

**Validation des acquis de l'expérience :
du droit individuel à l'atout collectif**

Rapport présenté par :

Danielle VILCHIEN, Thomas AUDIGE, Jean DEBEAUPUIS

et Patrick SEGAL

Membres de l'Inspection générale des affaires sociales

*Rapport n° 2005 067
Juin 2005*

Tirant les enseignements d'une validation des acquis professionnels (VAP) restée relativement confidentielle, la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 crée un droit individuel à la validation des acquis de l'expérience (VAE). Il permet d'accéder **sans formation**, à partir de 3 ans d'expérience professionnelle ou bénévole, **à tout ou partie de chaque titre ou diplôme** délivré en France par les différents ministères ou sous leur contrôle, les chambres consulaires, et les organismes privés ou associatifs, quel qu'en soit le niveau.

Ce dispositif récent répond à une attente sociale forte relayée par les partenaires sociaux, mais sa montée en charge est progressive. La VAE suppose une refonte par chaque réseau des formations qu'il fait délivrer, pour les décomposer en modules de compétences, désormais référencés dans un répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Le jury de VAE valide tout ou partie des modules du diplôme ou titre, sauf dans les rares cas d'échec total. Ces modules sont valables 5 ans pour donner lieu à validation totale du titre ou diplôme, qui sont donc **accessibles par quatre voies complémentaires : formation initiale ou continue, apprentissage et VAE**.

Trois ans après la loi de modernisation sociale, **le succès de la VAE**, même s'il reste encore modeste, **est indéniable**, comme le montre le nombre de candidats (200.000 entretiens individuels, 17.000 validations totales délivrées), ce qui est largement imputable au dispositif d'information-conseil et à l'animation initiés par la DGEFP. Il soulève cependant des interrogations et des inquiétudes quant à ses perspectives de développement. Celles-ci devraient être importantes en raison des besoins prévisionnels en personnels qualifiés. Mais cependant, en dehors de l'aide à domicile, moteur principal du succès à ce jour, et sans doute demain des services d'aide à la personne, les conditions d'une action collective d'ampleur, concertée entre partenaires sociaux, Etat et régions n'ont pas été réunies. Même si elles l'étaient, il faut admettre qu'au plan opérationnel, aucun des ministères certificateurs n'est encore outillé pour répondre durablement à une forte croissance de la demande. **Il est urgent que des dispositions soient prises pour doter le dispositif de moyens et d'une organisation à la hauteur des enjeux, condition préalable à une initiative de l'Etat pour donner un nouveau souffle à cette réforme ambitieuse.**

1. La certification rénovée des ministères sociaux, après ouverture à la VAE

S'agissant de l'ingénierie des certifications elles-mêmes, et de la politique qui la soutient, le ministère en charge de l'emploi s'est réinvesti sur ses titres depuis 2002. Il a lancé un vaste chantier de refonte des 280 titres existants, redécoupés en modules de compétences (CCP), et tenté de clarifier les rôles entre l'Etat et l'AFPA, au niveau national et déconcentré. **Les premiers résultats**, 1720 validations totales en 2004, soit 4 % des titres emploi délivrés, **sont encourageants** (doublement par rapport à 2003), mais encore insuffisants : la formation reste la voie exclusive pour la plupart des titres, le seul titre d'assistant de vie explique cette croissance et pèse deux tiers de la VAE ; de nombreux titres restent trop complexes (5 modules ou plus), y compris celui cité (3 modules à ramener à 2). On ne note aucun décollage sur les autres titres. Pour expliquer le caractère mitigé de ce bilan, on peut d'abord pointer l'insuffisant engagement de l'AFPA à adapter ses méthodes de validation aux besoins réels du public et à articuler la VAE avec les autres voies possibles d'acquisition du titre (formation, alternance) : **la VAE reste, même à l'AFPA, un processus long, complexe et coûteux, peu orienté vers les besoins des salariés et des entreprises**. Le financement de l'AFPA sur la certification, soit 70 M€ de budget, reste **totalemment déconnecté** de l'activité et des performances du réseau en matière de politique du titre et de VAE.

Plus en amont, on peut se demander si l'Etat a véritablement repris la maîtrise de la politique du titre par rapport à l'opérateur largement dominant qu'est l'AFPA. A cet égard, il semble que, si les services de la DGEFP ont progressivement produit un cadre juridique leur permettant, ainsi qu'aux services déconcentrés, de contrôler la qualité de l'activité des opérateurs, il reste à leur donner les moyens d'opérer ces contrôles. De même, les services de l'Etat doivent être en mesure de fixer des orientations nettes aux opérateurs de la validation, ce qui appelle une clarification des fondements de la politique du titre. La mission estime que l'existence du titre a du sens, dès lors que celui-ci est un outil des politiques de l'emploi et de la qualification tout au long de la vie dont le ministère a la charge. Toutes les conséquences doivent alors en être tirées en termes d'ingénierie du titre, de méthodes de validation et d'articulation avec les politiques du ministère. L'ensemble des titres doit par conséquent être révisé à la lumière des besoins réels en matière de certification des demandeurs d'emploi ou des salariés en précarité, avec le souci de simplifier le nombre de modules et d'assouplir le mode de validation : sans renoncer à cette méthode originale, pertinente pour les publics actuels, le recours à la « mise en situation » pourrait être réduit. Dans ce cadre, **le pilotage de l'activité des opérateurs, en premier lieu de l'AFPA, par l'Etat central et déconcentré doit être renforcé**, ce qui suppose un redéploiement des moyens en faveur des activités liées à la politique du titre, le suivi des agréments, l'évaluation des opérateurs et l'exercice de la responsabilité régaliennne de l'Etat en matière de certification (décisions de recevabilité, octroi des titres).

L'offre de certification sanitaire et sociale, bien que réduite à 25 diplômes, est la deuxième derrière celle de l'Education nationale et concerne 60.000 personnes par an. La VAE est appelée à y prendre une part considérable, compte tenu du nombre important de faisant fonctions, et devrait porter durablement le niveau des certifications annuelles à 100.000 par an. L'ouverture à la VAE sera en effet achevée fin 2005 pour le travail social, dans le cadre du plan services à la personne, et démarre en 2005 pour les aides-soignants, puis pour les professions paramédicales. Les spécificités sanitaires (niveau, proximité de l'université, stages professionnels des professions réglementées) seront prises en compte, rendant exceptionnelles les validations totales, mais les besoins en renouvellement de ces personnels qualifiés rendent indispensables pour la collectivité le raccourcissement des parcours individuels par une VAE partielle.

S'agissant du dispositif « d'information-conseil », qui assure une information neutre et coordonnée sur l'ensemble des certifications ouvertes à la VAE, 80.000 personnes ont trouvé en 2004 une information professionnelle et objective auprès des 900 points relais conseil en VAE, qui sont professionnalisés par une tête de réseau (cellule régionale inter-services ou CRIS) dans chaque région. Ce dispositif a été monté par la DGEFP en partenariat plus ou moins actif avec les régions et le Fonds Social Européen (FSE). Parmi ces personnes, 70 % ont bénéficié d'un entretien individuel approfondi, dont 80 % repartent avec une orientation vers au moins une certification. **Cette réponse experte en bonne proximité est conforme aux orientations données par la DGEFP en 2002**, mais gagnerait, dans le nouveau contexte de la décentralisation, à se recentrer davantage sur les bonnes pratiques des points relais conseil (PRC), repérées par une évaluation renforcée et une animation nationale des CRIS à maintenir par la DGEFP en lien avec le conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie récemment installé. Le principe de la régionalisation a été posé par la loi du 13 août 2004 : compte tenu de l'attente des acteurs, le calendrier et le montant des transferts de crédits devront être précisés dans les meilleurs délais.

S'agissant de la régulation de l'offre globale de diplômes et de titres professionnels, il apparaît en revanche que **la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) a imparfaitement rempli sa mission**. Elle n'a pas encore réussi à construire un répertoire complet, lisible et mettant en évidence les correspondances entre les certifications, en dispersant des moyens limités hors de ses missions, notamment en informant directement certains publics et en accordant une attention excessive à l'enseignement supérieur. En outre, face à des certificateurs publics (ministères) et privés (partenaires sociaux notamment) puissants et peu coopératifs, elle n'a pas pu exercer une nécessaire fonction de régulation, qui ne lui est d'ailleurs pas reconnue, ni activer les certificateurs sur le terrain de la reconnaissance des équivalences. Convenablement recentrée, **une CNCP rénovée**, de préférence couplée avec l'expertise du CEREQ, **peut achever à brève échéance** - déterminée de façon concertée avec toutes les parties concernées - l'essentiel d'un **répertoire** en plusieurs compartiments (diplômes professionnels, CQP, titres, seul le supérieur restant en construction compte tenu de ses délais et spécificités), assurer une inscription **simplifiée** au répertoire sur demande, et engager avec les certificateurs un **repérage actif des équivalences** entre certifications, en simplifiant drastiquement pour les usagers et professionnels un paysage encore trop complexe.

2. Des dispositifs de validation et d'accompagnement à consolider

Le ministère de l'emploi a mis fin au dispositif de la cellule technique de validation (CTVID) introduit en 2004, qui laissait subsister des ambiguïtés sur la répartition des rôles entre la DDTEFP et les centres AFPA. Ont donc été réaffirmées la mission de pilotage de la DDTEFP et la mission de gestion opérationnelle de la validation de l'AFPA. Il reste que le système laisse perdurer une imprécision quant aux responsabilités et aux pouvoirs des services déconcentrés de l'Etat face à leurs opérateurs (réseau AFPA, centres agréés). Par ailleurs, la suppression des CTVID s'accompagne d'une réforme du financement de l'activité de validation de l'AFPA, qui évolue d'un financement de structure vers un financement d'activités. Mais cette évolution ne se traduira pas par une amélioration des performances de l'AFPA tant que le système d'information du réseau AFPA ne permettra pas d'analyser finement l'activité en matière de VAE et de disposer d'une mesure transparente des coûts associés à la VAE.

La mission préconise par conséquent de clarifier les rôles de chacun, la DRTEFP étant placée en position de pilote de la politique du titre, animateur de partenariats, notamment avec la direction régionale de l'AFPA et les autres valideurs, tel le rectorat. La DDTEFP est quant à elle chargée de l'évaluation et du suivi, voire, en appui du niveau régional, du contrôle de l'activité de l'AFPA et des centres agréés. L'AFPA doit, dans ce cadre, mieux intégrer la VAE dans son organisation, les sessions de validation étant aujourd'hui largement programmées par rapport au calendrier de la formation, qui demeure l'activité dominante, ce qui engendre des délais de validation trop longs pour les demandeurs d'emploi. Elle doit plus généralement, en application des orientations de l'Etat, aller au devant des demandeurs d'emploi, des salariés et des entreprises, et proposer des solutions plus individualisées, qui articulent mieux VAE, formation et alternance, ce qui suppose une modularisation effective des formations.

S'agissant des validations des diplômes sanitaires et sociaux, la mission estime la situation très préoccupante : à moyens et organisation inchangés, les usagers seront confrontés demain à des délais de réponse inacceptables, ce qui est déjà le cas dans certaines régions. Il est indispensable que des moyens supplémentaires soient dégagés (moyens demandés dans le cadre du budget 2006 et du plan services à la personne: 8 M€ dont 5 M€ en crédits d'intervention et 65 emplois) mais surtout ils devraient s'intégrer dans une organisation plus innovante et performante. **L'Etat est seul légitime**, dans un paysage très décentralisé, pour **investir dans un système d'information partagé** entre les acteurs. Il doit en outre organiser une **plate-forme d'information téléphonique** pour ses diplômés et titrés. En revanche, la gestion des demandes et parcours individuels, aujourd'hui confiée aux DRASS, devrait être **largement sous-traitée et mutualisée** entre certificateurs : un groupement d'intérêt public (GIP) régional ou interrégional devrait centraliser le traitement des dossiers et l'organisation des jurys, le GIP mis en place par l'Education nationale dans chaque académie pour la VAE pouvant être élargi à tout ou partie des ministères certificateurs, avec un système d'information partagé, de l'entretien-conseil en point relais conseil à la validation.

L'**accompagnement** des candidats à la VAE est essentiel à leur réussite ; pour autant il n'est pas défini et se traduit par des prestations très diverses dont le prix peut être élevé. Un minimum d'encadrement permettrait d'offrir une garantie de qualité aux personnes intéressées. Par ailleurs, si la gratuité ne peut être généralisée, elle doit au moins être mieux assurée aux demandeurs d'emploi. Le partenariat entre certificateurs, et les initiatives des régions, sous l'impulsion de la DGEFP et du conseil national de la formation tout au long de la vie permettent de mobiliser les financements utiles (notamment le FSE).

3. Du droit individuel à l'action collective : la VAE au cœur des politiques publiques

Le droit individuel à la VAE, auquel le dispositif a correctement répondu à ce jour en permettant d'accueillir les demandes spontanées des salariés et des demandeurs d'emploi, doit désormais être articulé avec l'action collective. S'inscrivant sur le terrain des politiques publiques, de l'emploi et de l'égalité des chances, la VAE doit pouvoir changer d'échelle, même si elle ne constitue pas un remède universel aux problèmes d'emploi et de gestion des ressources humaines. La demande collective de VAE doit d'abord émaner des entreprises. Même si fort peu d'expériences ont été menées jusqu'à aujourd'hui pour intégrer ce nouvel outil à la politique de GRH, il reste indéniable que la VAE est un précieux outil de gestion des compétences, voire, dans le cas des secteurs en tensions, d'attractivité et de recrutement. Bien intégrée à la politique de formation, **elle permet par ailleurs de réduire le coût du volet qualifiant du plan de formation.** Pour le salarié, elle est à l'évidence un instrument d'employabilité et de valorisation des qualifications. Toutefois, le préalable indispensable au développement de la VAE dans la GRH des entreprises demeure la relance d'un **dialogue social aujourd'hui bloqué sur la VAE**, pour des raisons d'ailleurs essentiellement liées aux réticences du MEDEF à l'égard de la procédure d'inscription au RNCP des certificats de qualification professionnelle (CQP). Sans revenir sur le rôle de l'Etat en matière de certification, une solution pourrait être de proposer l'inscription de ces certifications dans un registre spécifique articulé avec le répertoire national. En outre, l'Etat peut mobiliser les moyens incitatifs dont il dispose (contrats d'études prospectives, engagements de développement de l'emploi et des compétences, fonds social européen, crédits d'appui à la gestion prévisionnelle des emplois et compétences) et favoriser l'adaptation de l'offre de certification et de validation aux besoins des acteurs économiques et sociaux.

Par ailleurs, la VAE peut constituer un outil intéressant pour certaines politiques publiques, des actions collectives de VAE s'adressant à leurs publics cibles.

En premier lieu, un nombre non négligeable de **demandeurs d'emploi** semble pouvoir obtenir, sur la base d'une expérience professionnelle passée, des certifications valorisables sur le marché du travail, mais ils ne trouvent pas actuellement la mobilisation adéquate des acteurs du service public de l'emploi. L'ANPE, aujourd'hui positionnée sur l'information conseil de manière parfois décalée par rapport au cahier des charges, ne s'est pas encore mise en capacité de repérer les secteurs, certifications et publics susceptibles de trouver un intérêt à une démarche de validation. Le dispositif du PARE-PAP, à la veille de sa révision, doit intégrer pleinement l'outil VAE parmi les autres solutions offertes à l'allocataire. Les organismes valideurs, en premier lieu l'AFPA, n'ont toujours pas mis en place un dispositif qui permette à un demandeur d'emploi, avec des prestations adaptées, de valider son expérience dans des délais compatibles avec sa situation. L'UNEDIC continue de maintenir le réseau de l'assurance chômage à distance du financement de la VAE alors qu'elle a semble-t-il un double intérêt à son développement : le raccourcissement de la durée d'indemnisation et l'optimisation du coût des formations.

En deuxième lieu, la VAE est un outil d'adaptation aux mutations économiques, même si ses effets ne sauraient être que limités lorsqu'elle est utilisée « à chaud » dans le cadre de dispositifs de reclassement. « A froid », elle est pertinente comme **instrument de gestion anticipative des compétences**, et doit être intégrée en tant que telle dans l'action des services en matière d'accompagnement des mutations économiques.

En troisième lieu, **la VAE est un outil d'insertion**. Il n'est certes pas question d'imaginer faire valider massivement des diplômes intégraux aux publics concernés, mais bien plutôt d'utiliser des validation partielles comme leviers d'implication progressive, ou d'orienter la définition des projets d'insertion, l'utilisation des contrats aidés et des dispositifs d'insertion par l'activité économique, de telle sorte qu'ils mettent en cohérence les expériences professionnelles ainsi créées. Mises bout à bout, elles pourront donner lieu à des validations. Le service public de l'emploi, dans son action de régulation des contrats aidés et de pilotage de l'insertion par l'activité économique, en partenariat avec les acteurs de l'insertion, doit mieux s'investir dans ces problématiques.

En quatrième lieu, la VAE, couplée à un financement orienté de manière adéquate, notamment par le biais de grilles indiciaires conventionnelles adaptées, est un instrument de **lutte contre la pénurie de personnels qualifiés** en matière de politiques de prise en charge sanitaire et sociale de la personne. L'exemple de l'aide à domicile et la démarche portée par le plan « services à la personne » doivent être amplifiés à l'ensemble des personnels assurant auprès de la personne la mise en œuvre des politiques publiques sanitaires et sociales, notamment dans le domaine du handicap et des aidants informels.

Enfin, la VAE est un **outil d'égalité des chances** qui doit être pleinement intégré par la politique de l'égalité hommes/femmes, en mobilisant les mécanismes incitatifs et les outils de communication disponibles, et par la politique de l'intégration, en développant des actions permettant de faciliter l'accès à la VAE de personnes qui peuvent valoriser une expérience, éventuellement acquise à l'étranger, mais qui ne peuvent faire reconnaître un titre étranger.

Cette mobilisation collective nécessite une **impulsion politique et administrative plus forte, et une relance de la communication sur la VAE**, sur la base d'orientations nationales clarifiées et de priorités régionales définies au sein de chaque service public de l'emploi. Ce nouvel élan ne naîtra pas de la seule addition des volontés politiques des divers acteurs et doit bénéficier, au sein de l'Etat, d'un portage politique fort et d'une conduite de projet adaptée. Ils seraient clairement manifestés par un copilotage entre les deux ministères de l'Education nationale et de l'Emploi, concernant les travaux envisagés entre les certificateurs, notamment le pilotage d'un système d'information partagé. La DGEFP pourra utilement mettre en place un(e) directeur(trice) de projet chargé de la coordination interne et externe de la mise en place de la VAE, en lien avec le conseil national de la formation tout au long de la vie, et pour une meilleure articulation entre les nombreuses missions concernées.

La mission orientation validation (MOV), dans le cadre de la réorganisation de la délégation générale, devrait voir ses compétences accrues, ce qui lui permettra de renforcer la conduite de la politique du titre, son expertise sur la VAE et la conduite opérationnelle des dispositifs VAE. Au plan local, une telle animation doit être reproduite autour du préfet de région, qui peut, avec l'appui du DRTEFP et du recteur, animer un collège des ministères valideurs, une interface avec le service public de l'emploi, et un partenariat avec les acteurs régionaux au sein du comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP).

Sur cette double base, d'une part un dispositif VAE simplifié, plus lisible et efficace, d'autre part un service public de l'emploi apte à concerter et dégager des orientations nationales et des priorités régionales en matière de certification, une communication renforcée sur la VAE est envisageable à partir du début 2006, pour une nouvelle phase de développement de la VAE, mariant droit individuel et action collective. Le bilan à 5 ans de la VAE prévu par la loi de janvier 2002 pourrait alors correspondre à la date de disponibilité effective du répertoire. Des certifications simplifiées, aux équivalences nombreuses, autoriseront également des parcours individuels à 5 ans et tout au long de la vie beaucoup plus nombreux et motivants, couvrant l'éventail des certifications, du premier signal de qualification (niveau V CAP-BEP), à l'enseignement supérieur (niveaux I et II).

Les propositions du rapport s'ordonnent selon trois orientations principales :

- deux mesures d'urgence pour les ministères sociaux, une organisation apte à traiter les demandes individuelles et la rénovation de leurs certifications,
- trois consolidations interministérielles, à copiloter avec l'Education nationale, le repositionnement de la commission nationale de la certification professionnelle, et, en concertation avec les régions, l'animation du réseau d'information conseil en VAE et l'accompagnement des demandeurs de VAE,
- quatre actions à concerter avec les partenaires sociaux, pour faire aboutir le dialogue social national sur la VAE, pour utiliser l'atout collectif de la VAE dans les politiques publiques de l'emploi, de l'insertion, et de l'égalité des chances, et pour renforcer le portage politique et la conduite de projet administrative de la VAE.

Sommaire

INTRODUCTION.....	3
PREMIÈRE PARTIE - LA CERTIFICATION RÉNOVÉE DES MINISTÈRES SOCIAUX, APRÈS OUVERTURE À LA VAE	6
1.1 GRÂCE À LA VAE, UNE NOUVELLE POLITIQUE DE CERTIFICATION.....	10
1.1.1 <i>Les titres du ministère de l'Emploi.....</i>	<i>10</i>
1.1.1.1 L'ouverture des titres à la VAE est achevée.....	10
1.1.1.2 Cette offre renouvelée reste à valoriser	16
1.1.2 <i>Les diplômés sociaux et sanitaires</i>	<i>22</i>
1.1.2.1 Les diplômés du travail social : rénovation et ouverture à la VAE.....	22
1.1.2.2 Les diplômés sanitaires : un test décisif sur le diplôme d'aide-soignant	25
1.2 L'INDISPENSABLE RÉSEAU D'INFORMATION CONSEIL EN VAE	31
1.2.1 <i>Le bilan positif de l'entretien conseil en VAE.....</i>	<i>31</i>
1.2.1.1 Une réponse experte avec une bonne proximité	31
1.2.1.2 Des variations qui risquent de croître avec la régionalisation.....	35
1.2.2 <i>Les évolutions souhaitables dans un nouveau contexte régional</i>	<i>41</i>
1.2.2.1 Recentrer les PRC sur leurs bonnes pratiques	41
1.2.2.2 Renforcer les CRIS et leur coordination.....	42
1.3 UNE INSUFFISANTE COORDINATION DES CERTIFICATEURS	43
1.3.1 <i>Des missions imparfaitement remplies par la CNCP.....</i>	<i>44</i>
1.3.1.1 Le pari d'un répertoire complet et lisible.....	44
1.3.1.2 Un fonctionnement contesté	46
1.3.2 <i>Les clarifications nécessaires.....</i>	<i>50</i>
1.3.2.1 Deux priorités : achever vite le répertoire et instruire les demandes	50
1.3.2.2 Deux scénarios : coordination ou régulation	53
DEUXIÈME PARTIE - DES DISPOSITIFS DE VALIDATION ET D'ACCOMPAGNEMENT À CONSOLIDER.....	58
2.1 MIEUX ORGANISER L'ACCUEIL ET LE SUIVI DES DEMANDEURS, ET LES JURYS DE VAE... ..	58
2.1.1 <i>...entre le ministère de l'Emploi et les opérateurs dont l'AFPA</i>	<i>58</i>
2.1.1.1 La validation des titres du ministère de l'Emploi n'est pas satisfaisante	58
2.1.1.2 Une clarification utile de la répartition des responsabilités en 2005.....	62
2.1.2 <i>...entre le ministère chargé de la santé et du social et ses instituts de formation</i>	<i>68</i>
2.1.2.1 Une forte mobilisation des services, mais une anticipation insuffisante.....	68
2.1.2.2 Innover dans l'organisation, à la hauteur des enjeux de société ambitieux de la VAE.....	70
2.2 UNE POLITIQUE D'ACCOMPAGNEMENT À CONCEVOIR ET FINANCER.....	81
2.2.1 <i>Un démarrage hétérogène pour une prestation indispensable mais mal définie</i>	<i>81</i>
2.2.1.1 Des philosophies de départ radicalement différentes.....	81
2.2.1.2 Des coûts disparates, une offre peu lisible et une prise en charge aléatoire.....	83
2.2.2 <i>Une régulation opportune.....</i>	<i>84</i>
2.2.2.1 ...sur le plan de la qualité de la prestation.....	84
2.2.2.2 ...et sur le plan financier, au moins pour les publics prioritaires.....	86
TROISIÈME PARTIE - DROIT INDIVIDUEL ET ACTION COLLECTIVE : LA VAE AU CŒUR DES POLITIQUES PUBLIQUES.....	88
3.1 DIALOGUE SOCIAL : LEVER LES BLOCAGES	88
3.1.1 <i>... sur l'avenant à l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003</i>	<i>88</i>
3.1.2 <i>... puis dans les branches professionnelles</i>	<i>89</i>
3.1.2.1 Un rôle essentiel.....	90
3.1.2.2 Le recours aux outils de la politique contractuelle	91
3.1.3 <i>...et dans les entreprises : VAE et gestion des ressources humaines</i>	<i>95</i>
3.1.4 <i>Transposer la VAE au secteur de la fonction publique</i>	<i>97</i>
3.1.4.1 La reconnaissance du droit individuel à la VAE dans la fonction publique	99
3.1.4.2 La formation tout au long de la vie et la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle	99
3.2 LA VAE, DROIT INDIVIDUEL ET ATOUT POTENTIEL POUR LES POLITIQUES PUBLIQUES.....	100
3.2.1 <i>La VAE doit être mieux articulée à la politique de l'emploi</i>	<i>100</i>
3.2.1.1 En matière de retour à l'emploi, la VAE est nettement sous-utilisée.....	101
3.2.1.2 Pour l'accompagnement des mutations économiques, la VAE est avant tout un outil de gestion "à froid"	108

3.2.2	<i>La VAE peut jouer un rôle dans les politiques d'insertion.....</i>	112
3.2.2.1	Un public a priori faiblement qualifié et plutôt éloigné de la validation.....	112
3.2.2.2	Certains publics des politiques d'insertion doivent pouvoir valider des compétences	113
3.2.2.3	La logique de parcours d'insertion doit prendre en compte un objectif de validation	113
3.2.3	<i>Relever par la VAE le défi des besoins dans le domaine des services à la personne et du handicap.....</i>	118
3.2.3.1	La VAE comme reconnaissance de la qualification des aidants informels.....	119
3.2.3.2	Le cas exemplaire des certifications liées à la surdité, à ouvrir à la VAE	120
3.2.3.3	La VAE dans les territoires d'outre-mer, pour l'aide � la personne.....	122
3.2.4	<i>La VAE doit devenir un élément fondamental des politiques d'égalité des chances.....</i>	122
3.2.4.1	En matière d'égalité homme/femme.....	123
3.2.4.2	En matière d'intégration des immigrants.....	124
3.3	POUR UNE IMPULSION POLITIQUE ET ADMINISTRATIVE PLUS FORTE.....	125
3.3.1	<i>Le pilotage de projet de la VAE reste lacunaire</i>	125
3.3.1.1	Au niveau interministériel, la désignation d'un pilote est demeurée ambiguë.....	125
3.3.1.2	Au plan local, il manque une structure de coordination des valideurs autour du préfet de région....	127
3.3.1.3	Au niveau du ministère de l'Emploi, la conduite du projet VAE s'est limitée à la mise en place des procédures de validation.....	129
3.3.2	<i>Relancer la communication sur la VAE</i>	133
	QUATRIÈME PARTIE - CONCLUSION ET RAPPEL DES PROPOSITIONS	135
4.1	LES PROPOSITIONS URGENTES CONCERNANT LES MINISTÈRES SOCIAUX	137
4.1.1	<i>Mettre les ministères sociaux en situation de répondre durablement à la demande de VAE, par la mutualisation des moyens et l'externalisation des tâches de gestion</i>	137
4.1.2	<i>Poursuivre l'ouverture à la VAE et améliorer l'offre de certifications des ministères sociaux..</i>	137
4.2	TROIS CONSOLIDATIONS PRÉALABLES INTÉRESSANT L'ENSEMBLE DES CERTIFICATEURS	138
4.2.1	<i>Améliorer la connaissance de l'offre de certification et réguler celle-ci.....</i>	138
4.2.2	<i>Consolider le réseau d'information-conseil dans le contexte de la décentralisation.....</i>	139
4.2.3	<i>Offrir aux candidats un accompagnement de qualité.....</i>	139
4.3	DONNER UNE NOUVELLE DIMENSION � LA VAE.....	139
4.3.1	<i>Lever les blocages du dialogue social.....</i>	139
4.3.2	<i>Un nouvel atout collectif : articuler VAE et politiques de l'emploi et de l'insertion.....</i>	140
4.3.3	<i>... ainsi qu'avec les politiques sociales et de l'égalité des chances</i>	141
4.3.4	<i>Donner une nouvelle impulsion politique et administrative à la VAE</i>	141

ANNEXES

Introduction

Inscrite à l'initiative de l'inspection générale des affaires sociales dans son programme de travail 2005, cette mission sur la VAE a été, en accord avec les ministres concernés et la délégation générale à l'emploi et la formation professionnelle (DGEFP), centrée sur les problématiques des ministères sociaux. Ils ont en effet la particularité d'être à la fois certificateurs – c'est-à-dire créateurs et délivreurs de diplômes ou titres – et pilotes, dans le dialogue social, des politiques publiques largement décentralisées de l'emploi et de l'égalité des chances. La mission a été réalisée par Danielle VILCHIEN, Thomas AUDIGE, Jean DEBEAUPUIS et Patrick SEGAL, membres de l'inspection générale des affaires sociales.

Cette évaluation de la VAE avait été initialement envisagée comme mission conjointe avec les inspections générales du ministère de l'Education nationale, ce qui ne s'est pas avéré possible pour des raisons de disponibilité. En effet, celles-ci préparaient un rapport sur la formation tout au long de la vie au ministère de l'Education nationale¹, qui traitera partiellement de la VAE. Le ministre de l'Education nationale a par ailleurs confié au Pr. Albert-Claude Benhamou une mission sur l'évaluation de la VAE, qui a donné lieu à un séminaire national en mars 2005. Les deux rapports devaient être remis au ministre de l'Education nationale en juin 2005. La mission a donc pris contact avec le Pr. Benhamou, et avec les inspecteurs généraux coordonnateurs du rapport, afin d'échanger avec eux sur les constats et propositions respectives, qui adopteront des perspectives complémentaires. Elle a en outre maintenu une vision latérale des modes d'organisation et des problématiques du ministère de l'Education nationale, et, indirectement, des autres ministères certificateurs, lors des déplacements en région, par les contacts avec les préfets, services des recteurs et certains directeurs régionaux, ainsi qu'avec la direction de l'enseignement scolaire de ce ministère.

La mission a rédigé en décembre, après une première série d'entretiens, une note de cadrage² qu'elle a adressée à l'ensemble des directions, partenaires sociaux et ministères concernés, ainsi qu'aux préfets, conseils généraux et directeurs régionaux et départementaux des cinq régions où elle s'est déplacée en janvier et février : Limousin, Midi-Pyrénées, Nord-Pas-de-Calais, Provence Alpes Côte d'Azur, Rhône-Alpes. Outre les contacts répétés avec la DGEFP, et particulièrement la mission orientation validation (MOV), la mission a rencontré les partenaires sociaux au niveau national, la commission nationale de la certification professionnelle, et différentes personnes qualifiées³.

* * *

Tirant les enseignements d'une validation des acquis professionnels (VAP), restée relativement confidentielle depuis 1985 dans l'enseignement supérieur, et depuis 1992 dans l'enseignement professionnel, la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 crée un droit individuel à la validation des acquis de l'expérience (VAE). Il permet d'accéder, à partir de trois années d'expérience professionnelle ou bénévole, à tout ou partie des titres ou diplômes à finalité professionnelle, quel qu'en soit le niveau, désormais regroupés sous l'appellation de certification professionnelle. La certification est délivrée par les différents ministères ou sous leur contrôle, par les chambres consulaires et des organismes privés ou associatifs.

¹ Jean Pigeassou, inspecteur général de l'Education nationale, et Daniel Vimont, inspecteur général de l'administration de l'Education nationale et de la recherche sont les coordonnateurs de ce rapport.

² Voir en annexe 1.

³ Voir en annexe 2 la liste des personnes rencontrées.

Ce dispositif récent répond à une attente sociale forte relayée par les partenaires sociaux, mais sa montée en charge est progressive. Bouleversant par ses conceptions et perspectives tout l'appareil de formation initiale et continue, la VAE suppose en effet une refonte par chaque réseau des formations qu'il fait délivrer, pour les décomposer en modules de compétences recherchées, désormais référencés dans un répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Ces modules sont valables 5 ans pour donner lieu à validation totale du titre ou diplôme. Les certifications sont donc accessibles par quatre voies équivalentes, complémentaires par les publics auxquels elles s'adressent : la formation, initiale ou continue, l'apprentissage et la VAE.

Cette démarche s'inscrit dans le cadre des orientations posées au plan européen en faveur de « la transparence, la comparabilité, la transférabilité et la reconnaissance des compétences et des qualifications entre pays »⁴, que celles-ci soient acquises par un parcours de formation ou par l'expérience.

Trois ans après la loi de modernisation sociale, le succès de la VAE, même s'il reste encore modeste, est indéniable, comme le montre le nombre de candidats. Ce succès est largement imputable à la mobilisation des acteurs, professionnels, Etat, régions, et partenaires sociaux, et à l'animation assurée par la délégation générale à l'emploi et la formation professionnelle du ministère de l'Emploi (DGEFP), notamment sa mission orientation validation (MOV), dans la mise en place avec les régions du dispositif d'information-conseil. Il soulève cependant des interrogations et des inquiétudes quant aux perspectives de développement de la VAE. Celles-ci devraient être importantes en raison des besoins prévisionnels en personnels qualifiés. Cependant, en dehors de l'aide à domicile, moteur principal du succès à ce jour, les conditions d'une action collective d'ampleur, concertée entre partenaires sociaux, Etat et régions n'ont pas été réunies. Même si elles l'étaient, au plan opérationnel, aucun des ministères certificateurs n'est encore outillé pour répondre durablement à une forte croissance de la demande. Il est opportun que l'Etat prenne des initiatives simultanées sur ces deux plans pour donner un nouveau souffle à cette réforme ambitieuse. Mieux répondre à la demande de VAE, plus simplement et plus rapidement, est urgent, particulièrement pour les ministères sociaux ; convaincre les acteurs économiques et sociaux que la VAE est non seulement un droit individuel, mais également un atout collectif pour l'économie et la société, nécessite une action en profondeur. Si elle a été initiée en 2002, elle doit être relancée et poursuivie avec détermination, pour produire des effets concrets sur la reconnaissance des qualifications, l'emploi et la formation tout au long de la vie.

