESTRADÉ (2007), op. cit. Les recrutements externes sont par ailleurs coûteux financièrement (2 000 euros en 2005 pour un CDI) et en temps (5 semaines en moyenne), d'après l'enquête OFER de la DARES.

⁴⁶ COLIN T. et GRASSER B. (2007), *Réalités du modèle de gestion par les compétences*, communication au colloque DARES sur le Dialogue social et les stratégies d'entreprises, 27 mars.

⁴⁷ Sont enregistrés de droit dans le RNCP les diplômes et titres à finalité professionnelle délivrés au nom de l'État qui ont été créés après avis d'instances consultatives auxquelles les organisations représentatives d'employeurs et de salariés sont parties (article 4 § 1 du décret n° 2002-216 du 26 avril 2002 relatif au Répertoire National des Certifications Professionnelles).

Comment identifier et signaler l'ensemble des compétences acquises et comment les mobiliser pour favoriser l'évolution au sein du métier, de la famille professionnelle ou en dehors⁴⁸ ? Le problème est relativement simple lorsqu'un salarié cherche à changer d'entreprise, en gardant le même métier, surtout si ce métier est inscrit de façon durable dans l'organisation de l'entreprise. La mobilité s'effectue alors sur un "marché professionnel" souvent relié à un diplôme.

Mais s'il s'agit de favoriser des reconversions, des changements de métiers et/ou de branche professionnelle, la mobilité sera freinée si elle ne peut s'appuyer sur une identification moins floue.

En outre, si les candidats ne sont pas en mesure de faire reconnaître et de valoriser leurs compétences, ils auront peu d'incitations à les développer tout au long de leur carrière. Globalement, l'économie deviendra moins productive. En permettant de réduire l'asymétrie d'information, les différentes formes de signalement des compétences, et en premier lieu la VAE, constituent un outil efficace à la disposition de la gestion des ressources humaines et de manière plus générale contribuent à l'efficacité du marché du travail.

C'est pourquoi, le signalement des compétences doit s'opérer non seulement au sein d'une branche (et donc implicitement pour une mobilité d'une entreprise à l'autre d'un salarié qui exercerait un même métier) mais aussi sur le marché du travail dans son ensemble, à l'occasion d'une mobilité subie suite à un licenciement ou d'une mobilité choisie dans le cadre d'un projet professionnel ou personnel. La reconnaissance des acquis de l'expérience opérée par un tiers sur la base d'un référent métier large, externe à l'entreprise, peut alors jouer son rôle et garantir la transférabilité des compétences évaluées. Cette dynamique de mobilité suppose que le salarié soit en mesure de signaler l'ensemble des compétences acquises et mobilisées dans son emploi précédent.

Alors que l'économie française fait face à des transformations plus rapides du cycle de production, la fluidification du marché du travail doit permettre aux entreprises de pouvoir ajuster plus rapidement leurs besoins de main-d'œuvre aux évolutions du marché des biens et services. En outre, le signalement des compétences peut servir à accroître le niveau de qualification de la main-d'œuvre française, alors que le niveau moyen de formation initiale est plus faible que dans la plupart des autres économies de l'OCDE⁴⁹. L'enjeu est particulièrement crucial sur l'emploi des seniors, la France devant parvenir à élever le taux d'emploi des 55 à 64 ans pour répondre au vieillissement de la population et aux besoins de financement des régimes de retraite.

Enfin, le marché du travail connaît déjà des difficultés de recrutements sur certains métiers en tension, le signalement des compétences peut ouvrir l'éventail des profils de recrutements à des secteurs et métiers en déclin.

La difficulté du signalement des compétences tient également au fait que bien souvent la performance est celle d'un collectif, d'une organisation unitaire de travail. Celle-ci peut d'ailleurs être certifiée par une norme de qualité pour être signalée en interne ou auprès des clients. Dans quelle mesure le salarié membre de ce collectif peut-il valoriser le fait qu'il a contribué à l'acquisition de cette norme ?

⁴⁸ Pour une typologie des mobilités, voir ESTRADÉ M.-A. (2006), "La mobilité professionnelle : de quoi parle-t-on ?", *La Note de veille*, n° 19, Centre d'analyse stratégique, 10 juillet ; voir aussi ASSERAF G. et CHASSARD Y. (2006), "Promouvoir la mobilité sur le marché du travail", *Horizons stratégiques*, n° 2, Centre d'analyse stratégique, octobre.

⁴⁹ Parmi les 45-54 ans en 2005, la proportion de diplômés du supérieur n'est que de 18 % en France, 28 % en Suède et 39 % aux États-Unis. Parmi les générations plus jeunes (25-34 ans), la France a rattrapé cet écart (respectivement, 39 %, 37 % et 39 %), cf. OCDE, *Regards sur l'Éducation*, 2007.

