

**Crefop de Normandie**

**Commission 2 – Sous-commission VAE**

Relevé de la réunion du 24 juin 2021 (visioconférence)

Participants :

Mme AUCLAIR Jeanne-Marie	Akto
Mme BOUST Muriel	Pôle emploi
M. BRANDS Christian	Opco EP
Mme CHEVALIER Anne-Sophie	Uniformation
M. CHEVALIER Luc	Carif-Oref de Normandie / Crefop
Mme DE CRISENOY Marie	Agence de l'orientation et des métiers
Mme GALLOIS Frédérique	Région Normandie
Mme HAMELIN Sabine	L'opcommerce
Mme LABBE Jeanne-Marie	Iperia
Mme LEVERT Sophie	Opco Santé
Mme PICARD-TESSIER Magalie	Medef
Mme PINOT Bénédicte	Etat-Dreets
Mme SALAZAR Christelle	Transitions Pro Normandie
Mme SAVRE Camille	Iperia
Mme TOUCHARD Séverine	Medef
Mme VOLF Christelle	Région Normandie

Ordre du jour :

- Iperia : expérimentation de l'acquisition de blocs de compétences par la VAE (secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile),
- Présentation du dispositif de financement par l'Opco des Entreprises de Proximité,
- Echanges sur les perspectives.

Pas de remarque concernant le compte-rendu de la sous-commission du 18 mai 2021.

**1- Iperia : expérimentation de l'acquisition de blocs de compétences par la VAE**

*Présentation par Mesdames Savre (responsable ingénierie de certification) et Labbé (chargée de mission relations institutionnelles).*

[Voir le diaporama de présentation transmis suite à la réunion.](#)

**Rôle d'Iperia au côté des branches professionnelles (diapo 5)**

L'expérimentation VAE par bloc concerne le secteur regroupant la branche professionnelle des salariés du particulier employeurs et la branche professionnelle des assistants maternels du particulier employeur (secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile).

Iperia est la plateforme nationale mandatée par les branches pour les accompagner dans le déploiement de leur politique de professionnalisation.

Iperia est le certificateur de trois titres de branches de niveau 3 : assistant maternel / garde d'enfant (AM-GE), assistant de vie dépendance (ADVD), employé familial.

Cinq nouvelles certifications ont récemment été inscrites au répertoire spécifique de France Compétences, dans une logique de filière et dans le but d'approfondir des compétences supplémentaires.

#### Le poids du secteur en Normandie (Diapo 6)

14% des ménages normands recourent à l'emploi à domicile (11,9% au national).

Cette proportion un peu plus forte en région peut s'expliquer par le vieillissement de la population sur certaines zones, également par un ancrage plus fort sur certains territoires.

#### La professionnalisation du secteur en Normandie

. Un fort départ en formation des assistantes maternelles qui représentent 96% des formations, contre 73% des formations pour France entière. (Diapo 8)

#### **. La formation certifiante (Diapo 10).**

Une nouvelle architecture des blocs de compétences est mise en place pour les rendre plus accessibles. Ils sont huit, possible en FOAD, avec un socle commun pour les trois titres. En dix ans, 2300 personnes ont obtenu l'un des trois titres par la VAE (120 en 2019, 149 en 2020).

Ils peuvent être validés individuellement et sont certifiants. L'expérimentation VAE a lieu pour les titres ADVD et AM-GE.

A la question sur la formation et son maillage, il est précisé que le plan de formation vise 58h pour que le salarié puisse faire dans l'année un bloc de compétences qui contient plusieurs modules. C'est aussi la possibilité de choisir un module à réaliser une année, un autre module une autre année. L'architecture des blocs a été facilitée pour amener les salariés à la formation.

#### **. Pourquoi la VAE par blocs de compétences (Diapo 11).**

L'objectif est de permettre à un maximum de candidats d'obtenir une certification pour la VAE.

Il est prévu des départs massifs à la retraite dans les dix ans, environ 64% des effectifs actuels. Il est donc important de remplacer et de pérenniser les postes, en les valorisant.