* * *

Le rapport comprend trois parties. La première s'attache au rôle national de certificateur des deux ministères sociaux, dans le nouveau contexte créé par la loi de janvier 2002. Elle décrit l'offre de certification du ministère de l'Emploi et celle des diplômes sanitaires et sociaux, dont la rénovation, bien engagée, doit se poursuivre. Elle dresse un premier bilan du réseau d'information conseil en VAE construit depuis 2002, et de l'insuffisante coordination entre les certificateurs.

La seconde partie évalue le dispositif de validation des demandes de VAE mis en place provisoirement dans chaque région par les deux ministères sociaux : le réajustement opéré en 2005 par le ministère de l'Emploi paraît utile, mais d'importants soucis opérationnels

⁴ Termes de la déclaration du conseil européen de Copenhague relative à la formation tout au long de la vie de novembre 2002.

demeurent pour les ministères chargés du social et de la santé ; à partir des pratiques observées dans les régions, la politique générale d'accompagnement des demandeurs de VAE reste par ailleurs à construire, ainsi qu'une coordination régionale plus forte entre les valideurs.

La troisième partie analyse l'articulation entre le droit individuel à la VAE, auquel le dispositif a correctement répondu à ce jour, et l'action collective s'inscrivant sur le terrain, par le dialogue social, dans les politiques publiques de l'emploi et de l'égalité des chances.

La quatrième partie résume les actions proposées pour faire passer la VAE à une nouvelle phase de développement, passant du droit individuel, reconnu depuis 2002 , à l'émergence d'un atout collectif, pour l'économie et la société, qui reste à simplifier, à concrétiser et à mieux faire connaître.

Première partie - La certification rénovée des ministères sociaux, après ouverture à la VAE

La loi de modernisation sociale a déjà produit des effets importants et favorables sur la politique de certification des ministères sociaux, même si l'ouverture à la VAE des diplômes sanitaires ne démarre qu'en 2005. Trois ans après la loi, le bilan du dispositif d'information, neutre et professionnel, construit en partenariat avec les régions, est largement positif. Il reste toutefois à l'adapter au nouveau contexte régional. En revanche, le bilan de la coordination nationale entre les ministères certificateurs demeure plus modeste, et conduit à proposer une régulation plus forte et indépendante de tous les certificateurs. Toutefois, pour resituer ces problématiques propres aux ministères sociaux, il est utile de rappeler brièvement ce qu'est la VAE, et son contexte général en France et en Europe.

Comment marche la VAE ?

Les personnes connaissant en principe le titre ou diplôme qu'elles souhaitent demander par la VAE peuvent s'adresser directement à l'autorité de **certification**, appelée encore **valideur**, quel qu'il soit. C'est le plus souvent le service local du ministère concerné ou l'organisme privé qui délivre la certification.

Souvent, les personnes intéressées par la VAE ont commencé par une première information brève recueillie auprès de l'ensemble des réseaux d'accueil, information, orientation, qui représentent des milliers de structures sur le territoire national. Une **information-conseil** en VAE peut également être délivrée sous forme d'entretien individuel par environ 900 points relais conseils (PRC), labellisés à cet effet depuis 2002. Après maturation éventuelle du projet, la demande de VAE est effectuée auprès du valideur concerné.

La démarche de VAE auprès d'un valideur, qui participe d'un « service public de la validation », en construction depuis 2002, comprend deux étapes :

- la première est celle de l'information et de la **recevabilité**, avec le dépôt d'une première demande, souvent appelée « livret 1 ». Sont seulement vérifiées à cette étape la durée d'expérience préalable (au moins 3 ans) et la correspondance entre l'expérience attestée et la certification recherchée ;
- la seconde est la **validation** proprement dite, prononcée par un jury, qui apprécie, sur dossier souvent appelé « livret 2 », ou par mise en situation professionnelle (pour les titres du ministère du travail) si le demandeur possède tout ou partie des modules de compétences décrits par le référentiel de la certification.

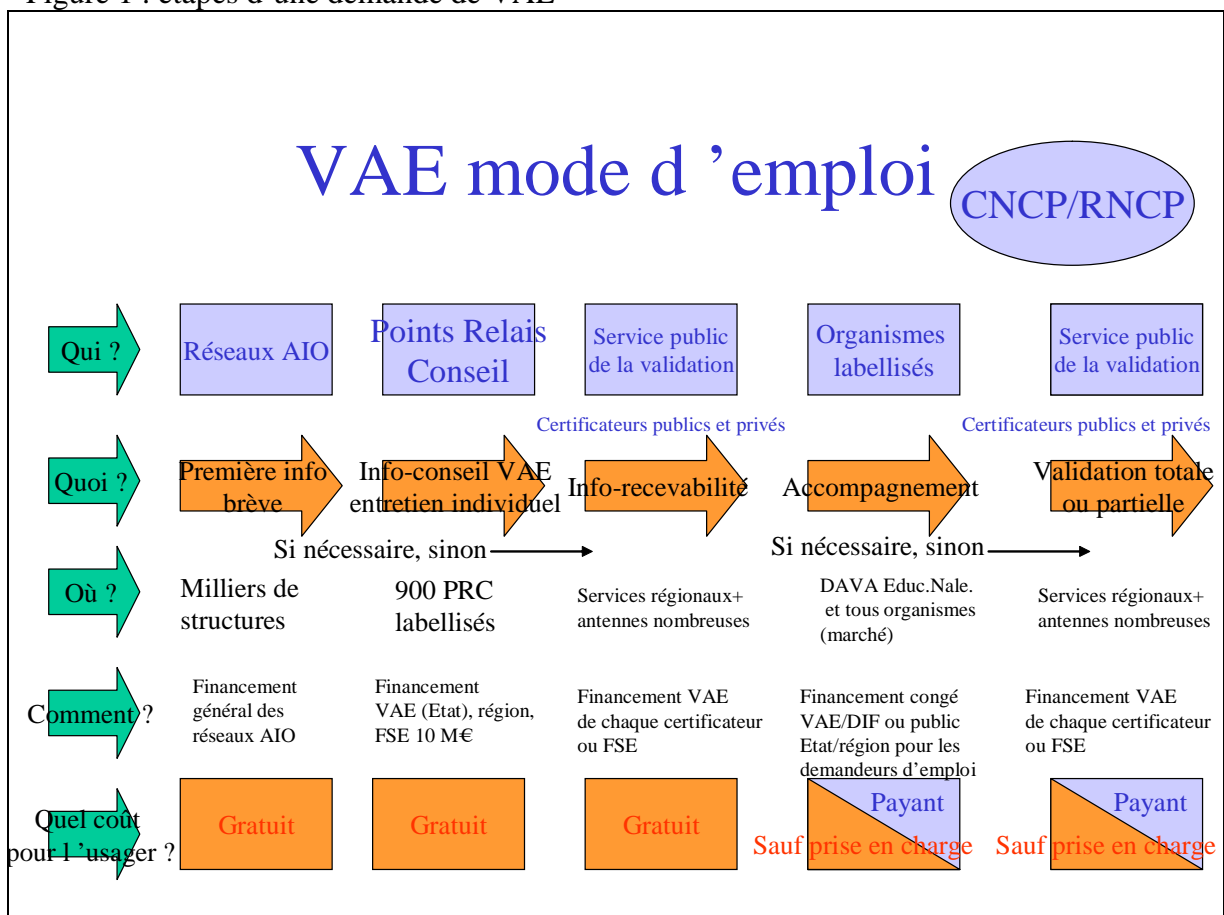
Mais, le plus souvent, pour maximiser les « chances » des demandeurs, ceux-ci sont aidés s'ils le souhaitent dans cette démarche. Cet **accompagnement** par des professionnels publics ou privés (pour l'instant le plus souvent des conseillers professionnels du ministère valideur) est, comme la validation elle-même, payant mais souvent pris en charge par des financeurs divers, publics et privés.

Au total, **une démarche complète de VAE prend au plus court plusieurs mois** entre le dépôt de la demande et le jury final, souvent un an entre la première demande d'information et le jury de validation.

La démarche qui vient d'être décrite peut être résumée par le schéma suivant, mode d'emploi de la VAE, dont le rapport analyse le fonctionnement dans ses deux premières parties, et présente les propositions d'amélioration de la mission. On trouvera en annexe 15 un glossaire des termes utilisés, les textes juridiques essentiels sur la VAE et la signification de tous les sigles⁵.

Il convient enfin de rappeler que la loi de modernisation sociale a inversé le principe de la validation des acquis professionnels (VAP), qui permettait une dispense partielle de formation, et reconnaissait l'expérience pour accéder à une formation, mais n'exonérait d'aucune épreuve ou examen final. La VAE en revanche permet d'accéder à tout titre ou diplôme à finalité professionnelle, en totalité si les compétences sont vérifiées, ou en partie, dès 3 ans d'expérience professionnelle (et non 5 comme auparavant), et en reconnaissant en outre les activités bénévoles.

Figure 1 : étapes d'une demande de VAE



⁵ Le lecteur pourra également consulter avec profit le supplément au n° 2398 des actualités sociales hebdomadaires (ASH) du 11 mars 2005 sur « VAE et travail social : de l'expérience au diplôme », qui décrit remarquablement le dispositif général et les règles propres aux diplômes du travail social.

Le contexte général de la VAE en France et en Europe

En 2004, plus de 17.000 validations totales de titres ou diplômes ont été obtenues par la VAE, tous certificateurs confondus, au premier rang desquels l'Education nationale (enseignement professionnel)⁶. Probablement autant de candidats ont obtenu une validation partielle, qu'ils pourront compléter dans les 5 ans par une formation individualisée ou une nouvelle expérience professionnelle, pour obtenir une validation totale. Près de 200.000 personnes se sont adressé la même année à l'ensemble des certificateurs et aux points relais conseils en VAE, créés en 2002, pour obtenir une information sur la VAE, un conseil individuel approfondi, retirer ou déposer une demande de VAE⁷. Ces chiffres sont en forte augmentation, doublant pratiquement année après année depuis 2002, en 2003 et 2004. Ils marquent, pour l'enseignement professionnel, une rupture nette avec le dispositif antérieur, la validation des acquis professionnels. En outre, ils ne demeurent marginaux que si on les rapporte à l'ensemble des certifications délivrées, formation initiale des jeunes et formation continue des adultes comprises, soit 750.000 certifications annuelles hors enseignement supérieur et hors diplômes généraux⁸. Rapportés à la formation professionnelle continue des adultes, soit environ 100.000 certifications annuelles, ils sont déjà significatifs, et en progression rapide, particulièrement pour l'Education nationale, le ministère en charge du social et à un moindre degré le ministère de l'Emploi.

L'enseignement supérieur, pour sa part, apparaît considérablement en retard, puisqu'en 2003, seulement 827 validations totales étaient recensées, concentrées dans un faible nombre d'universités⁹. La mission n'avait pas mandat, ni compétence pour en analyser les raisons. Pour les spécialistes du ministère de l'Education nationale, elles semblent liées à la prégnance de la logique ancienne de dispense partielle de formation, qui était inscrite dans la validation des acquis professionnels, et au maquis des certifications universitaires (plus de 10.000, dont 3 % seulement sont à ce jour inscrites au répertoire), qui ralentit la modularisation et l'individualisation des formations. L'enseignement supérieur a, en première analyse, peu d'interactions avec le rôle de certificateur des ministères sociaux, sauf pour certaines professions de santé, et les politiques sociales mobilisent des certifications de niveau en général inférieur. La mission a donc centré ses investigations, sauf exception, sur l'enseignement professionnel, avec une attention particulière au niveau V de qualification (CAP-BEP).

⁶ Environ 10.000 validations totales en 2004 pour l'enseignement professionnel, 3.200 pour le DEAVS, 1.721 pour les titres emploi, sans doute 1.600 pour l'enseignement supérieur, et quelques centaines pour l'agriculture et jeunesse et sports.

⁷ 80.000 personnes se sont adressé en 2004 au dispositif d'information-conseil en VAE (CRIS-PRC), et 70.000 au seul valideur Education nationale (enseignement professionnel, cf. note DEP 04.36). Des milliers de personnes s'adressent par ailleurs à chaque valideur, enseignement supérieur, ministères sociaux, agriculture et jeunesse et sports.

⁸ Baccalauréats généraux et technologiques (400.000 par an) et diplôme national du brevet (600.000 par an), voir le tableau en annexe 3.

⁹ Plus des deux tiers des validations totales (donc VAE hors VAP) ont été délivrées par le conservatoire national des arts et métiers (CNAM) et 14 universités, souvent des universités moyennes, et quelques universités pionnières en la matière (Paris I et XI, Lille I et II). Des universités aux forts effectifs étudiants apparaissent en 2003 parmi les vingt premières par le nombre de dossiers de VAE déposés, qui se traduiront sans doute par des validations en 2004 et au-delà. Voir note d'information DEP 05.03 de mars 2005 « bilan de la validation des acquis dans l'enseignement supérieur ».

La VAE s'intègre dans un paysage de la formation professionnelle relativement ancien et structuré par la loi de 1971¹⁰, qui lui a assuré deux décennies de croissance. Toutefois, depuis une dizaine d'années, la dépense de la nation pour la formation professionnelle et l'apprentissage est stabilisée vers 22 milliards d'€ et représente 1,5 % du PIB en 2001. Dans le secteur privé, le taux de participation financière des entreprises est également stabilisé à 3 % de la masse salariale ; dans le secteur public, l'effort comparable est un peu supérieur (3,6 % en 2001), auquel s'ajoute la formation initiale des fonctionnaires, qui représente une dépense équivalente (3,5 % en 2001, soit 7,1 % au total). Dans le secteur privé, le nombre de stagiaires de la formation professionnelle est en augmentation continue, dépassant 5 millions de salariés, et un salarié sur trois en 2002, pour des formations de plus en plus courtes, 80 heures en moyenne par stagiaire en 2001, soit 35 heures par salarié. Dans le secteur public, le nombre de jours de formation par agent était de 3,5 jours en 2002. C'est en raison de cet essoufflement relatif, et pour relancer la formation professionnelle, que sont intervenus l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et la loi formation tout au long de la vie du 31 mai 2004. Le développement de la VAE, encore modeste dans les deux secteurs privé et public, devrait contribuer à ce renouveau.

Au plan européen, la liberté de circulation, d'installation et de prestation de services, notamment pour les professions réglementées, a conduit de longue date à une reconnaissance mutuelle des diplômes, puis à partir de 1989 et 1992, à un système général de reconnaissance des qualifications et formations professionnelles¹¹. En outre, des stratégies ambitieuses ont été initiées concernant l'enseignement supérieur à partir de 1999¹², puis en 2002, l'éducation et la formation à l'horizon 2010, ainsi que la formation tout au long de la vie. La mise en place progressive d'un cadre européen des qualifications¹³, répond ainsi à quatre grands mouvements : la reconnaissance des qualifications et des compétences, la transparence et la mobilité, la diversité des apprentissages, formels (formation classique) et non formels ou informels (expérience bénévole ou familiale), et l'amélioration globale du niveau des formations (avec assurance qualité). Ce cadre européen en construction s'appuiera sur des outils communs, notamment le projet Europass de CV européen, un système de crédits de transferts pour la formation professionnelle, et des services d'information et de conseil disponibles dans toute l'Union. La transparence des qualifications, préférée depuis 1992 à leur harmonisation, prévoit certaines qualifications européennes¹⁴, à côté des certifications nationales, traduites en crédits transférables, et assorties de compléments de certification en cas d'exigence particulière dans un autre pays. Le programme d'actions Léonard de Vinci favorise depuis 1995 le développement d'expériences de transparence, qui doivent s'appuyer à terme sur une nomenclature européenne des certifications et un système d'information partagé sur les certifications.

Au-delà de très fortes spécificités nationales dans l'organisation de la formation professionnelle dans les différents pays de l'Union, **il est frappant de constater que les objectifs et outils concernant la VAE définis par la loi de modernisation sociale participent d'un mouvement européen profond mais complexe, où la France a joué jusqu'à présent un rôle plutôt moteur.**

¹⁰ La loi 71-575 du 16 juillet 1971 portant organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente est le texte fondateur de la formation professionnelle.

¹¹ Directives 89/48/CEE et 92/51/CEE du 18 juin 1992, puis directive 2001/19/CE, et projet de directive du 7 mars 2002, ce dernier projet étant toujours en cours de discussion.

¹² Le système européen de crédits transférables ou ECTS et le schéma licence master doctorat.

¹³ European qualification frame ou EQF. Les conseils européens de Bologne (1999), Lisbonne (2000), Barcelone en mars 2002 et Copenhague en novembre 2002 ont défini ces différentes stratégies et leurs plans d'action.

¹⁴ Elles sont créées après concertation européenne avec les partenaires sociaux, par exemple dans l'hôtellerie.

1.1 Grâce à la VAE, une nouvelle politique de certification

1.1.1 Les titres du ministère de l'Emploi

1.1.1.1 L'ouverture des titres à la VAE est achevée

Le ministère de l'Emploi occupe un place importante dans le domaine de la formation professionnelle des adultes : l'Association pour la Formation Professionnelle des Adultes (AFPA) et les centres agréés¹⁵ ont délivré sous sa responsabilité 42 543 titres professionnels en 2003. Cette activité équivaut à celle du ministère de l'Education nationale, en matière de formation pour adultes, qui a délivré la même année 43 543 diplômes de l'enseignement professionnel¹⁶. Toutefois, les titres délivrés par le ministère de l'Emploi sont en grande majorité du niveau CAP-BEP (68 % au niveau V), alors que les diplômes professionnels sont en proportion inverse de niveau bac et au-delà (68 % au niveau IV et III)¹⁷.

A ces certifications délivrées après formation, peuvent être comparées les certifications délivrées par la VAE avec validation totale en 2003, soit 7 058 pour l'Education nationale et 952 pour les titres du ministère de l'Emploi, soit 8 010 au total.

En outre, la demande est très concentrée sur un petit nombre de certifications :

- 3 titres professionnels¹⁸ de conducteur du transport routier représentent 26 % de l'ensemble des titres en 2003, et sont essentiellement délivrés par les centres agréés,
- sur environ 280 titres professionnels délivrés par l'AFPA, les 20 premiers titres (voir le tableau 1) représentent 40 % des formations et 95 % des validations totales,
- sur environ 400 diplômes professionnels de l'Education nationale demandés par la VAE, les 20 diplômes les plus demandés représentent 61 % des validations totales¹⁹.

Notons d'emblée que certaines de ces certifications sont équivalentes en tout ou partie : ainsi, au niveau V, le titre d'assistant de vie et le CAP petite enfance ou le BEP carrières sanitaires et sociales, alors même que ce sont les deux seules certifications de niveau V figurant parmi les 20 diplômes les plus demandés en VAE à l'Education nationale.

Elles s'adressent pour partie aux mêmes publics, puisque les candidats à la VAE pour l'enseignement professionnel comptent 23 % de demandeurs d'emploi, et 87 % pour les demandeurs de titres du ministère de l'Emploi. Plusieurs des nouveaux dispositifs prévus par

¹⁵ Des organismes de formation, après agrément du DRTEFP, peuvent préparer à la délivrance des titres professionnels. Les centres agréés sont essentiellement présents dans certains secteurs comme le transport, l'insertion des handicapés, et de façon récente mais croissante les services à la personne.

¹⁶ Chaque académie dispose d'une délégation académique à la formation continue (DAFCO), sous forme de GIP, qui fédère près de 300 groupements d'établissements ou GRETA, lesquels correspondent eux-mêmes à 6000 lieux de formation.

¹⁷ La nomenclature de 1969, la plus utilisée en matière de certification, comprend cinq niveaux : I supérieur à la maîtrise, II licence-maîtrise, III BTS, IV niveau bac, bac professionnel, V CAP-BEP brevet des collèges. Les proportions indiquées sont en % des titres et diplômes délivrés par la seule voie de la formation professionnelle continue (hors VAE et apprentissage), selon les données DGEFP.

¹⁸ Conducteur du transport routier, soit de marchandises sur porteur, ou sur tous véhicules, soit interurbain de voyageurs.

¹⁹ Voir le tableau en annexe 3, tiré de la note d'information 04.36 de la DEP décembre 2004 « Le succès de la VAE pour obtenir un diplôme à finalité professionnelle s'amplifie en 2003 ».

l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, puis par la loi formation tout au long de la vie devraient d'ailleurs augmenter la part des salariés dans la clientèle de l'AFPA : périodes et contrats de professionnalisation, renforcement du congé individuel de formation (CIF) et création du droit individuel à la formation (DIF) et bien sûr mise en place de la VAE. L'AFPA mise sur une progression importante de son activité de validation d'ici 2009²⁰, et espère être présente sur tous ces terrains grâce à sa nouvelle ingénierie de certification.

Tableau 1 : les 20 premiers titres professionnels préparés par l'AFPA en 2004

Titres professionnels complets préparés en 2004 par l'AFPA	Formation Admis	VAE Admis	Total Admis	Niveau	Secteur	VAE/total %
Assistant(e) de vie	1966	1076	3042	V	Services	35%
Maçon	1150	9	1159	V	BTP	1%
Installateur(trice) en thermique et sanitaire	1155		1155	V	BTP	0%
Electricien d'équipement	995	1	996	V	BTP	0%
Peintre en bâtiment	961	5	966	V	BTP	1%
Secrétaire assistant(e)	843	117	960	IV	Gestion TI	12%
Développeur informatique	944	1	945	III	Gestion TI	0%
Agent technique de vente	813	9	822	V	Commerce D	1%
Conducteur(trice) du transport routier de marchandises	703	1	704	V	Transports L	0%
Assistant(e) en comptabilité et gestion	692	4	696	V	Gestion TI	1%
Technicien(ne) d'assistance en informatique	679		679	IV	Gestion TI	0%
Secrétaire comptable	573	0	573	IV	Gestion TI	0%
Agent(e) magasinier(ère)	540		540	V	Transports L	0%
Agent de restauration	295	49	344	V	Tourisme HR	14%
Conseiller service client à distance	268	24	292	IV	Commerce D	8%
Agent de fabrication industrielle	97	81	178	V	Industrie	46%
Conducteur d'installations et de machines automatisées	122	31	153	V	Industrie	20%
Agent de médiation, information, services	82	27	109	V	Services	25%
Agent(e) d'hôtellerie	50	12	62	V	Tourisme HR	19%
Technicien(ne) médiation services	25	18	43	IV	Services	42%
Total 20 titres	12953	1465	14418			10%
Total 280 titres	32409	1549	25794			6%
Part des 20 titres dans le total	40%	95%	56%			

Source AFPA 2004 ; TI pour traitement de l'information, HR hôtellerie restauration, D distribution, L logistique.

➤ Un vaste chantier de rénovation a été conduit sur tous les titres

La VAE a entraîné une refonte²¹ de tous les titres visant à définir les emplois sous forme d'activités et de compétences attendues. Chaque titre correspond à des unités ou blocs de compétences, reconnus par des certificats de compétences professionnelles (CCP), qui peuvent être obtenus soit à l'issue d'une session de formation, soit par l'alternance, soit par la VAE.

Ce découpage des titres et la définition des modalités de validation des CCP et titres avaient été testés lors des expérimentations Péry menées en 1999 et 2000. Celles-ci ont largement inspiré la loi du 17 janvier 2002, qui a redéfini la politique du titre et l'implication des services de l'Etat. Ce travail a été mené avec les professionnels, puisque les projets de certification ont été soumis aux commissions nationales spécialisées, puis aux commissions

²⁰ Le plan d'entreprise de l'AFPA fixe un objectif de progression de 156 %, sans en décrire les modalités ni les conditions.

²¹ Les spécialistes parlent d'ingénierie des titres. Leur ré-ingénierie renvoie également au vocabulaire anglo-saxon du management des organisations (« reengineering »).

professionnelles consultatives (CPC), avant d'être adoptés par arrêté ministériel, puis inscrits de droit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). L'ensemble des acteurs rencontrés par la mission salue la qualité de ce travail de ré-ingénierie, effectué dans des délais finalement très courts compte tenu du nombre de titres.

Le choix du mode de délivrance des titres par la voie de la VAE a été inspiré par la volonté de rester dans la logique du «savoir-faire», qui caractérise l'AFPA, plus que celle du « savoir », plutôt liée à l'Education nationale. En effet, la pédagogie développée par l'AFPA s'appuie sur la pratique, sur l'acte professionnel. La validation repose dans le même esprit sur des mises en situation observées et évaluées par un binôme formateur et professionnel. Formation et validation prennent place sur des plates-formes qui reproduisent la situation de travail aussi fidèlement que possible.

A l'occasion de ses entretiens, et de la reconstitution d'une session de validation pour le titre d'assistant de vie, la mission a pu constater la forte valorisation ressentie par les candidats admis ou présentés devant les jurys, et la pertinence pour certains publics de ce mode de validation, même s'il appelle des aménagements.

➤ La révision des titres a été l'occasion d'un réinvestissement de l'Etat

La loi du 17 janvier 2002 a amené le ministère de l'Emploi à refonder sa politique de certification par plusieurs textes réglementaires qui ont précisé le rôle respectif de ses services et de l'opérateur AFPA.

Le décret du 2 août 2002 désigne explicitement le ministre de l'emploi en tant que certificateur délivrant « le titre professionnel ». Il atteste que son titulaire maîtrise les compétences, aptitudes et connaissances permettant l'exercice d'activités professionnelles qualifiées. Les niveaux et domaines d'activités couverts par ce titre sont définis, pour chaque spécialisation du titre, par arrêté du ministre après avis de la commission professionnelle consultative placée auprès de lui. L'arrêté du 25 novembre 2002 fixe les conditions de délivrance de ce titre, qui se substitue aux certificats de formation professionnelle délivrés antérieurement. Un arrêté en date du 3 février 2003 détermine enfin les critères et les modalités de fonctionnement des centres préparant et délivrant le titre, en application de l'article 8 du décret du 2 août 2002 précité.

L'ensemble de ces textes est précisé par la circulaire de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) du 24 avril 2003 qui met en perspective les éléments du dispositif rénové et détaille les modalités d'intervention de chacun des acteurs concernés.

Au plan juridique, le ministère de l'Emploi a bien tous les attributs du certificateur. Il définit les titres, décide de leur création, de leur modification, et de leur suppression, de leur inscription au répertoire national des certifications professionnelles. Il fixe aussi des conditions d'accès, de préparation, des règles générales d'évaluation en vue de l'obtention du titre. Il nomme les membres de jurys. Enfin, il délivre les titres.

L'AFPA et les centres agréés, ont pour leur part, mission d'organiser la formation, et de préparer les sessions de validation, sous l'autorité du directeur départemental (DDTEFP).

L'AFPA fournit au ministère (la mission orientation validation de la DGEFP) l'essentiel de l'expertise en matière d'ingénierie des titres, avec l'appui des professionnels siégeant dans les commissions paritaires consultatives et des commissions nationales spécialisées.

Ainsi, la politique de certification est définie depuis le décret du 2 août 2002 comme une activité à part entière des services centraux et des services déconcentrés du ministère, alors qu'au fil des ans, dans l'imprécision des textes, l'AFPA avait été positionnée comme un quasi certificateur de fait.

En pratique, la mission a pu constater la part active de la DGEFP à la révision des titres dont la spécialité et la composition en unités constitutives sont définies par arrêtés ministériels. Les circulaires produites par la délégation générale ont opéré une clarification notable, quoique perfectible, des rôles respectifs de l'Etat et de ses opérateurs. Dans ce cadre, les responsables des services déconcentrés se sont réinvestis dans une mission jusqu'alors très largement déléguée à l'opérateur, en pilotant plus fortement les procédures et en assurant un meilleur suivi juridique.

➤ Les premiers résultats sont encourageants mais pointent des insuffisances

Plusieurs indicateurs confirment l'image positive des titres : le nombre de candidats présentés a augmenté de 30 % entre 2001 et 2004 ; celui des organismes qui sollicitent l'agrément progresse dans les secteurs de l'aide à la personne, des transports et des métiers de bouche notamment ; le taux de placement des demandeurs d'emploi obtenant titres ou CCP par la formation ou la VAE est satisfaisant : l'AFPA fait état d'un taux de placement supérieur à 70 % dans les six mois suivant la certification.

Les principes pédagogiques de l'AFPA sont intéressants et reconnus comme tels par tous les acteurs rencontrés par la mission. Ils sont particulièrement favorables aux publics de faible niveau, rebutés par un modèle « Education nationale », vécu comme mettant en avant les savoirs académiques et les techniques de mise en valeur des connaissances, plutôt que l'expérience et le savoir-faire technique. Ils sont surtout pertinents pour des formations de niveau V et IV et pour un public en recherche d'emploi ou d'employabilité.

Les titres professionnels répondent également à une exigence de professionnalisation sans être trop étroitement liés aux postes de travail. Ils pourraient correspondre à cet égard à certains certificats de qualification (CQP) de branches – un CQP pouvant être reconnu équivalent à un ou plusieurs des CCP d'un titre. Ce sera prochainement le cas pour 3 CQP du secteur des aides à la personne et les 3 CCP du titre d'assistant de vie²². Quelques travaux sont engagés en ce sens, dans le secteur de l'hôtellerie en particulier.

Ils pourraient aussi s'articuler, dans un certain nombre de cas, avec les diplômes de l'Education nationale, lesquels certifient, outre des savoir-faire, l'acquisition de savoirs fondamentaux indispensables pour des évolutions de parcours. Un rapport récent remis aux

²² Les CQP de la fédération des employeurs de personnel de maison (FEPEM) dénommés « assistant de vie », « garde d'enfant » et « employé familial polyvalent » dispenseront de mise en situation des 3 CCP du titre professionnel « assistant de vie ». Il s'agit respectivement des CCP « assister les personnes dans la réalisation des actes de leur vie quotidienne », « assurer la garde active des enfants et des bébés à domicile », et « assister les personnes dans la réalisation de leurs tâches domestiques ».

ministres de l'économie et de l'emploi²³, qui estime de façon générale que « l'ouverture offerte par la VAE est potentiellement décisive mais a des modalités de fonctionnement et d'application qui restent trop restrictives », formule la proposition que les certificats d'aptitude professionnelle (CAP) de l'Education nationale soient accessibles sous deux formes : la forme complète actuelle avec matières générales et modules professionnels, et une forme nouvelle, correspondant aux seuls modules professionnels. Cette proposition n'est pas très éloignée de la réalité, puisque la réussite aux matières professionnelles est enregistrée comme telle par l'Education nationale, avec une validité de 5 ans : cette certification partielle, que la VAE va probablement amplifier, reste méconnue et n'est guère valorisable pour l'instant sur le marché du travail. Précisément, une équivalence de ces modules professionnels avec les titres professionnels du ministère de l'Emploi (par exemple pour le CAP de maçon) rendrait visible et valorisable la complémentarité entre des certifications voisines. Les diplômes de l'Education nationale de niveau V (CAP-BEP) continueraient de représenter une meilleure capacité d'adaptation et de polyvalence, les titres professionnels de même niveau restant, comme la valence purement professionnelle des CAP, davantage axés sur le geste professionnel et le savoir-faire.

Cette articulation permettrait aux personnes intéressées de progresser par étapes, dans le cadre de la formation professionnelle tout au long de la vie. Cette stratégie ne peut cependant reposer sur la seule volonté du ministère de l'Emploi (cf. 1.3.2), ni s'appliquer dans tous les secteurs de façon immédiate. A tout le moins, il serait opportun que ce chantier déjà engagé fasse l'objet d'une programmation concertée avec les autres certificateurs.

Proposition 1 : Le ministère doit étudier, avec les autres certificateurs et le concours de son opérateur AFPA, les conditions d'articulation et de reconnaissance réciproques avec les autres certifications existantes, en définissant des priorités concertées avec les autres ministères.

Néanmoins, l'offre de titres, même renouvelée, conserve ses détracteurs : elle semble à certains égards « datée », relevant d'une philosophie du compagnonnage où la reproduction à l'identique de gestes et de modes de travail standardisés serait privilégiée par rapport à la capacité d'initiative et plus largement à un travail de développement personnel de compétences. Selon ce raisonnement, la formation est sans doute de qualité mais ne peut intéresser que des publics très ciblés, elle n'est pas adaptée aux besoins du plus grand nombre.

Plusieurs objectifs ont été affichés lors de la refonte des titres professionnels et de la mise en place de la VAE : la modernisation de l'offre de l'AFPA, pour augmenter son attractivité, et la réaffirmation de son ancrage professionnel, pour faciliter l'accès à la qualification.

A cet égard, l'évolution des titres professionnels délivrés par les voies renouvelées de la formation ou de la VAE constitue un indicateur intéressant quant à l'accueil réservé à l'offre ainsi renouvelée. Ces résultats sont encourageants, mais encore modestes, et difficiles à interpréter.

²³ Pierre Cahuc et Francis Kramarz, de la précarité à la mobilité : vers une sécurité sociale professionnelle, décembre 2004, rapport disponible dans la bibliothèque des rapports publics sur le site de la documentation française.

D'une part, le nombre de candidats présentés aux titres par la voie de la formation dans les centres AFPA progresse de 30 % entre 2001 et 2004²⁴.

D'autre part, les titres complets délivrés par la VAE progressent fortement en 2004 : les validations complètes (AFPA et centres agréés) doublent en 2004 et atteignent 1 721. Mais la part de la VAE reste globalement modeste (6 % des titres complets délivrés par l'AFPA en 2004), et c'est le seul titre d'assistant de vie qui explique l'essentiel de cette croissance, et les très fortes disparités régionales²⁵.