Annexe 8 - Des outils peu développés en France pour signaler des compétences sans passer par le diplôme

En France, la formation professionnelle et la certification ont privilégié l'enchaînement activités - compétences - savoirs. Partant d'une analyse précise des activités exercées par une personne engagée dans la vie active, il s'agit de repérer les compétences mobilisées dans l'exercice de ces activités et de remonter aux savoirs qui ont permis d'acquérir ces compétences. Or, le parti a été pris de n'inscrire dans le RNCP que ce qui correspond à des fonctions complètes de compétences. Du coup, les aptitudes particulières, spécifiques (telles que la connaissance d'une langue étrangère, la familiarité avec certains logiciels informatiques ou la capacité à assumer des fonctions tutoriales en entreprise) ne sont pas certifiées. Elles peuvent être mentionnées sur le curriculum vitae du salarié mais le recruteur sera souvent obligé d'en tester lui-même l'étendue et la fiabilité.

D'autres certifications sont actuellement absentes du RNCP, telles que :

- ▶ celles correspondant à des actes réglementés, comme par exemple dans le domaine des habilitations (habilitations électriques, etc.) ;
- ▶ celles correspondant à des spécialisations attachées à des technologies particulières, à des savoir-faire d'entreprises ou à des niveaux linguistiques (exemple : certifications "Microsoft", passeport "Mac Do", TOEIC et TOEFL⁵⁰) ;
- ▶ enfin, celles correspondant à des compétences particulières qui viennent s'adosser à des cœurs de métiers comme par exemple celles des tuteurs.

Les **Certificats de Qualification Professionnelle (CQP)** constituent une voie de signalement des compétences qui s'appuie sur une procédure formelle de certification des compétences acquises sans aller toutefois jusqu'au diplôme (*cf. encadré*). Cependant, cette pratique est concentrée dans la métallurgie et donc peu répandue, d'autant que la moitié des CQP existant concerne des compétences obsolètes et donc inactives. Les CQP répondent d'abord aux enjeux de mobilité de compétences au sein d'une même branche professionnelle puisqu'ils sont élaborés dans le cadre des conventions collectives.

Dans une logique de mobilité interbranches, des expériences intéressantes ont vu le jour avec les Certificats de Qualification Professionnelle Interbranches (CQPI), qui visent à établir une plate-forme de compétences reconnues, transposables d'un univers professionnel à un autre. Mais, par définition, ces CQPI ne retracent que la partie commune aux métiers concernés dans les différentes branches. Ainsi, à l'initiative de la branche textile et pour favoriser le reclassement des salariés de ce secteur, un CQPI de *conducteur d'équipement industriel* a été mis en place avec les branches de la métallurgie, de la chimie, des industries agro-alimentaires, de la plasturgie et du papier carton.

Les certificats de qualification professionnelle

Les Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) sont créés par les Commissions Paritaires Nationales de l'Emploi (CPNE) au sein des branches professionnelles. À l'initiative des partenaires sociaux, ils favorisent l'acquisition d'une qualification complémentaire sans correspondance à un niveau de certification défini par les nomenclatures en vigueur et le plus souvent en rapport avec les conventions collectives.

Entre les compétences certifiées par un titre inscrit dans le Répertoire National de la Certification Professionnelle (RNCP) et les compétences spécifiques non certifiées mais susceptibles d'être signalées, certaines branches ont mis en place des certificats de qualification professionnelle propres à l'activité de leur branche. Leur nombre n'est pas connu avec précision, mais on en compterait plus de 600 (seulement la moitié seraient actifs), dont un tiers dans la métallurgie. Seulement un peu plus de 10 % sont inscrits dans le RNCP. Certains CQP ne se réfèrent pas à un référentiel de formation (dans la métallurgie, l'agroalimentaire, le textile) alors que d'autres le font (réparation automobile).

⁵⁰ TOEIC : Test of English for International Communication ; TOEFL : Test of English as a Foreign Language.

D'autres méthodes de signalement des compétences peuvent être mobilisées, en particulier lorsque le marché du travail se tend et que les entreprises sont contraintes d'assouplir leurs exigences quant au niveau de diplôme des candidats. La **méthode des habiletés** (cf. encadré), élaborée par l'ANPE depuis 1995⁵¹, permet par exemple de déceler les capacités d'un individu à devenir compétent en situation de travail pour un poste donné.

En même temps, la méthode des habiletés pose un certain nombre de questions : comment formaliser les dimensions non techniques du travail ? Les habiletés sont-elles assimilables à des connaissances ? Peut-on former aux habiletés ? Peut-on séparer le travail de sa dimension technique, sans risquer d'éliminer un élément essentiel ? La focalisation sur la dimension comportementale ne recoupe-t-elle pas une tendance managériale qui survalorise cet aspect au détriment de l'expertise technique, considérée comme allant de soi ?

