

Crefop de Normandie

Commission 2 – Sous-commission VAE

relevé de la réunion du 18 mai 2021 (visioconférence)

Participants :

Mme AUCLAIR Jeanne-Marie	AKTO
Mme BARANGER Karelle	AKTO
M. BELOUET Jean-Marc	CPME
Mme BOUST Muriel	Pôle emploi
Mme DE CRISENOY Marie	Agence Régionale de l'Orientation et des Métiers
Mme DEHAYS Elise	Carif-Oref de Normandie / Crefop
Mme GALLOIS Frédérique	Région Normandie
Mme LEVERT Sophie	OPCO Santé
Mme PINOT Bénédicte	Etat-Dreets
Mme SALAZAR Christelle	Transitions Pro Normandie
Mme TOUCHARD Séverine	Medef
Mme VOLF Christelle	Région Normandie

Excusés :

M. CHOULANT Jean-Paul	CFDT / Transitions Pro Normandie
Mme GOOSSENS Nicole	CFDT

Frédérique Gallois propose que les comptes rendus de réunions soit rédigés sous forme de relevé de décisions afin de mettre l'accent sur les échanges, les pistes de réflexion et les avancements du groupe de travail. Cette proposition est acceptée à l'unanimité.

1/ Panorama du financement de la VAE des Opco et des branches professionnelles

➤ **l'OPCO Santé : présentation par Sophie Levert** ([PPT disponibles sur le site du Crefop](#))

Le dispositif de soutien de branche (DSB) à la VAE

L'objectif du DSB est de promouvoir la VAE et de favoriser l'obtention d'un diplôme par la VAE grâce à un accompagnement plus important que dans le cadre d'une VAE de droit commun. Il s'adresse exclusivement à un certain type d'adhérents de l'Opco Santé du secteur Sanitaire et Social. L'accord de l'employeur est obligatoire.

8 diplômes d'état du Travail social et 3 diplômes d'état du Sanitaire sont concernés par le DSB. Ces 11 diplômes concernent des métiers repérés en tension sur le marché de l'emploi.

Le DSB propose un accompagnement renforcé et sur mesure organisé en 3 étapes :

- un bilan de positionnement,
- un appui à la démarche VAE (en individuel ou en collectif), incluant un accompagnement méthodologique, des séquences formatives et des mises en situation professionnelle (MSP)
- un suivi post jury (en cas de validation partielle ou d'absence de validation).

Cet accompagnement est assuré par des centres de formation labélisés ([listes disponibles sur le site du Crefop](#)). Il en existe plusieurs en Normandie. L'idée est d'avoir une réponse territoriale puisque la distance peut être un frein à l'entrée dans un parcours de VAE.

En moyenne un parcours VAE complet est de 203h pour le Social et 250h pour le Sanitaire. Les modalités pédagogiques sont variées. Présentiel et distanciel sont proposés.

La prise en charge du DSB VAE Travail Sanitaire se fait sur le compte investissement formation ou majoritairement sur des fonds mutualisés de branches en plus du financement classique du Plan de développement des compétences.

Notons qu'une prise en charge est possible au niveau des salaires et charges de remplacement ce qui incite l'employeur à donner son accord au salarié.

Séquences	Durée maximum	Coût maximum	Prise en charge
Information et Bilan de positionnement	6h ou 10h	730€	100%
Accompagnement méthodologique	30h	50€ /h stagiaire (individuel) 12€ /h stagiaire (collectif)	100%
Séquences formatives	70h ou 140h	30€/h stagiaire	100%
Mise en situation professionnelle	70h + 1h bilan MSP	Voir rémunération 50€/h stagiaire pour le bilan	
Suivi post-jury	3h	50€/h stagiaire	100%
Rémunération et charges du salarié pendant la durée totale du parcours (y compris les mises en situation professionnelle)	Prise en charge si remplacement ou surcoûts liés à l'absence (limitée à 15 €/h max pour les associations de 300 ETP et plus)		
Frais annexes	Selon la taille associations		
	Association de moins de 50 ETP	Association de 50 à 299 ETP	Association de 300 ETP et +
	100%	75%	50%
			50% à 100%

Les retours sont très bons en matière de réussite. L'accompagnement méthodologique, notamment sur la rédaction du livret 2, les séquences formatives et les MSP qui permettent aux personnes de se confronter à d'autres environnements professionnels, participent grandement au succès de ce dispositif.