Le nombre encore faible de candidats à la VAE pour les autres titres s'explique pour partie par l'étalement dans le temps : de nombreux titres n'ont été ouverts à la VAE qu'en fin d'année 2004 ; en outre, la publicité donnée à cette réforme est restée discrète pendant cette période de rodage. Enfin, certains aspects de la procédure de validation restent dissuasifs.

De façon positive, le nouveau dispositif a contraint l'AFPA à se constituer un vivier important de professionnels acceptant de devenir membres de jurys VAE, dont une partie découvrent à cette occasion les titres AFPA et s'y intéressent. La procédure a remis le titre au cœur d'un questionnement sur les moyens de faciliter le développement des compétences, et a amené les formateurs à remettre en question leurs pratiques. Tous ces éléments sont autant de facteurs positifs pour relancer la « marque » AFPA, pour reprendre l'expression de l'un des responsables de l'institution.

En revanche, l'investissement de l'AFPA et du ministère sur le pilotage et le suivi des titres professionnels est quasi-inexistant, en dehors d'une première étude de la DARES en octobre 2004²⁶. L'AFPA ne se donne pas la peine d'exploiter une fois par an une base de données sur la VAE qui serait riche d'enseignement pour son action de pilotage. Elle ne l'utilise pas davantage pour un tableau de pilotage pertinent sur une activité en forte croissance, c'est-à-dire au minimum par semestre, à défaut de produire des données fiables mensuelles ou trimestrielles.

A titre d'exemple, le caractère exceptionnel du titre d'assistant de vie, qui représente deux tiers de l'activité de VAE de l'AFPA, aurait justifié une étude particulière. A la demande de la mission, la DARES a exploité la base 2003, seule disponible (voir annexe 4). Bien que l'analyse soit rendue complexe en 2003 par le passage de 4 CCP à 3 CCP pour ce titre, des constats surprenants peuvent être émis quant au taux d'échec des candidats et sur le fait que, contrairement à une appréciation souvent formulée, le titre complet demeure nettement plus recherché que des CCP isolés. Il est regrettable que ces données ne soient pas analysées et suivies : certaines opinions entendues pas la mission sur ce titre et la VAE des titres professionnels ne reposent sur aucune évaluation objective.

²⁴ Le nombre de candidats présentés passe de 31347 en 2001 à 32213 en 2002 (+ 3%), année de refonte des premiers titres, puis 36952 en 2003 (+ 11,5 %), et 40738 (+ 10 %) en 2004.

²⁵ Données en cours de publication (pour 2004) et rectification (pour 2003) par la direction de l'animation de la recherche des études et des statistiques du ministère de l'Emploi (DARES). Une action de formation importante en Ile-de-France (120 titres d'agents de loisir) a été comptée par erreur en VAE par l'AFPA. Après rectification, les validations totales en VAE seraient passées de 832 en 2003, dont 501 en assistant de vie, à 1721 en 2004, dont 1248 assistants de vie. Ce titre progresse de 150 %, tous les autres de 43% en moyenne. Des régions importantes, Ile-de-France et Rhône-Alpes en particulier sont particulièrement peu actives en VAE, même pour les assistants de vie. Plusieurs autres, dont Midi-Pyrénées, n'ont délivré en 2003 des validations totales que pour le titre d'assistant de vie.

²⁶ Premières synthèses DARES n°41.1 « La VAE au sein du ministère chargé de l'emploi : une rapide montée en charge ».

Proposition 2 : vu l'intérêt de la base de données certification de l'AFPA et sa faible exploitation, la mission recommande un fort investissement de l'AFPA dans son analyse, notamment pour le titre assistant de vie, et un renforcement des études de la DARES. En particulier, la base peut renseigner sur les trajectoires et parcours individuels, et les délais de ces parcours, a fortiori si, comme il est probable, la date de début d'accompagnement par l'AFPA est disponible (les dates de passage des CCP et titres le sont).

1.1.1.2 Cette offre renouvelée reste à valoriser

- Confirmer la responsabilité de l'Etat et renforcer la politique du titre

Le partage des rôles entre le ministère et l'AFPA, mieux défini au plan juridique, n'est pas encore bien établi dans les faits. Le titre reste perçu par de nombreux acteurs comme relevant de la seule compétence de l'AFPA, malgré la volonté fortement affichée des directeurs régionaux et départementaux du travail rencontrés par la mission d'être reconnus comme certificateurs. Symboliquement, d'un strict point de vue sémantique, s'il est de plus en plus largement admis que ce que l'on appelait le « titre AFPA » doit désormais être désigné comme le titre du ministère de l'Emploi, l'ancienne appellation reste d'usage fréquent, en dehors des services de l'Etat.

L'AFPA assure l'ingénierie du titre et le porte par-là même à titre essentiel. Elle est chargée d'ailleurs du secrétariat des commissions professionnelles consultatives (CPC), qui valident pour chaque titre le référentiel d'emploi type et d'activité professionnelle; elle veille à la cohérence des formations avec les objectifs de qualification ; elle a en charge également le secrétariat des commissions nationales spécialisées tripartites qui préparent techniquement le travail des CPC. Au-delà de ces missions, les services du ministère sont de fait dans l'obligation de recourir aux moyens et à l'expertise de l'AFPA pour recruter et professionnaliser les membres de jurys, pour positionner les candidats, pour réaliser l'audit des centres agréés. L'AFPA est omniprésente et le titre apparaît toujours comme son produit même si les textes récents précités ont redéfini ses missions et celles de l'Etat.

La question se pose donc du maintien de cette distinction que d'aucuns peuvent trouver subtile, voire injustifiée. Une autorité unique - l'AFPA - pourrait être responsable de l'ensemble du processus : l'élaboration des référentiels en lien avec les professionnels et les régions, la mise en œuvre des actions de formation et de VAE et la délivrance des titres. Le ministère chargé de l'emploi n'a, par nature, ni vocation à fixer les référentiels de près de 300 titres, ni l'expertise interne nécessaire à cette mission. Il n'a pas non plus la responsabilité de définir les compétences et les conditions d'exercice des professionnels détenant ces titres.

Ce point a d'ailleurs été soulevé par les personnels des directions départementales en charge d'une partie du processus incombant au certificateur ; s'ils acceptent volontiers cette tâche, ils font néanmoins remarquer les limites rencontrées pour assurer un contrôle qualité sur l'activité de l'AFPA et des centres agréés et s'interrogent sur l'étendue de leur responsabilité.

L'abandon par le ministère de son rôle de certificateur relèguerait le titre au rang de certification délivrée par un organisme associatif ; quelle que soit la renommée de celui-ci, la perte du label « Etat » pourrait nuire à l'image du titre auprès des employeurs comme auprès

du grand public. Certains interlocuteurs rencontrés par la mission – notamment les organisations syndicales et les responsables des services de formation des conseils régionaux – ont clairement repoussé cette hypothèse. Elle aurait en outre comme inconvénient de déstabiliser une structure fortement questionnée par la décentralisation et ses nouvelles règles de financement²⁷. Certes, l'existence de nombreux titres s'explique par l'histoire de l'institution en tant qu'organisme de formation²⁸. Mais globalement, les titres professionnels facilitent l'accès ou le retour à l'emploi des publics qui en sont le plus éloignés, et sont de nature à préserver l'employabilité de salariés : il est opportun qu'un dispositif ayant ces finalités reste très fortement attaché au ministère qui porte les politiques nationales de l'emploi.

Ces finalités gagneraient d'ailleurs à être explicitées et devraient être renforcées par des travaux à développer avec les branches sur les besoins des professions, en amont du travail technique mené pour la construction des titres, ou à l'occasion de la remise en cause d'un certain nombre d'entre eux.

Si la responsabilité de l'Etat en tant que certificateur est confirmée, il reste à en tirer toutes les conséquences, à savoir qu'il lui appartient d'assurer le contrôle qualité des parcours menant aux titres. Actuellement, seuls les centres agréés font l'objet d'audits demandés à l'AFPA par les DRTEFP dans la phase d'instruction de leurs dossiers d'agrément. La direction de l'AFPA souhaite être déchargée de ce type de mission qui la place en position de « juge et partie » et représente une activité en développement (1000 audits en 2004 pour un budget de 1,54 M€). Cette position pose un problème technique et financier à la DGEFP, mais elle est tout à fait justifiée. La solution à trouver sur ce sujet ne saurait écarter la question de l'audit des centres AFPA eux-mêmes.

Les DDTEFP n'assurent qu'un « contrôle de conformité » de l'activité de validation des titres et n'ont pas les moyens et l'expertise pour auditer l'ensemble des structures délivrant le titre. Cependant, ils représentent le certificateur des titres sur le terrain. Le ministère doit en conséquence étudier les moyens humains et financiers à mettre à leur disposition, en sus de ceux dont ils disposent déjà (inspecteurs hors section, agents du service régional de contrôle de la formation) ou susceptibles d'être dégagés par redéploiement, pour effectuer, ou faire réaliser par des prestataires extérieurs, les audits permettant de garantir la qualité des préparations et des validations menant aux titres.

Proposition 3 : étudier la faisabilité d'un service d'audit des centres agréés et des centres AFPA, organisé en DRTEFP avec le concours des DDTEFP.

Le débat sur le portage du titre par le ministère ou par son opérateur paraît peut-être assez théorique. En réalité, il est important à l'heure de la décentralisation et de la recherche par l'AFPA de nouveaux commanditaires, circonstances qui pourraient amener l'AFPA à développer d'autres produits. L'AFPA demain devra se mettre en capacité de répondre aux orientations de la région et d'offrir des prestations conformes aux besoins identifiés par elle ; l'association sera amenée aussi à orienter son action davantage en direction des entreprises : en 2009, 70 % des ressources de l'institution devraient se situer hors de la commande de l'Etat. La satisfaction de ces nouveaux commanditaires sera donc essentielle pour le devenir

²⁷ Le financement par l'Etat intègre 70 M€ au titre de la certification.

²⁸ Beaucoup correspondent à des emplois-types plus qu'à des besoins socio-économiques non couverts, mais ils présentent l'intérêt d'être construits avec les professionnels et d'offrir une certification adaptable à divers contextes.

de l'institution et amène celle-ci à développer une action volontariste de conquête de marché qui peut créer des tensions avec la politique du titre.

Le ministère estime que le titre a une spécificité et une valeur particulière sur certains créneaux, c'est donc à lui de le démontrer et de prendre les dispositions pour que l'AFPA continue de jouer la carte du titre. Des orientations claires doivent lui être données dans chaque région sur :

- les secteurs et les métiers pour lesquels des titres sont opportuns en raison des besoins, de l'insuffisance quantitative ou qualitative de l'offre et surtout des caractéristiques du public potentiellement intéressé,
- a contrario les secteurs dans lesquels le titre n'a plus sa place,
- les modalités de l'accompagnement particulier à développer pour des publics que l'Etat entend privilégier pour l'accès au titre,
- l'apport de l'AFPA et du « titre » aux politiques publiques, notamment celles de l'emploi.

Proposition 4 : donner une instruction claire au service public de l'emploi (SPE) élargi concernant la politique du titre, avec des orientations nationales par circulaire, et une commande de détermination des priorités régionales en 2006 dans chaque SPE régional.

- Simplifier encore les titres professionnels et donner aux CCP une valeur autonome

L'opérateur, doit avoir la possibilité de répondre à des sollicitations qui ne visent pas systématiquement l'intégralité du titre²⁹. En réponse à un certain nombre de demandes, notamment de conseils régionaux, l'AFPA souhaiterait pouvoir formater une partie de son offre sur le CCP, et sa direction a récemment sollicité l'accord de la DGEFP sur ce point.

Une réponse positive suppose un assouplissement de la position du ministère quant à la reconnaissance d'une existence « autonome » des CCP, mais ne met pas en cause la spécificité de la pédagogie de l'AFPA dans ses formations et mises en situation. Elle paraît opportune pour le devenir de l'institution, même si la délivrance de titres complets doit demeurer la réponse générale.

Dans son rapport d'évaluation de 2000 sur l'expérimentation de la structuration des titres en CCP, le consultant SUDES notait deux avantages à cet assouplissement, que la pratique actuelle de l'AFPA intègre déjà pour partie, et que la mission reprend à son compte. Il permet en effet :

- d'offrir à des personnes peu qualifiées une première forme de reconnaissance sociale, plus accessible, d'autant qu'un CCP peut suffire pour retrouver un emploi,
- dans le futur, d'accompagner l'émergence de nouveaux métiers, sans pour autant créer de nouvelles certifications, par combinaison et capitalisation de CCP repérés dans différents titres.

Proposition 5 : dans l'instruction précitée, ouvrir la possibilité de certification partielle (un ou plusieurs CCP par la voie de la formation ou la VAE).

²⁹ Les données de l'AFPA pour 2003 et 2004 ne font cependant pas apparaître une demande significative en ce sens, même concernant le titre assistant de vie, contrairement à certaines opinions recueillies par la mission.

Des garde-fous ne manquent pas pour éviter un recours abusif³⁰ aux CCP au détriment du titre :

- la capitalisation des CCP peut se faire sur cinq ans,
- les validés partiels peuvent se voir proposer des solutions pour parvenir à terme au titre complet,
- les partenariats avec les employeurs sur tel ou tel CCP devraient en conséquence systématiquement ouvrir sur la validation totale pour ceux qui le souhaitent, sur cinq ans.

Le titre s'obtient désormais par la formation, le cas échéant en alternant formations et périodes d'emploi, ou par la validation des acquis de l'expérience. Dans tous les cas, le candidat n'obtient sa certification complète qu'à l'issue d'une procédure jugée longue, difficile et coûteuse, quand le nombre de CCP qui composent le titre est excessif.

En effet, parmi les 277 titres accessibles par la VAE en janvier 2005, 76 titres comportent 4 CCP, et 34 en comportent 5 ou plus, sans lien avec le niveau du titre ou la complexité du métier³¹. L'exemple le plus souvent cité est celui du titre de maçon décomposé en 7 CCP³². L'agent de restauration est pour sa part décomposé en 5 CCP, le dernier étant relatif à la plonge.

En sens inverse, le titre d'assistant de vie, le plus demandé, a été ramené de 4 CCP à 3 CCP en 2003, un CCP unique regroupant deux tâches domestiques (linge et repas). Il pourrait être scindé en deux titres à 2 CCP, l'un orienté vers les personnes âgées, l'autre vers la garde d'enfants, mais il présente à ce jour l'avantage d'être polyvalent.

Cette situation est imputable, pour certains responsables de l'AFPA, à un « perfectionnisme » des formateurs, mais d'autres explications peuvent être avancées : souci des mêmes formateurs de préserver une durée d'enseignement « confortable » ou considérations financières, la facturation de la prestation tenant compte du nombre de CCP. Ces points, qui peuvent freiner les demandes de VAE, seront explicités plus loin (cf. 2.1.1).

La mission soutient donc entièrement l'objectif indiqué par la direction générale de l'AFPA et conforme aux demandes réitérées de la DGEFP, qui prévoit de simplifier les 34 titres qui comprennent entre 5 et 9 CCP et de les ramener à 4 CCP au plus (les titres les plus demandés dès 2005 et les derniers en 2006). Pour la mission, les priorités sont naturellement les titres les plus demandés en formation, et quasi-inactifs en VAE : maçon et agent d'entretien du bâtiment (7 CCP), agent de restauration, cuisinier, secrétaire comptable (5 CCP), soit cinq titres prioritaires.

³⁰ L'exemple précité du titre d'assistant de vie montre que ce risque est peut-être surévalué.

³¹ Voir leur liste en annexe 5. Ainsi le titre de technicien supérieur du bâtiment en économie de la construction, de niveau III, comporte 9 CCP. Mais deux titres de niveau V, maçon et agent d'entretien du bâtiment comportent 7 CCP, un titre de niveau IV et un titre de niveau V comportent 6 CCP et 29 titres, dont beaucoup de niveau V, comptent 5 CCP. A l'exception d'un titre de niveau II (Responsable de projets en systèmes d'information, en 3 CCP), et d'un titre de niveau VI (Technicien(ne) d'études en chaudronnerie et tuyauterie industrielle, en 4 CCP), sur 6 titres professionnels, 3 sont de niveau V, 2 de niveau IV, et 1 de niveau III.

³² Correspondant aux activités suivantes : monter des maçonneries en briques creuses ou agglos, réaliser les enduits traditionnels, réaliser des ouvrages de finition de gros œuvre, réaliser des dallages et des chapes, fabriquer des coffrages en bois et couler le béton, fabriquer et poser des éléments de ferrailage, monter des maçonneries de parement.

Proposition 6 : la mission insiste pour que cette simplification prioritaire (ramener à 4 CCP maximum les 34 titres qui en comptent 5 ou plus) soit menée le plus rapidement possible, car des opportunités sont perdues pour rendre les titres plus attractifs.

La simplification de ces titres aura trois effets positifs :

- La diminution des coûts pour les stagiaires ou pour leurs employeurs, ce qui les rendra plus attractifs.
- Un moindre risque de pénurie en membres de jurys puisque la procédure de VAE exige une validation par un jury pour chaque CCP.
- La possibilité plus fréquente de regrouper dans une même séquence les sessions de validation d'un titre, commodité qui serait appréciée par les candidats.

➤ Valoriser davantage les titres : communication et prospection

L'information sur l'accès au titre par la VAE se fait essentiellement par le service public de l'emploi, et notamment par l'ANPE, directement auprès des demandeurs d'emploi, ainsi que par le réseau des points relais conseil (PRC), décrit infra. L'AFPA participe à ce dernier réseau puisqu'une quarantaine de ses services d'orientation professionnelle (SOP) ont obtenu le label PRC, soit 20 % des quelque 200 SOP répartis sur le territoire.

Les données recueillies auprès des PRC montrent que ceux-ci informent en effet sur le titre, qui représente 14 % des orientations des PRC en 2004³³.

L'AFPA souhaite surtout s'appuyer sur l'ANPE, du moins pour le public demandeur d'emploi. La mission a pu constater cependant une mobilisation très inégale des responsables de l'ANPE sur le territoire, en faveur du titre comme en faveur de la VAE.

S'agissant du titre, les conseillers ANPE reconnaissent ne pas le connaître suffisamment et se réfèrent plus facilement aux diplômes de l'Education nationale. Cela se traduit d'ailleurs dans les données relatives au partenariat entre les 2 organismes, par une alimentation de l'activité de VAE de l'AFPA par l'ANPE très inférieure à leurs possibilités et objectifs respectifs.

L'AFPA s'est fixé dès 2003 un objectif de 16000 services d'appui aux candidats à la VAE, qui correspond au financement accordé par l'Etat. En 2003 et 2004, ont bénéficié de cette prestation 3363 et 4346 personnes respectivement.

Les liens entre l'ANPE et l'AFPA

Dans le cadre de son contrat de progrès 1999-2003, l'AFPA tient un indicateur d'alimentation de son dispositif par l'ANPE, couvrant les trois métiers principaux de l'AFPA :

- l'orientation, dont le service d'appui à l'élaboration d'un projet de formation (dit S2) et le service d'appui à la VAE (SAVAE),
- la formation, qui est diplômante dans un cas sur deux,
- et la certification, délivrance du titre du ministère par la voie de la formation ou la VAE.

³³ Différents acteurs de terrain affirment que les PRC ont une orientation sélective selon leur réseau d'appartenance, mais cette perception ne peut être vérifiée faute de données statistiques.

Ainsi, en 2003, 70 % des 256.000 personnes bénéficiaires d'un S2 ont été envoyées par l'ANPE, qui a sous-traité par ailleurs à l'AFPA 2000 bilans de compétences approfondis et 28.291 évaluations des compétences et certifications professionnelles. De même, 69 % des 148.393 entrées en formation concernent des demandeurs d'emploi. Globalement, le taux d'alimentation du dispositif AFPA par l'ANPE était de 40% en 1999, et devait atteindre 80 % en 2003 : il s'est établi pour cette année à 69 %. Mais l'adressage direct par l'ANPE à l'AFPA pour une VAE demeure marginal, ce qui peut s'expliquer, les compétences de conseil en VAE étant dans les PRC (dont une soixantaine d'agences locales et de services de l'AFPA labellisés et actifs en conseil VAE), mais pas dans l'ensemble des réseaux ANPE et AFPA, qui ne sont ni financés ni professionnalisés à cet effet.

Pour atteindre son objectif, l'AFPA attend beaucoup en 2005 de la généralisation dans le réseau ANPE d'une prestation nouvelle, « l'atelier VAE » (cf. 3.2.1.1). De son côté l'ANPE pense que les espaces VAE ouverts dans certains centres AFPA aideront à la sensibilisation du public.

Par ailleurs, la communication sur le titre et son accès par la VAE n'a pas été renouvelée depuis la loi de modernisation sociale. L'AFPA a initié une étude préalable au développement d'une stratégie de communication, qui devrait être opérationnelle à la rentrée 2005. Deux options sont prises, l'une de s'appuyer sur les acteurs relais, et l'autre de n'envisager le titre que comme un élément de l'offre de l'AFPA. Ce projet, opportun dans son principe, demande à être soutenu par le ministère, pour autant qu'il en soit saisi, ce qui n'est pas le cas au moment de la rédaction du présent rapport.

La communication sur le titre nécessite en effet un investissement de la DGEFP, qui peut d'une part fixer des orientations à l'AFPA, tout en respectant la légitime stratégie commerciale de l'organisme, et d'autre part développer elle-même une démarche complémentaire, axée sur les éléments fondamentaux de la politique du titre.

De nombreux secteurs d'activité méconnaissent encore les titres et leurs spécificités, alors que certains d'entre eux pourraient répondre à des besoins de qualifications de leurs salariés. Des efforts conjoints de prospection sont donc à développer, après analyse notamment des accords de branche, qui donnent des indications sur cet intérêt a priori plus ou moins marqué pour le titre. En outre, la mission a eu connaissance d'une possibilité de collaboration avec le secteur de la fonction publique sur certains titres qui mériterait d'être exploitée.

La mission a relevé que des initiatives sont opportunément prises par certains services déconcentrés pour assurer la promotion du titre auprès des entreprises et des institutions.

Ainsi, en Ile-de-France un plan d'actions commun à la DRTEFP, aux DDTEFP et à la direction régionale de l'AFPA a été arrêté pour 2005. Il prévoit notamment :

- de sensibiliser les inspecteurs en section, de former les services de renseignement des DDTEFP sur les titres, d'inciter les personnels des DDTEFP à proposer la certification emploi dans le cadre de diverses mesures (plans de sauvegarde de l'emploi, engagements de développement de la formation, plans départementaux pour l'insertion des travailleurs handicapés...),
- d'agir auprès des réseaux d'accueil information orientation (AIO) et des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA),
- enfin, de rédiger une plaquette à destination des entreprises.

Il est certain que le montage réussi d'opérations collectives dans le cadre de politiques publiques d'accès, de retour à l'emploi ou de prévention s'appuyant sur l'offre AFPA, constitue la meilleure clef de pénétration de secteurs professionnels éloignés de l'opérateur public, et que toute communication efficace doit prendre appui sur de telles actions.

Cette stratégie suppose une mise en synergie des services déconcentrés, de l'AFPA et de l'ANPE autour de priorités définies en commun. Dans certaines régions visitées par la mission, des projets de plans d'action en ce sens sont en préparation.

Il est souvent pointé que la promotion du titre supposerait une plus étroite collaboration entre les centres AFPA et les centres agréés qui délivrent les titres du Ministère. Celle-ci sera facilitée par le règlement du problème des audits confiés à l'AFPA sur les centres agréés.

Proposition 7 : une fois clarifiées les orientations nationales de la politique du titre, soutenir au niveau national et dans chaque région les actions de prospection et de communication du SPE et de l'AFPA.

1.1.2 Les diplômes sociaux et sanitaires

Le ministère chargé du social et de la santé, avec 60.000 diplômes sociaux et sanitaires délivrés par an, représente le second certificateur en France, derrière l'Education nationale, et devant le ministère du travail, qui délivre 40.000 titres professionnels. Cette activité de certification est appelée à progresser fortement. Les prospectives sur l'emploi, en fonction du développement des services à la personne, et de la démographie des professions sanitaires et sociales font en effet apparaître un besoin important de renouvellement. Le dispositif de formation initiale sera sollicité, mais la VAE constitue une réponse intéressante. Certaines de ces professions connaissent un nombre important de « faisant fonction »³⁴, notamment les professions les moins qualifiées. Elles peuvent bénéficier largement de la VAE, puisque la loi de modernisation sociale vise tous les titres et diplômes à finalité professionnelle. La direction générale de l'action sociale (DGAS) a engagé dès 2002 un chantier de refonte de l'ensemble des diplômes sociaux pour tenir compte de l'ouverture à la VAE et de l'évolution des métiers. Le plan de cohésion sociale a retenu l'objectif d'ouvrir à la VAE la totalité des diplômes du travail social avant la fin 2005. La direction de l'hospitalisation et de l'organisation des soins (DHOS) a engagé, avec la direction générale de la santé (DGS), le même chantier pour le diplôme professionnel d'aide soignant, ouvert à la VAE par l'arrêté du 25 janvier 2005, et pour l'ensemble des diplômes paramédicaux, en tenant compte des spécificités des professions réglementées et des évolutions propres à ces formations.

1.1.2.1 Les diplômes du travail social : rénovation et ouverture à la VAE

Engagée avant le plan de cohésion sociale, la rénovation de tous les diplômes sociaux se poursuit au rythme défini par celui-ci. Les 9 diplômes accessibles par la formation initiale en travail social totalisaient 13.000 diplômes délivrés en 2000, dernière année pour laquelle

³⁴ Dans nombre d'établissements sociaux ou médico-sociaux, des personnels moins qualifiés font fonction d'éducateur spécialisé, ou d'aide soignant par exemple, et la DARES estime qu'en 1999, parmi les 200.000 salariés des associations prestataires de l'aide à domicile, 80 % n'étaient pas qualifiées par un diplôme professionnel.

existe une publication de la DREES³⁵. Sur ces 9 certifications, les 3 plus importantes, représentant 50 % des diplômes délivrés en 2000, ont été rénovées et sont ouvertes à la VAE :

- le diplôme d'Etat d'auxiliaire de vie sociale (DEAVS) a été créé par le décret du 26 mars 2002 pour remplacer le certificat d'aptitude aux fonctions d'aide à domicile (CAFAD),
- le diplôme d'Etat d'éducateur spécialisé (DEES), délivré par le rectorat, diplôme conjoint à quatre ministères³⁶, a été rénové par un arrêté du 12 mars 2004,
- le diplôme d'Etat d'assistant de service social (DEASS) a été rénové par décret du 11 juin 2004 et ouvert à la VAE par arrêté du 29 juin 2004.

De surcroît, deux diplômes ont été créés en raison du développement de la médiation familiale, et des évolutions du travail social, le diplôme d'Etat (DE) de médiateur familial (DEMF) et le diplôme de cadre de proximité (CAFERUIS ou certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale), tous deux de niveau II (licence-maîtrise), et un troisième est en préparation, le diplôme d'Etat d'assistant familial (DEAF). Ces trois nouveaux diplômes, ainsi que les six dernières formations qui existaient en 2000, seront ouverts à la VAE en principe d'ici fin 2005. C'est notamment le cas du certificat d'aptitude aux fonctions d'aide médico-psychologique (CAF AMP), qui sera rénové parallèlement aux deux diplômes professionnels sanitaires, aide-soignant et auxiliaire de puériculture, en cohérence avec l'ouverture du premier à la VAE en janvier 2005. Ces trois diplômes de niveau V (CAP-BEP), sont en partie équivalents. Enfin, la rénovation et l'accès par la VAE au certificat d'aptitude aux fonctions de directeur d'établissement social (CAFDES), et le diplôme supérieur de travail social (DSTS), tous deux de niveau I, sont également en préparation, en cohérence avec la création récente du CAFERUIS.

Le succès du DEAVS, et de son ouverture à la VAE, est remarquable : en 2000, avaient été délivrés, après formation en un an, 2083 CAFAD ; en 2003 et 2004 ont été délivrés, après formation d'un an, respectivement 1587 et 3798 DEAVS, et presque autant par validation totale, 1566 en 2003 et 3192 en 2004, auxquels s'ajoutent des validations partielles encore plus nombreuses. Les données du premier trimestre 2005, communiquées par la DGAS confirment cette tendance, avec 568 validations totales (dont 84 par un second passage en jury après une première validation partielle et une expérience complémentaire), 835 validations partielles, 37 échecs totaux (soit moins de 3 %), et, en outre 61 validations totales après une première validation partielle et un complément de formation individualisé. Comme l'indique la DGAS, « la VAE est très attendue dans un secteur où le nombre de non diplômés ou de faisant fonction est important ; la VAE est un élément de souplesse et de transversalité indispensable à l'attractivité des professions sociales dans les prochaines années ; elle s'impose pour que les diplômes du travail social conçus par le ministère demeurent des références dans un environnement où l'offre de formation se diversifie. »

La décentralisation du financement des formations sociales et sanitaires à compter de 2005 renforce cette perspective, car la région pilotera désormais la formation professionnelle, dont la VAE, ses priorités et son financement, ainsi que le financement de l'offre de formation sanitaire et sociale. L'Etat garde l'ingénierie nationale (et le lien avec l'Europe) de ces formations, toutes accessibles par la VAE. Les instituts de formation en travail social sont, comme les employeurs du secteur, très majoritairement privés (371 instituts privés non

³⁵ Série statistiques DREES n° 38 juin 2002, la formation aux professions sociales en 2000-2001, François LAPORTE. Cette publication, la plus récente disponible, indique notamment les diplômes délivrés en 2000, à l'issue de l'année scolaire 2000-2001. 3 certifications sont délivrées par les recteurs et représentent un tiers des diplômes délivrés.

³⁶ Education nationale, justice, jeunesse et sports, affaires sociales.

lucratifs pour 57 instituts publics en 2000). Globalement, la part de la promotion sociale et des congés de formation est de 18 % de l'ensemble des étudiants.

Tableau 2 : certifications sociales annuelles délivrées, par la formation et la VAE

Certifications sociales		diplômes délivrés					date création/rénov.	date ouverture VAE	nbe de modules	
niveau	durée	diplôme	en 2000 (formations)	en 2002 (formations)	estimé 2004 VAE totales	cand. prévus VAE 2005	cand. prévus VAE 2006			
I	mois max	CAF Dir. Etab. Soc.					1200	texte prévu 2005	6	
I	3 ans max	Dipl. Sup. Travail Soc.					1500	texte prévu 2005	3	
II	2 ans max	CAFERUIS (cadre social de prox.)				5000	3000	créé décr. 25/3/04	arr. 8/6/04 premiers jurys fin 2005	6
II	3 ans max	DE Médiateur Familial				1000	700	créé décr. 2/12/03	arr. 12/2/04 premiers jurys fin 2005 5 régions	2
III	3 ans	DE Educateur Spécialisé	2383	2743		15000 en 3 ans		conjoint EN-Just.-Jeun.Sp.-Social	arr. 12/3/04 premiers jurys mi-05	4
III	3 ans	DE Assistant de Service Social	1728	1864		1000	500	rénové décr. 11/6/04	arr. 29/6/04 premiers jurys 2005	4
III	3 ans	DE Educateur de Jeune Enfant	1023	1268		3000	2000		texte prévu 2005	4
III	3 ans	CAF Educateur Technique Spé.	314	300				délivré EN rénovation prévue 2005	texte prévu 2005	3
IV	2 ans	CAF Moniteur Educateur	1766	2295				délivré EN		travail en cours
IV	2 ans	DE Techn. Interv. Soc. et Familiale	200	163		3000	2000		texte prévu mi-2005	6
V	2 ans	CAF Auxil. Médico Psy.	2396	3248		5000	6000	rénovation prévue 2005	texte prévu 2005 (travail en cours)	équiv. 6 mod. DEAVS
V	1 an	CAFAD puis DE AVS	2083	2051	3200	5000	4000	DEAVS créé décret 26/3/2002	arr. 26/3/02 et 30/1/03	11 dont 8 poss. par équiv.
V	1 an	DE Conseil. Econ. Soc. Fam.	1087	823						travail à venir
V	18-24 mois	DE Assistant Familial				15000	9000	Création (ex-assistantes maternelles permanentes)		3
Total			13000	14755	3200	37000	35000			

Source : DREES, DGAS ; les trois diplômes en grisé sont conjoints avec l'Education nationale et délivrés par les recteurs.

Pour le DEAVS, la démarche initiée par la DGAS est classique quant à la modularité du référentiel, qui comprend 11 domaines de compétences. Mais elle apparaît exemplaire quant à l'équivalence organisée avec la mention complémentaire « aide à domicile » de l'Education nationale³⁷, et aux passerelles créées à cette occasion pour 8 des 11 modules avec l'ensemble

³⁷ Elle s'obtient en un an après le BEP carrière sanitaires et sociales. L'arrêté du 10 septembre 2004 portant définition et fixant les conditions de délivrance de la mention complémentaire « aide à domicile » (article 9 alinéa

des certifications proches : c'est à la connaissance de la mission le seul exemple en ce sens qui soit aussi clair et complet.

Ainsi, par exemple, le titre professionnel assistant de vie, lui-même décomposé en 3 CCP (4 initialement) dispense-t-il de 4 des modules du DEAVS. Le CQP « employé familial polyvalent » seul dispense de 2 modules. Couplé au CQP « assistant de vie », il dispense de 4 modules. Les aides-soignants se voient dispensés de 6 modules sur 8. Les titulaires du BEP carrières sanitaires et sociales de 6 modules également. S'ils justifient de 800 heures d'expérience dans l'aide à domicile sur au moins six mois, et de la validation du module 5 (alimentation-repas), les titulaires du CAF AMP ou du DP AS obtiennent une attestation d'équivalence du DEAVS.