La méthode des habiletés dans le recrutement par simulation

Le référentiel des habiletés, qui classe celles-ci en quatre domaines (organisation du travail, poste, postures et gestes, relations du travail), permet de définir par analogie des exercices qui simulent des situations de travail et servent à évaluer la manière dont les candidats réagissent face à des problèmes. Le repérage des habiletés participe de la méthode de recrutement par simulation, où le candidat à l'embauche est mis directement en situation de travail. La méthode fonctionne pour plusieurs types de compétences comme les aptitudes à l'initiative et à l'autonomie, les facilités de communication, les capacités à travailler en équipe... Destinée à faciliter des processus d'embauche collective, cette démarche prend du recul à l'égard de l'emploi cible, en se concentrant sur ses "fondamentaux", en termes d'intelligence de la situation de travail et d'habiletés. Cette méthode est désormais bien intégrée dans l'offre de service de l'ANPE et largement diffusée, notamment auprès des grandes enseignes commerciales qui y recourent de plus en plus massivement. Mais elle est également mise en œuvre dans l'agriculture pour les métiers d'ouvriers arboricoles, viticoles, dans la menuiserie ou pour les agents de service hospitalier.

Cette faiblesse des outils de certification des compétences issues de l'expérience pose d'autant plus de problèmes que les compétences évoluent avec l'état des techniques et les modes d'organisation des entreprises. Dans l'industrie comme dans les services, lorsque de nouvelles activités prennent de l'ampleur (par exemple, l'AP-HP a récemment défini l'activité visant la relation de soin aux personnes dont la communication est altérée) ou que de nouveaux métiers apparaissent (par exemple, technicien d'information médicale ou gestionnaire de quotas de CO₂), il peut y avoir un espace pour un système de signalement complémentaire de compétences moins durables, plus contingentes à un état des techniques et à un mode d'organisation donnés. D'autres modes de signalement des compétences que le diplôme pourraient ainsi être mobilisés, qui se réfèrent au passé professionnel, sans pour autant valider les acquis de l'expérience sous la forme d'un titre inscrit au RNCP.

⁵¹ LEMOINE G. (2003), *Recruter autrement. Le recrutement par simulation*, L'Harmattan, Paris.

Annexe 9 - Validation des savoirs non formels et informels à l'étranger

De nombreux pays favorisent l'accès à la formation continue par un recours large à la validation de l'expérience : Danemark, Finlande, Norvège, Royaume-Uni, Suède (pour les travailleurs immigrés). L'objectif n'est pas tant de certifier des compétences que de permettre à une personne de revenir dans un cursus de formation par des systèmes d'équivalence⁵².

En matière de mobilités vers ou dans l'emploi, le Royaume-Uni est le pays qui a poussé le plus loin la certification des compétences de type VAE mais n'aboutissant pas uniquement à un diplôme ou autorisant l'attribution de diplômes par une entreprise pour favoriser l'identification des compétences acquises dans certains emplois et la mobilité des salariés (*cf. encadré*). La République Tchèque a également recours à la certification des compétences de l'expérience pour la reconversion des salariés des secteurs en déclin vers les secteurs en croissance. La Norvège utilise des procédures de certification des compétences au moyen de tests professionnels pour les travailleurs immigrés.

La certification des compétences au Royaume-Uni

Contrairement à la France, le Royaume-Uni a choisi de définir son système de certification des qualifications professionnelles (*accreditation of skills*) en référence à des "standards de résultats", sans que les connaissances et savoirs formels mobilisés pour atteindre ces résultats soient explicités. C'est dans cet esprit qu'ont été institués les *National Vocational Qualifications (NVQs)*, au début des années 1980. Ces *NVQs* permettent plus facilement la création de modules de qualification que les diplômes professionnels français.

Mais il est admis aujourd'hui que la base réduite de connaissances et de compétences sur laquelle sont construits les *NVQs* est insuffisante pour mettre les salariés en capacité de s'adapter à l'évolution de leur métier et favoriser la mobilité sur le marché du travail⁵³.

Le gouvernement britannique vient de décider de renforcer son dispositif de signalement des compétences en consolidant l'aspect modulaire des qualifications professionnelles par la création d'un nouveau *Qualification Credit Framework*. Celui-ci sera mis en place en août 2008 et remplacera totalement l'actuel *National Qualifications Framework* (l'équivalent de notre RNCP) à partir de 2010. Le *Qualification Credit Framework* est un cadre complet qui a vocation à reconnaître tous les types de réussite, par tous les apprenants et à tous les niveaux. Toutes les unités complétées mènent à l'attribution de crédits enregistrés dans un "fichier des réussites des apprenants" (*Learner Achievement Records*). Les apprenants pourront accumuler des crédits qui les mèneront à des qualifications, définies comme combinaisons de crédits.

