

Crefop de Normandie

Commission 2 – Sous-commission VAE

relevé de la réunion du 22 avril 2021 (visioconférence)

Participants :

M. BELOUET Jean-Marc	CPME
Mme BOUST Muriel	Pôle emploi
M. CHEVALIER Luc	Carif-Oref de Normandie / Crefop
M. CHOULANT Jean-Paul	CFDT / Transitions Pro Normandie
Mme DE CRISENOY Marie	Agence Régionale de l'Orientation et des Métiers
Mme GALLOIS Frédérique	Région Normandie
Mme GOOSSENS Nicole	CFDT
M. LEBARBEY Alexandre	CGT
Mme PINOT Bénédicte	Etat-Dreets
Mme SALAZAR Christelle	Transitions Pro Normandie
Mme TOUCHARD Séverine	Medef
Mme VOLF Christelle	Région Normandie

Mme GALLOIS et Mme DE CRISENOY s'appuient sur un diaporama¹ présentant plusieurs points :

- Les raisons de la mise en place d'une sous-commission VAE,
- Les principaux éléments de l'évaluation réalisée par Amnyos,
- Les éléments dégagés lors du groupe technique qui s'est réuni le 9 mars,
- L'évolution de la politique d'accompagnement des demandeurs d'emploi,

A cet ordre du jour s'ajoutent un temps d'échange et de définition des perspectives de travail, avec l'élaboration d'un calendrier.

Mme GALLOIS précise que la sous-commission pourra s'ouvrir à des experts et à d'autres partenaires en fonction des thématiques abordées.

Les principaux éléments de l'évaluation

Pour ce qui est de la qualité des outils nationaux d'information signalée comme un frein à une dynamique régionale, Mme BOUST indique que l'application « Avril – la VAE facile » est accessible au plus grand nombre sans évidemment remplacer l'accompagnement d'un conseiller ; outil développé au niveau national qui ne peut pas disposer de toutes les informations régionales actualisées.

¹ https://www.crefop-normandie.fr/sites/default/files/2021-05/Sous_cms_VAE_22_avril_2021.pdf

Mme PINOT rappelle que la VAE ne se restreint pas au périmètre d'évaluation de la Région. Elle ajoute que la VAE est un sujet partagé avec les partenaires sociaux. Etat, Pôle Emploi, Région et Afpa se réunissent en copil trimestriel depuis 2013 (expérimentation VAE hybride et Plan 10 000 VAE). L'importance de l'entrée « territoires », notamment via les Catef, est incontournable. Par ailleurs, la dimension Communication est essentielle elle aussi, en particulier sous l'angle VAE collective, auprès des acteurs des filières et des secteurs. La question des représentations négatives de la VAE est récurrente. Or, une bonne information tend à déconstruire celles-ci. La communication doit être entendue par les acteurs de l'entreprise car il est important de certifier les salariés ; ainsi, envisager la VAE au même titre que la formation peut lui redonner une dynamique dans le cadre des Plan de développement des compétences ou des reconversions professionnelles.

Mme PINOT signale l'utilité de connaître l'impact des parcours VAE sur les parcours professionnels des bénéficiaires et rappelle l'enquête sur ce sujet conduite par l'Observatoire de la VAE (au sein du Crefor), en 2013.

Pour M. LEBARBEY, les Opco sont à prendre en compte pour poser la question de la VAE. C'est le cas de l'Opco Santé pour qui la VAE est une partie importante comme dispositif de soutien à la branche.

La VAE est un dispositif avec encore des marges de manœuvre pour gagner en efficacité et en efficacité.

Il est fait le constat que seul le candidat a une vision globale des cinq étapes, de l'information conseil à la post-validation. Il faut inscrire le dispositif dans un continuum en sachant en tant qu'acteur se mettre à la place du bénéficiaire.