La mission constate cependant la pauvreté du système d'information sur les certifications sociales. La dernière publication de la DREES sur les formations sociales remonte à juin 2002. Pour le suivi des VAE dans le champ social, la remontée d'information demeurera particulièrement fruste tant qu'elle reposera sur des remontées manuelles d'information par la DGAS auprès des DRASS. L'appel d'offres en cours pour une application informatique de gestion et de suivi sur la VAE, lancé à juste titre par le ministère, ne conduira qu'à une livraison partielle à compter du deuxième semestre 2006.

Propositions 8 :

- achever l'ouverture à la VAE des formations sociales, prévue par le plan de développement des services à la personne,
- inscrire l'ensemble de ces certifications au répertoire, en développant au maximum les équivalences avec les certifications voisines (CQP, Education nationale),
- organiser le traitement des demandes de VAE pour ces titres et un système de gestion et d'information simple et efficace,
- communiquer largement sur ces certifications sociales rénovées, et leur accès simplifié.

1.1.2.2 Les diplômes sanitaires : un test décisif sur le diplôme d'aide-soignant

➤ Le paysage général des formations sanitaires

Le paysage des formations sanitaires est mieux suivi statistiquement, l'enquête annuelle auprès des instituts de formation ayant été refondue et reprise à partir de 2002³⁸. Plus sensibles, les capacités des différentes formations ont fait l'objet, depuis 1998 pour les infirmières, et surtout 2000, de relèvements importants, qui produisent progressivement leurs effets. Mais, malgré le souhait de plusieurs organisations syndicales et professionnelles, de fortes réticences ont retardé l'ouverture à la VAE des professions sanitaires, et c'est seulement en janvier 2005 que la première a été ouverte à la VAE, le diplôme professionnel d'aide-soignant, comme le ministre Philippe DOUSTE-BLAZY s'y était engagé lors du salon infirmier début décembre 2004.

Contrairement aux formations sociales, les instituts de formation sanitaires sont, comme les employeurs concernés, très majoritairement publics, avec 822 instituts publics et 254

3) prévoit que : « La mention complémentaire « aide à domicile » et le diplôme d'Etat d'auxiliaire de vie sociale (...) sont des diplômes équivalents. »

³⁸ Série statistiques DREES n°69 septembre 2004, les formations aux professions de santé en 2002 et 2003, Amandine SCHREIBER.

instituts privés en 2003. Les personnes en promotion professionnelle, salariés du public ou du privé pris en charge par leur employeur, en congé individuel de formation ou demandeurs d'emploi pris en charge représentent en 2003 plus de 20 % des étudiants. Les financements dédiés à la promotion professionnelle ont été considérablement renforcés par les pouvoirs publics à la suite du protocole hospitalier du 14 mars 2000. Les effectifs en promotion professionnelle en études d'infirmières ont été multipliés par 5 entre 1998 et 2003³⁹. Mais le taux d'étudiants anciens aides-soignants acceptant de reprendre ainsi trois années de formation, moitié théorique, moitié en stages professionnels, bien qu'ayant triplé depuis 1998, demeure de l'ordre de 8 %. Outre son coût social, cet effort a un coût financier considérable : l'aide-soignant en formation pendant trois ans a un coût de remplacement de l'ordre de 120.000 € dix fois supérieur à son coût de formation hors salaire.

Certes les particularités des diplômes sanitaires sont fortes, mais leur ouverture à la VAE est inéluctable et souhaitable, en cohérence avec les évolutions de ces formations. Ils sont pour partie délivrés par l'université ou sous son contrôle, et s'en rapprochent progressivement, même si la réforme visant à mettre en place une première année commune des études de santé à l'université marque le pas – provisoirement, est-il permis de penser, tant le « gâchis humain » du PCEM1/PCEP1⁴⁰ est critiquable, au regard des comparaisons européennes et de l'harmonisation par le schéma Licence-Master-Doctorat. L'exigence de décroisement et de passerelles est forte et souhaitée par tous les acteurs, y compris les formateurs pour attirer les jeunes vers ces professions.

Les points communs entre santé et Education nationale (universités comprises) sur les professions sanitaires sont nombreux.

D'une part, le diplôme d'Etat de **sage-femme**, délivré depuis toujours par l'université (le directeur de l'Unité de Formation et de Recherche de médecine) après 5 années d'études en « école » et sélection à l'issue du PCEM1, sanctionne désormais une formation qui devient universitaire ; le diplôme n'était pas homologué, mais devrait constituer une certification de niveau I.

D'autre part, tous les diplômes paramédicaux sont des certifications de niveau III, accessibles en 3 ans sauf exception, dans la plupart des cas par l'université ou l'Education nationale :

- les trois diplômes d'Etat de **masseur-kinésithérapeute, ergothérapeute, psychomotricien**, sont délivrés après 3 ans d'études soit par des universités après sélection à l'issue du PCEM1 ou d'une première année de DEUG, soit par des instituts,
- les deux certificats de capacité d'**orthophoniste** et d'**orthoptiste** sont délivrés par l'université après 3 ans d'étude et sélection sur épreuves au niveau du baccalauréat ;
- les **manipulateurs d'électroradiologie** sont formés en trois ans, pour moitié en section de technicien supérieur des lycées, délivrant un diplôme de techniciens supérieur (DTS), pour moitié en institut délivrant le diplôme d'Etat,

³⁹ 455 étudiants en promotion professionnelle en 3^{ème} année d'institut de formation en soins infirmiers (IFSI) en 2000, soit 3 % d'un effectif de 15809. 2358 étudiants en promotion professionnelle en 1^{ère} année d'IFSI en 2003, soit 8 % d'un effectif de 28441.

⁴⁰ Première année du premier cycle des études de médecine et de pharmacie, cf. le rapport de la commission pédagogique nationale de la première année des études de santé présidée par M. DEBOUZIE (juillet 2003), et installée par les ministres de l'époque. L'expression de « gâchis humain » qu'il cite sans la reprendre à son compte renvoie à la coûteuse sélection par l'échec qui est la conséquence du « numerus clausus », et aux proportions excessives de redoublants et de « collés » ; ces derniers étudiants, parmi lesquels de nombreux bacheliers avec mention, effectuent le plus souvent deux premières années de médecine avant de reprendre à zéro d'autres études, scientifiques ou paramédicales, dans lesquelles ils réussissent parfaitement.

- trois professions sont exclusivement formées par l'Education nationale : les **audioprothésistes**, les **opticiens-lunetiers**, et les **diététiciens** ; les premiers reçoivent un diplôme d'Etat en 3 ans de l'université, les seconds un BTS en 2 ans (en lycée), et les troisièmes un brevet de technicien supérieur (BTS) en 2 ans en lycée (ou un diplôme universitaire de technologie (DUT) en institut universitaire de technologie ou IUT) ;
- les **techniciens en analyses biomédicales** ne sont plus formés que pour 10 % en institut délivrant le diplôme d'Etat après 3 années d'études ; pour 90 %, ils sont sélectionnés au niveau du bac et sont formés en deux ans dans les lycées qui délivrent ce BTS (ou à l'IUT de l'université de Grenoble I qui délivre un DUT) ; ces certifications de niveau III sont équivalentes.

Pour sa part, le diplôme d'Etat d'**infirmier**, également certification de niveau III, est délivré en institut de formation public ou privé après 38 mois de formation.

Dans la fonction publique hospitalière, les onze corps de paramédicaux sont accessibles aux seuls détenteurs de ces certifications équivalentes de niveau III, et sont tous classés dans la même grille indiciaire (dite classement indiciaire intermédiaire ou CII, intermédiaire entre les catégories B et A) :

- les infirmières (hors les trois spécialités de puéricultrices, infirmière de bloc opératoire (IBODE) et infirmière anesthésiste (IADE), qui requièrent chacune 12, 18 et 24 mois respectivement d'études complémentaires et dont les grilles sont situées en catégorie A depuis 2002),
- les sept corps de rééducateurs : masseurs-kinésithérapeutes, ergothérapeutes, psychomotriciens, orthoptistes, orthophonistes, pédicures-podologues⁴¹, et diététiciens,
- les trois corps médico-techniques : manipulateurs d'electro-radiologie, techniciens en analyses biomédicales, et préparateurs en pharmacie hospitalière⁴².

Les trois spécialités d'infirmières posent un problème particulier : doivent-elles être rénovées et ouvertes à la VAE après ou avant la rénovation et l'ouverture à la VAE du DE d'infirmier ? Seule la spécialité de puéricultrice peut être obtenue dans le prolongement direct des études d'IDE, par une année d'étude supplémentaire, sans expérience professionnelle, contrairement aux deux autres spécialités. De nombreuses IDE faisant fonction d'IBODE existent dans les établissements publics et privés : la forte attente de ces personnels par rapport à la VAE, qui a accentué une baisse déjà sensible des entrées en formation⁴³, justifierait une ouverture prioritaire de cette spécialité à la VAE, sans attendre l'ouverture à la VAE de la formation d'IDE.

⁴¹ Diplôme d'état préparé en 3 ans en institut de formation public ou privé.

⁴² Ils sont formés en un an d'apprentissage parmi les détenteurs du brevet professionnel de préparateur en pharmacie (officinal), lui-même également délivré en apprentissage en 2 ans par l'Education nationale.

⁴³ Compte tenu de l'allongement à 18 mois de la formation, il n'y a pas eu de sortie de formation en 2003, d'où l'effectif à 0 figurant dans le tableau page suivante, tiré de la publication DREES 2004. En revanche, selon les données communiquées par la DGS, pour une capacité d'accueil autorisée inchangée à 858 places, et même augmentée en 2003 à 893 places, les candidatures et les entrées en formation ont baissé de 43 % environ : pour 100 places autorisées, ces écoles n'accueillent en 2003 que 50 étudiants, et les reports d'une année concernent 21 étudiants. L'ouverture à la VAE est donc urgente.

Tableau 3 : les certifications sanitaires

Certifications sanitaires		Diplômes délivrés par l'Etat (DRASS ou Education nationale) ou l'Université						
niveau	durée	diplôme	en 2000 (formations)	en 2003 (formations)	cand. prévus VAE 2005	cand. prévus VAE 2006	date ouverture VAE	date création/rénov.
I	5 ans	Sage-femme	589	692				sélection, formation, délivrance par Univ.
I	+1 an	Cadre sage-femme	19	25				
II	+1 an	Cadre santé	1195	1694				
II	+2 ans	Inf.Anesth.DE	458	571				
II	+1,5 a	Inf. Bloc. Op. DE	669	0				
II	+1 an	Puéricultrice	828	999				
III	3 ans	DE Infirmière	13815	17243				
III	3 ans	DE MasseurKiné	1604	1372				+sélection, formation, délivrance partielle par Univ.
III	3 ans	DE Ergothérap.	330	269				
III	3 ans	DE Psychomotr.	246	312				
III	3 ans	CCA Orthophon.						Univ. 526/an
III	3 ans	CCA Orthoptiste						Univ. 158/an
III	3 ans	DE Pédicure podologue	426	438				
III	3 ans	Manipulateur ER	445	506				+50 % DTS EN
III	3 ans	Technicien anal. Biomédicale	143	114				+90 % DTS EN
III	2+1 ans	Préparateur pharm.hosp.		100				apprentissage EN arr.26/4/01
III	3 ans	Audioprothésiste						Univ. 170/an
III	2 ans	Opticien-lunetier						BTS EN 2200/an
III	2 ans	Diététicien						BTS/DUT 2600/an
V	1 an	DP AideSoignant	12636	16687	5000	4000	arr. 25/1 /05	renovation en cours prévue 2005
V	1 an	DP AuxPuér	2294	2440				
V?	3 mois	CCAmbulancier						
Total			31939	39481	5000	4000		

Source DREES, rapport DEBOUZIE

Enfin, à un niveau moins qualifié, doit être mentionné le certificat de capacité d'ambulancier (CCA). Pour cette formation courte de 3 mois, mi-théorique et mi-pratique ; l'expérience permet de dispenser du stage hospitalier ou du stage en entreprise de transport agréée⁴⁴. Il est permis de se demander si cette formation sanitaire ne pourrait pas être rapprochée des titres professionnels de conducteur auxquels forment de nombreux centres agréés par le ministère de l'Emploi.

Les exigences d'ouverture européenne, d'harmonisation dans le cadre du LMD⁴⁵, et d'ouverture à la VAE vont donc se conjuguer, selon des modalités et des calendriers qui sont loin d'être précisés, pour faciliter l'accès aux certifications sanitaires, sans diminuer les exigences de formation théorique et pratique. Les parcours de formation seront individualisés

⁴⁴ Arrêté du 21 mars 1989 (modifié le 10 janvier 1996) relatif à l'enseignement, aux épreuves et à la délivrance du CCA.

⁴⁵ Quelles qu'en soient les modalités. Mais le rapport DEBOUZIE notait en 2003 que le diplôme d'infirmier est décerné au niveau licence (du LMD) par l'université au Danemark, aux Pays-Bas, au Portugal.

et raccourcis, quand certains domaines de compétence seront validés par les acquis de l'expérience. Favorisant la formation tout au long de la vie, la VAE ouvre de nouvelles possibilités de formation et d'évolution professionnelle, alors que les diplômes sanitaires n'étaient jusqu'à présent pas reconnus par l'université pour poursuivre des formations complémentaires.

➤ L'ouverture à la VAE du diplôme d'aide-soignant et les priorités à venir

Les modalités d'ouverture du diplôme professionnel d'aide-soignant (DPAS) à la VAE offrent à cet égard un aperçu de ce que devrait être la rénovation des diplômes paramédicaux, et leur ouverture à la VAE, c'est-à-dire globalement la nouvelle ingénierie des certifications.

Pour le DPAS, formation en un an (595 heures de théorie, 980 heures de stages professionnels à ce jour⁴⁶), la rénovation du diplôme est en cours. Rappelons que le remodelage du référentiel de formation (actuellement en 12 modules théoriques et 12 stages) sous forme d'un référentiel de compétences découpé en fonctions et modules de compétences est indispensable pour faciliter le travail des jurys de validation et leurs prescriptions éventuelles en cas de validation partielle.

La DREES évalue à 27 % la proportion de bacheliers parmi les étudiants en formation en 2003⁴⁷ pour le DPAS, et notait en 1999 une forte proportion d'étudiants pour lesquels le coût de la formation est au moins partiellement pris en charge, par des bourses, des aides diverses pour les demandeurs d'emploi, ou, pour les salariés du public et du privé, la formation professionnelle⁴⁸. Cette certification sera donc très largement concernée par la VAE.

L'arrêté du 25/1/05 détermine que tout candidat à la VAE doit avoir suivi, préalablement à la présentation de son dossier au jury, une formation de 70 heures qui sera délivrée par les organismes de formation initiale ou professionnelle, respectivement agréés par les ministères chargés de la santé et de l'emploi. Selon les indications données par la DHOS, cette exigence du certificateur est ainsi justifiée : « il représentera une durée de formation théorique de 2 semaines à l'exclusion de tout stage pratique, afin de placer les candidats dans une dynamique de changement et de réentraînement, en augmentant leur capacité d'analyse des situations professionnelles. »

La profession d'infirmier est réglementée, et son exercice illégal en France est sanctionné. Pour le diplôme d'Etat d'infirmier, formation de 38 mois, mi théorique, mi stages professionnels, seule une partie des modules théoriques et une petite partie des stages professionnels, correspondant aux soins réalisés par les aides-soignants et les auxiliaires de puériculture, sous la supervision des infirmiers DE, pourront être validés. Néanmoins, un gain de formation de 12 mois (ou plus) constitue déjà un gain de temps appréciable sans perte de compétence. Seuls des candidats étrangers justifiant d'une expérience supérieure, et légale dans leur pays, pourront vraisemblablement atteindre ou dépasser ce niveau de validation, donné à titre purement indicatif tant que les travaux de rénovation du diplôme n'ont pas été menés à bien.

⁴⁶ Arrêté du 5 janvier 2004 modifiant l'arrêté du 22 juillet 1994 modifié relatif au DPAS et au DPAP.

⁴⁷ Séries statistiques DREES n°69 déjà cité sur « la formation aux professions de la santé en 2002 et 2003. »

⁴⁸ 22 % au titre de la promotion professionnelle d'agents des services hospitaliers et 17 % au titre de la promotion sociale de salariés hors du système hospitalier (études et résultats DREES n°54.mars 2000).

L'enjeu de la VAE dans le champ sanitaire est considérable : face aux besoins créés par le renouvellement des générations, et plus conjoncturellement, la réduction du temps de travail, n'étaient disponibles jusqu'ici – et n'ont donc été employés – que les méthodes de formation classiques, les plus consommatrices en temps et en ressources :

- les relèvements des quotas d'entrée en instituts de formation en soins infirmiers, décidés entre 1998 et 2002, pour indispensables qu'ils aient été après les diminutions appliquées entre 1995 et 1997, ne produisent leurs effets qu'avec retard (38 mois de formation), pour autant que les places soient pourvues (ce qui a été fort heureusement le cas, à 94 %, comme dans la période antérieure), et sous réserve que les abandons en cours d'étude n'augmentent pas⁴⁹ ;
- le relèvement des capacités de formation en aides soignants – également indispensable – décidé en 2000, à hauteur de 50 %, n'a pas totalement produit ses effets, en principe plus rapides, la formation étant d'un an ; en 2003 la croissance des diplômés par rapport à 2000 s'établit à 33 % ;
- pour les deux formations, le financement des actions de promotion professionnelle (destinées aux salariés moins qualifiés) a été considérablement renforcé, mais les salariés concernés demeurent peu nombreux, dissuadés par la durée d'une formation complète et les perturbations qu'elle entraîne.

A l'instar de l'apprentissage, autre voie d'accès demeurée confidentielle pour les IDE et inexistante pour les aides-soignants, il est urgent que la VAE puisse, sous des modalités adaptées, se traduisant par des validations partielles plus nombreuses, faciliter les accès aux certifications de tous niveaux, dans un paysage considérablement simplifié par la création de passerelles plus nombreuses entre certifications voisines, particulièrement entre diplômes sanitaires et Education nationale.

Proposition 9. Les priorités de mise en œuvre de la VAE dans le champ sanitaire:

- *refondre dès 2005 le diplôme professionnel d'aide-soignant, et celui d'auxiliaire de puériculture (en liaison avec la DGAS pour la refonte du CAF AMP), ouvrir à la VAE ces deux diplômes (DP AP et CAF AMP), et sortir la circulaire organisant cette ouverture pour les trois diplômes, et la disponibilité du module de formation de 70 heures ;*
- *faire désigner une direction unique compétente pour l'exercice et la formation des professions paramédicales, ou une direction de projet VAE (cf. page 69),*
- *refondre la formation d'IBODE et l'ouvrir à la VAE, compte tenu de la forte attente des personnels faisant fonction, et de la baisse des entrées en spécialisation ;*
- *ouvrir la réflexion sur la formation d'IDE, quel que soit son calendrier et les perspectives d'évolution ;*
- *inscrire l'ensemble des certifications sanitaires au répertoire, en développant au maximum les équivalences avec les certifications voisines (CQP, Education nationale),*
- *organiser le service public de la validation pour ces diplômes et le doter d'un système de gestion et d'information simple et efficace ;*
- *communiquer largement sur ces certifications sanitaires rénovées, et leur accès simplifié.*

⁴⁹ Ils semblent stables à un niveau élevé, qui ne peut manquer d'interpeller, soit 15 % en 3 ans, ou approximativement 5 % par an.

1.2 L'indispensable réseau d'information conseil en VAE

« L'exercice du droit individuel à la validation des acquis de l'expérience, institué par la loi de modernisation sociale, suppose que soient assurés, en amont de l'action de validation proprement dite, une information et un conseil objectifs à la personne sur la ou les certifications qui peuvent correspondre à son projet de qualification, et sur les voies d'obtention de cette ou de ces certifications. La complexité et la diversité des dispositifs supposent la mise en œuvre d'une réponse structurée en matière d'information et de conseil au grand nombre de personnes susceptibles d'être intéressées.⁵⁰ »

1.2.1 *Le bilan positif de l'entretien conseil en VAE*

1.2.1.1 *Une réponse experte avec une bonne proximité*

- Les principes posés par la circulaire DGEFP

L'information conseil en VAE est assurée gratuitement par un réseau de professionnels de l'information et de l'orientation financé par l'Etat et les conseils régionaux, selon des modalités définies de façon claire et précise par la circulaire du 23 avril 2002 de la DGEFP. En particulier le début de cette circulaire, cité ci-dessus, a conservé toute sa pertinence. Ce texte indiquait également : « Afin d'éviter de créer de nouveaux organismes spécialisés s'ajoutant aux nombreux établissements et organismes chargés d'informer les publics sur la formation professionnelle, le parti a été pris de confier à ces derniers le soin d'informer sur la validation des acquis, pourvu qu'ils répondent à un cahier des charges, et satisfassent à des obligations déontologiques contractuelles. »

De nombreux réseaux ont en effet pour mission d'accueillir et d'orienter différents publics, en matière de formation professionnelle et d'emploi. Ils peuvent délivrer une information succincte sur la VAE, mais n'ont pas vocation, en dehors des structures volontaires pour être labellisées comme PRC, à assurer ce conseil objectif. Il nécessite en effet une formation préalable des conseillers, l'accès à une information complexe et encore en devenir, et la capacité à mobiliser cette information. Ce conseil n'est concevable que sous la forme d'un entretien individuel d'une certaine durée, estimée entre 1 et 2 heures environ par la DGEFP. Il mobilise donc du temps de conseiller, en formation et en entretien, qui est mieux employé dans des structures spécialisées comme les PRC⁵¹. Au-delà d'une première information succincte, en revanche, les réseaux généralistes doivent orienter tout demandeur de VAE vers le PRC de son choix, tous étant en principe tenus d'assurer le même conseil objectif à tout demandeur. Le demandeur choisit en règle générale la proximité géographique, mais l'appartenance du PRC à un réseau donné, et sa meilleure connaissance de certaines certifications peut entrer en ligne de compte, les PRC universitaires pour le supérieur, les PRC Education nationale pour ce qui les concerne, les PRC AFPA pour les titres professionnels, etc.

⁵⁰ Circulaire DGEFP n°2002-24 du 23/4/2002, dont sont extraites les citations qui suivent.

⁵¹ Seule la région Ile-de-France a choisi de recourir à des structures dédiées (et des conseillers exclusifs). Les PRC labellisés ont une organisation et des conseillers plus ou moins spécialisés selon la structure, le réseau d'appartenance et l'activité d'information-conseil en VAE.

Quels sont les réseaux d'accueil, information, orientation (AIO) ?

Ces réseaux nombreux, cités pour l'essentiel par la circulaire, représentent des milliers de structures sur le territoire. Il s'agit :

- des agences locales pour l'emploi (ALE, environ 800),
- des missions locales, au nombre de 400 environ, chargée de l'accueil et du placement des jeunes sur le marché du travail, mais traitant également les problématiques de santé, de logement et de transport,
- des permanences d'accueil d'information et d'orientation (PAIO, environ 120),
- des missions d'information pour la formation et l'emploi (MIFE),
- des centres d'information et d'orientation (CIO) du ministère de l'Education nationale, généralement situés dans les établissements, mais ouverts à tout public,
- des centres régionaux information jeunesse (CRIJ),
- des services communs universitaires d'information et d'orientation (SCUIO) ou les services de formation continue des universités,
- des fonds de gestion du congé individuel de formation (FONGECIF), un par région avec plusieurs antennes dans chaque région,
- des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA), qui gèrent les fonds de la formation professionnelle d'une branche de l'industrie ou des services, notamment pour l'emploi à domicile ou le secteur sanitaire et social⁵²,
- les centres d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF).
- des chambres consulaires, commerce et industrie (CCI) et métiers, qui délivrent par ailleurs certaines certifications,
- des services d'orientation professionnelle (SOP) de l'AFPA, au nombre de 200 environ,
- des centres interinstitutionnels de bilans de compétence (CIBC),
- des points d'information conseil et orientation (PICO) du ministère de l'agriculture, qui est un certificateur important.

La circulaire prévoit la création, « avec chaque conseil régional qui souhaitera s'y associer » d'une cellule régionale inter-services (CRIS) chargée de la professionnalisation et de l'animation du réseau des PRC, et notamment d'adapter au contexte régional et à son offre de certification les informations nationales sur la VAE, de la produire et de la diffuser par tout moyen moderne aux PRC et aux acteurs socio-économiques intéressés.

Elle poursuit : « Il est déterminant que l'information-conseil en VAE soit accessible au plus près des lieux de vie des personnes, en zone urbaine comme en zone rurale. Le choix des lieux relais doit permettre de réaliser un maillage de proximité. [Il s'agit] d'intégrer l'information sur la VAE dans la mission des organismes existants d'information sur la formation professionnelle. (...) La désignation des Points Relais se fait sur la base du volontariat. Elle donne lieu à une convention de fonctionnement (...) et de l'engagement de respecter les principes définis dans une charte de fonctionnement. (...) L'intervention du point relais s'arrête là où commence à s'exercer la compétence du service qui accompagne la personne dans la procédure de validation. »

Le principe du volontariat permet de distinguer le premier niveau d'information, assuré par tous les points des réseaux cités, et l'information-conseil en VAE, plus professionnelle et

⁵² Les organismes collecteurs de l'aide à domicile s'appellent AGEFOS-PME et OPCAREG, ceux de la branche associative sanitaire, sociale et médico-sociale UNIFORMATION et UNIFAF (jusque récemment PROMOFAP).

plus longue, assurée par les PRC. Le dernier point cité ne prête en principe pas à contestation : l'information-conseil en VAE n'empiète ni sur le travail propre à chaque service certificateur ou valideur, qui examine la recevabilité de la demande pour une ou plusieurs certifications dont il a la responsabilité, ni sur l'intervention éventuelle d'un service accompagnant la personne. La prestation d'accompagnement est le plus souvent prise en charge par différents financeurs, et son développement poursuit sa montée en charge, mais si un PRC l'assure également, cette prestation reste nécessairement distincte du conseil en VAE.

Le principe d'universalité, l'accueil de « toute personne en vue d'une VAE », distingue également l'information de premier niveau, assurée par des réseaux parfois spécialisés, en droit ou en fait, du conseil en VAE assuré par les PRC, et de l'accueil par un service valideur ou accompagnant, car la personne n'a pas nécessairement déterminé la certification qu'elle va rechercher, ou a besoin d'un conseil pour valider son choix.

Malgré la clarté et la légitimité de ces principes, des confusions, hésitations ou ajustements ont prévalu initialement dans certains réseaux ou dans certaines régions, car la circulaire invitait à « s'inspirer des principes rappelés ».

Ainsi, le directeur général de l'ANPE transmettait en 2002 à ses directeurs régionaux la circulaire DGEFP en indiquant : « il serait souhaitable que ce soit **l'ensemble de vos agences locales** qui obtiennent la labellisation, pour assurer un service de proximité, une cohérence dans le rôle confié aux unités et un même traitement aux publics concernés. ». Il avait cependant bien noté : « Vous voudrez bien rappeler à vos interlocuteurs que l'ANPE développe son offre de services en direction de l'ensemble des actifs, puisque cette condition est soulignée pour obtenir la labellisation points relais d'information-conseil en VAE⁵³ ». Cette offre de services pouvait s'analyser comme une recherche de financement par l'ANPE. Les choix concertés des services de l'Etat et des régions ont été, en bonne logique, sélectifs, sauf dans certaines régions⁵⁴.

De façon générale, l'analyse des différences entre régions montre, au-delà de la nécessaire adaptation au terrain et aux contextes locaux, que d'importantes clarifications demeurent nécessaires.

➤ Les bilans et évaluations réalisés par la DGEFP

Le bilan de l'activité des PRC pour l'année 2004 établi par la DGEFP indique qu'à cette période 868 PRC étaient actifs. 80.000 personnes se sont adressées à eux, dont 54.000 ont été reçus en entretien individuel, lequel s'est conclu dans 80 % des cas par une orientation vers une ou plusieurs certifications⁵⁵. Cette population est plutôt active et féminine, 40 % des personnes étaient demandeuses d'emploi et 40 % étaient des hommes.

L'activité des deux semestres de 2004 est, pour la première fois, équivalente, ce qui traduit une certaine stabilisation de l'activité. Sa montée en charge s'est cependant poursuivie en 2004, l'année 2004 représentant pour la seconde fois un doublement de l'activité, par rapport à l'année précédente. L'année 2002 était naturellement celle du démarrage du

⁵³ Note du 16/7/2002 du DG de l'ANPE aux directeurs régionaux.

⁵⁴ Voir infra l'analyse des variations régionales.

⁵⁵ 75 % des personnes sont orientées vers une certification. En moyenne, les 25 % restant sont orientées vers 2,2 certifications. La moyenne générale est de 1,3 certification par personne orientée.

dispositif. Le dispositif semble avoir atteint en 2004 un palier dans sa croissance, et il est donc difficile de prévoir l'activité 2005.

La circulaire conclut à l'adresse des préfets de région (et des DRTEFP) : « Je vous demande de bien vouloir mobiliser les services déconcentrés de l'Etat dans la région, et de vous rapprocher du président du Conseil Régional, afin d'élaborer un schéma concerté d'organisation s'inspirant des principes rappelés ci-dessus et tenant compte des coopérations déjà établies dans la région dans le domaine de l'information sur la formation professionnelle. (...) La contribution de l'Etat doit vous permettre, en collaboration avec la Région, d'impulser une politique volontariste en matière d'accès des personnes à la VAE, par une coordination des différents acteurs concernés et un pilotage cohérent du service au public venant en complément des sommes déjà engagées pour cet objectif dans le cadre du contrat de Plan. »

La loi relative aux libertés et responsabilités locales⁵⁶ a confié aux régions à compter du 1er janvier 2005 le soin d'organiser « sur son territoire le réseau des centres et points d'information et de conseil sur la VAE » et de contribuer « à assurer l'assistance aux candidats à la VAE ». Le plan régional de développement des formations professionnelles (PRDF), qu'elle adopte, « définit également les priorités relatives à l'information, à l'orientation et à la VAE ».

La DGEFP a fait procéder en 2004 à un audit qualitatif de quatre dispositifs régionaux d'information-conseil en VAE par un cabinet de consultants, dont le rapport⁵⁷ fournit une analyse assez fine. Après un bilan positif du « dispositif expert et stable » mis en place rapidement dans ces quatre régions, et qui a rencontré un « succès populaire », il analyse précisément l'articulation entre réseaux d'accueil information orientation (AIO) et les PRC, et introduit une nouvelle distinction, au sein de l'information conseil, entre « information-orientation » et « conseil en projet professionnel », tous deux assurés, dans des proportions variables selon les personnes, lors des entretiens individuels, le second ayant un caractère proactif plus marqué « d'aide au choix ». Les perspectives qu'il trace visent pour simplifier à déplacer progressivement l'« information-orientation » vers les réseaux de l'AIO, en recentrant, si telle est l'option des régions, le réseau des PRC sur le « conseil en projet professionnel », sous deux scénarios contrastés, dont le second semble favorisé par le rapport. Dans le premier, le conseil en VAE devient une prestation « occasionnelle », « dont il est probable que l'intervention deviendrait payante ». Le second « présente l'intérêt de confirmer le service public d'accès à la VAE, sa gratuité, et l'utilisation de la compétence collective en cours de constitution dans les régions ». Le rapport pointe enfin « des axes de progression » dans une juxtaposition d'acteurs « encore disjoints » entre valideurs nationaux et régionaux, qui doivent fournir aux PRC « les moyens de s'améliorer » « dans une seconde étape ». Les CRIS doivent trouver leur place dans le nouveau contexte régional, « mutualiser les compétences installées dans les PRC » et se voir confier un rôle plus clair dans « l'animation des réseaux locaux ».

⁵⁶ Loi 2004-809 du 13 août 2004, qui a modifié notamment les articles L.214-12 et 13 du code de l'éducation.

⁵⁷ Dispositif d'information-conseil VAE, février 2005, Dubouchet et Berlioz consultants. Les régions étudiées sont le Centre, Midi-Pyrénées, Nord-Pas-de-Calais, et Provence-Alpes-Côte-d'Azur, échantillon qui recoupe largement celui de la mission.

1.2.1.2 Des variations qui risquent de croître avec la régionalisation

Le caractère variable des partenariats entre l'Etat et les régions entre 2002 et aujourd'hui conduit à un bilan provisoire positif largement homogène, mais en partie contrasté, en termes organisationnels, d'activité, et de performance. Le changement politique intervenu dans les régions, et les nouvelles perspectives tracées par la loi relative aux libertés et responsabilités locales ont plutôt renforcé l'incertitude quant à la dynamique future de la VAE. Malgré les travaux engagés par la DGEFP et le CRIS, un travail d'évaluation beaucoup plus approfondi demeure indispensable.

Proposition 10 : approfondir les travaux d'évaluation du dispositif d'information-conseil.

Les enjeux complexes liés à la VAE pèsent en effet sur le dispositif d'information conseil, qui mobilise des moyens réduits, de l'ordre de 10 M€ en 2004, pour l'ensemble des CRIS et PRC.

- Une répartition contrastée du financement entre les régions et l'Etat

Globalement, les 24 CRIS et les 868 PRC recensés et financés correspondent à un budget 2004 d'environ 10 M€ dont 3,5 M€ sur crédits déconcentrés pour les CRIS, et 6,5 M€ essentiellement au titre des contrats de plan Etat-région (CPER), pour les PRC. L'Etat apporte en moyenne 64 %, les régions 23 %, et le fonds social européen (FSE) 13 % ; ce budget modeste représente 37 équivalents temps plein (ETP) pour 24 CRIS et la mobilisation indirecte de 339 ETP dans les PRC (voir le tableau 4).

Les accords entre l'Etat et la région pour le financement des CRIS sont variables, et tiennent compte des accords passés, essentiellement dans le cadre des contrats de plan Etat-région (CPER), concernant le financement des PRC. Dans 11 régions en 2004, seul l'Etat finance les CRIS (avec l'aide du FSE dans un seul cas). Pour 12 régions, Etat et conseil régional se sont accordés sur un co-financement (dans deux cas avec le FSE). Enfin, en Auvergne, la région finance seule la CRIS, l'Etat finançant l'essentiel des PRC.

