

Pour un accompagnement global des parcours de VAE

Les parcours de VAE sont souvent perçus comme longs, mais leur durée n'est pas la seule cause de la fréquence des abandons. L'évaluation d'un contrat d'objectifs et de moyens (COM) sur la VAE en région Bretagne souligne la pertinence d'un accompagnement global, de la première orientation à la période post-jury. Elle insiste également sur la nécessaire implication des acteurs économiques pour la réussite des parcours.

Nathalie **Beaupère** et
Gérard **Podévin** (CREM,
centre associé régional
du Céreq pour la région
Bretagne)

Propositions du Céreq

Favoriser l'accompagnement global et l'implication des entreprises.

Construire un outil statistique homogène pour le suivi longitudinal des parcours de VAE jusqu'au terme des cinq ans qui suivent la décision des jurys.

Depuis 10 ans, les bilans sur le dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE) se ressemblent. Ils réaffirment son caractère essentiel pour la sécurisation des parcours professionnels. Ils rappellent que la VAE est progressivement passée « *d'un dispositif quasi expérimental, porté par des militants, à une démarche connue du plus grand nombre* ». (Rapport Merle, 2008). Cependant, ils soulignent aussi les limites récurrentes de ce dispositif, parmi lesquelles les nombreux abandons en cours de démarche.

Les systèmes d'information statistique hétérogènes des certificateurs, permettent rarement d'observer un parcours sur toute sa durée. Cependant, certaines évaluations (rapport Besson 2008) estiment qu'un tiers des candidats ayant déposé un dossier de recevabilité obtient une validation totale. Les deux tiers restant – dont les situations ne sont pas distinguées – ont soit abandonné leur démarche, soit obtenu une validation partielle. Entre 2002 et 2010, 200 000 personnes ont obtenu en France un diplôme par la reconnaissance de leurs expériences (source DARES, 2012). Compte tenu des abandons en cours de route, le nombre de passages devant un jury pourrait être plus important.

VAE évaluation
accompagnement
parcours entreprises
contrat d'objectifs et de moyens
politiques régionales

Séquenté en de nombreuses étapes, le parcours de VAE paraît long et complexe. Comparé parfois à un parcours du combattant, il suppose de franchir d'importants obstacles d'ordre procédural et cognitif. En moyenne nationale, environ deux années s'écoulent entre les premières informations et le passage devant un jury. Cette temporalité est souvent identifiée comme un facteur de dé-mobilisation.

C'est pourquoi une des solutions possibles pour accroître le nombre de candidats allant au terme d'une validation complète pourrait être de raccourcir certains délais. La région Bretagne a fait de la réduction du temps de parcours un des objectifs opérationnels de son premier COM (contrat d'objectifs et de moyens) consacré à la VAE (cf. encadré 1 page suivante).

Toutefois, sans sous-estimer le rôle de ce facteur dans les abandons, d'autres déterminants moins visibles mais plus explicatifs sont à prendre en compte. C'est là un des enseignements de l'évaluation de ce COM réalisée par le centre associé au Céreq de Rennes. En effet, au terme de cette évaluation, il apparaît que ce sont moins les délais qui créent l'insécurité et occasionnent les renoncements, que la nature des ●●●

Encadré 1 • Un contrat d'objectifs et de moyens (COM) pour valoriser et développer la VAE en Bretagne

Ancrer durablement la validation des acquis de l'expérience comme une voie ordinaire d'accès à la certification et comme élément constitutif fondamental de la formation tout au long de la vie est le principal objectif du COM signé entre l'État et la région en janvier 2008 pour une durée de trois ans. Prolongé d'une année, il a pris fin en décembre 2011. En 2012, son évaluation a permis d'initier des pistes d'action pour le second COM en préparation. La coordination est assurée par le pôle animation VAE, au sein du GREF Bretagne.

L'engagement de l'État et de la région Bretagne en faveur du développement de la VAE dans le cadre d'un COM est unique parmi l'ensemble des régions. Trois axes ont été privilégiés parallèlement à la création d'un observatoire de la VAE : le développement quantitatif et qualitatif de la VAE en Bretagne, la réduction de la durée des parcours et le partenariat renforcé des acteurs.