Les demandes sont en baisse ces deux dernières années. Une quarantaine de dossiers ont été déposés en 2019. Il n'y a pas de chiffre disponible ce jour pour la Normandie.

Les employeurs sont satisfaits du dispositif. Ils constatent une réelle motivation des salariés, moins d'absentéisme et plus de dynamisme une fois le diplôme acquis.

La certification est reconnue en termes de rémunération. Lorsque des fonds spécifiques sont accordés par l'Opco Santé, il est sous-entendu que l'employeur s'engage à proposer ou donner une priorité à un poste en adéquation avec le diplôme. Il y a donc un changement de rémunération.

Autres financements possibles

Concernant les parcours de VAE de droit commun, les établissements éligibles à la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA) et sous réserve de l'accord de l'employeur ont la possibilité de co-financement de parcours de VAE qui visent non seulement les diplômés/métiers spécifiques du secteur Sanitaire et Social, mais aussi les fonctions supports.

Par ailleurs, 3000€ peuvent être mis à disposition sur les fonds de l'alternance (disposition de l'Ordonnance du 1^{er} avril 2020 prorogée jusqu'au 30/06/21) dans le cadre du plan de développement des compétences de l'employeur.

Les démarches de VAE individuelles de droit commun ne peuvent être financées que par le CPF hors temps de travail.

Echanges entre les participants

- Le constat est fait que les certifications du Sanitaire et Social sont très demandées en VAE. Il serait intéressant de connaître le nombre de personnes passées par ce dispositif, la part des validations totales, partielles ou nulles. Un bilan quantitatif, ainsi qu'un bilan pédagogique (organisation des parcours) permettrait d'avoir une vision précise et opérationnelle du DSB.
- Force est de constater que la reconnaissance du diplôme acquis par la VAE a un fort impact sur l'entrée dans une démarche de VAE pour les salariés. Si la reconnaissance de la VAE n'existe pas, le salarié ne s'engagera pas ou s'il s'engage et que le diplôme est acquis, envisagera peut-être de quitter l'entreprise. D'où une crainte forte des employeurs et donc un frein supplémentaire. Ce constat est valable à condition qu'il s'agisse d'initiatives de branche ou d'employeur avec une stratégie RH, liées à la difficulté de recruter. Dans le cadre de démarches de VAE individuelles, les employeurs ne se sentent pas dans l'obligation d'ajuster les rémunérations. Bon nombre de salariés privilégient une démarche individuelle par crainte d'être jugés en cas de VAE partielle ou nulle. Il est donc plus compliqué pour l'employeur de reprendre à son compte cette initiative et de la valoriser. La dynamique n'est pas la même si c'est l'employeur qui incite les personnes à la certification.
- Le secteur du sanitaire et social est un secteur où il y a beaucoup de « faisant fonction de... ». La VAE est un instrument de régulation par rapport au nombre de certifiés dans ce secteur. D'autant qu'il existe une obligation d'avoir un pourcentage de salarié disposant d'un diplôme.
- Il serait également intéressant d'avoir les bilans quantitatifs des personnes entrées dans un parcours de VAE par le droit commun et par le DSB sur les mêmes diplômes, de façon à comparer les deux entrées/parcours possibles.

➤ Transitions Pro : présentation par Christelle Salazar (PPT disponibles sur le site du Crefop)

Le financement pour une demande de VAE à l'initiative du salarié

Le financement est régi par l'ordonnance n°2020-1501 modifiant l'ordonnance n° 2020-387 du 1er avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de formation professionnelle.

