RÉGION
NORMANDIE

COMMISSION 2 DU CREFOP
Réunion du 1er décembre 2020

Evaluation VAE

RÉGION
NORMANDIE
www.normandie.fr

Rappel des attentes de la Région vis-à-vis de l'évaluation VAE

Etude sur la pertinence, la cohérence et l'efficacité de la politique de la Région Normandie en matière de VAE (Points Relais Conseil, aide individuelle accompagnement des demandeurs d'emploi…)

Etude menée par le Cabinet Amnyos du mars à novembre 2020

amnyos groupe

Les résultats des investigations

1. Un investissement conséquent de la Région dans le dispositif VAE (3 850 entretiens PRC et 524 aides individuelles par an)

2. Les dispositifs apparaissent pertinents bien que la question de leur adaptation aux besoins reste ouverte car difficilement estimable

3. La cohérence des actions est prouvée, même si le dispositif de VAE est encore [à l'échelle nationale] en manque d'indicateurs et de ratio permettant un pilotage plus efficient

4. Les actions mises en œuvre dans le cadre de la politique régionale d'accompagnement à la VAE sont porteuses d'efficacité quant aux objectifs attendus

Le Cabinet Amnyos a conclu en synthèse générale de l'évaluation :

- De notre point de vue d'évaluateur, la Région Normandie a conçu et mis en place une politique opérationnelle en lien avec la validation des acquis professionnels à la hauteur de ses ambitions et dans le champ de ses compétences.

- Nous avons constaté une organisation des dispositifs particulièrement bien structurée et disposant, nous semble-t-il, de moyens cohérents pour fonctionner.

- Comme pour tous les acteurs en charge de tout ou partie de ce dispositif de VAE sur l'ensemble du territoire, la principale difficulté à laquelle la Région se trouve confrontée est la complexité des process, relevant eux, de la compétence de l'Etat.

- L'enjeu pour tous est de rendre le plus efficace possible le dispositif opérationnel en s'affranchissant de cette complexité ou pour le moins en la réduisant à sa plus stricte expression pour les personnes et les employeurs.

Des préconisations face à ce constat

Un dispositif national avec encore des marges de manœuvre pour gagner en efficience et efficacité

Le dispositif englobe 5 grandes parties que seul le candidat coordonne. Cela pourrait donner lieu à la structuration d'un véritable service « VAE » au sein d'un organigramme fonctionnel (de l'Agence par exemple) :

1. **Information conseil**
2. **Inscription [recevabilité, financement]**
3. **Accompagnement [à la constitution du dossier jury]**
4. **Validation [jury, résultats du jury]**
5. **Post validation [insertion dans l'emploi, retour en formation, retour sur dossier jury]**

=> Faire de ces 5 étapes un véritable continuum

1. Poursuivre l'effort en matière de construction et de diffusion d'une communication adaptée au parcours de VAE

À travers cette orientation stratégique, il serait question, en termes d'actions, de :

- Créer un « kit VAE » adapté aux différents publics [entreprise / conseiller / candidat] dans un vocabulaire accessible (sorte de kit de premier niveau pour tout le monde) ;

- Créer une interface avec toutes les phases, de type plateforme [et intégrant un outil de suivi, en lien avec l'objectif suivant ;

- Conduire une campagne de communication régionale avec des ambassadeurs témoins, dans le but de développer la notoriété et la compréhension du dispositif (de type « Canal VAE Normandie », à l'image des campagnes radio et sport TV dont *you tube* sur l'apprentissage, sur les métiers du BTP, etc.).

2. Consolider les ressources à l'échelle régionale et pour toutes les étapes du parcours

- Constituer un réseau de partage de documents avec une fonction de mutualisation des dépouillements des revues /newsletters / sites internet en lien avec toutes les certifications et les modalités de recevabilité des candidatures ;

- Disposer d'une plateforme mutualisant également les autres ressources, pour les candidats par exemple (accompagnement au dossier) et permettant également un suivi statistique unique (entre information, orientation, validation, etc.) ;

- Équiper les sites physiques ou virtuels de matériel adapté à l'échange rapide et efficace des informations et des conseils.

3. Simplifier-pour les candidats- l'accès aux ressources documentaires et financières

Dans un contexte où le développement du CPF incite à « se débrouiller tout seul » il faut être en mesure de fournir au candidat le bornage dont il a besoin, sans tomber dans des offres de service à caractère « commercial » à but plus ou moins lucratif.

- L'idée du guichet unique fait son chemin mais il s'agit d'aller plus loin et de garantir – par exemple – par un porte-monnaie unique – une offre de service « saine ». Le porte-monnaie « idéal » serait le compte personnel formation que l'on pourrait imaginer avec des abondements pour chacune des étapes, sous condition (de parcours, de passage obligé par des points de contrôle, etc.).
- Dans cet esprit, lors des travaux préparatoires a été évoqué l'idée du « all inclusives » pour les publics.

Pour y parvenir il est préconisé de conduire un chantier en mode » design de service » pour dessiner le service dont a besoin tout candidat, en en gardant la traçabilité, en lui laissant sa liberté individuelle d'avancement, en lui garantissant les financements nécessaires et des services efficients et efficaces.

RÉGION
NORMANDIE

www.normandie.fr