De façon plus significative, l'engagement de la région est resté marginal dans le financement de l'information-conseil en VAE (CRIS+PRC) dans 13 régions. Il n'est équilibré (entre 33 % et 50 % de financement par la région) que dans 9 régions⁵⁸. Et une seule région, le Limousin, finance majoritairement le dispositif (à 67 %). En 2004, le financement du FSE était marginal en Bourgogne, intéressait Alsace, Lorraine, Martinique, Midi-Pyrénées, PACA (entre 14 et 30 % du financement total dans la région), et atteignait 43 % pour l'Ile-de-France. Les perspectives de ce financement par le FSE au-delà de 2004 (1,4 M€ pour cette année) ne sont pas connues. En tout état de cause, à l'instar des financements obtenus par le ministère de l'Education nationale, un soutien significatif du FSE pourrait être recherché sur des projets VAE innovants, propres ou communs à certains ministères.

Cette situation adaptée au terrain, mais d'une lecture complexe, a sans doute conduit le législateur à considérer que ce dispositif – stratégique pour la VAE mais d'un financement modeste – devait rejoindre la politique de formation professionnelle dont la région assure désormais le pilotage et le financement, en partenariat avec l'Etat. La dotation de 3 M€ pour

⁵⁸ Aquitaine, Bretagne, Basse-Normandie, Centre, Corse, Midi-Pyrénées, Picardie, Pays-de-Loire, Rhône-Alpes.

les CRIS a été maintenue à titre conservatoire en 2005 par la DGEFP, mais devrait, selon le devenir des crédits CPER eux-mêmes (3,5 M€ pour la part Etat), soit y être intégrée, soit être transférée aux régions.

Les services déconcentrés et les conseils régionaux ayant anticipé un transfert des crédits aux régions, conforme à la loi libertés et responsabilités locales, il semble à la mission difficile d'interpréter la loi autrement. L'information et le conseil « objectifs », selon les termes de la circulaire de 2002, sont en effet cohérents avec un pilotage du conseil régional. L'Etat gagnerait à se concentrer sur son rôle de certificateur (chaque ministère pour ce qui le concerne, et le ministère de l'Emploi sur les titres professionnels), et sur la coordination des certificateurs au niveau national et régional. Elle peut prendre des formes appropriées, qui seront discutées plus loin, sous l'impulsion nationale et régionale des deux principaux certificateurs, Education nationale et emploi-social-santé.

Tableau 4 : financement du dispositif info-conseil VAE en 2004

Régions	Financement total CRIS + PRC (K€)				Répartition			
	2004	Etat	Région	FSE	total	%Etat	%Région	%FSE
Alsace		209	45	40	294	71%	15%	14%
Aquitaine		393	317	0	710	55%	45%	0%
Auvergne		210	29	0	239	88%	12%	0%
Basse-Normandie		221	111	0	332	67%	33%	0%
Bourgogne		357	38	13	408	87%	9%	3%
Bretagne		77	77	0	153	50%	50%	0%
Centre		409	345	0	754	54%	46%	0%
Champagne-Ardenne		233	43	0	276	85%	15%	0%
Corse		10	12	0	22	46%	54%	0%
Franche-Comté		218	0	0	218	100%	0%	0%
Haute-Normandie		311	33	0	343	90%	10%	0%
Ile-de-France		775	212	740	1726	45%	12%	43%
Languedoc-Rousillon		0	0	0	0			
Limousin		56	96	0	152	37%	63%	0%
Lorraine		436	0	78	514	85%	0%	15%
Midi-Pyrénées		238	274	314	826	29%	33%	38%
Nord Pas-de-Calais		400	65	0	465	86%	14%	0%
Pays de la Loire		250	139	0	389	64%	36%	0%
Picardie		85	56	0	141	60%	40%	0%
Poitou-Charentes		202	0	0	202	100%	0%	0%
Provence-Alpes-CA		412	0	79	491	84%	0%	16%
Rhône-Alpes		361	288	0	649	56%	44%	0%
Métropole		5862	2176	1264	9302	63%	23%	14%
Guadeloupe		0	0	0	0			
Guyane		147	74	0	221	66%	34%	0%
Martinique		82	26	47	155	53%	16%	30%
Réunion		229	0	0	229	100%	0%	0%
France entière		6320	2276	1311	9907	64%	23%	13%

Source : enquête DGEFP 2004

- Un maillage du territoire par les PRC excessivement différent selon les régions

Le nombre de PRC actifs en 2004 et le nombre d'entretiens individuels réalisés au premier semestre 2004 font apparaître des conceptions opposées du maillage territorial, sans

relation évidente avec l'efficacité de la réponse aux demandeurs. Si l'on rapporte le nombre de PRC ou d'entretiens à la population active de la région, la moyenne pour la France métropolitaine ressort à un PRC pour 30.000 actifs environ, et 2,2 entretiens de conseil en VAE en 2004 pour 1000 actifs. Mais deux groupes de régions se différencient, la situation de l'Ile-de-France apparaissant atypique.

Quatre régions ont choisi un maillage très dense, de l'ordre de un PRC pour 10.000 actifs : l'activité de conseil en VAE de Bretagne est dans la moyenne nationale, mais celles des Pays de la Loire, Corse et Rhône-Alpes étaient au premier semestre 2004 très inférieures⁵⁹, pour autant que ces régions aient été en mesure de fournir une donnée fiable.

L'Ile-de-France a retenu le maillage le plus sélectif, avec 9 PRC seulement et un PRC pour 600.000 actifs. Le point relais parisien est porté par une structure Education nationale (le dispositif académique de validation des acquis ou DAVA de l'académie de Paris, financé par la DRTEFP), située à la cité des métiers à La Villette. Elle fonctionne sur un mode spécifique, sans rendez-vous six jours sur sept, avec des entretiens plutôt brefs⁶⁰, mêlant information et conseil en VAE. Elle représente 41 % de l'activité de conseil en VAE en Ile-de-France, avec plus de 4000 entretiens en 2004. Le caractère spécifique et très intéressant de cette structure, qui fait des émules dans d'autres régions (à Marseille notamment) comble certainement un manque. Il ne doit pas cependant masquer le besoin en Ile-de-France d'un conseil individuel plus accessible, d'une mobilisation des réseaux d'AIO sur une première information et d'une meilleure coordination des valideurs, comme le souligne une évaluation en cours commandée par la région⁶¹. L'Etat et la région n'ont pas souhaité faire appel aux réseaux d'AIO, ni aux CIBC et FONGECIF, mais s'appuyer sur les valideurs, et disposer de structures dédiées à la VAE, « antennes d'information-conseil » sans aucune affiliation à un réseau d'AIO. Cette région a obtenu un financement important du fonds social européen (FSE).

Le rapport d'activité 2004 de la CRIS francilienne mérite d'être cité⁶² : « L'année 2004 a donc [dans la perspective de la responsabilité future de la Région sur cette mission] été une année de stabilisation de l'activité avec un faible portage politique et peu de décisions concernant le développement de l'activité (...) La 2^{ème} antenne de Paris dont l'ouverture était prévue en 2004 a vu son ouverture repoussée en 2005. »

Ce constat, lié en partie à l'incertitude sur les modalités de la décentralisation, est représentatif des régions visitées par la mission et des statistiques nationales : avec 10 256 entretiens individuels VAE, l'Ile-de-France représente 19 % de l'activité nationale, soit un peu moins que son poids démographique. Pour autant, si l'on tient compte des spécificités de la cité des métiers, l'Ile-de-France se situe parmi les régions les moins actives en entretien conseil.

Les 16 autres régions ont opté pour un maillage plus ou moins proche de la moyenne et ont une activité bonne ou moyenne. Ces régions ont en moyenne un PRC pour 37.000 actifs,

⁵⁹ Respectivement 4 fois moins d'entretiens par actif que la moyenne nationale en Pays de Loire et 2 fois moins que la moyenne pour les deux autres régions.

⁶⁰ 20 mn en moyenne, au lieu d'une heure dans les autres antennes franciliennes, selon l'étude citée note suivante.

⁶¹ Geste-MCVA Etude relative à l'information et au conseil en VAE en Ile-de-France, projet de rapport février 2005. Par ailleurs, la CRIS a testé en 2003 (400 entretiens) et 2004 (200 entretiens) un conseil téléphonique dont la durée n'est pas précisée, mais qui n'a pas été conforté par les financeurs.

⁶² « Pôle régional d'information conseil en VAE-mission régionale » : bilan 2004 et étude statistique de l'activité du réseau des antennes, établis par la CRIS.

2,6 entretiens en 2004 pour 1000 actifs et 96 entretiens en 2004 par PRC. Pour des populations comparables, ces indicateurs permettent d'approcher l'activité des PRC et l'efficacité des organisations régionales, lorsque leur financement est voisin (voir tableau 5 infra).

- Ces moyennes recouvrent cependant une dispersion assez large, qu'on illustrera ainsi :
- le réseau le plus dense sur cette catégorie, celui du Nord-Pas-de-Calais, correspond à 1 PRC pour 16.000 actifs, 63 entretiens par PRC, et est le plus efficace de toutes les régions avec 3,9 entretiens pour 1000 actifs, soit le double de la moyenne nationale ;
 - le réseau le moins dense, celui de Provence-Alpes-Côte-d'Azur, correspond à un PRC pour 103.000 habitants, 154 entretiens par PRC, et 1,5 entretiens pour 1000 actifs, ce qui est peu efficace ;
 - la région Midi-Pyrénées, en position médiane dans ce groupe, faisait partie des expérimentations Péry ; son réseau représente un PRC pour 52.000 actifs, 169 entretiens par PRC, et une bonne activité avec 3,2 entretiens pour 1000 actifs.

Bien qu'aucune évaluation nationale n'ait été réalisée sur ce thème, et que la DGEFP n'ait pas demandé aux DRTEFP et aux CRIS de se livrer à une comparaison des bonnes pratiques, force est de constater que les régions ayant pris les options les plus contrastées ne sont pas les plus efficaces. Tout en tenant compte des options partenariales prises en 2002 et 2003 par les DRTEFP et les exécutifs régionaux de l'époque, ce thème devrait être repris dans le cadre de la décentralisation.

L'Etat doit faire preuve de pédagogie vis-à-vis des régions, en jouant de son autorité de certificateur et des moyens à sa disposition, pour convaincre une dizaine de régions qu'un réseau régional de PRC ne peut être ni professionnel ni efficace en réalisant en moyenne 1 entretien par mois. Le réseau francilien risque de saturer, car il en réalise 100 par mois, sur un mode sûrement très professionnel, mais qui ne mobilise pas les réseaux d'AIO et oblige les usagers à se déplacer en un point unique par département. Si des idées et leçons intéressantes peuvent être tirées de toutes les régions, le dispositif d'information conseil a manifestement besoin d'être revu dans les quatre régions à réseau le plus dense, pour absorber une nouvelle phase de croissance, et de façon plus générale, adopter les meilleures pratiques recensées dans les régions. La DGEFP et la DARES devraient, avec l'ensemble des régions, préparer la mise en œuvre de la loi libertés et responsabilités locales et l'évaluation quinquennale de la loi de modernisation sociale et animer spécifiquement le réseau des CRIS sur ce thème.

Si l'on globalise les financements Etat, région et FSE pour les CRIS et les PRC, les disparités dans le coût d'un entretien, incluant la professionnalisation des conseillers, sont également fortes, traduisant l'inégale montée en charge des régions et leurs différentes capacités à recueillir des financements, les entretiens les moins coûteux apparaissant comme ceux réalisés en Bretagne et Nord-Pas-de-Calais (69 et 82 € pour une moyenne de 184 €).

Tableau 5 : indicateurs d'activité et d'efficacité par PRC (moyennes régionales 2004)

Régions	entretiens						finant finant/	
	2004	Actifs	conseil	pop active	pop/PRC	entret/pop	entr/PRC	K€
Alsace	14	2150	725218	51801	0,296%	154	294	137 €
Aquitaine	40	3757	1174526	29363	0,320%	94	710	189 €
Auvergne	12	1880	524484	43707	0,358%	157	239	127 €
Basse-Normandie	28	1274	565094	20182	0,225%	46	332	261 €
Bourgogne	10	2241	645193	64519	0,347%	224	408	182 €
Centre	25	2307	985340	39414	0,234%	92	754	327 €
Champagne-Ardenne	21	939	532921	25377	0,176%	45	276	294 €
Franche-Comté	12	1519	454014	37835	0,335%	127	218	143 €
Haute-Normandie	10	1468	700076	70008	0,210%	147	343	234 €
Limousin	4	583	284974	71244	0,205%	146	152	260 €
Lorraine	13	2083	850374	65413	0,245%	160	514	247 €
Midi-Pyrénées	20	3386	1057269	52863	0,320%	169	826	244 €
Nord Pas-de-Calais	90	5699	1444068	16045	0,395%	63	465	82 €
Picardie	26	930	670805	25800	0,139%	36	141	152 €
Poitou-Charentes	14	1495	652225	46588	0,229%	107	202	135 €
Provence-Alpes-CA	17	2621	1753865	103169	0,149%	154	491	187 €
Total 16 régions	356	34332	13020446	36574	0,264%	96	6364	185 €
Ile-de-France	9	10256	5414922	601658	0,189%	1140	1726	168 €
Rhône-Alpes	243	3017	2412302	9927	0,125%	12	649	215 €
Bretagne	118	2233	1200757	10176	0,186%	19	153	69 €
Corse	13	135	97408	7493	0,139%	10	22	162 €
Pays de la Loire	129	705	1378218	10684	0,051%	5	389	551 €
Total 4 régions	503	6090	5088685	10117	0,120%	12	1212	199 €
Métropole	868	50678	23524053	27101	0,215%	58	9302	184 €

Source : enquête DGEFP 2004

➤ Une mobilisation inégale des réseaux d'AIO

La répartition des PRC par réseau en 2004 est disponible pour 21 régions sur 26, (DOM compris). Languedoc-Roussillon a en effet mis en place une organisation spécifique, sans CRIS ni PRC, la VAE étant mise en œuvre séparément par chaque valideur, sans information sur l'organisation du conseil en VAE et l'activité de la région. Les deux régions Normandie n'ont pas indiqué la répartition de leurs PRC, et celle indiquée par les régions Rhône-Alpes, Pays-de-Loire, Bretagne, Corse reste largement théorique, dans la mesure où elles incluent la totalité des CIO, des ALE et des SOP de l'AFPA.

Pour les régions qui donnent l'information, les réseaux les mieux représentés sont celui des CIBC (22 % des PRC), qui est exclusif dans deux régions (Aquitaine et Picardie), celui des CIO (13 %), des ALE (12 %), de l'AFPA (7 %), des FONGECIF (fonds de gestion du congé individuel de formation pour 2%).

De façon plus significative, en excluant les régions à réseau dense⁶³, le dispositif des PRC se répartit ainsi entre les réseaux d'AIO : 38 % de CIBC, 18 % de CIO, 15 % dans le réseau emploi (ALE ou SOP), et 29 % pour les autres réseaux (FONGECIF, supérieur, consulaires, agriculture, etc...).

⁶³ Les seules où la répartition a une signification, celle des régions à réseau dense ne prenant pas en compte l'activité très théorique de nombreux PRC.

L'organisation reste peu lisible dans les 6 régions qui ont choisi le maillage le plus dense, englobant la totalité des trois réseaux AFPA, ANPE, Education nationale (CIO). Il est perturbant de constater que les deux régions qui ont les plus mauvais résultats quantitatifs en termes d'entretien conseil y figurent. La région Rhône-Alpes, visitée par la mission a réservé⁶⁴ ses financements à des « structures pilotes » ou « relais territoriaux » (au nombre de 22 dans cette région), chargées d'une animation auprès de l'ensemble des réseaux (243 points « actifs » pour un objectif initial de 300). Ambitieuse et intéressante, parce que concertée avec la région et les partenaires sociaux, cette option ne convainc pas, un an après, par sa lisibilité, son efficacité et sa pertinence. Elle confond les rôles, sans plus-value évidente, car elle demande la même prestation de conseil individuel à des structures, qu'elles reçoivent ou non un financement spécifique (respectivement dans les PRC relais territoriaux ou non). Les structures AFPA, ANPE, et CIO sont soumises à leurs propres contraintes financières et ont, en l'état actuel du paysage de la VAE, un investissement beaucoup trop important à faire pour assurer dans tout leur réseau la même prestation professionnelle de conseil en VAE. Cette organisation complexifie la remontée d'information et l'évaluation de l'activité, très difficile en Rhône-Alpes : l'activité de conseil individuel doit pouvoir être localisée par PRC et par réseau. Ainsi, cette situation ne contribue pas à la lisibilité pour les usagers, du « qui fait quoi et où ? », même si les structures pilotes sont susceptibles de se déplacer dans les autres PRC pour assurer une plus grande proximité du conseil en VAE. Les services rencontrés en Rhône-Alpes ont d'ailleurs fait part à la mission de leur intention de clarifier la situation actuelle.

Le rapport Dubouchet-Berlioz pointe également deux contrastes dans la délivrance du service selon les structures et réseaux :

- « les petits PRC ont un flux inférieur à la dizaine mensuelle ; [dans ces PRC], les conseillers réalisent leurs entretiens au sein de l'ensemble de leurs activités courantes». Les deux types de PRC sont complémentaires, le professionnalisme des conseillers peut en théorie être le même dans des PRC, notamment CIBC ou FONGECIF⁶⁵, réalisant occasionnellement ce service, mais le choix des régions privilégiant la part de PRC ayant une activité supérieure à 10 entretiens par mois paraît rationnel.
- « De durées très variables, les entretiens de conseil ont les variations d'amplitude les plus fortes dans le Nord-Pas-de-Calais qui dispose aussi du réseau de PRC le plus hétérogène. Ils peuvent aller d'une ½ heure à l'université, ANPE, mission locale, Agrimédia, à 1 h 30 ou plus dans les CIBC, SOP AFPA, ou FONGECIF... Par ailleurs, les PRC appartenant à des ministères⁶⁶ demeurent encore arrimés à leurs domaines et renvoient sur les autres PRC ou directement vers les valideurs lorsque la demande est extérieure à leur champ...De manière exceptionnelle (moins de 5% des cas), les conseillers proposent un second rendez-vous... ». Dans d'autres régions, certains PRC proposent une heure d'information collective suivie d'un ou deux entretiens individuels.

A ce jour, les régions et l'Etat (DGEFP et DRTEFP) n'ont donc pas une vision homogène de cette prestation nouvelle et de son coût. Le financement le plus courant correspond à 20.000 € par PRC, soit l'équivalent d'un mi-temps de conseiller, réparti entre plusieurs personnes. Le temps de formation et de coordination, d'information collective ou d'entretien

⁶⁴ Jusqu'en 2003, les 8 CIBC ont assuré le démarrage et l'animation du dispositif, en liaison avec la CRIS.

⁶⁵ Pour lesquels le conseil en VAE est plus proche du cœur de métier ; les contraintes budgétaires ou de disponibilité sont plus fortes dans les ALE ou les SOP.

⁶⁶ Le rapport cite les CIO de l'Education nationale, le conservatoire national des arts et métiers (CNAM), qui dispose d'antennes en région, les points d'information conseil et orientation (PICO) du ministère de l'agriculture, et les services d'orientation professionnelle (SOP) de l'AFPA, voir le tableau page 35 sur les réseaux d'AIO.

individuel de ces conseillers semble loin d'être saturé, et beaucoup trop dispersé dans de nombreuses régions. Le seul objectif de proximité ne peut justifier cette situation, car un maillage plus homogène permet également de l'assumer.

1.2.2 Les évolutions souhaitables dans un nouveau contexte régional

1.2.2.1 Recentrer les PRC sur leurs bonnes pratiques

Malgré les complexités ou difficultés recensées, le succès du dispositif d'information-conseil est impressionnant : il est à mettre principalement à l'actif de la DGEFP qui a fourni dès avril 2002 un cadre d'action clair et cohérent, auquel la décentralisation donne une nouvelle perspective. Avec un maillage du territoire satisfaisant, une mobilisation remarquable des professionnels, et malgré une communication modeste sur un paysage de la VAE encore complexe, la demande d'entretiens conseils en VAE ne faiblit pas : elle a doublé chaque année en 2003 et 2004.

Le dispositif doit être adapté et simplifié pour gagner en réactivité, dégager par l'évaluation les meilleures pratiques, et disposer d'un système d'information digne de ce nom, alimentant la réflexion des valideurs et le pilotage par les régions et l'Etat. C'est à l'évidence une condition pour répondre dans la durée à la demande de VAE, si les évolutions actuelles se poursuivent, et pour pouvoir lancer une communication plus forte auprès des actifs et des employeurs.

Pour dépasser le stade actuel encore artisanal, où le dispositif répond aux demandes individuelles des personnes les plus motivées, de tout niveau, et pour organiser des réponses collectives plus lisibles et accessibles aux personnes les moins qualifiées, la mission préconise de mieux articuler les PRC avec les réseaux d'AIO et les valideurs, et de les soutenir dans leur rôle actuellement irremplaçable d'« information conseil objectifs » sous la forme d'entretiens individuels.

Avec l'aide des PRC et des CRIS, les réseaux d'AIO doivent monter en charge dans l'information de premier niveau sur la VAE, et progressivement assumer une partie de l'information orientation quand ils peuvent faire des entretiens individuels suffisamment approfondis.

Les PRC doivent assurer, de la façon la plus efficace, les entretiens individuels de conseil en VAE, en allant le plus loin possible dans le conseil en projet professionnel, sans empiéter ni sur les valideurs, ni sur l'accompagnement.

Dans cet esprit la mission préconise qu'une plus grande homogénéité soit organisée entre les régions, en distinguant plus clairement le rôle de PRC, financé, et prestataire d'un service identifié et évalué, le conseil VAE en entretien individuel, et celui des réseaux d'AIO, ou des points délivrant occasionnellement ce service, financés par ailleurs, ainsi que le rôle éventuel d'animation territoriale attendu vis-à-vis de ces réseaux de certains PRC.

Deux ajustements sont toutefois nécessaires : rendre plus lisible le dispositif en augmentant le nombre de PRC labellisés en Ile-de-France, et à un moindre degré en PACA, et

le diminuer fortement dans les régions Rhône-Alpes et Pays-de-Loire, probablement en Corse, Bretagne et Basse-Normandie.

Propositions 11 :

- *simplifier et adapter le dispositif d'information-conseil VAE, en maintenant une animation nationale, en dégagant les meilleures pratiques des régions,*
- *lui donner un système d'information simple et efficace (cf. proposition 12),*
- *garder un dispositif lisible : aux réseaux d'AIO la première information, aux PRC labellisés l'information conseil en VAE, par entretien individuel d'une heure ou deux, accompagnant un projet individuel, aux certificateurs la recevabilité, dans un service public de la validation, et à des organismes agréés l'accompagnement, clairement séparé de la validation, même chez les certificateurs,*
- *rendre certains dispositifs régionaux d'information-conseil plus simples et plus lisibles (Rhône-Alpes, Pays de la Loire,...) ou plus accessibles (Ile-de-France, PACA),*
- *communiquer largement sur des dispositifs d'information-conseil, procédures et outils simplifiés.*

1.2.2.2 Renforcer les CRIS et leur coordination

Dans le nouveau contexte de la décentralisation, la nécessité d'une coordination des CRIS est renforcée. La DGEFP a assuré à ce jour des réunions d'information et d'échange de l'ensemble des CRIS. D'autres initiatives émergent, au sein de l'association des régions de France, ou entre CRIS, mais elles n'ont pas encore produit d'effet tangible. La mission préconise que la DGEFP et les DRTEFP poursuivent cette animation, tant qu'un forum approprié n'a pas été créé.

Elle devrait s'attacher en priorité à développer le repérage et la diffusion des bonnes pratiques, et l'évaluation des dispositifs et de leur montée en charge, que n'épuisent ni les bilans semestriels ou annuels effectués par la DGEFP, ni l'évaluation plutôt qualitative réalisée sur quatre régions. A cette fin, pour faciliter la remontée des informations et leur mise à disposition de l'ensemble des acteurs (de toutes les régions), des moyens d'information plus modernes sont nécessaires. Investir les conseillers dans l'entretien en VAE suppose que leur capacité de repérage soit facilitée, et que les tâches de suivi et d'évaluation leur soient grandement simplifiées.

La mise sur pied d'un service public de la VAE effectif et efficace nécessite trois dispositifs complémentaires, afin de répondre dans la durée à une demande sociale croissante et d'utiliser la VAE pour dynamiser les politiques publiques :

- le dispositif d'information conseil en VAE, objectif et professionnel, désormais piloté par les régions, mais avec une animation nationale à maintenir,
- un dispositif de validation stable et outillé pour chaque certificateur, les moins équipés devant le cas échéant s'appuyer sur les plus équipés, avec une mutualisation éventuelle,
- un dispositif de coordination des valideurs, essentiellement régional, et de régulation des certificateurs, essentiellement national, qui fait largement défaut aujourd'hui.

Proposition 12 : La mission préconise la mise sur pied sous le pilotage de la DGEFP d'un système d'information national intégré, partagé entre ces dispositifs, simple pour les usagers et les conseillers en VAE. Il assurerait la gestion individuelle des parcours, de l'entretien conseil (s'il y a lieu) jusqu'à la validation (éventuelle), et des tableaux de bord partagés et réguliers (mensuels). Ce système d'information intégrerait une fiche de suivi individuel de l'entretien conseil (cf. proposition 11).

Tout entretien conseil VAE donne lieu actuellement à une fiche de suivi conservée par le PRC, un double étant remis à la personne orientée vers une VAE. Plusieurs régions ont tenté sans succès depuis 2002 d'exploiter cette fiche utile pour le suivi des orientations, mais y ont renoncé, faute de système d'information dans chaque région. Il est proposé que cette fiche soit remplie directement en ligne dans un système d'information national. Pour préserver la confidentialité et la liberté de décision des personnes, cette fiche resterait anonyme (sauf pour la base de données locales du PRC) si l'entretien ne débouche pas sur une orientation de VAE, mais serait adressée automatiquement à la CRIS comme suivi d'activité, et consolidée au niveau national.

En cas d'orientation vers une VAE (soit 80 % des cas), elle serait nominative, transmise également à la CRIS et consolidée comme indicateur d'activité, mais elle alimenterait en outre une base de données nationale, accessible à tous les certificateurs. Toute personne s'adressant à un certificateur aurait ainsi comme actuellement le choix de ne pas faire état d'un contact préalable avec un PRC, ou bien d'en faire état. Dans ce cas, le certificateur aurait instantanément accès aux informations du PRC, alors qu'actuellement, il dépend de la production par la personne de la fiche de suivi, et doit ressaisir les informations.

Le système d'information, commun à l'ensemble des certificateurs, comprendrait en outre les éléments de suivi de la validation : recevabilité au regard d'une certification recherchée, accompagnement éventuel, accès aux documents de validation (livret 1, livret 2), utilisation du livret de validation, résultat de la validation, totale ou partielle en modules de compétences. Il apporterait ainsi une simplification considérable pour :

- les usagers, sous réserve d'être aidés pour les moins familiers des technologies de l'information et de la communication (TIC), trouveraient en ligne toute l'information et les documents nécessaires à remplir (et à compléter par des certificats éventuels),
- les conseillers VAE, qui gagneraient en temps et en visibilité, se concentrant sur le conseil, le suivi d'activité du PRC étant instantané,
- les CRIS et les décideurs régionaux et nationaux, en fournissant un tableau de bord en temps réel (mensuel ou trimestriel) de l'information-conseil et de la VAE,

1.3 Une insuffisante coordination des certificateurs

Le développement par chaque certificateur de son offre de service, couvrant désormais quatre voies d'accès complémentaires (formation initiale et continue, apprentissage et VAE) pour des publics souvent identiques, jeunes ou adultes, n'est pas toujours bénéfique à l'utilisateur, car il pose un problème croissant de complexité : ni les usagers, ni les professionnels, ni même les certificateurs ne sont en état de se repérer facilement faute de coordination entre eux, leurs approches étant souvent divergentes ou concurrentes.

Dans chaque branche ou secteur, pour chaque métier, du niveau V au niveau III, coexistent le plus souvent plusieurs diplômes de différents ministères, Education nationale, agriculture, santé-social, ou autres, des titres professionnels, et des CQP. La VAE et les évolutions des métiers poussent chaque certificateur à rénover ses titres, mais sans réelle coordination. Ces travaux, rendus d'autant plus complexes, sont loin d'être achevés. La mission d'information-conseil en VAE des CRIS et PRC en est singulièrement compliquée.

Dans le secteur social, l'exemple le plus souvent cité est celui du diplôme d'Etat d'auxiliaire de vie (DEAVS), équivalent à la mention complémentaire « aide à domicile ». D'autres certifications s'adressant à un public très proche continuent d'être offertes par divers administrations et acteurs : titre d'assistant de vie, titre d'employé familial, CAP et CQP. Dans ce cas, des passerelles, pas toujours réciproques, ont heureusement été recherchées avec des équivalences accordées pour l'accès au DEAVS. Le paysage de la certification dans ce secteur n'a en tout état de cause pas été simplifié.

Ce phénomène n'est pas né de la mise en place de la VAE. Bien au contraire, le répertoire national prévu par la loi de 2002 a pour mission de faciliter la création de nouvelles passerelles : la VAE implique une ré-ingénierie des diplômes, la transparence de l'information et des référentiels de compétences, l'individualisation de l'offre de certification. Tout pousse donc à identifier et créer des équivalences, mais ce mouvement, trois ans après la publication de la loi, est resté virtuel, faute de coordination suffisante entre les certificateurs.

L'utilisateur, censé pouvoir identifier les certifications existantes, et repérer celle qui est la plus en adéquation avec son parcours et son projet, doit à ce jour être considérablement aidé et conseillé par des professionnels plus aptes à s'orienter dans la jungle des certifications.

La commission nationale de la certification professionnelle (CNCP), créée pour établir et actualiser en permanence un répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), s'est pourtant attelée à sa mission, avec certains résultats. Mais l'ambition quant au champ d'application du dispositif s'avère en pratique difficilement conciliable avec la volonté de rendre l'information accessible au grand public et même aux professionnels ; le système mis en place reste d'autre part timoré sur le registre de la simplification et de la coordination.

1.3.1 Des missions imparfaitement remplies par la CNCP

1.3.1.1 Le pari d'un répertoire complet et lisible

La loi du 17/01/2002 crée un répertoire national qui a vocation à recenser l'ensemble des certifications professionnelles. Les informations recueillies sur chaque certification ont trait aux savoirs, savoir-faire et éléments de compétence dont la combinaison est une présomption de qualification. Elles portent aussi sur la façon dont le certificateur mesure et atteste ces savoirs, savoir-faire et compétences. C'est l'offre de certification en tant qu'attestation de capacités et compétences permettant l'exercice d'activités professionnelles qui est répertoriée, et non - comme auparavant - l'offre renvoyant à la sanction d'une formation. Cette évolution est fondamentale et induit une modification profonde de la conception et de la présentation des référentiels de certification qui s'impose à tous les certificateurs. Le répertoire ne peut être renseigné qu'au fur et à mesure de l'avancement de

ce chantier, qui a vocation à englober « tous les diplômes et titres à finalité professionnelle.⁶⁷ »

Les diplômes et titres sont inscrits de droit s'ils sont délivrés au nom de l'Etat et créés après avis d'instances consultatives associant les organisations représentatives d'employeurs et de syndicats.

Toutes les autres certifications peuvent être enregistrées sur demande de l'institution responsable (administration, chambre consulaire, établissement ou branche professionnelle), examinée sur dossier par la CNCPE. L'inscription au répertoire conditionnant la faculté de recevoir la taxe d'apprentissage, cette inscription constitue un pouvoir fort de la commission.

En théorie, le répertoire pourrait ainsi collecter la description des 15 000 certifications existantes, dont les deux tiers pour l'enseignement supérieur ; une telle base de données est estimée peu maniable et par conséquent peu conforme à l'objectif de lisibilité affiché par le législateur. Le mouvement des entreprises de France (MEDEF), en particulier, juge sévèrement cet outil, qui rassemble des certifications trop disparates et il conteste le caractère professionnel d'une majorité d'entre elles. Pour cette organisation, un répertoire opérationnel aurait dû se limiter à 1 200 certifications environ. Sans citer un chiffre aussi faible, de nombreux acteurs s'accordent à reconnaître que le champ du répertoire a été mal défini sous la pression de l'enseignement supérieur et qu'au final il ne peut rendre le service qui lui était assigné.

La CNCPE est donc confrontée à un dilemme entre exhaustivité et lisibilité, la conciliation entre ces deux objectifs dans le même outil étant assez utopique. Son travail vise à fournir une vision panoramique de toutes les certifications mais aussi des transversalités entre celle-ci :

- soit les équivalences sont définies par arrêtés et la transférabilité est automatique,
- soit les fiches relatives à deux diplômes font apparaître des modules correspondant aux mêmes compétences et les candidats peuvent s'en prévaloir sans qu'il y ait reconnaissance officielle : dans ce cas, ils sont contraints de passer par deux jurys mais ils sont renseignés sur cette possibilité.

La rédaction homogène des fiches est donc essentielle, elle n'est pas évidente et est rendue notamment complexe du fait de l'existence de plusieurs nomenclatures.

Certaines certifications renvoient à une nomenclature établie en 1967 par le ministère de l'Education nationale et définissant les niveaux en termes d'années d'études générales selon la hiérarchie suivante :

- niveau I : au moins 5 ans après le baccalauréat,
- niveau II : trois ans au moins après le baccalauréat,
- niveau III : deux années,
- niveau IV : diplômes correspondant à des études dans le même registre que le baccalauréat,
- niveau V : diplômes correspondant à des parcours d'une durée inférieure à trois années après le collège.