Il est lié à la crise sanitaire et doit permettre de faciliter l'accès à la certification par la VAE. La Commission paritaire interprofessionnelle régionale (CPIR) finance la VAE. Ce financement est applicable jusqu'au 30 juin 2021. Aucune information à ce jour d'une éventuelle prolongation.

Le financement par la CPIR comprend l'intégralité du parcours de la VAE (recevabilité, accompagnement livret 2, jury). Le salarié choisit son organisme accompagnateur. La VAE se déroule uniquement hors temps de travail. Le plafond est de 2000 TTC (minimum d'accompagnement de 12h) et le CPF n'est pas mobilisé dans ce dispositif, ce qui permet au salarié de continuer par la suite son parcours. Les critères de qualité sont respectés au même titre que les formations financées dans le cadre du dispositif CPF PTP. La certification doit être inscrite au RNCP et l'expérience minimum d'un an en lien avec la certification visée.

Le financement concerne les salariés du secteur privé (CDI, CDD, intermittents, intérimaires). La demande de financement doit intervenir dans les 12 mois suivant le dernier contrat de travail. (Date du dépôt du dossier à Transitions Pro).

Au 30 avril 2021, 97 dossiers ont été déposés en Normandie dont 21 en 2020.

La majorité des dossiers sont déposés par des personnes ayant une formation initiale de niveau 4, suivi par des niveaux 3 et niveaux 1. Les demandes de VAE permettent d'élever le niveau de certification puisque les certifications visées sont majoritairement de niveau 5 (BTS), puis niveau 6 (licence pro) suivi de niveau 4 (Titre pro, Bac pro) et niveau 3. Quelques dossiers concernant des titres d'ingénieur de niveau 7.

Il existe une forte proportion de demandes de BTS « production industrielle », suivi par des BTS « Négociation relation clientèle » ou BTS « Assistant manager ». Les Titre pro sont plutôt lié à l'administratif. Les licences pro sont sur des champs très différents, quelques-unes dans le champ de l'hôtellerie restauration.

Les demandes émanent de salariés issus d'entreprises différentes. Rarement de la même.

Leurs motivations sont liées soit à un simple besoin de reconnaissance de leurs compétences dans l'entreprise ou à un souhait d'évolution professionnelle ou à une reconversion professionnelle. Ce dispositif s'adresse donc à tous les salariés et pas seulement ceux qui visent une reconversion.

Expérimentation VAE/PTP

Cette expérimentation permet à des salariés en reconversion (changement de métier) de s'engager dans une VAE par blocs de compétences. Cette expérimentation est prévue par l'article 9 de la loi du 5 septembre 2018 pour prendre fin au 31/12/21.

Une enveloppe de 2000€ est dédiée au parcours.

En partant d'une demande de VAE : Possibilité d'une VAE partielle. Le certificateur, le PRC VAE et/ou le CEP oriente vers Transitions Pro pour une demande de financement VAE/PTP. En partant d'une demande de financement d'une formation dans le cadre d'un PTP. Le positionnement prend en compte cette ingénierie afin d'instruire le dossier PTP uniquement sur les blocs de compétences nécessaires et de constituer parallèlement un dossier VAE sur les autres blocs. Les deux dossiers sont ensuite présentés en commission d'instruction. La formation ne débute que si le salarié obtient sa recevabilité pour la VAE.

Le bilan de l'expérimentation est le suivant : concernant la VAE, la communication commence à porter ses fruits. Les PRC VAE sont les structures les mieux placées à ce jour dans l'environnement normand pour orienter le public salarié vers le financement VAE. La Région communique également via son site sur ce dispositif. Même si les opérateurs CEP sont informés de l'expérimentation, les demandeurs sont plutôt orientés vers un PRC VAE ou un certificateur. Le forfait de 2000 euros permet de financer pour les salariés en majorité la totalité du coût pédagogique. Ce qui n'est pas toujours le cas avec le CPF autonome. Par ailleurs, le fait d'intégrer un accompagnement de la recevabilité jusqu'à l'inscription au jury est assez bien perçu par les salariés et sécurisant.