Les besoins des salariés vont évoluer, ils doivent pouvoir se former pour acquérir de la reconnaissance et une visibilité sociale. Cela conduit au choix d'une volonté d'amener les salariés à aller en VAE par blocs de compétences et de la combiner avec la formation.

#### L'expérimentation portée par Iperia

#### **. Le cadre de l'expérimentation de la VAE par bloc (Diapo 12) Art 9 loi du 5 septembre 2018.**

Le cahier des charges de l'expérimentation piloté par la DGEFP vise des actions de validation des acquis de l'expérience ayant pour objet l'acquisition d'un ou plusieurs blocs de compétences.

L'intégration dans l'Edec « Métiers du Grand Âge et de l'Autonomie » a donné tout son sens à l'expérimentation qui prendra fin en fin d'année 2021, avec à terme la généralisation du dispositif.

**. Partenariat et organisation de l'expérimentation (Diapos 13 et 14).**

L'expérimentation s'inscrit dans un contexte partenarial avec l'Université du domicile (UDD) et une dizaine d'organismes de formation habilités.

Iperia adapte toutes les étapes selon le schéma classique de l'information de la VAE, puis de la recevabilité, de l'accompagnement à la certification par la VAE, puis le jury de certification. La plateforme téléphonique est un maillon important.

L'accompagnement, obligatoire dans le cadre de l'expérimentation, rassure les salariés sur ce qu'est la VAE, notamment l'intérêt de la VAE par bloc. L'accompagnement existe aussi pour que les salariés n'abandonnent pas. C'est leur apporter un dispositif spécifique pour les aider à expliquer leur expérience, à leur faciliter les choses à l'écrit comme à l'oral. L'obligation de l'accompagnement permet à Iperia de vérifier si le processus est bon et de s'assurer que l'acquisition d'un bloc de compétence est porteur pour l'emploi ou pour un futur emploi ; c'est aussi voir en quoi il aide à aller vers une certification totale.

Pour la recevabilité, il faut justifier de 1 900 heures par an, soit 1 ETP sur la base de 40 heures par semaine. La commission de recevabilité se réunit toutes les semaines afin de permettre une réponse immédiate aux salariés qui sont le plus souvent isolés.

Le jury est composé d'un représentant de salariés, d'un employeur et du certificateur.

**. Point d'étape (Diapo 16).**

La notion de blocs de compétences est peu comprise et n'est pas encore bien ancrée auprès des salariés. C'est un point de vigilance à prendre en compte dans l'expérimentation.

Il est important de faire savoir qu'un parcours de formation peut suivre une VAE.

Mme Gallois remercie les intervenantes pour cette présentation et pose la question de l'organisation du travail avec les organismes de formation pour proposer un vrai parcours individualisé.

Iperia précise qu'il s'agit d'un travail avec l'UDD qui organise l'offre pédagogique pour les salariés et les organismes de formation. Il y a un contrôle des déroulés de formation et de VAE ainsi qu'une vérification que les formateurs soient bien formés à l'accompagnement VAE, ce qui est un préalable à la mise en œuvre. Un travail de proximité est réalisé avec les organismes de formation avec un bilan annuel. Pour la VAE, l'UDD a construit un parcours d'accompagnement formalisé de contacts avec les organismes, ce qui se relève d'ailleurs être un élément probant pour la DGEFP dans le cadre de l'expérimentation.

Mme de Crisenoy interroge sur les modalités de financement.

Ces formations sont financées dans le cadre du plan de formation pour ce qui concerne les organismes de formation. Pour les salariés, le financement de l'accompagnement VAE (20-24h) s'ajoute au quota des 58h. Pour les demandeurs d'emploi, le financement se fait via Pôle emploi.

Pour les personnes qui ont un double statut salarié – demandeur d'emploi, un travail est fait au cas par cas pour proposer le financement le mieux adapté.

Le service Promotion d'Iperia vise à sensibiliser les organismes de formation à ces différentes modalités.

Il est rappelé que les deux branches dépendent de l'Opcv EP.

Vingt personnes en France sont en cours de réalisation pour ce qui est du recrutement et de l'accompagnement à la recevabilité.