⁶⁷ L'article 133 de la loi vise les diplômes et certificats à finalité professionnelle, et l'article 137 ouvre l'accès à la validation de tous les diplômes délivrés au nom de l'Etat par l'enseignement supérieur. Seuls étaient donc exclus les diplômes généraux (bac général par exemple). L'article 29 de la loi n°2005-380 d'orientation et de programme pour l'avenir de l'école vient d'ouvrir également les diplômes généraux à la VAE.

D'autres rapportent les niveaux à des catégories socioprofessionnelles par référence à la nomenclature de 1969, établie par le Groupe permanent de la formation professionnelle et de la promotion sociale, déjà décrite. Elle comporte également cinq niveaux de classement, ce qui n'est pas sans prêter à confusion.

Enfin, la troisième grille correspond à une indexation et un contenu établis par les partenaires sociaux pour caractériser la qualification des salariés, variables selon la branche professionnelle.

L'Union européenne s'est fixé par ailleurs l'objectif d'une harmonisation des descriptifs des qualifications et la CNCPC participe aux travaux menés dans ce cadre. L'établissement d'une nouvelle nomenclature, en rapport avec les emplois occupés et permettant les comparaisons européennes et internationales fait partie des missions de la CNCPC⁶⁸.

1.3.1.2 Un fonctionnement contesté

➤ Le chantier du RNCP a pris du retard

L'établissement et la mise à jour du RNCP incombent à l'équipe en charge du secrétariat de la commission. En application du décret 2002-617 du 26 avril 2002, cette construction implique un ensemble ambitieux et cohérent d'activités :

- l'enregistrement de droit des certifications délivrées au nom de l'Etat après concertation paritaire,
- l'instruction des demandes d'enregistrement pour toutes les autres certifications,
- la veille et l'animation autour du répertoire et son actualisation,
- le signalement aux certificateurs des correspondances qu'elle constate, et qui doivent être mentionnées dans le répertoire,
- la facilitation de travaux communs, notamment entre CPC.

La commission veille en outre « à la qualité de l'information en direction des personnes et des entreprises sur les certifications inscrites au répertoire », elle « contribue aux travaux internationaux sur la transparence des qualifications » et elle « est chargée d'élaborer une nouvelle nomenclature des niveaux de certification ».

L'enregistrement de droit concerne l'essentiel des certifications, mais cette procédure ne peut être enclenchée qu'après une réécriture des référentiels qui n'existaient que sous forme de programmes de formation. Ce travail est de la responsabilité des certificateurs, il suppose cependant l'élaboration de supports, une information, une animation et des conseils réguliers de la part des techniciens de la CNCPC. Ce travail conditionne la qualité de l'information produite par le répertoire : il s'agit en effet que la rédaction des fiches soit aussi homogène que possible, ce qui, au rythme actuel risque de prendre plusieurs années.

S'agissant de l'instruction des demandes d'enregistrement, chaque dossier suit une procédure lourde impliquant de nombreux allers et retours entre les demandeurs et les instructeurs, et exige donc une instruction consommatrice de temps. 271 demandes ont été instruites entre juillet 2003 et fin 2004. La productivité de la CNCPC est souvent appréciée sévèrement en fonction uniquement de ce deuxième volet d'intervention, ce qui est réducteur.

⁶⁸ Article 8 du décret du 26 avril 2002. Une telle nomenclature est intégrée dans la proposition de directive européenne sur les qualifications professionnelles de mars 2002, non adoptée à ce jour.

En outre, compte tenu de son champ et d'une insuffisante maîtrise des procédures administratives, la réalisation du portail Internet de la CNC⁶⁹ constitue un chantier lourd et long ; enfin, la mise au point d'une nouvelle nomenclature s'avère lente et délicate, en lien avec les travaux européens, eux mêmes de plus en plus nombreux avec la création du projet de formation professionnelle transférable au sein de l'union (Europass).

Au regard de ces missions, la commission dispose d'un secrétariat national se composant :

- d'un rapporteur Général, mis à disposition par le Ministère de l'Education nationale,
- d'une Rapporteuse Générale adjointe, mise à disposition par l'AFPA,
- de 5 chargés de mission de catégorie A,
- d'un agent comptable contractuel de catégorie B,
- d'un agent administratif titulaire de catégorie C,
- d'un agent administratif vacataire de catégorie C,
- de 2 agents vacataires de catégorie A pour le développement du RNCP dont les contrats viennent à échéance le 30 juin 2005.

Le secrétariat national est relayé au niveau régional par des correspondants appartenant aux DRTEFP ou aux rectorats, qui cumulent cette fonction avec d'autres activités liées à la formation professionnelle.

Le budget prévisionnel de la CNC⁶⁹ s'élève pour 2005 à 1 M€ dont les deux tiers pour l'actualisation et la maintenance du site.

Comme toute structure de taille modeste, la Commission a un fonctionnement fragile, sensible à tout incident susceptible d'affecter son fonctionnement.

Ses moyens sont peut-être adaptés à un rythme de croisière, mais celui-ci n'est pas encore atteint pour les raisons exposées ci-après. En outre, l'insuffisant investissement de certains certificateurs, et le retard légué par la commission technique d'homologation ont freiné ce chantier. Enfin, la commission a consacré une partie de son énergie à d'autres actions, qu'elle devrait être contrainte d'abandonner au profit d'autres instances (Voir 1.3.2.1).

Pour établir le répertoire, la commission doit s'appuyer sur un travail préalable incombant aux certificateurs, chargés de revoir leurs référentiels dans le respect de la concertation voulue par les textes. Cet investissement est conduit à un rythme différent selon les certificateurs publics, comme le montre le tableau suivant.

⁶⁹ Ce portail comprend 5 modules : l'accueil, les fiches sur les certifications, la saisine de demandes d'enregistrement, la documentation et les archives.

Tableau 6 : point d'étape de la constitution du RNCP

Entité	Fiches en cours de traitement	Fiches en cours de validation par le certificateur	Fiches publiées au RNCP	Total
Min. de l'Education Nationale – Enseignement supérieur	306	-	344	650
Min. de l'Education Nationale - Enseignement secondaire	569	-	42	611
Ministère de l'Emploi (DGEFP)	58	-	223	281
Ministère de la Santé (DGS)	-	-	1	1
Ministère des Affaires Sociales (DGAS)	-	-	8	8
Ministère de l'Agriculture	17	7	180	204
Ministère de la Jeunesse et des Sports	41	-	66	107
Enregistrements sur demande (CNCP)	419	119	464	1002
Total	1410	126	1328	2864

Fin janvier 2005, 1328 fiches étaient consultables sur le RNCP. Dans le même temps 1536 fiches étaient en cours de traitement ou de validation à différents niveaux (au niveau du certificateur quand il n'est pas le rédacteur de la fiche, au niveau de la CNCP, au niveau de l'ANPE pour la validation des codes du répertoire opérationnel des métiers et emplois ou ROME). On trouvera en annexe 6 la structuration du répertoire en trois registres : diplômes délivrés au nom de l'Etat, CQP et titres inscrits sur demande, telle qu'elle est présentée par la CNCP sur son site (www.cncp.gouv.fr). Globalement, les fiches consultables représentent 10 % des certifications existantes. Ce taux atteint 40 % si l'on exclut les diplômes du supérieur et les CQP, ce qui relève essentiellement du ministère de l'Emploi, qui a pratiquement publié ses 300 titres professionnels, et des enregistrements sur demande, bien avancés. Avec les fiches en cours de traitement, ces taux passeront à 20 % et 80 % respectivement, le ministère de l'Education nationale (enseignement professionnel) rattrapant son retard initial.

Le ministère des affaires sociales avec 8 fiches publiées, couvre la moitié de ses formations, mais le ministère de la santé n'a encore inscrit qu'une fiche (aide-soignant) pour les raisons évoquées ci-dessus.

La contribution de l'enseignement supérieur est encore faible au regard du nombre de certifications (11 000) qu'il représente.

S'agissant des autres acteurs, la réticence la plus importante vient des organisations nationales représentatives des employeurs, lesquelles n'admettent pas la procédure d'enregistrement sur demande qui leur est imposée alors même que les CQP sont élaborés dans un cadre paritaire. Ils contestent en outre l'importance des moyens consacrés par la CNCP au contrôle des dossiers soumis à cette obligation. Il leur paraît inique de soumettre à une analyse critique 10% des certifications et d'accepter toutes les autres sans observations.

Les résultats atteints reflètent ces dysfonctionnements : le répertoire peine à se mettre en place et les utilisateurs ne se sont pas encore approprié l'outil.

- La CNCP n'ayant pas exercé une mission de régulation, le répertoire confine au catalogue

La CNCP dispose d'un pouvoir important sur un seul point : celui des demandes d'enregistrement au RNCP, puisqu'elle instruit les dossiers et se prononce sur le fond.

S'agissant des enregistrements de droit, elle ne porte aucun jugement sur la qualité du processus ni sur celui de la formation ni sur l'opportunité par rapport au marché du travail. Au total, dans une note du 28/01/2005, la rapporteure adjointe de la commission admet à propos de la lisibilité du répertoire qu' « il n'y a pas d'homogénéité de contenu ni d'usage des diverses certifications visant une même qualification, voire une fonction ou une activité, sans qu'il soit possible à ce jour d'en expliciter les raisons ».

Les textes ne confèrent à la CNCP, s'agissant de ses autres missions, que des moyens d'action limités :

- elle « signale » aux autorités et organismes qui délivrent les certifications les correspondances qu'elle constate entre ces dernières et les mentionne au répertoire ;
- elle favorise les travaux communs entre les instances consultatives aux différents ministères ;
- elle assure une « veille » technologique sur l'évolution des qualifications.

Formulés avec précaution, ces objectifs donnent néanmoins une base à la CNCP pour avancer dans le sens d'une régulation plus politique, que de nombreux acteurs rencontrés par la mission appellent de leurs vœux, mais sans avancer de pistes de travail immédiates pour autant. Les certificateurs adoptent a priori souvent une attitude protectionniste à l'égard de leurs certifications, même s'ils se déclarent ouverts à toute collaboration et affirment progresser dans cette voie. La CNCP n'a pas saisi ces circonstances, se focalisant avant tout sur sa fonction d'information.

Outre la charge résultant de celle-ci, le premier président de la commission a mis publiquement en avant sa faible légitimité institutionnelle⁷⁰ : son positionnement ambigu - auprès du Premier ministre, mais dépendant du ministère de l'Emploi pour ses moyens - ne lui permettrait pas de parvenir à une unité de vue de ses membres.

Sa composition assure en tous cas une représentation de tous les certificateurs publics et privés, avec par conséquent, l'expression d'autant de points de vue à concilier. Cette caractéristique paraît constituer un atout, en fait elle ne facilite pas l'émergence d'une doctrine collective.

16 ministères y sont représentés, chacun par un membre sans qu'il soit tenu compte de l'importance respective de l'activité de certification des différentes administrations.

16 sièges sont répartis entre :

- les organisations d'employeurs (5)
- les organisations de salariés (5)
- les élus de chambres consulaires (3)
- les régions (3).

⁷⁰ « La VAE peine à se mettre en place ». Article du Monde du 22/3/2005.

Cette composition ne satisfait pas en particulier le ministère de l'Éducation nationale qui ne bénéficie pas d'une place en rapport avec l'importance de son investissement en matière de certification, ni le MEDEF, ce dernier estimant que les administrations sont amenées, malgré leurs divergences, à faire bloc systématiquement, ne laissant aucune possibilité de manœuvre aux autres composantes.

1.3.2 Les clarifications nécessaires

1.3.2.1 Deux priorités : achever vite le répertoire et instruire les demandes

- La commission ne doit plus s'impliquer dans l'information du public

La loi ne confie à la CNCNP qu'une responsabilité de veille à l'égard de la qualité des données inscrites au RNCP : elle doit en particulier signaler les correspondances totales ou partielles entre les certifications « en vue d'assurer l'information des particuliers et des entreprises », expression reprise par le décret du 26 avril 2002.

Cette mission doit être satisfaite par la réalisation du répertoire et par la création du portail permettant d'accéder à la base de données informatisée. Il faut souligner que les textes précités ont incité la CNCNP à considérer que ces outils doivent être accessibles au grand public malgré la complexité du sujet. Actuellement le site, inauguré le 4 mai 2004, est visité par environ 800 personnes par jour, malgré les critiques émises sur son ergonomie. Cette outil suscite de nombreuses questions auxquelles le secrétariat s'efforce de répondre directement ; cette tâche d'information est consommatrice de temps puisqu'elle a représenté en 2004 la gestion de 1083 questions posées sur le site et de 349 demandes de précisions par courrier ou par fax, les appels téléphoniques n'étant pas comptabilisés.

L'ampleur prise par cette fonction conduit à proposer une autre organisation à mettre en place, car elle n'incombe pas à la CNCNP.

Parmi les questions posées sur le site, 40% environ portent sur l'accès par la VAE à certaines certifications, et en outre, les trois quarts portent sur les diplômes du sanitaire et du social. Il apparaît que le secrétariat de la CNCNP s'est beaucoup investi dans ce domaine, par conviction au moins autant que par nécessité, et à défaut d'une meilleure organisation avec les centres ayant pour mission d'informer le public. Le processus d'élaboration du référentiel de certification est souvent déclenché par une demande d'accès par la VAE, et les travaux et réflexions sont étroitement imbriqués du côté des organismes ou institutions liés au monde de la formation.

Par ailleurs, les cellules régionales interservices (CRIS) ont beaucoup mis à contribution la CNCNP pour obtenir des renseignements sur les certifications, avant que la DGEFP, en charge de l'animation de ce réseau, intervienne pour limiter cette collaboration de fait.

D'une manière générale la DGEFP a tenu à rappeler son rôle de pilote interministériel sur le champ de la VAE en lançant la confection d'un support d'information au profit des membres du réseau et en y associant le groupe de travail technique informel constitué dès

2002 entre ministères et la CNCP, à l'initiative de cette dernière. Le maître d'ouvrage sera en l'espèce le Centre-Inffo.

Ces quelques exemples montrent qu'il serait opportun de mieux définir les attributions respectives en matière d'information sur la certification et la VAE des diverses institutions concernées. En tout état de cause quel que soit le scénario d'évolution retenu, la commission, tout en veillant à la qualité de l'information donnée au grand public, n'a pas pour vocation de l'assurer elle-même, et doit cibler ses interventions sur les professionnels.

Proposition 14 : Demander à la CNCP de s'abstenir de toute réponse directe au public ou aux professionnels. Cette prestation peut être assurée par les certificateurs, pour ce qui les concerne, notamment les ministères sociaux, lesquels devraient mettre en place une ou deux plates-formes téléphoniques d'information sur les diplômes sanitaires et sociaux et les titres professionnels. Pour les publics et professionnels franciliens, le dispositif d'information conseil en VAE (CRIS-PRC) doit en être chargé.

➤ Structurer le répertoire et accélérer sa mise en place

Le répertoire n'est à ce jour ni complet ni opérationnel. De ce fait, dans chaque région, les CRIS, et dans chaque réseau, les professionnels ayant une mission d'information ou de conseil, sont amenés à se constituer leur propre base de données sur l'offre de certifications, ce qui n'est pas satisfaisant, même si les travaux se sont accélérés en 2004.

Deux facteurs de blocage ou de ralentissement du processus pourraient recevoir des solutions du côté des certificateurs publics ou après négociation entre les différentes parties prenantes :

- la structuration du répertoire, point qui peut apparaître de pure forme mais touche en fait à son sens et à sa lisibilité,
- l'instruction des demandes d'enregistrement.

La loi pose des conditions à l'enregistrement des certifications. Mais leur présentation sous forme de fiches juxtaposées n'évite pas un effet catalogue, qui rend le répertoire peu maniable et a amené certains membres de la CNCP à engager une réflexion sur une possible structuration interne. Les certifications pourraient en effet être réparties entre plusieurs catégories dotées d'objectifs différents.

- Une fraction des certifications d'une logique de formation culturelle générale, d'une étape préalable à une formation dédiée à un métier bien défini,
- Une autre fraction relèverait plus de l'insertion professionnelle,
- La troisième fraction correspondrait à une adéquation plus étroite à diverses formes d'exercice de métiers.

Cette répartition rejoint la distinction entre diplômes, titres et certificats, mais ne serait pas systématique et reposerait sur une étude au cas par cas pour un classement pertinent.

Cette démarche, et surtout son application, serait néanmoins difficile à faire accepter par l'ensemble des acteurs. Elle justifierait un examen du sens de toutes les certifications, y compris celles enregistrées de droit, ce qui renvoie au pouvoir de la CNCP vis-à-vis de certificateurs puissants.

Si cette proposition ne peut être mise totalement en œuvre, il est opportun de trancher au moins le sort du bloc des certificats de qualifications professionnels (CQP)⁷¹ dont la quasi-totalité n'est pas inscrite au répertoire en raison d'une opposition du MEDEF à la procédure que pose à leur égard le décret 2002-616 du 26 avril 2002 relatif au RNCP.

Les CQP ne peuvent en l'état qu'être enregistrés sur demande et après une procédure d'instruction que conteste le MEDEF ; il fait valoir qu'ils sont conçus de façon paritaire, ce qui leur confère une reconnaissance suffisante. Le point de vue de l'administration est tout autre : elle estime que l'Etat doit se prononcer sur le fond avant de leur donner la légitimité attachée à une inscription au répertoire.

Ce différend nuit à la poursuite du dialogue social sur la VAE (cf. 3.1), mais sauf à changer les textes en vigueur et à accepter que l'Etat joue un moindre rôle dans le domaine de la certification professionnelle, il ne paraît guère possible d'accéder à la demande du MEDEF d'une inscription de droit.

En revanche, il est envisageable et intéressant que tous les CQP soient recensés dans un répertoire spécifique, articulé avec le répertoire national, en conférant aux deux répertoires les mêmes conséquences au regard de l'imputabilité des dépenses engagées pour préparer et valider les certifications. Un accord entre les partenaires sociaux et l'Etat définirait les modalités de cette construction, laquelle pourrait bénéficier du concours du Centre-Inffo. Cette solution de compromis s'apparenterait à celle envisagée par la CNCP pour prendre en compte les « certifications/habilitations qui se multiplient et correspondent au souci de garantir la qualité de prestations, en application de normes, de réglementations ou de directives ».

Proposition 15 : indépendamment de la solution à apporter au blocage majeur du dialogue social sur les CQP (cf. 3.1.1), l'information sur le répertoire devrait distinguer trois compartiments (avec des liens faciles) : l'enseignement supérieur, l'enseignement professionnel, les CQP et titres. La CNCP, dans sa mission, devrait veiller à ce que des sites distincts donnent une information appropriée au public demandeur de VAE, distincte d'une information plus professionnelle accessible aux conseillers en VAE ou orientation. Ainsi, l'Education nationale sur le site de l'office national d'information sur les enseignements et professions (ONISEP) met à disposition une information adaptée et conviviale sur les formations (atlas des formations consultable par domaine, niveau et établissement), parallèlement aux sites destinés aux professionnels ; les liens entre sites doivent garantir leur complémentarité.

S'agissant des demandes d'enregistrement, la CNCP les instruit avec rigueur ; elle s'appuie pour cela sur le dossier prévu par le décret et les avis donnés par les instructeurs désignés et par les instances consultatives concernées. Cette procédure apporte sans doute des garanties quant à « l'employabilité des diplômés », mais elle s'avère lourde et longue. De juillet 2003 à décembre 2004, 240 dossiers seulement ont pu être examinés en commission spécialisée, et 96 certifications ont donné lieu à un arrêté d'enregistrement ; plus de 800 dossiers étaient en instance. Le président de la CCNP reconnaissait dans son rapport annuel

⁷¹ Les CQP sont appelés sans doute à se développer, l'ANI en ayant fait le support privilégié de la reconnaissance des acquis au sein des branches, les avenants aux accords de branche sur la formation professionnelle signés depuis sont nombreux à évoquer la création de nouveaux CQP. Par ailleurs les CQP servent le plus souvent de support aux contrats ou périodes de professionnalisation.

2004 que « les délais nécessaires aux différentes étapes de l'instruction des dossiers ne sont pas compatibles avec un fonctionnement normal des institutions ».

La répartition des avis entre deux niveaux de vérifications (régional et national) et la multiplicité des avis (correspondant régional de la CNCP, expert retenu pour le dossier, fédérations professionnelles, assemblées consulaires, services déconcentrés et services d'administration centrale..., comité consultatif régional sur l'emploi et la formation professionnelle (CCREFP), commission spécialisée, commission plénière de la CNCP) alourdissent la procédure qui encadre les 10% de certifications échappant à l'enregistrement de droit. Elle pourrait être drastiquement allégée.

Proposition 16 : simplifier drastiquement la procédure d'enregistrement sur demande.

La constitution du répertoire tient aux moyens et aux exigences de la CNCP mais aussi à la conviction de ses partenaires. A cet égard, il est intéressant de noter qu'en ce qui concerne l'enseignement supérieur, très en retrait jusqu'à présent, un signal fort a été produit par les comités de suivi des licences et masters des 11 février et 7 avril 2004 incitant les équipes de formation à contribuer à la constitution et à la mise à jour permanente du RNCP et au développement de la validation des acquis. Les travaux de ces comités de suivi viennent d'être portés à la connaissance de la communauté universitaire et devraient avoir pour impact d'accélérer la montée en charge du répertoire national.

D'une manière plus générale, la CNCP devrait pouvoir disposer de la part de l'ensemble des certificateurs publics d'un programme prévisionnel d'élaboration de référentiels et de rédaction de fiches de certification. Le rapport annuel de la Commission serait l'occasion d'analyser les écarts éventuels et de sensibiliser les autorités publiques sur ce chantier.

Propositions 17 :

- recentrer la CNCP sur la construction du répertoire national à achever dans un délai bref dont l'échéance négociée avec les certificateurs leur serait opposable.
- limiter la sollicitation de la CNCP dans l'animation des CRIS-PRC, en redéfinissant dans le nouveau contexte régional les interventions de la DGEFP, de l'Association des Régions de France, du centre INFFO ou du CEREQ,
- veiller notamment à ce que les certificateurs se dotent ensemble d'un système d'information commun (l'information sur les certifications délivrées par chaque voie d'accès doit figurer au répertoire).

1.3.2.2 Deux scénarios : coordination ou régulation

- Une coordination couplée ou non avec l'expertise du CEREQ

La loi de modernisation sociale affiche la volonté de clarifier l'offre en matière de certification professionnelle, avec le souci de permettre à chaque personne, chaque employeur ou organisme d'orientation ou de formation, de positionner les uns par rapport aux autres les divers types de certification d'un même niveau ou d'un même champ. Cette ambition ne saurait être atteinte véritablement que si l'information porte aussi sur les correspondances partielles ou totales des certifications enregistrées. Ce travail nécessite une analyse fine des compétences dont la possession est véritablement attestée par le diplôme, le titre ou le certificat de qualification.

Au delà de l'information des utilisateurs du RNCP, ce travail devrait être exploité pour une régulation de l'offre.

Si une concordance partielle avec un diplôme est repérée, le certificat ou le titre équivaut à un certain nombre d'unités constitutives du diplôme. Il serait non seulement nécessaire de le faire apparaître clairement, mais aussi de pouvoir indiquer à la personne le processus évolutif de formation et de mobilité professionnelle à suivre pour prendre appui sur un premier niveau de certification et atteindre ultérieurement le diplôme recherché. Ce cheminement n'est possible qu'avec la reconnaissance par le certificateur de ces équivalences. Comme cité ci-dessus, le diplôme DEAVS admet en équivalences partielles d'autres certifications du secteur sanitaire, or la réciprocité n'est pas accordée.

Si une concordance totale ou très grande est détectée entre deux certifications, la question de l'opportunité du maintien des deux offres devrait être explicitement posée par la CNCP.

En fait, la CNCP dans ces deux cas de figure n'a qu'un pouvoir de « signalement ». Elle pourrait aller plus loin pour les formations enregistrées sur demande, au moins en ce qui concerne les reconnaissances d'équivalence.

Elle ne peut en revanche pas décider un refus d'enregistrement dans un objectif de simplification, si elle repère un doublon entre deux certifications, son règlement intérieur la privant de cette possibilité. La CNCP affiche « sa volonté de respecter le pluralisme », quitte à accepter la redondance des certifications mais elle respecte en cela les règles du marché applicables en matière de formation.

La CNCP préfère jouer sur le registre de la persuasion des divers acteurs en présence : elle pourrait pour cela se servir de la possibilité qui lui est offerte par le décret 2002-617 de « favoriser les travaux communs », notamment « entre CPC relatives à un même domaine professionnel ».

La mission estime que, pour rendre effective cette disposition, le ministère devrait utiliser l'article 3 du décret du 4 juillet 1972 relatif aux CPC, en convoquant une formation commune à plusieurs branches d'activité (qui doit être réunie au moins une fois par an), sur une base préparée par un repérage des correspondances entre certifications effectué par la RNCP. Une telle réunion annuelle constituerait l'opportunité pour la CNCP de faire examiner les problèmes de concordance et de recouvrements en vue d'une simplification de l'offre de certification.

La mission note que, dans ce sens, le ministère de l'Emploi et celui de l'Education nationale se sont rapprochés pour étudier des champs de collaboration possibles entre CPC, en s'appuyant sur le centre d'études et de recherches sur l'emploi et les qualifications (CEREQ). Des travaux sont en cours et doivent donner lieu à un séminaire en juin 2005.

Proposition 18 : provoquer des réunions annuelles inter-CPC pour établir les correspondances entre certifications.

La CNCP doit aussi pouvoir interpeller les certificateurs en vue d'une adaptation des certifications par rapport aux mutations des métiers et de l'emploi, de leur actualisation. Il peut s'agir encore de faire face à de nouvelles demandes.

Sur ce registre, l'exercice de sa compétence n'a pas été explicité et n'est pas évoqué dans son règlement intérieur ce qui laisse supposer une certaine perplexité de la CNCP sur la possibilité de concrétiser une telle fonction.

Pour en faciliter l'exercice, il conviendrait qu'au moins la CNCP se voit reconnu un droit de saisine des CPC avec obligation pour celles-ci de fournir une réponse argumentée aux propositions et observations de la commission.

La confirmation d'un tel rôle de régulation devrait aller de pair avec une fonction de coordination renforcée en matière de système d'information. Le répertoire a pour objet de donner une information à jour sur les diplômes et titres professionnels, mais il est principalement destiné aux professionnels. De nombreux sites ont été ouverts à l'intention du public pour mettre à sa disposition des informations sous une forme plus conviviale ; ces initiatives sont très positives sous réserve que des liens entre ces sites garantissent leur complémentarité. Sur ce point et d'une manière plus générale, sur les systèmes d'information dont se dotent les certificateurs publics pour suivre l'évolution des données relatives aux certifications, la commission devrait disposer d'un droit d'évocation et de la possibilité de susciter des rapprochements; l'objectif urgent étant de créer un système d'information commun (au moins sur les niveaux III à V).

Proposition 19 : donner à la CNCP un pouvoir d'évocation des problèmes de correspondance entre certifications et de systèmes d'information, à défaut d'accord entre les certificateurs.

- Aller par étapes vers une autorité indépendante ?

Proposition 20 : Ces considérations amènent la mission à proposer une évolution du statut de la commission, avec deux formules possibles étant souligné que le fonctionnement de la CNCP mériterait de faire l'objet d'un audit préalable à toute décision.

- L'établissement public national

La solution institutionnelle pourrait être le recours à la création d'un Etablissement public à caractère national, doté d'un conseil d'administration composé de représentants de l'Etat (avec un poids différencié des certificateurs), des régions et des partenaires sociaux, à même de dégager de façon autonome une position commune. Le secrétariat de la CNCP et ses correspondants régionaux seraient bien sûr transférés au sein de cette nouvelle entité, puisqu'elle reprendrait en les élargissant et en les renforçant les attributions définies par le décret du 26 avril 2002.

Pour ne pas rajouter à la complexité du paysage institutionnel, la mission propose de rationaliser l'existant, et de fédérer dans une entité unique des structures dont les missions concourent largement au même objectif.

Dans un premier temps, une évaluation des compétences dispersées entre plusieurs petites entités essentiellement parisiennes (la CNCP, le conseil national de la formation tout

au long de la vie, les observatoires régionaux, la DARES du ministère de l'Emploi...), et des synergies potentielles devrait être réalisée.

Un rapprochement voire une fusion avec le CEREQ peut a priori sembler constituer une piste intéressante mais elle semble difficile à emprunter moins pour des considérations géographiques (le CEREQ est à Marseille et la CNCP à Paris) qu'en raison de la nature différente du métier exercé par les équipes des deux structures (instruction /expertise pour la CNCP et études/recherches pour le CEREQ)

Le CEREQ reconnaît cependant « que la certification s'impose comme un enjeu majeur pour lui et que son expertise est très attendue sur ce terrain ». Dans l'immédiat, cet organisme devrait être davantage sollicité par les certificateurs et la CNCP pour apporter une expertise et un éclairage sur des secteurs complexes ou mal connus, et pour participer à l'évaluation du nouveau paysage de la certification et la montée en charge de la VAE.

Il est en effet sollicité, mais sans programme de travail spécifique, pour sa capacité de signalement des compétences de différents titres et diplômes, de leur crédibilité économique et sociale en fonction de la réputation des formateurs, de leur complémentarité, concurrence et hiérarchisation des certifications, pour son analyse de l'accessibilité et des coûts des certifications, autant de sujets intéressants directement une instance de régulation.

Les travaux du CEREQ sont variés mais la plupart ont un lien avec le champ de la certification comme le montrent les trois axes inscrits dans son contrat d'objectif :

- relations entre travail, organisation et savoir,
- valorisation par les individus de leurs qualités professionnelles,
- modalités de production de la formation et leurs rapports à la demande.

Le CEREQ représente une capacité d'expertise appréciable (160 agents de haut niveau), et son réseau d'équipes correspondantes en région, cohérent avec les relations à développer avec les observatoires de l'emploi et des qualifications créés ou en cours de création, prévues par le décret du 26 avril 2002. L'analyse des éléments fournis par ces observatoires conditionne en effet la mission de veille sur l'adaptation des certifications aux besoins de l'économie, que la CNCP n'a pas eu les moyens de mettre en œuvre.

Fort d'une expertise indépendante apportée par ses correspondants, dont le CEREQ, l'établissement public chargé de la certification professionnelle se verrait déléguer un pouvoir réglementaire, avec un double pouvoir de décision et d'inscription au répertoire :

- l'enregistrement des certifications, de droit et sur demande, l'instruction des demandes et la notification des refus,
- la délimitation des correspondances et passerelles entre certifications, opposable aux certificateurs, si leurs propositions sont jugées insuffisantes.

Ce dernier point est novateur et délicat : il nécessitera en tout état de cause de faire l'objet d'une procédure précise, laissant un temps de concertation avec les différentes parties prenantes.

La compétence de l'établissement pourrait englober par ailleurs une assistance au réseau des cellules inter-services créé par la DGEFP pour faciliter la mise en place d'un service d'information conseil en matière de VAE sur l'ensemble du territoire ; il s'agit en effet d'apporter à ces cellules une information régulièrement actualisée sur les systèmes de

certification et de validation, et des outils pour leur permettre de professionnaliser les agents des points relais conseils, interventions nécessitant une connaissance transversale et une expertise de la certification et de la VAE telles que celles détenues par le personnel de la nouvelle structure.

- Une solution alternative : l’Autorité administrative indépendante

Avec les mêmes conséquences que la précédente en termes de moyens et de pouvoirs, la création d’une Autorité administrative indépendante marquerait une volonté politique forte de doter la France d’une instance nationale à la hauteur des enjeux européens et nationaux que représente la transparence des qualifications et des compétences.

Quel que soit le scénario retenu et le degré d’autonomie accordé au nouvel organisme, celui-ci continuera d’exercer une mission très spécialisée visant à clarifier l’offre de certification. L’étendue du chantier exige une priorisation des travaux en fonction des attentes exprimées de façon consensuelle par les différents acteurs concernés, au sein d’une instance plus politique et généraliste. Ce rôle paraît devoir incomber au Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie, créé par la loi du 4 mai 2004, en raison de sa composition et de ses attributions.

Deuxième partie - Des dispositifs de validation et d'accompagnement à consolider

2.1 Mieux organiser l'accueil et le suivi des demandeurs, et les jurys de VAE...

2.1.1 ...entre le ministère de l'Emploi et les opérateurs dont l'AFPA

2.1.1.1 La validation des titres du ministère de l'Emploi n'est pas satisfaisante

➤ L'accueil et le suivi des demandeurs, encore peu nombreux, sont minimalistes

Le nombre de candidats bénéficiant d'un service d'appui à la validation par l'AFPA a progressé de 29 % en 2004, représentant 4346 personnes au lieu de 3363 en 2003. Le défaut de financement pour la VAE en centres agréés leur laisse à ce jour un rôle marginal⁷². Les développements qui suivent ne traiteront donc pas du cas encore exceptionnel des validations en centre agréé.

La mise en œuvre de la VAE s'inscrit dans le cadre plus général de la politique du titre, définie par la circulaire du 24 avril 2003⁷³. Les modalités de la VAE sont largement alignées sur celles de l'obtention du titre par la voie de la formation (« voie 1A ») et de l'alternance (« voie 1B »). La seule exception notable concerne la procédure d'examen de la recevabilité des demandes, confiée à la DDTEFP avec la possibilité de saisir les services de l'AFPA. Les jurys de VAE sont mixtes entre professionnels et formateurs, comme les jurys de la voie 1B, à la différence des jurys de la voie 1A, composés exclusivement de formateurs.

La DGEFP a donc mis en place un dispositif permettant aux DDTEFP d'assurer un pilotage effectif de la mise en œuvre de la VAE, et incitant l'AFPA à mobiliser tous les moyens nécessaires à cette mise en œuvre.

Toutefois, l'activité de validation est fortement concentrée sur un nombre restreint de certifications. Ainsi, en 2003 comme en 2004, sept candidats sur dix se présentaient au titre d'assistant de vie et les 10 titres les plus demandés⁷⁴, représentaient 92 % des validations totales. Cette concentration est par conséquent bien supérieure à celle qui prévaut pour la formation, où les dix titres les plus sollicités couvrent 28 % de la demande.