15 dossiers ont été déposés à ce jour, notamment sur des diplômes de l'enseignement supérieur (Master et titre d'ingénieur). Dispositif intéressant mais pas simple à mettre en place. Les OF et partenaires doivent s'approprier la démarche. Il est constaté une augmentation du volume de dossiers de demande de financement VAE depuis janvier 2021 portant sur la totalité de la certification.

Quelques freins sont constatés. Une fois le dossier PTP déposé, le salarié ne souhaite pas toujours revoir l'ingénierie (formation et VAE). Notamment le hors temps de travail concernant la VAE. Temps pendant lequel il n'est pas rémunéré.

Par ailleurs, tous les organismes de formation ne sont pas en capacité de proposer un parcours de formation en blocs de compétences. Cela implique de revoir l'organisation pédagogique avec d'autres stagiaires. Enfin, le contenu de certaines certifications dont le parcours pédagogique est composé de plusieurs modules de formation à cheval entre les blocs de compétences impliquent de suivre l'intégralité des blocs.

Echanges entre les participants

- Les freins repérés dans le cadre de cette expérimentation sont les mêmes dans le cadre de la VAE hybride à savoir le temps de formation avant le passage en jury. Il est difficile pour les organismes de formation de découper leurs modules de formation pour pouvoir répondre à l'activité manquante. C'est un enjeu pour les OF de pouvoir adapter les ingénieries selon les demandes et situations très diverses, comme pour les demandeurs d'emploi.
- Les coûts de VAE pour des diplômes de l'enseignement supérieur sont parfois bien au-dessus des financements proposés par la Région (1400€ Région + abondement supplémentaire possible de PE de 600€). L'enveloppe globale de 2000€ proposée dans le cadre de l'expérimentation VAE/PTP semble permettre l'accès par la VAE aux certifications de l'enseignement supérieur (dont des titres d'Ingénieur) plus aisément.
- La question du reste à charge pour le salarié est soulevée. Celui-ci peut être amené à financer personnellement une partie, dont les frais annexes même s'ils sont annoncés préalablement dans un devis. Plus généralement, il serait intéressant d'évaluer le poids des restes à charge qui peuvent faire partie de freins à l'entrée dans une démarche VAE.
- Les mises en situation ont souvent un coût élevé (matériel, mobilisation plateau techniques, durée des mises en situation) ce qui fait grimper la facture.

➤ Action des branches professionnelles

Les services de la DATEC ont interrogé quelques branches professionnelles pour connaître leur posture vis-à-vis de la VAE. Les participants sont invités à compléter le panorama.

- La branche de l'animation ne propose pas de financement particulier sur la VAE. S'il y a un contrat de pro, il peut y avoir un financement spécifique.
- La branche du travail temporaire, Prism'Emploi, s'appuie sur l'ordonnance n°2020-1501 modifiant l'ordonnance n° 2020-387 du 1er avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de formation professionnelle. Jusqu'au 30 juin 2021, possibilité de financement dans la limite de 3000€ dans le cadre de la VAE.
- La branche de la plasturgie n'a pas dispositif spécifique de branche concernant la VAE.
- La branche des services de l'automobile, ANFA, n'a pas dispositif spécifique de branche concernant la VAE. Elle renvoie sur le CPF hors temps de travail ou le Plan de développement des compétences de l'entreprise.
- Parmi les 27 branches affiliées à AKTO, seule la branche des organismes de formation prévoit de financer la VAE. Pour les organismes de moins de 50 salariés, 3000€ sur les 4500€ sont octroyés au titre du Plan de développement de compétences (par entreprise et non pas par parcours). Ces conditions de prise en charge viennent d'être validées par le conseil d'administration d'Akto. Les conditions de financement sont votées tous les ans.