Dans le cadre de l'expérimentation DGEFP, trente dossiers sont visés avec une certification complète et trente avec une certification par blocs de compétences.

Mme de Crisenoy souhaite qu'une communication puisse être faite à la rentrée auprès des conseillers des Points Relais Conseils afin de chercher et trouver des profils de personnes qui seraient intéressés.

Mme Boust adhère à cette demande pour ce qui est des référents VAE des agences Pôle emploi dans le cadre de la sécurisation des personnes.

La convention signée avec la Région et Pôle emploi va dans ce sens de diffuser cette information sur les territoires.

## **2- Dispositif de financement par l'Opco des Entreprises de Proximité**

*Présentation par Monsieur Brands (Délégué aux projets et aux politiques de l'emploi en Normandie).*

Beaucoup d'évolutions en quelques années, à commencer par la transformation d'Agefos-PME en Opco EP et la modification des champs d'intervention, c'est-à-dire des mouvements de branches professionnelles (départs-arrivées) avec aujourd'hui l'Opco EP constitué de 54 branches professionnelles avec trois grandes catégories : artisanat des métiers de bouche, commerces de proximité, professions libérales.

Les entreprises adhérentes sont essentiellement des commerces de centre-ville.

Pour 95% d'entre elles, les entreprises adhérentes sont des TPE (très petites entreprises de moins de 10 salariés) avec une moyenne de 7-8 salariés par entreprises ; à l'époque d'Agefos-PME la moyenne était à environ 30 salariés. Ceci a une conséquence directe sur la question de la maturité des entreprises en termes de fonction RH, et donc avec la difficulté de l'intégration de la VAE.

L'Opco EP en Normandie comprend 24 000 entreprises.

L'activité de l'Opco tourne autour de 75% de dispositifs emploi (alternance, principalement apprentissage) et l'accompagnement formation des salariés pour 25%.

### **Financement VAE**

Les Opco ne gèrent plus le DIF-CPF et le CSP générateurs d'accompagnement et de dossiers VAE.

Aujourd'hui, il reste le plan de développement des compétences (PDC), mais orienté pour les entreprises de moins de 50 salariés. Les moyens financiers disponibles entraînent des difficultés pour accompagner les entreprises de 50 salariés et plus.

Pour ce qui est du PDC, les années peuvent différer. L'année 2020 fut une année favorable avec des financements généreux pour accompagner les entreprises dont la VAE, dans le cadre du plan anti-crise avec une prise en charge à 100% des coûts. En 2021, les fonds pour le PDC se sont raréfiés, les dotations France compétences sont moins élevées et d'autres part les fonds sont très variés selon les 54 branches professionnelles.

Pour ce qui est de l'interprofessionnel – les critères de prises en charge inspirent les CPNE – la prise en charge est de 85€ de l'heure pour les coûts pédagogiques, en fonction des fonds disponibles.

Autre financement possible par la Pro A (ordonnance crise sanitaire du 1<sup>e</sup> avril 2020) qui remplace la période de professionnalisation. Il y a cependant eu à la base un problème de financement : plusieurs branches n'ont pu bénéficier d'accord de branche étendu ; il n'y a donc pas eu de financement dédié. C'est un peu mieux aujourd'hui avec plus d'accords mais avec des variations fortes d'une branche à l'autre, notamment pour le financement VAE. Ce financement est aussi limité par les certifications rendues éligibles par la branche au travers de la Pro A. Le critère de prise en charge est un forfait de 3 000€ qui couvre l'ensemble des coûts de la démarche VAE cela s'inscrit en complément de l'expérimentation proposée pour les dossiers jusqu'au 30 juin 2021.

Mme Pinot revient sur l'ordonnance DGEFP du 1<sup>er</sup> avril 2020, sur le forfait de 3 000€, et s'interroge sur la complémentarité ou non aux 3 000€ d'Opco EP.

Monsieur Brands précise que c'est soit l'un soit l'autre en espérant que le dispositif – hors ordonnance – sera pérennisé au-delà du 30 juin 2021, notamment dans le cadre d'accords de branches étendus.