Différentes réalisations ont permis aux acteurs de coopérer et d'innover à travers des expérimentations, telles « les parcours mixtes » ou « l'appui renforcé ». Des temps de concertation, entre certificateurs et/ou accompagnateurs, ont contribué à des actions ponctuelles de valorisation de la VAE auprès des employeurs ou des branches professionnelles, et ont réuni les acteurs de la VAE dans différents bassins d'emploi.

Sur les volets chiffrés de ce COM, les délais d'instruction des dossiers de recevabilité ont été réduits et le nombre de candidats passés devant un jury a crû sur la période. L'appréciation des effets quantitatifs du COM (nombre de candidats, durée des parcours...) reste cependant difficile tant les chiffres dépendent de variables qui ne peuvent relever des actions du COM (nombre de jury, rédaction du dossier par les candidats...).

À travers un *contrat d'objectifs et de moyens*, des instances, souvent l'État et la région, s'engagent à financer des réalisations en faveur d'un axe de politique publique (apprentissage, VAE, enseignement supérieur...). Elles définissent conjointement dans un document contractuel les priorités et résultats attendus de l'impulsion et du soutien apportés aux acteurs concernés.

GREF Bretagne •
Groupement d'intérêt public (GIP) relation emploi formation

●●● enchaînements d'étapes et leurs modalités d'accompagnement. Les problématiques de l'orientation, de l'accompagnement global et des coopérations trans-institutionnelles deviennent alors centrales. Elles sont séchantes à la plupart des objectifs du COM, de la construction de nouveaux partenariats à la professionnalisation des Points Information Conseil (PIC). La prégnance de ces problématiques justifie que les nouvelles modalités d'accompagnement expérimentées ou encouragées par le COM constituent l'angle privilégié ici.

Les discontinuités en cause dans les abandons

Depuis la genèse de l'initiative jusqu'à la concrétisation du projet professionnel, on distingue généralement huit étapes qui jalonnent la démarche des candidats à la VAE. Au fil de ces étapes, le candidat est informé, conseillé, puis accompagné, mais sans réelle continuité ; il se retrouve parfois seul à l'heure de la rédaction finale de son dossier et du passage devant le jury. Outre la durée du parcours, qui varie suivant les candidats et les certifications visées, la segmentation des étapes provoque de nombreux abandons.

La première étape inaugure l'entrée dans la démarche. Elle consiste à trouver la certification la plus adaptée aux expériences et com-

pétences accumulées au fil des années par le candidat et à son projet professionnel. Si, le plus souvent, la recherche de cette certification peut aller de soi, l'abondance de l'offre de titres ou diplômes et la multiplicité des certificateurs la rendent complexe dans nombre de cas. Les renoncements les plus précoces sont pour partie imputables à cette difficulté à s'orienter dans le maquis des certifications.

Lors de cette étape, l'orientation professionnelle revêt une importance cruciale, alors même qu'elle est encore trop souvent assimilée au sein des PIC à une activité de simple information sur le dispositif. L'étape de la première orientation est pourtant décisive. D'une manière générale, le COM – à travers l'état des lieux des PIC et un plan de formation – et l'évaluation qui en a été faite ont rappelé qu'à la différence de l'information, le conseil et l'accompagnement des candidats nécessitent des compétences singulières et une véritable professionnalisation.

Les abandons sont aussi fréquents aux étapes suivantes. Qu'ils interviennent avant ou après un jury, ils rappellent la précarité de la démarche pour les candidats insuffisamment accompagnés dans la concrétisation de leur projet. Pour pouvoir apprécier la part de ces renoncements, il faudrait pouvoir mettre en regard les dossiers recevables (dit dossier 1), les dossiers de validation (dit dossier 2) effectivement déposés et présentés devant un jury, et les validations totales obtenues. Or, les systèmes d'information des certificateurs permettent rarement un tel suivi des parcours des candidats qui, après une première validation partielle, ont jusqu'à cinq ans pour se présenter devant un second jury.

Le COM et son évaluation ont rendu visibles les obstacles qui entravent directement la fluidité d'un parcours de VAE. Ils ont aussi permis de révéler des initiatives localisées qui, aux charnières de certaines étapes, cherchent à innover et à dépasser les cloisonnements habituels, afin que s'organise un accompagnement dans une réelle continuité, au plus près des projets individuels. Impulsée par le COM, la coopération entre les acteurs, parfois concurrents, démontre qu'il est possible d'optimiser et d'articuler les différentes séquences comme le font les « VAE collectives » ou celles bénéficiant d'un « appui renforcé ».