Tous les organismes certificateurs devront enregistrer les crédits accordés dans les "fichiers des réussites des apprenants". Les crédits délivrés pourront être transférés d'un organisme à l'autre. Ceux obtenus par la VAE seront enregistrés de la même façon que les autres crédits dans le fichier des réussites des apprenants.

Dans le même temps, le Royaume-Uni a donné satisfaction aux entreprises qui se plaignent que le système scolaire et universitaire est défaillant pour préparer les jeunes au monde du travail. Il vient d'autoriser trois sociétés, dont la chaîne de restauration rapide *McDonald's*, à décerner ses propres diplômes, équivalents du *A-level*, abréviation de *Advanced Level* (niveau avancé), le baccalauréat britannique, et reconnu par l'État. *McDonald's* pourra ainsi délivrer un baccalauréat en "gestion du travail en équipe", qui certifiera que son détenteur a appris toutes les tâches liées à la gestion d'un restaurant *McDonald's*, du marketing aux ressources humaines en passant par les services à la clientèle. Deux autres sociétés privées pourront également décerner

⁵² Ce principe est comparable à la dispense de diplôme pour accéder à une formation dans l'enseignement supérieur mis en place en 1985. En 2006, 11 630 dispenses de diplôme ont été accordées, nombre à comparer aux 1 842 diplômes complets délivrés par les établissements d'enseignement supérieur par la VAE (*cf. DEPP, Note d'Information n° 7-39, novembre 2007*).

⁵³ BROCHMANN M. (2007), *Cross national equivalence of vocational skills and qualifications : synthesis report, the case of England*, EU, décembre ; voir également le site <http://www.qca.org.uk/>.

leur A-level, un examen passé au cours des deux dernières années de l'éducation secondaire et exigé pour l'entrée à l'université. Network Rail, société qui assure la gestion et l'entretien du réseau ferroviaire, pourra ainsi décerner son A-level, ainsi que d'autres diplômes pouvant aller jusqu'au doctorat en ingénierie. Une compagnie aérienne à bas prix délivrera, elle, des diplômes de stewards ou hôtesses ainsi que d'ingénieurs de vol.

Mais déjà des critiques surgissent pour dénoncer le manque de rigueur dans l'attribution de ces diplômes. Certaines universités parmi les plus réputées ont annoncé qu'elles n'admettront pas leurs détenteurs en leur sein.

1. Les grandes tendances

Dans le contexte européen, l'idée de reconnaître des savoirs acquis hors des institutions éducatives (enseignement et formation professionnelle) a été explorée essentiellement dans le but de promouvoir l'apprentissage *tout au long de la vie (lifelong learning)*. Ainsi se sont développés des systèmes de validation des savoirs non formels (acquis au moyen d'activités programmées, tout comme les savoirs formels de l'éducation) et informels (acquis à travers l'expérience du travail, de la vie, des activités de bénévolat, etc.).

Cette vision "souple" du parcours humain aspire à servir les impératifs du changement, parfois très rapide, qui caractérise les économies d'aujourd'hui : elle permet d'adapter la formation des personnes employées ou à la recherche d'un emploi aux besoins évolutifs du marché du travail. Elle correspond aussi aux principes définis en 2000 par la stratégie de Lisbonne, qui mettait en exergue la "société de la connaissance".

Plus précisément, les politiques européennes qui déploient les moyens de cet apprentissage tout au long de la vie tendent à atteindre quatre objectifs généraux : pour l'individu, obtenir de meilleures chances d'insertion dans le système éducatif ou dans le marché du travail ; pour l'économie, accroître la compétitivité avec un marché du travail plus fluide ; pour les entreprises, pouvoir recruter facilement une main-d'œuvre dont la qualification correspond à leurs besoins ; pour les institutions éducatives, assouplir les conditions d'accès aux programmes de formation.

2. La validation comme facilitateur de la formation continue

La plupart des pays européens qui possèdent une politique de validation développée utilisent celle-ci comme moyen de flexibiliser les canaux d'éducation formelle et de formation professionnelle, c'est-à-dire essentiellement de les rendre accessibles à des individus qui n'ont pas suivi le cursus conventionnel.

Parmi les exemples les plus frappants à cet égard figure le **D a n e m a r k**, où le programme VEUD (*Voksen erhvervsuddannelse*), créé en 1992, permet à des adultes de plus de 25 ans d'accéder à des programmes de formation grâce à des dispenses octroyées sur la base de leur expérience globale de vie. Plus de 10 000 personnes en ont bénéficié, et le Danemark continue à développer l'approche de la validation qui consiste à multiplier les possibilités de formation pour adultes.