D'autres dispositifs se sont greffés :

- . FNE Formation 2021 : la VAE est repositionnée comme un outil au service de la reconversion des salariés. Cela offre des possibilités supplémentaires pour financer les actions des entreprises avec des difficultés (activité partielle, activité partielle longue durée, difficultés économiques et financières, mutations économiques, organisation à retravailler pour rester performante).

- . Transitions collectives, mais rôle prégnant de Transitions Pro.

La combinaison de ces dispositifs depuis 2021 fait qu'une quinzaine de dossiers VAE ont pu être pris en charge. Ce qui divise par deux le nombre de dossiers par rapport à auparavant. Les dossiers se concentrent sur le secteur de l'aide à la personne avec la certification essentiellement autour du DEAVS (Diplôme d'Etat d'Auxiliaire de Vie Sociale).

En termes d'enseignements de la période écoulée, Opco EP fait le constat que la VAE n'a pas été poussée par la période de la crise sanitaire. L'activité partielle aurait peut-être permis à des salariés de se tourner vers la VAE, ce qui n'est pas le cas. Une des explications est que les demandes de prise en charge restent à la main des entreprises ; leur priorité - notamment via le FNE - sont des demandes de formation à court terme (adaptation, obligations légales).

### **Des perspectives peuvent être envisagées.**

Un des leviers du développement de la VAE semble être lié aux mobilités professionnelles dans le contexte à venir ; le FNE 2021 repositionne la VAE en tant qu'outil favorable à la reconversion ; sans oublier les transitions collectives. La VAE peut trouver sa place dans l'organisation de passerelle entre métiers fragilisés et métiers porteurs, dans une dimension territoriale et intersectorielle ; les frontières entre Opco et entre branches sont parfois artificielles, il est donc important d'avoir une réflexion au-delà de ces limites et de mettre en évidence les compétences des salariés, en particuliers les moins qualifiés.

Par exemple, l'Opco EP est porteur d'une plateforme Transco à Dieppe. Opco EP a mis en place – via l'Afpa – une étude de cartographie des passerelles entre métiers afin de vérifier les proximités et pour ainsi structurer les parcours de reconversion pour lesquels la VAE pourrait être l'un des outils pouvant aider à raccourcir ces parcours, et donc de simplifier et de sécuriser ces parcours de reconversion.

Malheureusement, beaucoup d'entreprises ne se déclarent pas en difficulté et ne signalent pas les métiers fragilisés. Aujourd'hui, elles sont en situation d'attente concernant leur devenir. Pour une majorité d'entre elles, il y a une véritable interrogation sur le niveau de consommation dans les prochains mois qui assurera la pérennité des structures face à la diminution prévue des aides de l'Etat.

Pour les entreprises ce n'est pas le moment de s'engager, Opco EP pense l'inverse. Elles devraient anticiper dès à présent pour éviter de rentrer réellement ou encore plus dans les difficultés. C'est un travail de conviction de tous les jours de la part des conseillers pour que les entreprises adoptent une posture d'anticipation, et redonnent une place à la VAE dans cette logique de mobilité professionnelle.

Opco EP adhère à toutes les réflexions concernant la VAE qui introduisent simplification et souplesse ; également attentif pour ce qui est des réflexions sur les démarches de certifications en continu. L'ensemble conduit l'Opco EP à construire une nouvelle offre de services qui pourra être présentée dans les mois à venir.

A la question de Mme Labbé sur la disponibilité de l'étude RefleX, Mr Brands indique qu'il s'agit d'une campagne menée auprès des entreprises adhérentes. L'étude précise les situations des entreprises, leurs difficultés, leurs projets de recrutement, et toutes la problématique emploi-formation. C'est une enquête déployée en continu toute l'année, ce qui permet de disposer d'un baromètre. Une communication sera faite auprès de l'ensemble des partenaires, probablement vers septembre, quand il y aura un volume suffisant de réponses en s'appuyant sur la plateforme relation clients, notamment face au besoin des plateformes transitions collectives et de représentativité territoriale.

Mme de Crisenoy revient sur le sujet de la plateforme Transco sur Dieppe.