En termes de perspectives 2021, l'évaluation régionale sur les compétences Région retient :

- Une VAE plus lisible, avec une communication plus adaptée en concevant une politique de communication et de promotion,
- Une VAE plus simple, c'est-à-dire consolider les ressources pour toutes les étapes du parcours, en développant l'accompagnement quel que soit le statut des personnes,
- Une VAE moins complexe, c'est-à-dire simplifiée pour les candidats, en raisonnant le parcours et en mettant le candidat au centre du dispositif.

Les éléments dégagés lors du groupe technique

Mme DE CRISENOY indique que la VAE serait inscrite à l'agenda social. Mme Pinot relève que ce n'est plus un sujet par lui-même mais que la concertation nationale l'évoquera sûrement ; la Région est en attente de l'évolution du dispositif à partir des travaux de la mission ministérielle non encore publiés. La sous-commission VAE ferait un travail d'ensemblier.

Mme PINOT précise que l'expérimentation – VAE blocs de compétences – court jusqu'à fin 2021 (article 9 de la loi du 5 septembre 2018). Des arbitrages seront ensuite réalisés après l'évaluation. Mme Pinot rappelle que la VAE hybride n'est pas synonyme de VAE par blocs de compétences.

M. BELOUET signale l'importance de la complémentarité des certificateurs. Il faut que chacun dépasse son périmètre de certification avec un travail d'accompagnement et de

connaissances des certificateurs entre eux. Si le parcours d'une personne correspond à un titre, il peut ne pas être pleinement en adéquation avec - par exemple - un BTS, un autre certificateur peut y répondre.

Mme PINOT indique qu'en lien avec la circulaire de 2007, il existait en Haute-Normandie un comité des certificateurs, supprimé depuis la fusion. Ce comité travaillait sur ces questions de complémentarité dans le cadre de projets communs et d'échanges ; des relais pouvaient être entrepris entre certificateurs selon les besoins des candidats.

Mme DE CRISENOY ajoute qu'il est important de travailler à tous les niveaux. Ce n'est pas seulement le travail des conseillers (PRC) en première ligne, de faire connaître l'ensemble du champ des certifications. Les titres ont un manque de reconnaissance des publics (Tous passent par l'Education nationale) et des employeurs

Mme SALAZAR mentionne que Transition Pro expérimente la VAE hybride (5 personnes depuis septembre 2020). Il faut repérer les blocs de compétences et il faut une réponse formation possible par l'organisme de formation. Les difficultés existent à positionner des salariés qui soient volontaires ; c'est mieux si le candidat se présente avec un dossier PTP (projet de transition professionnelle), mais il faut qu'il y ait un changement de métier.

La VAE est financée jusqu'à juin 2021, sur un parcours complet.

A une question de Mme DE CRISENOY sur les organismes sollicités pour la VAE hybride, Mme SALAZAR précise que le financement n'intervient que pour un parcours total et que l'ingénierie de VAE peut être intégrée dans le dossier PTP.

M. LEBARBEY fait le même constat sur les blocs de compétences concernant le secteur du Sanitaire et social, il faut une dynamique d'employeur.

C'est difficile lorsqu'il en manque un bloc. L'organisation des organismes de formation fait que les parties se font à des dates différentes.

Pour ce qui est de la VAE collective, la signature d'un Edec est en préparation avec la DGEFP.

La question se pose de comment financer des personnes qui n'ont pas de VAE complète, ce qui conduit à accepter la prise de VAE à condition qu'il y ait un maillage complet.

C'est également viser que le salarié ne soit pas obligé d'utiliser son CPF.

Pour Mme PINOT, les blocs de compétences sont différents des modules de formation, c'est pourquoi il est difficile pour les organismes de formation de bien calibrer leur offre.

Personne ne se présente à un jury pour obtenir un seul bloc de compétences en dehors de l'expérimentation issue de la loi du 5 septembre 2018.

Mme BOUST indique que pour le titre « Agent de propreté et d'hygiène », la VAE hybride a bien fonctionné depuis 2013. Le certificateur fait le diagnostic du besoin et travaille à l'interne ou avec l'organisme de formation le plus proche sur le territoire ; la plus-value est que l'ingénierie – y compris financière - est portée par les partenaires, ce qui aide la personne à aller au bout du processus.