Un autre exemple intéressant est celui de la **Finlande**, pays leader de la validation des savoirs acquis hors du cursus scolaire, et où l'apprentissage non formel a été véritablement intégré, depuis 1994, dans le système d'éducation et de formation conventionnel par le biais d'un système de qualification à trois niveaux basé sur les compétences, concrétisant le choix stratégique du pays d'investir fortement dans l'apprentissage tout au long de la vie (52 000 adultes ont participé à des tests de compétence en 2005). Chaque niveau de qualification donne accès à des canaux d'apprentissage différents, de l'éducation supérieure pour le premier

niveau (voie relativement peu utilisée) à des programmes d'éducation et de formation technique ou autres programmes d'études pour les deux autres niveaux. Les deux exemples les plus emblématiques n'impliquent pourtant pas automatiquement la poursuite d'un programme d'études ou de formation. Ce sont le Certificat national d'aptitude linguistique, qui permet aux adultes de démontrer leur connaissance d'une langue étrangère quel qu'en ait été le mode d'apprentissage, et le *European Computer Driving Licence* (ECDL).

La **Norvège** possède l'un des plus anciens systèmes de validation, ébauché dès 1952 avec la Loi sur l'apprentissage, et culminant avec la Réforme des compétences (*Realkompetanse*) de 1997, porteuse d'un projet expérimental de trois ans (1999-2002) destiné à établir un système national exhaustif de validation des compétences de toutes catégories, qui n'aurait plus comme référents les critères utilisés par les institutions éducatives. Quinze mille personnes ont bénéficié des programmes dispensés dans le cadre du projet pilote. Cette réforme a accompagné l'instauration par le parlement en 1998 du droit pour tout adulte à bénéficier de l'enseignement secondaire et a permis de transcrire ce droit dans la réalité. Une loi de 2000 sur les universités a mis en place un dispositif analogue pour l'accès à l'éducation universitaire : sur 6 000 demandeurs d'accès par ce biais, 2 000 ont été admis dans les universités en 2001-2002, première année d'expérimentation.

Enfin, au **Royaume-Uni**, l'évaluation des savoirs existants (*Assessment of Prior Learning*) comme voie d'entrée dans l'éducation a été institutionnalisée dans les années 1990. Elle est depuis devenue un chemin d'accès à l'enseignement supérieur non traditionnel presque entièrement reconnu, même s'il ne bénéficie pas du même prestige que les filières classiques d'éducation. Ainsi, les systèmes de validation APL (*Accreditation of Prior Learning*) et APEL (*Accreditation of Prior Experiential Learning*) permettent aux postulants à l'université de recevoir sous forme de crédits des dispenses portant sur certains éléments de programmes d'études et formations diplômants (environ 15 000 personnes concernées chaque année).

3. La validation comme voie vers la reconversion

Il y a peu d'exemples étrangers d'utilisation de la validation des savoirs non formels et informels comme élément d'un plan plus général de reconversion des personnes dont l'emploi est menacé ou qui sont sans emploi. On peut noter toutefois l'exemple de la **République tchèque**, où le dispositif de reconnaissance de ces savoirs est presque exclusivement orienté vers l'octroi à des personnes sans emploi de l'accès à des programmes de reconversion agréés par l'État. Ces programmes constituent l'un des instruments de la politique tchèque de l'emploi et sont essentiellement destinés à enrayer le chômage qui frappe certaines branches d'activité à mesure que l'économie poursuit sa transformation.

4. La validation comme voie d'intégration des populations immigrées

Certains pays font de l'intégration de leur population immigrée un volet important de leur politique de validation des savoirs non formels et informels. Ainsi la **Norvège**, dans le cadre de son projet *Realkompetanse*, a souhaité remédier, notamment au moyen de tests professionnels, à l'impossibilité dans laquelle se trouvaient de nombreux immigrants et réfugiés de fournir une documentation sur les compétences acquises dans leurs pays d'origine. En **Suède**, un programme intitulé "Les immigrants comme ressource" a été mis en œuvre en 1988 par le ministère de l'Éducation et des Sciences pour permettre l'évaluation des qualifications professionnelles des immigrants acquises par ceux-ci dans leurs pays d'origine. Plusieurs milliers d'immigrants en ont bénéficié au début des années 1990 mais le dispositif a été décentralisé à partir de 1992, avec pour résultat une forte baisse du nombre d'immigrants ainsi validés. L'un des objectifs majeurs de ce programme était de donner aux personnes issues d'autres systèmes éducatifs l'accès à l'enseignement secondaire et supérieur suédois.

5. Approches autres que celle de la validation

Tous les pays développés ne se sont pas engagés dans la mise en œuvre de ces dispositifs de validation.