2/ Echanges sur les perspectives

- Karelle Baranger (AKTO) évoque les conditions de prise en charge de l'Action de formation en situation de travail (Afest) et fait le lien avec la VAE. Un projet de VAE hybride est en cours mêlant VAE et Afest qui permettra la prise en charge des actions de formation qui manqueraient pour obtenir la certification totale. Avec des conditions financières plus intéressantes. Pour mener à bien de tel projet, un travail d'information, de sensibilisation et de professionnalisation à ces différentes modalités et leur articulation sera à faire auprès des conseillers. L'ingénierie de projet, les actions de sensibilisation et la communication de cette expérimentation innovante sont co-financées par la Dreets. Le projet sera présenté en sous-commission VAE une fois validé par la branche des organismes de formation (septembre ou octobre 2021).
- Le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile s'est engagé dans une démarche de VAE par blocs de compétences. IPERIA, plateforme nationale de professionnalisation de l'emploi à domicile, est en charge de ce projet. IPERIA est mandaté par les branches professionnelles des assistants maternels et des salariés du particulier employeur en tant que certificateur de trois titres de niveau III déposés au RNCP : « Assistant(e) maternel(le) / garde d'enfant », « Employé(e) familial(e) » et « Assistant(e) de vie dépendance ». Cette expérimentation sera présentée à la prochaine sous-commission VAE, le 24 juin prochain.
- Les membres de la commission sont invités à fournir les informations disponibles sur les financements possibles de la VAE par les branches professionnelles. Les informations sont à transmettre à Elise Dehays qui centralisera. Un panorama sera formalisé par la suite. Les OPCO ont une obligation de publicité sur leurs conditions de financement. Les informations peuvent se trouver sur leur site internet.
- Le paysage a changé notamment du fait de la loi de 2018, le constat est fait qu'il y a une réorganisation des OPCO. La crise sanitaire a fait émerger de nouvelles possibilités de financements. Certaines perdureront, d'autres disparaîtront. Il faudra être vigilant à ce qui se passe dans les branches grâce notamment à la participation des Opco à la sous-commission VAE. A l'inverse, les Opco pourront éclairer les branches sur les diverses modalités de financements présentées lors des différentes réunions de cette mêmes sous-commission. Est pointée du doigt, la nécessité de travailler à la professionnalisation pour accompagner les branches, les professionnels et les publics dans ces changements.
- Les partenaires sociaux ont démarré dans le cadre d'un agenda social autonome une concertation nationale (avril 2021 à juillet 2021) à propos de la loi pour la Liberté de choisir son avenir professionnel. L'ensemble des dispositifs vont être évalués. La question de la VAE sera abordée. Séverine Touchard du Medef est invitée à présenter, en sous-commission VAE, les conclusions de cette concertation au sujet de la VAE au second semestre.

Synthèse des échanges

- Il y a nécessité de mettre en regard des bilans quantitatifs pour apprécier le niveau d'opérationnalité des différents dispositifs présentés.
- La reconnaissance de la VAE par le secteur et par les entreprises a un impact certain sur l'entrée dans une démarche de VAE.
- Aspect coercitif lorsqu'il y a une contrainte réglementaire liée aux effectifs diplômés.
- Il existe un réel intérêt d'offrir la possibilité de combiner différentes modalités pour accéder à la certification avec une prise en charge globale.
- L'enjeu pour les OF comme pour les personnes concernées est d'organiser le séquençage des formations par blocs de compétences ou dans le cadre d'un parcours hybride (formation adaptée aux besoins de la personne).
- L'importance des tarifs demandés et de la nécessité de rendre visible les restes à charge.
- L'articulation de différentes modalités de formation ne va pas de soi. Un travail de sensibilisation et de professionnalisation est à faire.
- Nécessité de voir en quoi la monétarisation du CPF a un impact sur le financement de la VAE.
- Les débats régionaux et les discussions dans les branches peuvent alimenter les débats nationaux et vice et versa.

Information supplémentaire

L'édition 2021 de la semaine de la VAE se déroulera du 27 septembre au 1^{er} octobre. L'ensemble des acteurs de la VAE seront mobilisés sur les différents territoires normands.

Prochaines dates

Jeudi 24 juin à 14h

Vendredi 17 septembre à 14h