⁷² Les validations totales délivrées par les centres agréés sont passées de 63 en 2003 à 172 en 2004, selon la DGEFP, mais ne pèsent que 10 % des validations totales de titres emploi, alors que les centres ont formé en 2003 28 % des candidats aux titres.

⁷³ Circulaire DGEFP n° 2003/08 du 24 avril 2003 relative au titre professionnel du ministère chargé de l'Emploi.

⁷⁴ Outre le titre assistant de vie, en 2004 secrétaire assistant, agent de fabrication industrielle, agent de restauration, conducteur d'installations et de machines automatisées, agent de médiation information services, conseiller service client à distance, technicien médiation services, agent d'hôtellerie, maçon, agent technique de vente. Voir tableau 1.

L'accueil des candidats est effectué le plus souvent par un agent de l'AFPA chargé du fonctionnement de la cellule de validation⁷⁵. Cette prestation, comme celle d'accompagnement, est comptabilisée par l'AFPA en service d'appui à la validation. Concrètement, elle se limite à un entretien initial, assuré par le secrétariat de la cellule dans les régions visitées, éventuellement complété d'un ou plusieurs entretiens plus techniques avec un formateur compétent sur le titre requis. Dans certaines cellules et selon les besoins propres à chaque candidat, le responsable de la cellule peut se livrer à une prise en charge plus serrée de ce dernier, en le rencontrant autant que nécessaire pour préciser sa demande, mais de telles situations semblent relever de l'exception.

Le plus souvent, ces responsables ne disposent ni des moyens humains ni du système d'information adéquat pour opérer un suivi systématique des candidats, pour vérifier que ceux-ci se rendent aux épreuves, et le cas échéant, pour les relancer. A l'inverse, dans certaines cellules caractérisées par un flux de demandes particulièrement faible, le responsable s'enquiert plus régulièrement de l'évolution des candidats tout au long de leur parcours et après l'évaluation.

L'étude de la recevabilité est le plus souvent partagée entre la DDTEFP, chargée de ses aspects administratifs, et la cellule de validation, chargée de ses aspects techniques, la coordination étant établie soit par le système de « fiche navette » prévu par la circulaire du 24 avril 2003, soit par des réunions régulières où l'examen de chaque dossier est conjoint. Dans certains départements visités par la mission, elle est intégralement prise en charge par la cellule, même si la décision finale est signée par le directeur départemental. Le choix de la méthode est largement dicté par l'importance des flux de demande et celle des moyens consacrés de part et d'autre à la VAE. Toutefois, dans tous les cas, il apparaît que, même si les délais réglementaires de deux mois sont le plus souvent respectés, la durée de l'instruction de certains dossiers est rendue excessivement longue par la difficulté à mobiliser l'expertise interne du réseau de l'AFPA.

➤ Le risque à terme d'une pénurie de jurés

Comme tout les autres valideurs rencontrés par la mission, l'AFPA éprouve des difficultés à réunir des jurys, notamment en ce qui concerne les professionnels, qui composent réglementairement les binômes professionnel/formateur évaluant le candidat sur chaque module (CCP) du titre préparé ainsi que le jury final attribuant le titre.

La composition du jury est problématique dans plusieurs des régions visitées par la mission, en particulier en ce qui concerne le vivier des professionnels, particulièrement sollicité par la VAE. La disponibilité des personnes travaillant en entreprise est en effet limitée dans certains secteurs, en particulier ceux où domine la petite entreprise, tel l'artisanat du bâtiment, ce qui conduit l'AFPA à faire appel à un vivier réduit – où, notamment, la présence de professionnels retraités est importante – qui n'est pas inépuisable. Par ailleurs, ce vivier offre *a priori* de moindres garanties d'adaptation à l'évolution des technologies et des modes d'organisation et de travail. Cette caractéristique se retrouve à l'évidence chez tous les valideurs, mais elle prend un caractère particulièrement sensible pour le ministère de l'Emploi dès lors que l'octroi de ses titres repose essentiellement sur une mise en situation professionnelle.

⁷⁵ Dénommée en 2004 cellule technique de validation intersectorielle départementale, elle était donc située fonctionnellement auprès de chaque DDTEFP, mais financée à l'AFPA, et, dans les régions visitées, organisée physiquement dans un de ses centres pour chaque département (Voir annexe 8).

Face à ces risques, et au-delà des journées de formation dispensées par l'ensemble des valideurs aux nouveaux jurés, qui s'apparentent à une simple information, l'AFPA a bâti des supports méthodologiques performants à l'intention des jurys. Parmi ceux-ci doivent être notés le « Guide à l'usage des membres de jurys et évaluateurs de la certification professionnelle » et plus encore les « référentiels de certification », qui s'appuient sur les Référentiels d'emploi, activités, compétences (REAC) des différents titres, dont la qualité est largement reconnue par les acteurs de la validation et de l'orientation rencontrés par la mission.

La VAE ne semble pas avoir conduit à une modification significative de la sélectivité des jurys. En ce qui concerne les jurys de CCP, le taux de sélectivité est identique (79 %) dans les deux voies en 2004. Pour le titre complet, alors que le taux de succès pour la voie 1 est voisin de 85 %, il est de 95 % en moyenne pour la VAE, ce qui s'explique par le fait que seuls les candidats ayant validé tous les CCP du titre se présentent à l'épreuve finale⁷⁶. L'introduction de la VAE n'a pas non plus occasionné de contentieux supplémentaire à ce jour.

Toutefois, même si l'évolution de la pyramide des âges offre à terme une marge de manœuvre à la constitution de listes de jurés, l'augmentation prévisible et souhaitable des flux de candidats, et les exigences en matière de qualité, plaident pour qu'un effort plus significatif soit fourni pour la constitution de jurys, au moins pour les titres les plus demandés.

L'argument communément avancé pour expliquer les difficultés de recrutement de jurés professionnels renvoie au manque d'attractivité des conditions matérielles et financières d'indemnisation de la fonction. Ces conditions ne sont pas en soi rédhibitoires, puisque d'une part certaines branches fournissent des contingents suffisamment importants de jurés (c'est par exemple le cas pour la filière comptabilité-gestion), et que, d'autre part, certaines régions parviennent avec des difficultés minimales à bâtir des listes de jurés pour l'ensemble de leurs titres.

Il semble par conséquent à la mission que les efforts à fournir résident plus dans l'établissement de partenariats avec les partenaires sociaux ou les employeurs, ce qui exige une implication du niveau régional.

Partenariat développé avec la chambre régionale de commerce et d'industrie de Midi-Pyrénées pour enrichir les viviers de jurés

Ce projet est né du constat établi dans le cadre de la préparation du programme régional de développement de la formation (PRDF) par le conseil régional, selon lequel la pénurie de jurés professionnels pouvait engendrer des problèmes de qualité de l'évaluation, et des risques au plan de la légalité, la présence d'un professionnel étant un élément substantiel du règlement des procédures d'évaluation. Le projet a été préparé en octobre 2004 : compréhension des modalités d'organisation des jurys par les divers certificateurs, élaboration d'un référentiel de compétences de membres de jury, réunion des partenaires pour mettre en place une offre de formation adaptée. Les formations, rémunérées (100 €), seront mises en place par la CRCI. Les chargés de mission des CCI démarchent directement les entreprises.

⁷⁶ Le taux d'échec est non nul parce qu'il peut exister des décalages entre l'année d'inscription des candidats au titre complet et l'année d'obtention du titre.

*Proposition 21**La mission préconise :*

- que les DRTEFP et, sous leur coordination, les DDTEFP élaborent des partenariats impliquant la constitution et la professionnalisation de viviers de jurés avec les partenaires sociaux (au sein des COPIRE ou avec les fédérations régionales ou départementales si elles existent), les organismes consulaires ou de grandes entreprises présentes sur les bassins d'emploi. Les crédits de la ligne VAE délégués par la MOV pourront être mobilisés à cet effet ;
- que des mutualisations de viviers soient recherchées avec les valideurs délivrant des certifications connexes.

- Les candidats peuvent être découragés par les délais et les coûts de la procédure

Il n'existe pas, à la connaissance de la mission, de statistiques permettant de comparer les durées moyennes du processus de validation des divers valideurs. Or l'ensemble des acteurs rencontrés s'accorde à évaluer celle de la procédure de l'AFPA à neuf mois en moyenne, durée variable selon le nombre de CCP contenus dans le titre visé. De tels délais, s'ils sont proches de ceux proposés par des valideurs tels que l'Education nationale ou l'Agriculture, et même plus courts que ceux de certaines DRASS pour le DEAVS, demeurent problématiques compte tenu de la vocation de l'AFPA à accueillir des demandeurs d'emplois ou des salariés en situation de précarité.

L'accompagnement des candidats se réduisant largement à une préparation aux sessions de validation (cf. 2.2), ces délais s'expliquent pour l'essentiel par la procédure de recevabilité, comme on l'a déjà vu, et plus encore dans la validation elle-même. La décomposition du titre en CCP, avec pour chacun une évaluation devant un binôme formateur/professionnel, ne justifie pas l'importance de ces délais puisque les CCP successifs peuvent être organisés dans une période relativement rapprochée, ce qui est le cas pour le titre d'assistant de vie. C'est en effet plutôt dans les contraintes liées à la programmation des évaluations finales qu'il faut chercher la principale cause de ces retards. Ces sessions, anciennement « examens de validation des compétences professionnelles » (EVCP), se déroulent en effet de la même manière quelle que soit la voie choisie par le candidat. S'agissant des stagiaires en formation (voie 1), qui constituent la grande majorité des flux, l'évaluation finale se situe forcément à la fin du parcours de formation, lequel dure plusieurs mois. Les évaluations des candidats de la VAE (voie 2) sont, pour des raisons d'économie d'échelle⁷⁷, programmées sur les mêmes sessions que celles de la voie 1, dites « sessions calendaires », ce qui peut provoquer pour le candidat une attente de plusieurs mois alors même que son dossier est déclaré recevable, voire qu'il a passé les CCP correspondant à son titre. Ce n'est que par exception, lorsque le nombre de candidats dépasse un seuil critique, en particulier pour les assistants de vie, que les centres AFPA organisent des sessions d'évaluation *ad hoc*, spécifiquement dédiées à la VAE.

S'agissant des salariés, la procédure de l'AFPA présente, de surcroît, l'inconvénient d'être particulièrement onéreuse. Comme le montre le tableau ci-dessous, réalisé à partir des tarifs extrêmes proposés pour des diplômes voisins (aide à domicile) dans l'une des régions visitées par la mission, les tarifs proposés par l'AFPA sont plus chers que ceux proposés par les autres valideurs. En l'absence d'une analyse précise des coûts de la validation à l'AFPA,

⁷⁷ Il ne s'agit pas ici de discuter de ce raisonnement, les candidats de la voie 1 (formation) représentant en 2004 plus de 95 % du total des évaluations réalisées par l'AFPA.

on ne peut que supposer que cette tarification tient au coût d'amortissement des plateaux techniques (qui servent en premier lieu à la formation) et à la multiplicité des jurys (un binôme formateur/professionnel pour chaque CCP, et un jury d'au moins deux personnes pour l'évaluation finale).

Tableau 7 : tarifs de validation et d'accompagnement pour 3 certifications

	Titre ADV	DEAVS	BEP carrière sanitaire et sociale.
Valideur	AFPA	DRASS	Rectorat
Tarif accueil	Non facturé	Non facturé	Non facturé
Tarif accompagnement	330 €	Entre 208 et 934 € selon le type d'accompagnement	Entre 382 et 686 € selon le type d'accompagnement
Tarif validation	310 € par CCP soit 960 € au total	Non facturé	Non facturé
Tarif total sans accompagnement	960 €	0 €	0 €
Tarif total avec accompagnement	1290 €	Entre 208 et 934 €	Entre 382 et 686 €

Source : données recueillies par la mission en Midi-Pyrénées.

Cette tarification place la validation du titre hors de la portée de nombreux salariés. En principe, elle ne détourne pas les demandeurs d'emploi de la validation du titre, puisque la gratuité de la procédure leur est garantie dans le cadre du service public de l'emploi. Mais, pour les salariés, les branches, et en premier lieu les OPCA, n'ont pas encore toutes développé des outils de financement de la VAE ; en outre, certains OPCA, qui financent la validation d'autres certifications, refusent de financer celle du titre du ministère de l'Emploi, considérée comme excessivement coûteuse. Les conseils régionaux n'ont quant à eux mis en place, malgré des projets annoncés souvent généreux, que des mécanismes de financement qui restent globalement très limités. Par ailleurs, le ministère de l'Agriculture conduit une politique de tarification souple, compte tenu des flux de demandes relativement faibles qu'il a à traiter. Enfin, l'Education nationale a, dans certaines académies, développé des partenariats financiers lui permettant de diminuer le coût de la validation pour le salarié. Pour leur part, le ministère de l'Emploi et l'AFPA n'ont à ce jour pas développé de solution visant à compenser significativement ou totalement le coût de la tarification pour le salarié.

2.1.1.2 Une clarification utile de la répartition des responsabilités en 2005

L'AFPA a certes apporté une réponse relativement rapide à la demande de VAE, compte tenu des délais de refonte des titres et de parution des nouveaux arrêtés de spécialisation. Toutefois, les limites qui viennent d'être pointées appellent, plus qu'une simple optimisation des procédures, une évolution considérable de l'organisation de la mission VAE au sein de l'AFPA. En effet, l'offre de l'AFPA reste insuffisamment attractive, par défaut d'information des publics potentiels, notamment les demandeurs d'emploi dans les agences locales, et d'action coordonnée du service public de l'emploi auprès des différents acteurs, pour dégager des priorités locales et les faire connaître.

➤ L'AFPA doit véritablement mettre en place des moyens dédiés à la VAE

Les coûts et les délais de la validation du titre du ministère de l'Emploi sont largement dus à la lourdeur de la procédure de validation. Certains éléments de cette lourdeur tiennent à

la définition même de la procédure de validation du titre du ministère de l'Emploi, et les voies et moyens de sa simplification ont déjà été abordés (cf.1.1.2.). La diminution du nombre de CCP et, autant que possible, la réduction au strict nécessaire de la part de mise en situation professionnelle dans l'évaluation, avec la perspective d'évaluer cet aspect pour l'ensemble des CCP en une seule session, permettront d'alléger la procédure et de raccourcir les délais.

Mais plus encore, la mise en place de sessions d'évaluation spécifiquement dédiées à la VAE permettrait une réduction significative des délais. Comme le souligne l'AFPA, une telle mise en place ne devient économiquement viable que si un flux minimal de demande est dépassé. Il faut également prendre en considération que cette mise en place, par son effet sur les délais, voire les coûts, de la procédure peut créer une demande supplémentaire, notamment du côté des demandeurs d'emplois. L'arbitrage est donc complexe pour décider de l'opportunité de sessions VAE spécifiques.

Proposition 22

La mission préconise que l'AFPA :

- développe des sessions de validation spécifiques sur les titres les plus demandés (assistant de vie et de secrétaire assistant) – ou sur les métiers en tension, en tenant compte de la disponibilité des plateaux techniques, et des partenariats ou opérations collectives, où les flux sont par nature mieux définis. Ainsi pour les demandeurs d'emplois, divers financeurs, en premier lieu les ASSEDIC, pourraient avoir un intérêt économique objectif à financer la mise en place de sessions de validation aux délais rapprochés (cf. infra). De même des OPCA ou des entreprises pourraient se voir proposer la mise en place de sessions de validation rapide, moyennant une tarification adaptée. In fine, la massification de la demande et les revenus additionnels qui pourrait résulter de la mise en place de telles procédures pourrait permettre de moduler la politique tarifaire en faveur des salariés en démarche individuelle.*
- mette en place, plus globalement, à la demande du ministère une organisation de validation ad hoc permettant d'offrir aux demandeurs d'actions collectives (service public du placement, entreprises, branches, etc.) des conditions de délais, de qualité et d'adaptation de l'offre optimales.*

Par ailleurs, les carences du système d'information de l'AFPA constituent une contrainte importante. D'une part le système d'analyse des coûts de l'AFPA, pourtant sophistiqué, ne permet pas d'identifier clairement les moyens mobilisés sur la VAE, en dehors des rémunérations des « pilotes » de CTVID : la traçabilité des crédits délégués aux directions régionales de l'AFPA, puis affectés aux CTVID n'est donc pas assurée. Les allocations sont de fait largement déconnectées de la réalité des moyens consommés, ce qui n'incite guère les responsables de centres à consacrer les moyens nécessaires à la mise en œuvre de la VAE.

Le système d'information de l'AFPA ne permet pas non plus de correctement mesurer l'évolution des flux de candidats, principal indicateur de l'activité en matière de VAE et ne renseigne pas sur les délais de validation.

De même, l'activité de validation des DDTEFP, qui reçoivent les procès-verbaux des jurys et signent les décisions d'octroi des titres (AFPA et le cas échéant centres agréés), ne fait l'objet d'aucune centralisation, en dehors des données spécifiques aux centres agréés. Pourtant, un système d'information adapté fournirait des renseignements précieux sur l'activité, les délais, les flux par région et titre, de façon complémentaire aux données propres de l'AFPA. Cette situation a récemment conduit la DARES à en demander la mise en place

dans le cadre de l'évaluation de la VAE prévue pour 2007 par la loi de modernisation sociale, dans le cadre du système d'information organisé par la DGEFP à compter de 2006.

Pour l'heure, le financement des moyens alloués à la VAE ne favorise ni le développement de moyens dédiés à celle-ci, ni la transparence des systèmes d'analyse de coût et de remontée d'informations. En effet, conformément à la circulaire du 14 mai 2004 précitée, la VAE à l'AFPA est financée sur :

- le PAS emploi ; le bloc « certification » permet d'assurer la gratuité de l'accueil des demandeurs d'emplois. Il est calculé sur la base d'un forfait par demandeur d'emploi correspondant au tarif de l'accompagnement et des sessions d'évaluation ;
- le chapitre 46-70 article 43 ; déléguée par la DGEFP aux services déconcentrés pour financer la mobilisation de moyens de structure de l'AFPA sur la VAE, cette ligne cofinance également le réseau de l'information conseil, les opérations partenariales et la VAE dans les centres agréés. Le financement repose sur un forfait exprimé en jours ouvrés, évalué pour chaque région sur la base de l'offre de certification (notamment l'équipement en plateaux techniques) et des premiers indicateurs d'activité.

Le suivi de l'emploi de ces crédits, prévu sous la forme d'un compte-rendu semestriel remis par l'AFPA à la DGEFP, est donc sommaire et ne retrace ni le coût réel de la VAE pour les centres AFPA, ni l'utilisation des crédits spécifiquement alloués à cette mission.

L'instruction aux chefs de services déconcentrés du 16 février 2005⁷⁸ modifiant les modalités de financement de la VAE à l'AFPA prévoit désormais que les crédits fléchés en faveur de la VAE ne viendront plus financer des jours ouvrés, mais des prestations, lesquelles sont regroupées en trois catégories reprenant l'ensemble de l'activité de gestion directe de la VAE : « instruction technique des dossiers de recevabilité », organisations des « jurys de fin de capitalisation de CCP », service d'appui à la VAE (SAVAE).

Dans l'immédiat, la valorisation des prestations s'effectue ex ante sur la base de prévisions d'activités établies par prolongement de l'activité passée et elles sont calculées de manière forfaitaire. Il est prévu que cette allocation soit par la suite effectuée sur la base d'un système d'information partagé entre les services déconcentrés, les centres AFPA et les centres agréés, actuellement en cours de définition sous le pilotage de la MOV. De son côté l'AFPA annonce la mise en place courant 2005 d'un système d'analyse des coûts, qui permettra notamment d'évaluer le coût réel et complet (incluant notamment l'amortissement des plateaux techniques) de chaque catégorie de prestation VAE pour chaque titre et CCP.

Proposition 23

La mission ne peut qu'encourager ce type de démarche et préconise en particulier :

- que l'instruction « administrative » elle-même – et pas seulement l'instruction « technique » – soit incluse dans ce système de financement. Tâche de gestion directe de valeur ajoutée limitée, elle ne doit pas être effectuée par les DDTEFP, qui peuvent néanmoins conserver la signature des décisions ;

- que l'AFPA se rapproche de la DGEFP pour que toutes les synergies pertinentes entre son système d'analyse des coûts et le système d'information partagé en cours de réalisation soient recherchées ;

- que le financement de la VAE soit réalisé sur la base des coûts complets constatés ex post sur l'activité de l'année n-1 ;

⁷⁸ Instruction relative aux prestations de certification et à leur organisation dans le PAS de l'AFPA pour 2005

- que ce système de financement à la prestation soit étendu aux centres agréés dans des conditions aussi proches que possible de ce qui est prévu pour l'AFPA ;

- que soient envisagées les modalités d'application de ce système de financement à l'externalisation de certaines prestations à des opérateurs externes (cf. supra). Cette externalisation pourrait concerner a minima le premier accueil et l'instruction administrative, mais également l'instruction technique et la mise en place de sessions d'évaluation.

➤ La VAE doit être intégrée dans l'ensemble de l'offre de services de l'AFPA

La validation des acquis de l'expérience et la formation ne doivent pas être opposées ; elles sont deux voies complémentaires pour mener à la certification, et servir la politique du titre du ministère de l'Emploi.

En premier lieu, un stagiaire qui souhaite suivre une formation conduisant à un titre peut *a priori* vérifier si son expérience passée lui permet de valider tout ou partie des CCP qui le composent. Or aujourd'hui, une procédure de l'évaluation des compétences et des acquis professionnels (ECAP) est largement utilisée, concernant 25 000 à 30 000 personnes par an. Elle permet en pratique de dispenser de formation pour certains CCP (en moyenne 15 % du temps théorique de formation). Mais elle n'est pas actuellement couplée avec la VAE ; l'AFPA réfléchit donc à une articulation plus systématique.

En deuxième lieu, un candidat à la VAE qui n'aurait validé qu'une partie des CCP (valables 5 ans) doit pouvoir se voir proposer les formations modulaires correspondant aux CCP restants ; tout public devrait pouvoir élaborer avec l'AFPA un projet pluriannuel mêlant formation, activité professionnelle et validation.

Proposition 24

La mission préconise que l'AFPA construise une offre de certification articulant lisiblement ces diverses possibilités, ce qui suppose que les voies 1A, 1B et 2 soient envisagées non plus comme concurrentes, mais comme complémentaires. Une telle offre supposerait notamment :

- *la mise en place d'un positionnement systématique à l'accueil de toute personne souhaitant a priori suivre une formation (voie 1A ou 1B), favorisant la définition préalable, pour tout public accueilli, d'un projet de validation, qui supposerait le choix du dosage et de l'articulation entre les diverses voies ;*
- *le suivi systématique des candidats de la voie 2 n'ayant pas validé le titre complet. Concrètement, tout candidat n'ayant pas validé le titre complet se verrait automatiquement proposer une prestation consistant en l'élaboration d'un « projet post validation » sur la base d'une offre adaptée de formation en voie 1A ou 1B.*

Comme le précise son contrat de progrès, l'AFPA développe, dans le cadre de ses nouvelles orientations stratégiques, une politique d'offre intégrée et individualisée à l'intention des branches et des entreprises. Dans ce cadre, la VAE, articulée avec la voie 1, représente un outil intéressant de gestion des compétences (cf. 3.1.2), voire d'accompagnement des mutations économiques (cf. 3.2.2). D'ores et déjà, l'AFPA au niveau national ou certains centres AFPA au niveau local ont signé ou élaborent des partenariats proposant un ensemble de services « sur mesure » à certaines branches ou entreprises : accompagnement et validation adapté à l'environnement de travail, délais et procédures calés

sur les besoins, articulation avec le plan de formation ou le programme de gestion prévisionnelle des compétences, etc. Compte tenu des enjeux stratégiques actuels de l'AFPA et de la nécessité de relancer la politique du titre (cf. 1.1.1.), il est aujourd'hui nécessaire de systématiser ce type d'approche.

- La nécessaire évolution de l'AFPA exige une impulsion et un suivi importants de la part de l'Etat au plan déconcentré

Il ne faut pas négliger que le cœur de métier de l'AFPA est la formation et que la culture des personnels, notamment des formateurs, et l'organisation des procédures reflètent encore – et c'est naturel – ce tropisme. L'évolution vers la VAE, si elle est bien intégrée par les responsables nationaux et régionaux de l'AFPA, trouve un écho plus faible au niveau des centres AFPA et des SOP, ce qui peut donner l'impression au grand public d'un hiatus entre le discours général – développé notamment sur le site Internet afpa.fr ou sur divers supports stratégiques nationaux – qui fait de la VAE un pilier de l'activité et de la stratégie du réseau AFPA, et la réalité rencontrée par les candidats potentiels. Il y a donc, en préalable à ces évolutions, un renforcement de la conduite de projet à opérer entre l'Etat, responsable réaffirmé de la politique du titre et les différents niveaux hiérarchiques de l'AFPA, jusqu'aux acteurs en contact avec le public de la VAE.

Les ambiguïtés du dispositif CTVID (cf. annexe 8) rendaient celle-ci fortement tributaire des relations entre le directeur de la DDTEFP et les centres AFPA.

L'instruction DGEFP aux services déconcentrés de février 2005 précitée, dont le principal objet est de réformer le système de financement de la VAE à l'AFPA (cf. infra), met fin au système des CTVID. Elle renforce le pilotage déconcentré de la politique du titre : suppression du rôle d'interface de l'AFPA entre l'Etat et les centres agréés, possibilité pour la DDTEFP de saisir l'AFPA pour effectuer des opérations de recevabilité, financées à l'unité ou pour mener des actions de communication et d'information sur le titre du ministère de l'Emploi, élaboration d'objectifs partagés de validation dans le cadre du SPER et d'un partenariat entre le DRTEFP et la direction régionale de l'AFPA, annonce de la mise en place d'un système d'information permettant d'analyser l'offre et la demande locales de titres, à partir des données de l'AFPA et des centres agréés, renforcement du pouvoir des services déconcentrés en matière de programmation de sessions de validation.

Ce texte, qui traduit une reprise en main par l'Etat de la politique du titre, n'affirme toujours pas suffisamment clairement les responsabilités et les pouvoirs des services déconcentrés, en distinguant sans ambiguïté ceux dévolus au niveau régional et ceux relevant du niveau départemental, sur ce sujet. Il ne désigne pas non plus les objectifs et priorités fixés à l'AFPA dans ce domaine. Enfin, il laisse les services déconcentrés libres de s'organiser pour prendre en charge une politique du titre dont ils doivent désormais assumer la conduite.

- Renforcer le pilotage de la politique du titre par les services déconcentrés

Si l'AFPA est un opérateur national, la décentralisation d'une partie importante de son financement relativise en partie le caractère exclusivement national de sa tutelle. Par ailleurs, la politique de certification revêt un caractère régalien que ni la politique de l'emploi, ni celle de la formation professionnelle ne possèdent. Dès lors, l'Etat a toute légitimité, y compris au niveau local, pour jouer un rôle de pilote des opérateurs de certification que sont l'AFPA, et *a*

fortiori les centres agréés. Les principes de ce pilotage doivent dès lors être affirmés clairement.

En premier lieu, la politique du titre est à envisager au sens large. Elle ne concerne pas seulement la mise en place de la VAE, mais également l'ensemble des voies permettant d'accéder à cette certification (formation, alternance) et les modalités de leur articulation et de leur accessibilité pour les publics cibles de la politique de l'emploi de l'Etat. Elle ne se limite pas à l'AFPA mais concerne de la même manière l'ensemble des opérateurs agréés par l'Etat.

En second lieu, la conduite de la politique du titre relève du pilotage d'opérateurs, autonomes dans leur gestion et, en dehors de la politique du titre, dans leur stratégie.

En troisième lieu, le rôle du niveau régional dans la politique du titre n'est aujourd'hui pas suffisamment affirmé. Or c'est au niveau de la DRTEFP que la conduite du service public de l'emploi est menée, que le cadre du partenariat avec l'AFPA est défini et que l'agrément des centres de formation est délivré. C'est naturellement à ce niveau que doivent être recherchés les partenariats avec le conseil régional, mais également les autres valideurs (en premier lieu le rectorat et la DRASS) et les partenaires sociaux. C'est par conséquent d'abord au niveau du CTRI, et sous la conduite du directeur régional, que doit être fixé le cadre stratégique de la politique du titre dans les territoires :

- diagnostic partagé sur l'existant de l'offre de formation et de validation de l'appareil AFPA et des centres agréés ;
- définition d'objectifs et d'indicateurs régionaux et départementaux à la politique locale du titre, dans le cadre des orientations nationales fixées par la DGEFP (MOV) ;
- définition d'une stratégie de communication et d'information sur le titre et l'offre de validation et de formation ;
- programmation des audits de sites AFPA et centres agréés et mutualisation des moyens d'audit.

Ce n'est qu'une fois ce cadre stratégique et partenarial mis en place au niveau régional que s'effectue la supervision par les DDTEFP de l'action des opérateurs de la politique du titre que sont (DDTEFP) et les centres agréés :

- régularité des procédures : signature des décisions de recevabilité, validation de la composition des jurys et des listes de jurés, signature des décisions d'octroi des titres ;
- suivi de la qualité de l'organisation de la VAE et de son articulation avec les autres modalités de validation, en lien avec les services de la DRTEFP chargés de l'audit des centres ;
- suivi de la mise en place des systèmes d'information, suivi de leur renseignement et de l'activité des valideurs ;
- montage d'opérations partenariales, en lien avec les coordonnateurs emplois formation, les divers services concernés de la DDTEFP, en particulier ceux compétents sur l'insertion par l'activité économique, les contrats aidés, les politiques de branche et l'accompagnement des mutations économiques ;
- conduite des opérations de communication dans le cadre défini au niveau régional, avec ou sans l'appel aux moyens des opérateurs.

Pour dégager les moyens de ces évolutions, des redéploiements de personnels pourraient être effectués au bénéfice de la conduite de la politique du titre. En effet, la décentralisation récente de certaines compétences (notamment, au niveau régional, le financement de la formation et le pilotage de l'information conseil en VAE, et au niveau départemental la

gestion directe de contrats aidés), pourrait permettre de dégager des marges de manœuvre et offrir des opportunités de redéploiement de personnels au bénéfice de la conduite de la politique du titre. Au niveau régional, le personnel chargé de l'agrément serait affecté à la mission de pilotage de la politique du titre, dont il est partie intégrante.

En dernier lieu, chaque organisme valideur, AFPA et le cas échéant centre agréé, désignerait un correspondant départemental unique en matière de politique du titre, et notamment de VAE, d'un niveau suffisant, centré sur la mise en œuvre des actions impulsées par l'Etat. Ce correspondant n'aurait pas à gérer lui-même les procédures de recevabilité, d'évaluation, d'accueil, mais il lui reviendrait de superviser la manière dont l'organisation des centres AFPA du département ou du centre agréé intègre la VAE à tous les niveaux : accueil, positionnement initial/instruction, politique partenariale et commerciale.

Proposition 25

La mission préconise qu'une circulaire soit rapidement diffusée aux services déconcentrés et au directeur général de l'AFPA pour fixer, sur la base de ce qui précède, les principes et l'organisation du pilotage de la politique du titre et préciser les grandes orientations définies à celle-ci au niveau national.

2.1.2 ...entre le ministère chargé de la santé et du social et ses instituts de formation

2.1.2.1 Une forte mobilisation des services, mais une anticipation insuffisante

L'ouverture à la VAE des diplômes sociaux et sanitaires a nécessité une forte mobilisation des services du ministère, en administration centrale, et depuis la parution des premiers textes, dans les DRASS. Toutefois, cette mobilisation n'a pas été précédée d'une réflexion sur l'organisation et les moyens des services. Sur ce sujet de la VAE, neuf pour le ministère, où les prévisions sont difficiles, chaque DRASS a dégagé localement des solutions de fortune pour répondre aux demandes nombreuses. Des délais d'attente excessifs sont parfois apparus⁷⁹, essentiellement liés à la capacité de mobilisation des professionnels dans les jurys.

Toutefois, une réflexion prospective importante a été conduite par la DGAS, à l'initiative de son directeur général, sous la forme d'un groupe de travail inter-directions, qui remettra un rapport complet de propositions au printemps 2005.

En cohérence avec les besoins exprimés sur les aides à la personne, le plan de développement des services à la personne prévoit de dégager pour chacun des trois exercices à venir des moyens de renforcement pour traiter les demandes de validation. Dans le cadre des discussions budgétaires en cours, des demandes de moyens importantes, préparées par la DGAS, ont donc été formulées, portant sur 5 M€ de crédits d'ingénierie et d'intervention, ainsi que sur la création de 65 emplois budgétaires en services déconcentrés.

⁷⁹ Aucune statistique n'est disponible sur les délais d'attente d'une validation de DEAVS, mais la mission a rencontré une grande région où ces délais sont durablement supérieurs à un an (Rhône-Alpes), sans explication évidente par rapport à une région comparable (PACA). Le même risque existe, selon la direction de l'enseignement scolaire (DESCO) du ministère de l'Education nationale, avec le diplôme d'état d'éducateur spécialisé (DEES) en Ile-de-France.

En outre, la DGAS a engagé depuis plusieurs mois, en liaison avec les autres directions concernées, la mise en œuvre d'une application informatique nationale qui fait aujourd'hui défaut. Malgré l'appui apporté par la sous-direction informatique du ministère, compte tenu des moyens humains disponibles au niveau de la maîtrise d'ouvrage, l'application ne pourrait être livrée que partiellement à l'été 2006 au plus tôt, et en totalité fin 2007. En outre, l'option d'une refonte conjointe avec l'application obsolète de gestion des examens et concours relatifs aux diplômes sanitaires et sociaux (EXECO) a été écartée, en raison des mêmes contraintes, et ne serait pas disponible avant 5 ans...