Ainsi, les États-Unis ont instauré par le *Workforce Investment Act* de 1998 un système qui relie et centralise les services à l'emploi, à l'éducation et à la formation, afin d'améliorer l'adéquation entre l'offre et la demande sur le marché du travail. Ce système à guichet unique est ouvert à tout adulte et comporte notamment des programmes visant spécifiquement les travailleurs victimes de délocalisation (*dislocated workers*), les jeunes en grande difficulté scolaire et/ou socio-économique, et d'autres populations vulnérables telles que les personnes vivant d'allocations (*welfare*) ou les anciens combattants. Le contenu des prestations fournies tient compte des besoins du marché du travail local. Le système de prise en charge passe par une évaluation des compétences et des besoins (*initial assessment of skills and needs*), mais ne met rien en œuvre qui ressemble de près ou de loin aux systèmes européens de validation. Le dispositif semble malgré cela fonctionner de façon adéquate au moins dans certains États, même si, selon le *Government Accountability Office*, il s'avère difficile d'évaluer les résultats à l'échelle nationale.

En Europe, l'Allemagne fait preuve d'une certaine réticence au recours à la Validation des Acquis de l'Expérience. Les droits, responsabilités et niveaux de rémunération des travailleurs restent étroitement liés à l'obtention de diplômes et certificats professionnels par les voies traditionnelles. La crainte existe de voir ces droits et conditions d'emploi, qui ont été négociés au fil des décennies par les syndicats, se trouver "bradés" en cas de reconnaissance d'autres voies de qualification. Plus récemment, des critiques du système ont toutefois condamné la rigidité des filières. Il faut noter que ce rejet de la validation de l'expérience n'empêche en rien la population adulte de continuer à se former. Une enquête de 2000 sur la participation aux programmes de formation continue (*Berichtssystem Weiterbildung*) démontrait que 67 % de la population allemande avaient suivi des formations et des cours de toutes sortes, hors du système traditionnel d'éducation et de formation.

Annexe 10 - Liste des personnes rencontrées

George ASSERAF, président de la Commission Nationale de la Certification Professionnelle

Patrick BEGUE, directeur, Direction de l'ingénierie, département certification et ingénierie, AFPA

Marie-Caroline BONNET-GALZY, ancienne secrétaire générale des ministères chargés des Affaires sociales

Brigitte BOUQUET, directrice de projet VAE, Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, ministère de l'Économie, de l'industrie et de l'emploi

Sylvie BOURSIER, mission politiques de formation et de qualification, Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, ministère de l'Économie, de l'industrie et de l'emploi

Françoise BOUYGARD, déléguée générale adjointe à l'emploi et à la formation professionnelle, ministère de l'Économie, de l'industrie et de l'emploi

Laurent CAILLOT, conseiller technique auprès du ministre du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité et ancien chef de projet VAE des ministères de la Santé et des Affaires sociales

Anne-Marie CHARRAUD, secrétaire générale, Commission Nationale de la Certification Professionnelle

Vincent DESTIVAL, directeur de l'ingénierie, AFPA

Alain DRUELLES, chef du service formation continue, MEDEF

Catherine DUCARNE, secrétaire confédérale, CFDT

Étienne DUVIVIER, direction du budget, ministère de l'Économie, de l'industrie et de l'emploi

Bernard FALCK, directeur de l'éducation et de la formation, MEDEF

Jean-Pierre FOURCADE, directeur délégué du groupe IGS

Jean GAEREMYNCK, délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle, délégué interministériel à la VAE, ministère de l'Économie, de l'industrie et de l'emploi

Nicolas GRIVEL, directeur de la formation professionnelle, conseil régional Île-de-France

Jean-Luc GUEUDET, secrétaire confédéral, CFDT

Alexandre GUYOT, conseiller technique auprès du secrétaire d'État chargé de l'Emploi

Jean-Marc HUART, conseiller technique auprès du ministre de l'Éducation nationale

Chantal LABRUYERE, chargée d'études au CEREQ, ainsi que Françoise KOGUT-KUBIAK, Nathalie QUINTERO, Josiane TESSIER et Stéphane MICHUN

Pierre LE DOUARON, adjoint au sous-directeur, Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, ministère de l'Économie, de l'industrie et de l'emploi

Vincent MERLE, professeur au CNAM

Francis PETEL, président de la Commission Nationale de Formation, AGEFOS PME

Christine RIGODANZO, chef de mission politiques de formation et de qualification, Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, ministère de l'Économie, de l'industrie et de l'emploi

Deborah ROSEVEARE, directrice de la division politiques de l'éducation et de la formation, OCDE

Bénédicte ROY, consultante

Gilles SCHILDKNECHT, chef de la mission de la Validation des Acquis de l'Expérience, Direction générale de l'enseignement scolaire, sous-direction des formations professionnelles, ministère de l'Éducation nationale

Jean-Louis VIDANA, secrétariat général des ministères chargés des Affaires sociales