Sécuriser des démarches de VAE : le COM encourage ou expérimente de nouvelles initiatives

Les « VAE collectives », bien que préexistant au COM, semblent exemplaires du point de vue de la coopération. À l'initiative de l'employeur, elles permettent aux salariés de s'inscrire dans une démarche aux contours relativement balisés. Tous

les acteurs se concertent pour définir les modalités de financement et d'accompagnement, les diplômes visés, voire les calendriers. Si la rédaction du dossier reste individuelle, il est proposé aux personnes de bénéficier d'une logistique mobilisée pour l'ensemble des candidats. Les temporalités sont alors relativement optimisées et, le cas échéant, les validations partielles peuvent être complétées par une formation avant un second passage devant un jury. Ces VAE collectives sont souvent présentées sous l'angle d'une prestation de service complète, de l'information à la validation totale en passant par le conseil sur les certifications et les formations complémentaires. La sécurisation qui en découle, le taux de réussite des candidats comme la dynamique collective tendent à rassurer les employeurs.

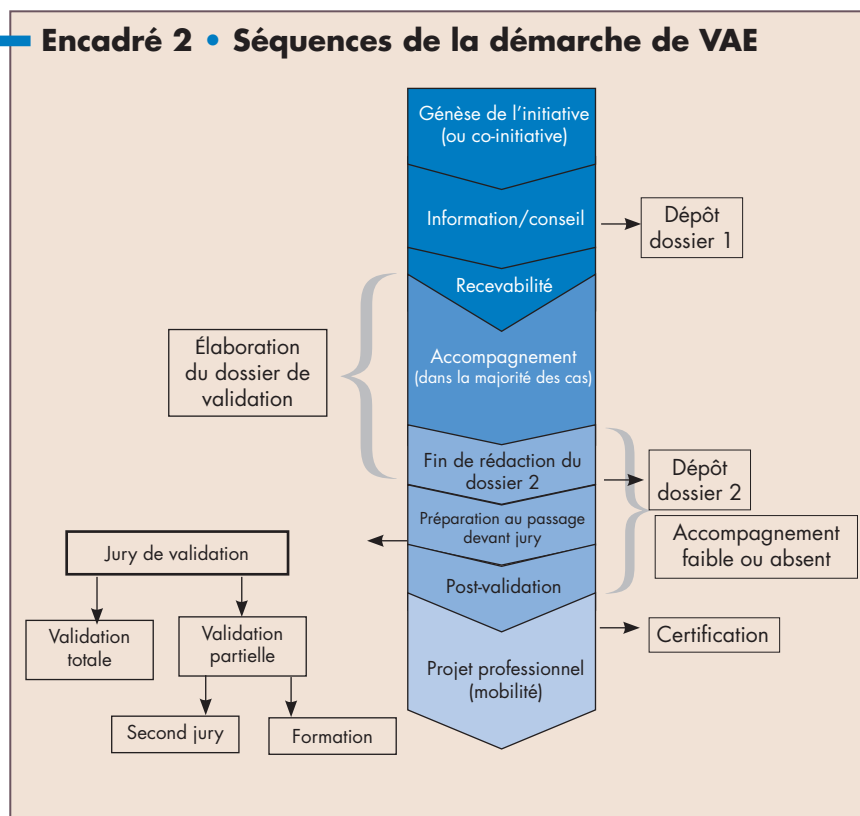
Cette philosophie de l'accompagnement se retrouve dans les expérimentations « d'appui renforcé ». Initié par le COM, il contribue à la sécurisation des parcours de certains candidats à la VAE. Cet « appui renforcé » se traduit par un accompagnement plus long – au-delà des 24 heures financées – et par un soutien en amont des jurys pour pallier les difficultés des candidats à réaliser leur dossier.