Le dernier rapport du Carif-Oref dans le cadre de l'observatoire de la VAE – « *VAE hybride et par blocs de compétences : leviers des ressources humaines pour les entreprises ?* » - pourrait être présentée lors d'une prochaine réunion de la sous-commission.

Priorisation des pistes d'action

M. LEBARBEY propose une série de questions à aborder :

- Quelle est l'offre faite par les Opco sur la VAE ?
- Comment est repensée la question de la VAE ?
- La VAE est-elle priorisée ? Sur quoi ?
- Question des jurys avec la difficulté de mobiliser les acteurs. Les diversifier plus car l'encadrement prédomine.

M. BELOUET s'étonne de ce dernier point, il suit depuis plusieurs années les jurys auprès du DAVA et estime que plusieurs catégories professionnelles sont représentées.

M. CHOULANT évoque comme thèmes de travail l'accès au droit de suivre une VAE : Qui ? (Se mettre à la place du bénéficiaire), quel type de certification ? Quelles modalités de financement ?

Mme DE CRISENOY indique qu'il faudra entendre les certificateurs.

Pour ce qui est des jurys, les candidats se demandent qui sera en face d'eux, ce qui est déterminant en termes de vécu. Par ailleurs, la question de l'indemnisation des membres du jury reste une question aigüe, tout le monde n'est pas sur le même niveau, par exemple à l'Education nationale entre inspecteurs et enseignants.

Pour Mme GOOSSENS, la question de la VAE au sein des secteurs professionnels est à poser. En effet, le sujet n'est peut-être assez bien porté dans les branches ; elles doivent être motivées via les Opco et les certificateurs.

La mission nationale se fait attendre. La VAE n'est pas perçue comme une préoccupation alors qu'elle représente une réelle promotion par l'acquisition d'un diplôme, et par l'estime de soi.

Au regard des échanges, Mme GALLOIS propose de retenir comme pistes :

- 1/ Comment mobiliser les branches sur le sujet ? Les OPCO dans leur nouveau rôle, comment peuvent-ils s'emparer de la VAE ? Pour quels objectifs ? Avec quelle offre ?
 - 2/ La VAE est un droit individuel, comment rendre ce droit plus effectif pour tous, avec quels moyens, quels outils ? Quelle promotion/information ? (Axe de lisibilité)
 - 3/ Faciliter, encourager, développer des passerelles, des articulations entre
 - la VAE et la formation, La VAE et l'AFEST
 - les différentes formes de VAE,
 - les différentes formes de reconnaissance des compétences (badges) et la VAE
- ⇒ Sur ce dernier point un travail en inter-certificateurs pourraient participer à ce travail pour proposer des pistes de développement.

Les axes identifiés ci-dessous vont dans le sens des objectifs généraux : plus lisible, plus simple, et moins complexe retenus pour ce groupe de travail. D'autres axes pourront venir les alimenter au fil des travaux.

L'évolution de la politique d'accompagnement des demandeurs d'emploi

Mme GALLOIS rappelle que les enjeux se concentrent autour de la conservation d'une vue précise et spécifique de l'offre d'accompagnement VAE (différente de l'offre de formation),

de l'évolution des circuits de référencement et des liens avec les prestataires, de se centrer sur les besoins des usagers et de favoriser l'accompagnement de façon à ce que l'aide accordée soit plus sollicitée et de façon toujours plus efficiente.

Mme GOOSSENS précise que les personnes ont des droits, mais ne savent pas à qui s'adresser. C'est un travail à approfondir avec les Points relais conseils (PRC).

Les Opco disent avoir perdu la fonction conseil. Dans le cadre du nouveau marché de la Région pour les PRC, cette question de l'information des candidats pour les démarches à suivre doit encore plus être intégrées.

Pour M. LEBARBÉY, il faut également s'appuyer sur les représentants des personnels. Les IRP sont un premier lieu de contact et d'information auprès des salariés.

Prochaines dates

Mardi 18 mai à 14h

Jeudi 24 juin à 14h

Vendredi 17 septembre à 14h