Serge VOIRY, consultant

Patrick WERQUIN, senior analyst, division politiques de l'éducation et de la formation, OCDE

Jean Pierre WILLEMS, direction pédagogique, IGS

Annexe 11 - Bibliographie

Rapports publics

- ▶ COMITÉ INTERMINISTÉRIEL DE DÉVELOPPEMENT DE LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE, *Rapport au Premier ministre en application du décret n° 2006-166 du 15 février 2006*, 2008, à paraître.
- ▶ COMMISSION NATIONALE DE LA CERTIFICATION PROFESSIONNELLE, *Rapport 2007*, Rapport au Premier ministre en application de l'article 9 du Décret 2002-617 du 26 avril 2002, février 2008.
- ▶ *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.
- ▶ CONSEIL NATIONAL DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE, *Recommandations pour le développement de la Validation des Acquis de l'Expérience*, octobre 2006.
- ▶ HAUT COMITÉ ÉDUCATION-ÉCONOMIE-EMPLOI, *VAE : Construire une professionnalisation durable*, Rapport d'étape, mars 2004.

Rapports d'Inspection

- ▶ PIGEASSOU J., VIMONT D., *La Validation des Acquis de l'Expérience à l'Éducation nationale*, Rapport au ministre de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, n° 2005-111, Inspection générale de l'éducation nationale et Inspection générale de l'administration de l'Éducation nationale et de la Recherche, novembre 2005.
- ▶ BENHAMOU A.-C., *La Validation des Acquis de l'Expérience en actes*, Rapport de mission pour le ministre de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, juin 2005.
- ▶ VILCHIEN D., AUDIGE T., DEBEAUPUIS J. et SEGAL P., *Validation des Acquis de l'Expérience : du droit individuel à l'atout collectif*, rapport n° 2005-067, Inspection générale des affaires sociales, juin 2005.
- ▶ VIRVILLE (DE) M. (1996), *Donner un nouvel élan à la formation professionnelle*, rapport au ministre du Travail, La documentation Française.

Données statistiques générales sur la VAE

- ▶ Le site de la DARES, www.travail-solidarite.gouv.fr, Rubrique Études/Recherche, Statistiques de la DARES > Statistiques > Politique de l'emploi et formation professionnelle > Formation professionnelle > Validation des Acquis de l'Expérience.
- ▶ BONAÏTI C., "La VAE en 2006 au ministère chargé de l'Emploi : des délais plus courts pour obtenir le titre professionnel", *Premières Synthèses*, n° 50.1, DARES, décembre 2007.
- ▶ ANCEL F., "Du C.A.P. au B.T.S. : la Validation des Acquis de l'Expérience poursuit son développement en 2006", *Les notes d'information*, n° 07.43, Depp, décembre 2007.
- ▶ LE ROUX A., "La validation des acquis dans l'enseignement supérieur en 2006", *Les notes d'information*, n° 07.39, Depp, novembre 2007.
- ▶ CAILLOT L., "La Validation des Acquis de l'Expérience en vue de l'obtention des diplômes délivrés par les ministères chargés des Affaires sociales et de la Santé, Réalisations 2006 et prévisions 2007", DGAS, mai 2007.

Études et recherches sur les parcours de VAE

- ▶ BONAÏTI C., "Le parcours des candidats à la Validation des Acquis de l'Expérience : moins source d'inégalité que la formation mais mieux vaut être accompagné et diplômé pour réussir", *Premières Synthèses*, DARES, 2008, à paraître.
- ▶ RECOTILLET I., WERQUIN P., "Parcours de VAE, un visa pour l'emploi ?", *Relief*, n° 24, Céreq, mai 2008.
- ▶ LABRUYERE C., "VAE : une nouvelle voie d'accès aux diplômes en cours de vie professionnelle", *Données Sociales – La société française*, Insee, 2006.
- ▶ LABRUYERE C., "La VAE, quels candidats, pour quels diplômes ?", *Bref*, n° 230, Céreq, mai 2006.
- ▶ KOGUT-KOUBIAK F., MORIN C., PERSONNAZ E., QUINTERO N. et SECHAUD F., *Logiques d'accès à la VAE et parcours de validation*, *Relief*, n° 12, Céreq, janvier 2006.
- ▶ PERSONNAZ E., QUINTERO N. et SECHAUD F., "Parcours de VAE, des itinéraires complexes, longs, à l'issue incertaine", *Bref*, n° 224, Céreq, novembre 2005.
- ▶ ROSE J., LABRUYERE C., *Validation des Acquis de l'Expérience : objectifs partagés, pratiques diversifiées*, Note Emploi Formation, n° 15, Céreq, mai 2004.