De la même manière, certains organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) tendent à proposer des prestations d'accompagnement global des candidats à leurs adhérents. Pour l'un de ces financeurs, il s'agit clairement de « sécuriser le dispositif VAE pour l'entreprise ». L'engagement de ces OPCA est donc de proposer une prestation allant de la première information à la validation totale, et intégrant la reprise d'une formation en cas de validation partielle. Ils inventent une prestation qui déborde, en amont et en aval de l'élaboration du dossier. Dans cette perspective, la VAE prend toute sa dimension d'outil au service de la formation tout au long de la vie et de la gestion des compétences. Ainsi considérée, la VAE ne nécessite pas tant d'être simplifiée ou réduite dans sa durée que d'être réellement accompagnée à chaque étape, pour inciter candidats et employeurs à préférer la VAE à la formation. Ces initiatives de certains OPCA, parallèles aux réalisations du COM, participent pleinement de ses objectifs et contribuent à en affirmer la pertinence en montrant un exemple de sécurisation des parcours de VAE.

D'une succession d'étapes à une logique de parcours

Le COM a révélé des espaces où les responsabilités d'acteurs, en apparence éloignés de l'accompagnement, peuvent s'exercer et constituer des vecteurs de réussite ou d'échec. C'est pourquoi, souvent restreint dans sa vulgate à l'élaboration du seul dossier de validation, le parcours de VAE

Encadré 2 • Séquences de la démarche de VAE



doit être appréhendé d'une façon plus large en incluant notamment : l'information et le conseil préalables au choix d'une certification, l'apprentissage par les candidats de la capacité à expliciter et rédiger les compétences et savoir-faire mis en œuvre dans les situations de travail, et enfin la période post-jury. Celle-ci paraît décisive pour convertir le titre obtenu en mobilité effective, et pour envisager d'éventuelles réorientations professionnelles. La prise en charge de ces différents moments, toujours vécus de manière singulière, vient interpellier des pratiques d'acteurs qui vont peser très lourdement sur la capacité du candidat à garder jusqu'au bout un niveau de mobilisation suffisant et à concrétiser son projet.

Le COM et l'évaluation valident clairement la distinction entre un accompagnement réduit à l'aide au montage d'un dossier, et celui, plus large, cherchant à mobiliser un ensemble de ressources constitutives d'un processus de professionnalisation. Seule cette dernière acceptation de l'accompagnement permet de considérer la sécurisation d'un parcours de VAE comme indissociable de la sécurisation d'un parcours professionnel. L'inscription des étapes d'information et de conseil à l'orientation dans une perspective d'orientation professionnelle met ici en évidence le rôle de l'action publique régionale en matière de VAE et la nécessité de mobiliser les acteurs d'un territoire, au moment même où l'on observe un certain désengagement de l'État et du Comité interministériel pour le développement de la VAE, dont la mission n'a pas été renouvelée en 2009.

L'étude • Évaluation du contrat d'objectifs et de moyens pour la validation des acquis de l'expérience en région Bretagne, M. Amenna, N. Beaupère, G. Podevin, rapport pour le GREF Bretagne, 2012.

Une plus grande implication du monde économique

L'évaluation impliquait de proposer des recommandations au-delà de l'analyse des effets du COM. En cohérence avec le constat qu'un accompagnement restreint au seul montage du dossier de validation est insuffisant et qu'il faut prendre en compte les périodes qui le précèdent et celles qui le suivent, il est raisonnable de pointer la responsabilité que les entreprises peuvent avoir dans la sécurisation d'un parcours professionnel et d'en faire un point de progrès nécessaire.

Cette responsabilité sociale se situe tout d'abord dans l'intégration de la VAE dans l'ensemble des dispositifs de formation que les entreprises mobilisent en vue de favoriser l'employabilité de leurs salariés et d'accompagner des projets professionnels individuels. Elle se situe également dans la mise en place de démarches de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) impliquant les salariés dans la construction de « référentiels ». Le travail d'explicitation et de mise en visibilité des compétences réalisé à cette occasion correspond à celui qui est demandé aux candidats à la VAE lors de l'élaboration de leur dossier. Un salarié ayant été associé dans son entreprise à une démarche de GPEC se trouverait donc mieux préparé que d'autres à une démarche de VAE.

Enfin, cette responsabilité sociale du monde économique se retrouve aussi lors des périodes qui suivent les validations partielles. En effet, le plus souvent, les validations partielles ne donneront lieu ni à un second passage en jury, ni au retour dans un cursus normal de formation pour acquérir les modules manquants. Les raisons des abandons après validation partielle (près des deux tiers selon certains certificateurs) sont étroitement corrélées à la difficulté de pouvoir concilier formation et travail. Un accompagnement de cette période par l'employeur, tant sur le plan financier que sur celui de l'aménagement du temps de travail, augmenterait sensiblement les chances de mener à son terme une validation complète.