M. Brands précise qu'il fait référence à l'appel de l'Etat fin 2020 pour que des structures porteuses de plateformes en place sur des territoires se signalent, des EPCI ont postulé. L'Opco EP a également répondu en proposant de mettre une plateforme similaire avec l'ensemble des partenaires emploi-formation pour dynamiser cette notion de mobilité professionnelle. Une seconde réunion, après celle d'installation, est prévue à la rentrée.

La VAE pourrait y être présentée comme un outil adapté à la question des reconversions ; elle y a certainement une place importante parmi les outils et dispositifs à disposition.

Mme Pinot ajoute qu'il existe plusieurs plateformes Transitions collectives. Ce qui se dessine sur Dieppe pourrait être réalisé sur les autres plateformes (Le Havre Seine Métropole, Caux Vallée de Seine, Lisieux, Rouen et dans l'Orne, ces deux dernières portées par l'UIMM).

Mme Gallois mentionne que la démarche de déclaration de difficulté par une entreprise n'est pas toujours simple à prendre ; ce qui peut être un frein à l'action.

Mme de Crisenoy évoque l'articulation entre toutes les formes de reconnaissance et de validation des acquis de l'expérience, sur la question des Open badges. Elle pose la question de leur utilisation.

M. Brands indique qu'il existe des réflexions nationales en cours.

Mme de Crisenoy précise qu'il n'y a pas de réponses claires en effet aujourd'hui et que cela pourrait se construire sur le terrain dans le cadre des expérimentations. La difficulté est de

trouver une articulation entre une démarche de validation et une démarche de reconnaissance dans une maille fine de contenu de parcours individuel.

Mr Brands indique que dans le cadre des POE collectives, Opco EP incite les organismes de formation d'intégrer dans certains parcours ces outils de reconnaissance pour les demandeurs d'emploi.

Mme Pinot ajoute que cependant les Open badges ne remplaceront jamais la validation des blocs de compétences. Quelle valeur leur donner et aux yeux de qui, par exemple en termes de geste technique ? C'est en s'emparant de ces questions que les Open badges pourront avoir un devenir. Carine Seiler rappelait récemment que l'Open badge n'est qu'un outil de soutien à la VAE.

De même, Mme Gallois pose la question de savoir comment les entreprises peuvent s'en saisir ; comment un jury VAE peut l'interpréter ?

Cette question de la reconnaissance est également une vraie question pour Iperia et s'intègre dans la réflexion sur le développement de la VAE en tenant le plus possible compte des salariés.

Mme de Crisenoy ajoute qu'il doit y avoir une pédagogie avec un devoir d'honnêteté à tenir vers les publics sur ce qui leur est délivré au final afin qu'ils sachent dans quoi il s'engage. Nous sommes en effet dans une logique de mettre en lumière les compétences, soit badgées, soit certifiées, qui permet aux publics une mobilité professionnelle favorisant une sécurisation dans l'emploi et dans leur évolution professionnelle. Il reste qu'aujourd'hui ce sont les diplômes qui sont les marqueurs en termes de signal social et de mobilités.

#### **4. Perspectives sous-commission**

Le 17 septembre sera poursuivi le travail d'état des lieux des outils en invitant l'Opco Akto, Ociapiat et la Chambre régionale des métiers et de l'artisanat.

La Région présentera également l'avancée en matière de politique d'accompagnement et de référencement des organismes accompagnateurs VAE.

Pour information, la semaine de la VAE se tiendra du 27 septembre au 1<sup>er</sup> octobre. Coordonnée par l'Agence de l'orientation, l'ensemble des actions proposées prennent pour point d'appui les points relais conseils sur les territoires.

Un webinaire va être monté avec l'ADN (l'agence de développement normande) à destination des entreprises pour montrer celles qui ont utilisé la VAE pour quelque raison que ce soit, promouvoir les salariés, promouvoir un métier, ... Appel à témoignages lancé.

#### **Prochaines dates**

Vendredi 17 septembre à 14h

Jeudi 14 octobre à 14h

Jeudi 18 novembre à 14h

Jeudi 16 décembre à 14h