Études et recherches sur la VAE en entreprise

- ▶ BUREAU M-C., GRIMAUULT S., LOCHARD Y., COMBES M-C., QUINTERO N., TUCHSZIRER C., *Les politiques des entreprises en matière de certification et l'utilisation de la Validation des Acquis de l'Expérience*, Rapport de recherche, n° 46, CEE, mai 2008.
- ▶ BUREAU M-C., COMBES M-C., GRIMAUULT S., "Usages collectifs et exercice individuel du droit individuel à la VAE", *La Revue de l'Ires*, n° 55, 2007.
- ▶ BROCHIER D., "Le développement de la VAE dans un groupe de services : la difficile propagation d'un investissement partenarial", *La Revue de l'Ires*, n° 55, 2007.
- ▶ LAYEC J. et LEGUY P., *La VAE dans les entreprises : un atout collectif ? Étude des pratiques dans des TPE & PME-PMI et collectivités territoriales*, ministère de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement, 2006.
- ▶ PETTE X. et DEVIN C., *Étude sur les pratiques de VAE dans les entreprises industrielles et de services à l'industrie*, ministère de l'Économie, des Finances et de l'Industrie, Direction générale des entreprises, mai 2005.

Bilans et enquête sur la VAE en région

- ▶ AVENTUR J., DAMESIN R., TUCHSZIRER C., "La VAE : vers la construction d'une politique publique régionale", *La Revue de l'Ires*, n° 55, 2007.
- ▶ MICHEAU J., SZATAN C., "L'accompagnement à la VAE des demandeurs d'emploi : fiabiliser une prestation en devenir, l'expérience de la Région Île-de-France", *La Revue de l'Ires*, n° 55, 2007.
- ▶ *Bilan général de la Validation des Acquis de l'Expérience en Rhône-Alpes*, Données des Points-Relais-Conseils et des valideurs régionaux, Pôle Rhône-Alpes de l'Orientaion, septembre 2006.
- ▶ *Enquête de suivi des bénéficiaires du service des Points Relais Conseil en région Centre*, Alfa Centre, 2006.

Validation des Acquis de l'Expérience Bénéfices, améliorations et enseignements

Appréciation du rapport BESC⁵⁴

La Validation des Acquis de l'Expérience vise à permettre à des personnes ayant accumulé au moins trois ans d'expérience professionnelle de la certifier en vue d'acquies un titre ou un diplôme.

Le bilan global est inférieur aux objectifs quantitatifs de 60 000 VAE délivrées puisque le nombre de diplômes et titres acquis par cette voie n'a atteint que 26 000 en 2006. Les bénéficiaires sont dans l'ensemble satisfaits, qu'ils aient obtenus la certification ou non, mais au-delà de la justesse du principe, la procédure VAE souffre d'une certaine complexité et d'une longueur excessive. Les crédits budgétaires associés à la VAE, quand ils sont identifiés, ne sont que partiellement consommés, ce qui laisse entrevoir des marges de manœuvre financières pour l'amélioration du dispositif.

Axes d'amélioration

Trois axes d'amélioration retiennent l'attention car les limites du dispositif illustrent certains problèmes de mise en œuvre.

Il est nécessaire d'améliorer le fonctionnement de la procédure, d'en raccourcir les délais et de renforcer l'accompagnement des candidats les moins diplômés.

Il faut également renforcer l'information pour accroître la notoriété du dispositif, en ciblant notamment les actions de communications sur certains publics qui apparaissent prioritaires, comme les salariés des métiers en déclin, les jeunes précaires, les candidats les moins diplômés.

La VAE doit mieux s'insérer dans une logique de parcours professionnel, ce qui signifie notamment d'assurer une meilleure articulation avec les politiques de l'emploi, mais aussi de promouvoir une approche collective de la VAE susceptible d'être mise en œuvre plus systématiquement par les entreprises, par la diffusion des bonnes pratiques.

Enseignements à retenir pour l'avenir

Les difficultés rencontrées par la VAE illustrent les limites du système français de certification professionnelle. La question d'un renforcement de la gouvernance nationale de ce système en accordant plus de pouvoirs à la Commission Nationale de la Certification Professionnelle est posée. La stratégie de "flexicurité" et de modernisation du marché du travail ainsi que les tensions croissantes sur les recrutements requièrent que des solutions de signalement des compétences soient développées sur le marché du travail.

Les difficultés de la VAE sont également l'héritage de la faiblesse du système d'information et les lacunes dans l'évaluation disponible. La question de l'information est pourtant essentielle pour les dispositifs faisant intervenir plusieurs partenaires comme la VAE. Plus largement, l'analyse prospective des métiers et des qualifications gagnerait à être davantage mobilisée lors de l'évaluation *ex ante* de toute réforme des dispositifs de formation professionnelle.

⁵⁴ Bénéfice uSager / Coût pour les contribuables.