Encadré 3 • La VAE en Bretagne, quelques données chiffrées

En Bretagne, l'observation de la VAE par le GREF Bretagne à l'occasion du COM, a permis la réalisation d'une étude sur les parcours des candidats passés devant un jury en 2009. Huit certificateurs ont renseigné les informations concernant le profil des candidats. Bien que difficile à comptabiliser avec certitude, la durée moyenne du parcours des candidats ayant obtenu une validation totale est d'un an et quatre mois. Selon les titres et diplômes demandés, cette durée varie fortement. 56% des candidats présentés en Bretagne ont obtenu une validation totale, 36% une validation partielle et 8% n'ont obtenu aucune validation.

2 710 individus sont passés devant un jury, dont une majorité de femmes (75%), âgées de 41 ans en moyenne. Au niveau national, la proportion de femmes est équivalente. Si, en France, l'Éducation nationale est le premier ministère certificateur, suivi de la Santé et des Affaires sociales, l'ordre est inversé pour la Bretagne : le secteur sanitaire et social concentre 37% des candidats contre 31% pour l'Éducation nationale. Le profil type du candidat à la VAE est une femme salariée, qui souhaite obtenir un diplôme de niveau V du secteur sanitaire et social. La moitié d'entre elles va obtenir une validation totale du titre ou diplôme visé. Les demandeurs d'emploi ne représentent que 15% des candidats à s'être présentés devant un jury en 2009 en Bretagne, alors qu'ils représentent un candidat sur quatre au niveau national en 2010 (Dares, 2012). L'inscription des demandeurs d'emploi dans une démarche de VAE fait partie des axes privilégiés par le COM.

Au-delà de l'impulsion donnée à une nouvelle dynamique d'acteurs, le COM VAE de la région Bretagne a été l'opportunité de mieux comprendre les faiblesses récurrentes du dispositif de VAE, génératrices d'abandons et de découragement. L'examen détaillé des moments charnières entre étapes, mais aussi l'élargissement inhabituel de l'angle du champ d'observation, ont éclairé les marges d'évolution possibles. L'évaluation a permis d'apprécier la pertinence et la cohérence des objectifs visés par le COM, et d'en révéler les véritables enjeux.

À l'issue de cette évaluation, on peut donc mieux estimer les conditions à réunir pour passer à des parcours de VAE mieux maîtrisés : l'orientation et l'accompagnement doivent devenir l'axe central de la construction d'un projet professionnel sécurisé. Conditions qui supposent notamment une forte coopération des acteurs habituels des démarches de VAE, mais aussi des entreprises, afin de poursuivre les actions engagées pour un nouveau développement de la VAE et de son potentiel de changement social. ■

Pour en savoir plus

La VAE en 2010 dans les ministères certificateurs, M. Beque, *DARES Analyses* n°37, juin 2012.

Des candidats inégalement soutenus dans leurs démarches de VAE, C. Labryère, N. Quintero, *Bref* n°263, avril 2009.

La VAE en entreprise : une démarche collective qui soutient des projets individuels, D. Brochier et al., *NEF* n°38, novembre 2008.

Valoriser l'acquis de l'expérience, rapport Besson, septembre 2008.

Groupe de travail sur la validation des acquis de l'expérience, rapport Merle, 2008.

La validation des acquis de l'expérience, Céreq, Dares, DGEFP, rapport au parlement, 2007.

Bref n° 302 • novembre 2012

Bulletin de recherche
emploi-formation du Céreq

Directeur de la publication

Alberto Lopez

Secrétariat de rédaction et mise en page

Elsa Personnaz

Centre d'études
et de recherches
sur les qualifications

10, place de la Joliette,
BP 21321,
13567 Marseille cedex 02
T 04 91 13 28 28
www.cereq.fr

Commission paritaire
n° 1063 ADEP.

Reproduction autorisée à condition
expresse de mentionner la source.
Dépôt légal novembre 2012.

Imprimé au Céreq
Publication gratuite
ISSN 2116-6110

Céreq



Ministère du Travail
de l'Emploi, de la Formation
Professionnelle et du Dialogue social