Pour indispensables et légitimes que soient ces demandes budgétaires et démarches, elles s'inscrivent dans une organisation classique, avec des créations d'emploi réparties entre les DRASS et une sous-traitance pour moitié à des organismes à identifier, probablement des instituts de formation sanitaires et sociaux. Cette orientation traduit une absence de réflexion préalable sur les missions et les moyens de l'administration sanitaire et sociale, particulièrement dans le domaine stratégique du pilotage des formations, au niveau national et régional. Le pilotage reste éclaté entre trois directions d'administration centrale, DGAS pour le travail social, DHOS et DGS pour les formations sanitaires, la première ayant l'initiative sur la VAE au titre de l'exercice des professions, la seconde ayant conservé la compétence sur la formation⁸⁰. La gestion repose sur les DRASS, dont les pôles formation sont limités, sans coordination systématique entre les personnels pilotant les deux types de formations, sociales et sanitaires, avec pour ces dernières, une implication partielle des DDASS.

Pourtant, différentes solutions administratives existent dans le cadre de la réforme de l'Etat, et sont abondamment utilisées par des ministères mieux dotés en moyens. Au niveau national, le ministère des finances et celui de la culture ont constitué de nombreux services à compétence nationale (SCN) pour gérer des fonctions d'appui ne relevant pas des missions de pilotage et d'évaluation des administrations centrales : ainsi par exemple, pour prendre un seul exemple, la direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes (DGCCRF) dispose de 3 SCN, l'un pour son école nationale de formation, l'autre pour son service informatique, et un troisième pour sa direction des laboratoires. La plupart des musées nationaux ont été érigés à partir de 1997 en SCN, formule qui préfigure parfois la transformation en établissement public. Dans chaque académie, l'Education nationale a constitué, suite à des critiques formulées par la Cour des Comptes, un GIP chargé soit de la formation continue soit de l'enseignement professionnel (délégation académique à la formation continue DAFCO ou à l'enseignement technique DAET) et comprenant désormais le dispositif académique de validation des acquis (DAVA ou DAVEN).

S'agissant des ministères sociaux, qui privilégient les opérateurs de type agence⁸¹, la formule du service à compétence nationale (SCN) a été rarement évoquée, dans son principe

⁸⁰ Quelles que soient les motivations de ce compromis lors de la réorganisation de l'administration centrale de la santé en 2000, force est de constater une fois de plus sur le dossier VAE que ce partage de compétences sur les professions sanitaires nuit à l'efficacité et à la réactivité de l'administration centrale. Le rapport de l'IGAS sur l'évaluation de la réforme de l'administration centrale – secteur santé solidarité (Barberye Gagneux Gausseron Hautchamp, novembre 2003) a critiqué ces dysfonctionnements et proposé qu'une seule direction soit compétente sur ces sujets. Pour favoriser l'avancée rapide du dossier VAE, la mission préconise également de confier la compétence sur l'exercice et la formation des professions de santé à une direction unique.

⁸¹ Parfois associatives (AFPA), le plus souvent établissements publics pour les agences de sécurité sanitaire et l'ANPE notamment, GIP pour les agences régionale de l'hospitalisation (ARH) et groupements régionaux de santé publique (GRSP).

et ses modalités⁸². Sans être contradictoire avec les démarches de moyens engagées concernant la VAE, ce débat est désormais urgent et répondrait concrètement à la dispersion relevée dans l'organisation des administrations centrales en matière de formation et aux nouveaux enjeux de la VAE.

Ce débat doit également être mené en interministériel, en bilatéral avec l'Education nationale, ou élargi à l'ensemble des ministères. Actuellement, chacun des trois ministères cités se heurte aux mêmes difficultés, dans les mêmes types d'organisation artisanale, et développe une application informatique nationale en urgence, sans rénover son application plus traditionnelle (OCEAN pour l'Education nationale, EXECO pour la santé et le social, interface avec AFPA et centres agréés pour le travail), ni rechercher des solutions communes, avec une gestion des flux plus performante.

Le souci de séparer l'évaluation ou l'expertise, d'une part, et la décision en matière de santé publique et de sécurité sanitaire, d'autre part, conjugué à la faiblesse de leurs moyens, ont souvent conduit les ministères sociaux à privilégier la création d'établissements publics, dont les ressources proviennent soit de l'Etat, soit de redevances, formule jugée plus favorable à la création de moyens, dès lors que le soutien du législateur est acquis.

Sur le sujet des formations, qu'il s'agisse de l'ingénierie des certifications, ou de l'organisation du service public de la validation des acquis, la mission de pilotage demeure régaliennne, indépendamment des nouvelles missions des régions sur la formation professionnelle, l'information-conseil en VAE, et le financement des formations sanitaires et sociales : pris ensemble les deux ministères sociaux délivrent 100.000 certifications annuelles et doivent se préparer à une demande de VAE qui dépasserait durablement 20.000 ou 30.000 dossiers individuels par an. Actuellement, ces missions mobilisent des moyens relativement réduits, bien que totalement insuffisants et sans recours aux techniques modernes de traitement de l'information. Ils sont en outre dispersés entre quatre administrations centrales, deux réseaux de services déconcentrés, et deux échelons territoriaux (région et département), face à 26 régions et des opérateurs multiples (AFPA décentralisée, centres agréés, instituts de formation).

2.1.2.2 Innover dans l'organisation, à la hauteur des enjeux de société ambitieux de la VAE

Les ministères sociaux devraient donc envisager ces formules de gestion plus adaptées à leur objet, sans préjuger des renforcements de moyens, d'autant que, comme le montre l'exemple de l'Education nationale, des projets innovants sur ces sujets peuvent drainer des crédits européens importants (FSE), mobiliser des partenariats avec les régions, et les fonds de formation des employeurs, ou ceux de l'assurance-maladie, employeur important. A défaut de crédits budgétaires, deux fonds pourraient être mobilisés : le Fonds de modernisation de l'aide à domicile ou FMAD, et le Fonds de modernisation des établissements de santé publics et privés ou FMESPP. Ces deux fonds financent en effet des formations et promotions professionnelles. Leurs interventions sont renforcées par le développement de la VAE.

La mission a recensé deux options principales : la gestion classique, qu'elle écarte, et la sous-traitance et la mutualisation entre ministères, qu'elle préconise.

⁸² Ou exceptionnellement, la transformation de l'INTEFP, école de formation des inspecteurs du travail, en SCN ayant été récemment envisagée.

➤ La gestion interne à l'administration, avec sous-traitance partielle

La mission exclut en effet l'idée d'une gestion purement interne aux services déconcentrés, comme incohérente avec les orientations sur l'organisation des services de l'Etat, et les moyens des ministères chargés de la santé et du social.

Elle note que l'administration centrale chargée du social et de la santé envisage jusqu'ici dans ses travaux et demandes budgétaires une sous-traitance très partielle, sans organisation innovante des services. Dans le cadre du plan de développement des services à la personne, est ainsi prévu un renforcement de 65 emplois dans les services déconcentrés, soit en moyenne 3 emplois par région :

- un emploi de catégorie A,
- 1,5 de catégorie B,
- et 0,5 de catégorie C.

Seraient ainsi assurées 3 heures de traitement administratif par dossier pour 35.000 demandes annuelles de VAE. Les 5 M€ de crédits prévus dans le cadre du plan de développement des services à la personne permettent de sous-traiter, dans des conditions à déterminer, 2,5 heures de traitement par dossier, qui ont réduit le nombre de créations internes envisagées. Le total des moyens supplémentaires demandés représente environ 8 M€. L'estimation faite par les DRASS et la DGAS de 5,5 heures de traitement administratif par dossier de VAE a été constatée pour le DEAVS dans certaines régions. Elle semble très lourde et plaider pour une réingénierie des procédures et des outils, en évitant toute dispersion des dossiers et des moyens.

Cette hypothèse de répartition, justifiée dans l'organisation actuelle, semble insuffisamment ambitieuse à la mission : elle reste peu cohérente avec les missions des services de l'Etat, qui devraient se concentrer sur le pilotage de la politique de certification (formation et validation). Elle ne rénove pas en profondeur l'organisation. En l'état actuel de la réflexion, elle saupoudre les moyens entre les régions, et ne recherche aucune synergie ni avec le ministère du travail, ni avec l'Education nationale.

A tout le moins, si cette option devait être retenue, la mission recommande de réfléchir à la création d'un service à compétence nationale, service d'appui à la validation, qui viendrait en renfort des services déconcentrés et gèrerait sous une forme mutualisée tous les problèmes communs aux services, et en priorité le système d'information, nécessairement national. Formule créée en 1997 dans le cadre de la réforme de l'Etat⁸³, le SCN présente l'avantage de mieux organiser la gestion des dossiers individuels ou l'expertise technique nationale sur ces missions nouvelles, qui ne relèvent pas des métiers des administrations centrales (le pilotage et l'évaluation des politiques publiques) : pour autant, la qualité et l'efficacité de ce service sont stratégiques pour les politiques de certification que pilotent les ministères.

Placé auprès du ministre, le SCN de la certification santé/social pourrait être interdirections (DGAS-DGS-DHOS), et regrouper enfin sous un management unique le pilotage et l'appui aux certifications sanitaires et sociales. Il gèrerait l'appui à l'administration centrale et aux services déconcentrés (système d'information et TIC, organisation et méthodes, formation, communication), en liaison étroite avec les 3 directions concernées. Ces

⁸³ Décret n°97-464 du 9 mai 1997 modifié relatif à la création et à l'organisation des services à compétence nationale.

dernières conserveraient le pilotage (la maîtrise d'ouvrage) des certifications, en cohérence avec leurs politiques publiques, et de leurs accès, par la formation initiale ou continue, l'apprentissage ou la VAE.

Mais cette formule pourrait aussi être utilisée par le ministère de l'Emploi, puisqu'il renforce sa politique du titre. Cette organisation séparerait ainsi :

- d'une part la politique de la certification et la validation, compétences régaliennes, assurées par l'Etat, directions centrales et services déconcentrés étant maîtres d'ouvrage (exprimant la commande) et le service d'appui maître d'œuvre (assurant la commande) ; d'autre part, la formation elle-même et son expertise ou ingénierie, assurée par des opérateurs, largement financés par la région désormais : l'AFPA et les centres agréés, les instituts de formation sanitaires et sociaux.

Ce service d'appui viserait à simplifier et innover dans la gestion des certifications, qui serait pour l'essentiel nationale, et dans celle des demandes de validation, qui seraient traitées soit dans chaque région, soit par inter-région, quel que soit le signataire de la certification délivrée. Chaque directeur régional (DRASS, DRTEFP) pour ce qui le concerne, demeurerait l'interlocuteur de la région sur le pilotage des politiques (formations sanitaires et sociales pour le DRASS, formation professionnelle et information-conseil VAE pour le DRTEFP), sur la base d'informations et de synthèses des demandes individuelles préparées par le service d'appui. Le service d'appui serait également chargé d'organiser au niveau national la réponse téléphonique de premier niveau.

Le cas échéant, si la formalité de la délivrance des titres (sanitaires et sociaux, travail) n'apparaissait pas substantielle pour les responsables des services déconcentrés, au regard du pilotage des politiques régionales, l'autorité de certification, c'est-à-dire le ministre, aurait la possibilité de la déléguer au responsable du SCN. Les services déconcentrés actuellement concernés sont les DDTEFP pour les titres emploi, les DDASS pour le DPAS, et les DRASS pour les autres diplômes.

Le SCN de la certification du ministère de l'Emploi assurerait les missions suivantes :

- maîtrise d'ouvrage du système d'information national, des actions de communication nationales, des actions de formation en direction des personnels chargés de la validation et de l'accueil-information,
- appui aux DRTEFP pour assurer la validation des titres professionnels, mais en constituant une cellule de validation régionale (voire inter-régionale pour les petites régions⁸⁴). Le SCN disposerait donc des crédits de financement et serait le commanditaire de l'AFPA ou d'autres organismes pour une expertise de recevabilité technique éventuelle, au-delà de la simple recevabilité administrative.

En cohérence avec les propositions du groupe de travail inter-directions piloté par la DGAS, le SCN social-santé assurerait les missions suivantes :

- maîtrise d'ouvrage des actions de communications nationales indispensables en appui aux DRASS, plaquette d'information générale, centre national d'appel sur la VAE social/santé,
- expertise des différentes étapes de la validation, de la recevabilité à la gestion des jurys, et des résultats de la validation,

⁸⁴ Le regroupement des régions les moins peuplées permet de constituer des ensembles plus homogènes, dépassant 5 % de la population métropolitaine pour les regroupements entre Limousin et Poitou-Charentes, Bourgogne et Franche-Comté, Champagne-Ardenne et Lorraine.

- maîtrise d'ouvrage du système d'information national,
- réalisation de formations destinées aux personnels en DRASS,
- animation des personnels dédiés en appui des DRASS, qui pourraient être regroupés dans des équipes interrégionales (certaines formations sont déjà gérées en interrégional), dont le nombre pourrait être compris entre 7 (modèle des inter-régions d'internes en médecine) et 16 (modèles des CRAM, par regroupement des petites régions).

Pour joindre leurs forces, les deux ministères sociaux pourraient s'accorder sur un SCN unique, créé par le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale, puisqu'il a sous son autorité la DGEFP et la DGAS, et les deux réseaux de services déconcentrés, en liaison avec le ministère chargé de la santé (DHOS, DGS).

Présentée de façon détaillée pour la formule du SCN, ces fonctions s'imposent quel que soit le mode d'organisation retenu (conduite de projet au sein de l'administration centrale, SCN, GIP ou établissement public).

➤ La sous-traitance et la mutualisation entre certificateurs s'imposent

Elle s'impose pour des raisons d'efficacité, de service à l'utilisateur, et de coût, qu'il soit budgétaire, financé par l'utilisateur ou les fonds de formation : au prétexte de son expertise spécifique sur ses métiers, chaque certificateur ne peut déployer avec retard des applicatifs et dispositifs de gestion similaires sans gaspillage d'énergie et de ressources pour les usagers et les professionnels.

Une première sous-traitance peut s'envisager sous la forme d'un groupement d'intérêt public (GIP), constitué par l'un ou l'autre des ministères sociaux. Contrairement aux GIP existant en région (ARH et GRSP), ce GIP d'appui à la certification aurait vocation à être national pour certaines de ses missions (l'ingénierie des certifications, le système d'information). En revanche, le traitement des demandes de VAE peut, s'envisager en région au sein de GIP régionaux, de deux types : dans certaines régions, il ne serait pas absurde que le ou les principaux ministères certificateurs adoptent une organisation intégrée ; ainsi en Limousin, rien ne s'opposerait à ce que le GIP Education nationale traite les demandes de validation sociales et sanitaires, dans des conditions financières à organiser entre les deux ministères. Dans d'autres régions, un GIP régional peut inclure les partenaires sociaux, comme le GIP Rhône-Alpes Accueil et Orientation.

A défaut de structure adaptée, le ministère chargé du social et de la santé peut s'appuyer sur ses instituts de formation, comme le ministère de l'Emploi sur l'AFPA et les centres agréés. Cette hypothèse de sous-traitance se heurte toutefois à la dispersion des instituts publics et privés, et suppose des choix organisationnels : moyennant financement, et en disposant d'un système de gestion et d'information adapté, certains instituts de formation peuvent-ils monter des centres de traitement des demandes de VAE ? En adaptant leurs compétences de formation et de gestion, sûrement. Ils devraient de surcroît séparer, pour des raisons déontologiques, ce traitement de leurs autres activités, formation et accompagnement. Cette solution est-elle rapide, efficace et pérenne ? Au moment précis de la décentralisation, il est permis d'en douter, d'autant que le défi principal pour les formateurs est celui de l'accompagnement et de l'individualisation des formations (pré ou post VAE). La formule du GIP n'exclut donc nullement les formateurs du système : leur expertise et leur accompagnement seront indispensables.

Une deuxième forme de sous-traitance pourrait s'exercer, moyennant financement, auprès de l'Education nationale, qui dispose déjà de GIP régionaux chargés notamment de formation continue et d'accompagnement à la VAE, sans changer la structure juridique de ces GIP présidés par les recteurs. Si nécessaire, les fonds déjà cités FMAD et FMESPP pourraient assurer le financement des validations sanitaires et sociales, à hauteur de quelques M€

Cette option serait cohérente avec le partenariat croissant entre les deux ministères, qui délivrent conjointement ou concurremment certaines formations sociales et sanitaires, et devraient organiser ensemble un rapprochement progressif avec les formations universitaires. Les deux ministères passeraient convention à cette fin, le ministère santé/social utilisant des crédits d'intervention pour faire assurer par les GIP de l'Education nationale les tâches de validation, information, et ingénierie. Ce rapprochement, compte tenu des volumes gérés par l'Education nationale, serait efficace, même dans les petites régions, et où il éviterait aux ministères sociaux de créer leurs propres guichets dans des petites régions (par exemple le Limousin).

La démarche vaut d'être réfléchi également pour le ministère de l'Emploi pour la validation des titres professionnels, même si elle semble moins naturelle que pour le ministère chargé de la santé et du social. Dès lors que l'on souhaite séparer plus clairement la mission de valideur (régaliennne) et celle de formateur (les opérateurs), la confusion actuelle des rôles avec l'AFPA apparaît néfaste. L'AFPA, recentrée sur son rôle d'opérateur de formation et d'expertise, peut continuer d'intervenir pour un GIP public. Celui-ci, en s'élargissant aux deux ministères sociaux, voire à l'ensemble des ministères certificateurs, même s'ils restent minoritaires par rapport à l'Education nationale, devra naturellement adopter une posture « neutre et objective » vis-à-vis de l'ensemble des certificateurs, publics ou privés (comme les PRC en matière d'information-conseil en VAE).

Ces hypothèses ne sont pas exclusives, mais complémentaires. En particulier, il n'est pas exclu que les ministères sociaux se dotent d'un opérateur d'appui national (SCN ou GIP), et que l'Education nationale accepte d'ouvrir ses GIP régionaux à d'autres ministères, en particulier les ministères sociaux compte tenu de leur poids, et selon les accords juridiques et financiers qu'ils passeraient. Les GIP exclusivement Education nationale (et enseignement supérieur) auraient ainsi comme partenaires minoritaires soit les ministères sociaux, soit l'ensemble des ministères certificateurs (outre l'Education nationale et les ministères sociaux, l'agriculture, et jeunesse et sports, essentiellement). Ils deviendraient de façon plus visible des GIP VAE, assurant certaines tâches de validation sous-traitées par des certificateurs (en liaison avec les divisions des examens et concours qui assurent sur crédits budgétaires les validations de l'Education nationale) et des missions d'accompagnement, partagées avec une expertise technique des différents certificateurs. Au demeurant, l'existence de diplômes conjoints délivrés par le recteur (DE d'éducateur spécialisé) rapproche déjà certains ministères.

Un double partenariat est nécessaire en tout état de cause, quel que soient les formules adoptées, entre ministère de l'Education nationale et ministères sociaux :

- au niveau régional, une approche concertée de certains thèmes, secteurs, formateurs, pouvant aller jusqu'à un GIP mutualisant l'ensemble du traitement des demandes de VAE, sous le contrôle de chaque certificateur,
- au niveau national, un rapprochement similaire, assurant pilotage des systèmes d'information et remontée des informations régionales, ainsi qu'une coopération renforcée

entre les deux certificateurs principaux autour des certifications professionnelles de niveau V à III.

En résumé, tout en ayant mesuré l'urgence de répondre aux risques opérationnels, la mission exprime sa préférence pour une organisation de la gestion des demandes de VAE du ministère chargé du social et de la santé, qui réponde à trois principes généraux :

- mettre en place un service public de la validation, national et régional, doté de moyens suffisants pour répondre à une forte demande sociale, à organiser de façon stable selon les formules éventuellement mixtes proposées (SCN, GIP, ...), mais clairement séparé des services centraux et déconcentrés du ministère, dont les missions sont autres : pilotage de la certification et des autres politiques publiques (emploi, égalité des chances, cohésion sociale...),
- maintenir une séparation entre le ministère certificateur et les organismes de formation : la validation des acquis de l'expérience doit être clairement assurée par le ministère concerné, ce qui n'exclut pas certaines prestations de service,
- favoriser enfin un partenariat aussi étroit que possible entre les deux ministères sociaux d'une part, ceux-ci et le ministère de l'Education nationale d'autre part, et de préférence les autres ministères certificateurs.

Proposition 26 : la mission recommande fortement que les ministères certificateurs renforcent leur partenariat en investissant ensemble d'urgence sur les systèmes d'information, qui permettront seuls de répondre durablement à la demande sociale croissante des usagers, et en mutualisant leurs forces au niveau régional pour le traitement des demandes de VAE. Les contacts de la mission avec le ministère de l'Education nationale et ses inspections générales montrent qu'administrations centrales et rectorats sont disposés à ouvrir des discussions en ce sens. Une évolution et une ouverture des GIP régionaux de l'Education nationale permettraient, dans des conditions financières à étudier, une sous-traitance par les ministères sociaux de la gestion des demandes individuelles.

- Le système d'information : un investissement stratégique indispensable et urgent pour l'Etat et ses partenaires

Le rapport évoque à diverses reprises le système d'information à mettre en place très rapidement pour répondre au développement de la VAE ; il est fondamental pour les différents acteurs concernés, qui ne disposent à ce jour que d'outils disparates, ne permettant pas de répondre aux besoins et ne communiquant pas entre eux. Le projet préconisé par la mission est ambitieux, puisqu'il constituerait un système commun au plus grand nombre possible de certificateurs publics, et en capacité de satisfaire quatre catégories de besoins :

- a) La gestion des certifications à finalité professionnelle:

Chaque certificateur doit disposer d'une base de données sur ses diplômes ou titres comportant des informations sur les référentiels métiers et formation, sur leur validité, l'état d'avancement de leur révision, leur inscription au RNCP... Une partie de ces éléments peut être récupérée de systèmes existants (exemple de la base OSIA gérée par l'AFPA pour les titres).

b) La gestion de l'offre de validation

La gestion des agréments de formation délivrés au plan régional (qu'il s'agisse des établissements publics locaux d'enseignement, des instituts de formation sanitaires et sociaux, ou des centres agréés le ministère de l'Emploi pour préparer à certains titres professionnels) appelle une remontée nationale. L'inventaire de l'offre de formation continue répartie sur le territoire est actualisé en permanence par le Centre-inffo, avec lequel une interface s'impose donc. L'agrément de tout ou partie de ces sites de formation pour organiser des sessions de validation pour tel ou tel titre ou diplôme appelle également une gestion régionale, assurée actuellement par chaque certificateur, et une remontée nationale.

c) La gestion de l'organisation de la validation

Devant le nombre et la croissance des demandes, l'organisation des sessions de validation doit être facilitée par une application informatique : aide à la constitution des sessions de validation, à leur organisation et à la réalisation de toutes les opérations en lien avec la validation, convocations des candidats et des jurés, etc.

d) La gestion des parcours individuels

La gestion des dossiers individuels de VAE représente une charge de travail lourde appelant une application informatique garantissant la fiabilité et la rapidité de traitement sur l'ensemble du territoire ; elle doit également permettre le suivi de la capitalisation des modules sur 5 ans. La mission préconise en outre d'y intégrer le conseil individuel en VAE, assuré par les PRC, afin de faciliter le suivi des parcours et l'évaluation du dispositif, le lien entre l'entretien individuel avec orientation vers la VAE et le dépôt effectif d'une demande auprès d'un valideur étant très fréquent.

Si le champ à couvrir par le système d'information est vaste, il doit être néanmoins articulé de manière à répondre aux attentes distinctes :

- du niveau local dans sa partie gestion : aide à la constitution des sessions de validation, à leur organisation et à la réalisation de toutes les opérations en lien avec la validation : aide à l'information du public et prise en charge des candidatures ;
- du niveau national : aide au pilotage du dispositif par une appréciation permanente de sa montée en charge (flux, délais d'attente, points de blocage) par la fourniture de tableaux de bord et de statistiques.

Il doit faciliter par des interfaces à créer avec des systèmes propres à divers organismes nationaux (CNCP, Centre-Inffo, ONISEP) ou locaux (CRIS, CARIF) une information sur l'offre, ciblée par publics.

Ce système d'information s'intègre parfaitement dans le développement de l'administration en ligne (agence pour le développement de l'administration électronique, ADAE, placée auprès du premier ministre), et devrait recevoir à ce titre les aides et financements nécessaires. Le portail service-public.fr comprend déjà un certain nombre d'informations utiles, mais malheureusement, seul le ministère de l'Emploi a mis au point un formulaire (CERFA) en ligne; les livrets de validation des différents certificateurs devraient facilement être mis en ligne, comme l'ont proposé les directions des ministères sociaux.

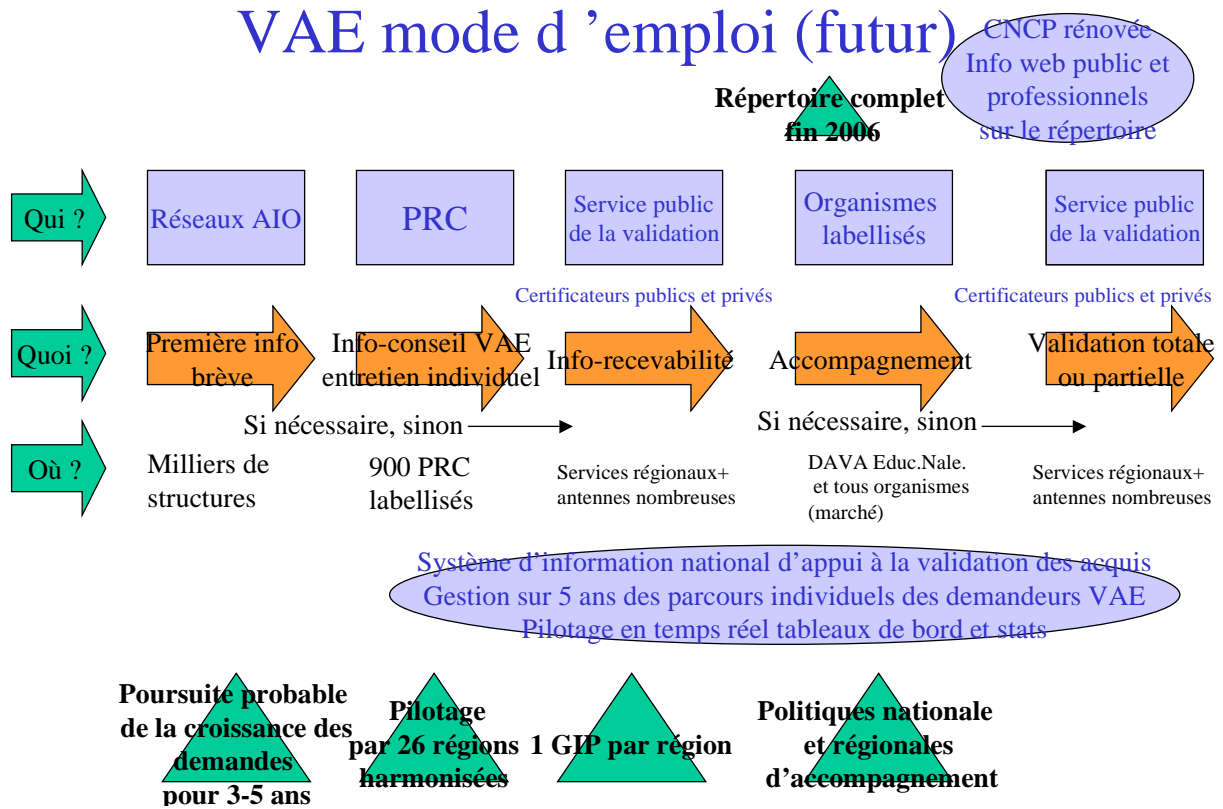
Un tel système d'information a un coût qui reste à estimer. Il doit cependant être rapporté à la déperdition d'information et d'énergie des usagers et des services tant que la gestion reste exclusivement manuelle et l'information opaque. Il doit également être rapproché du volume des demandes, rappelé en introduction du rapport : 200.000 demandes d'information en 2004, plus de 17.000 validations totales délivrées.

Au demeurant, ce système d'information a été anticipé partiellement par les démarches, non coordonnées, des trois certificateurs principaux, Education nationale, emploi et social-santé. Ces trois ministères ont en effet chacun lancé la réalisation d'une application informatique pour ses propres services. Ces futures applications semblent extrêmement voisines, mais n'intègrent pas à ce jour de lien avec les PRC. La plus avancée est celle de la DGEFP, déployée au 2^{ème} semestre 2005, celle du ministère chargé du social et de la santé étant prévue pour le 2^{ème} semestre 2006. Le calendrier de l'Education nationale n'est pas connu. Toutes ces applications font largement appel aux technologies Internet et devraient pouvoir se fondre dans le système d'information plus ambitieux proposé. Une expertise technique et juridique concertée entre les trois ministères demeure urgente pour vérifier si les investissements déjà réalisés peuvent être étendus au moindre coût, et si une meilleure utilisation des deniers publics est possible pour éviter trois applications concurrentes et non coordonnées.

Sans préjuger de ces expertises et concertations, la mission estime que des étapes et des transitions sont possibles, et que l'investissement conceptuel et financier à réaliser nécessiterait une mutualisation au plan national des moyens des principaux certificateurs, qui pourrait s'intégrer dans l'un des cadres institutionnels évoqués : groupement d'intérêt public (GIP), probablement la formule la plus facile à mettre en œuvre, service à compétence nationale (SCN), ou établissement public. Cette structure assurerait le pilotage du système d'information, favoriserait les échanges et contribuerait au rapprochement des pratiques.

La figure 2 résume l'impact des propositions de la mission (récapitulées dans la quatrième partie) sur le traitement des demandes de VAE.

Figure 2 Les propositions d'amélioration du traitement des demandes de VAE



Les financements possibles pour la VAE

Les crédits d'Etat affectés à la VAE représentent environ 10 à 20 M€ annuels de crédits d'intervention (sur le chapitre 43-70 article 43) répartis en trois objets : le financement par l'Etat du dispositif d'information-conseil (PRC et CRIS), qui est en cours de transfert aux régions ; le financement de la validation dans les centres agréés, qui reste symbolique ; enfin des actions partenariales initiées en direction départementale. Pour les exercices récents (2002 à 2004), les crédits consommés (environ 10 M€ annuels) demeurent inférieurs aux crédits votés (environ 20 M€), compte tenu de la montée en charge de la VAE. La part de la subvention versée à l'AFPA pour l'organisation de la VAE représente en outre 4 M€

Ces sommes sont marginales au sein des crédits du budget de l'Etat consacrés à l'emploi ou au travail. Dans la nouvelle architecture du budget de l'Etat, celui-ci est subdivisé en 31 **missions**, elles-mêmes composées de **programmes**, dont l'ensemble des crédits sont fongibles, c'est-à-dire substituables selon certaines règles ; les programmes comportent différentes **actions**, chacune assortie d'objectifs et d'indicateurs, qui permettent de mesurer la performance de chaque action ou programme. Les crédits budgétaires sont désormais présentés selon cette architecture, les premiers avant-projets annuels de performance des programmes ont été publiés pour le projet de loi de finances 2005, et sont disponibles sur le site du ministère des finances (réforme budgétaire).

La mission travail (31 milliards d'€ en 2005) comporte trois programmes principaux. Le programme 1 **développement de l'emploi** (18 milliards d'€) regroupe essentiellement le financement par le budget de l'Etat des allègements de charges sociales. Le programme 2 **accès et retour à l'emploi** (7 milliards d'€) finance essentiellement les contrats aidés et les deux opérateurs ANPE et AFPA. Le programme 3 **accompagnement des mutations économiques, sociales et démographiques** (5 milliards d'€) comporte trois actions :

- soutien à la professionnalisation des actifs (2,5 milliards d'€),
- amélioration de la qualification des actifs **et développement de la VAE** (1,7 milliards d'€),
- anticipation et accompagnement des mutations économiques (0,6 milliards d'€).

Les crédits VAE (25 M€ en loi de finances 2005) représentent donc 1,5 % de l'action 2 et 0,5 % du programme 3, au sein duquel les crédits sont en principe fongibles. S'y ajoutent les 4 M€ de subvention à l'AFPA, versés dans le cadre du programme 2.

Le fonds social européen (FSE) fait l'objet d'une programmation pluriannuelle, 2000-2006 pour la programmation en cours, 2007-2013 pour la suivante, dont le cadrage est en cours de définition. Le FSE est décomposé en 3 **objectifs**, dont les deux premiers concernent des régions prioritaires selon certains critères. L'objectif 3 « moderniser les politiques d'éducation, de formation et d'emploi » est en revanche transversal, et concerne l'ensemble des pays, dont la France. Il regroupe 11 **mesures** différentes. Actuellement, l'objectif 3 du FSE vient en appui du programme 3 de la mission travail pour un montant annuel de 280 M€, s'ajoutant aux 5 milliards d'€ du budget de l'Etat. **Une partie de ces crédits, moins de 10 %, est consacrée à la VAE, essentiellement à hauteur de 20 M€ annuels au sein de la mesure 5 « améliorer l'information et l'individualisation des formations, notamment grâce aux nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) et développer l'accès à la validation ».** Ces crédits bénéficient :

- à l'ingénierie des titres du ministère de l'emploi pour 7 M€ versés à l'AFPA, représentant 10 % du budget certification de l'AFPA (70 M€),

- au ministère de l'Education nationale pour 5 M€, concernant les prestations d'accueil et d'accompagnement, et la formation d'acteurs,
- au ministère de l'Agriculture pour 5 M€ sur les mêmes thèmes,
- au ministère des Finances et de l'Industrie pour 3 M€, concernant la formation d'acteurs de la VAE dans le secteur du commerce et de l'artisanat.

Le ministère de la cohésion sociale n'a pas bénéficié de cette mesure à ce jour, mais le FSE est intervenu dans les programmes régionaux pour les EDDF, notamment de l'aide à domicile.

La DGEFP ne dispose pas à ce jour d'un bilan des crédits du FSE utilisés pour la VAE à partir des autres mesures de l'objectif 3 (mesure 1 « renforcer la politique du nouveau départ » et mesure 6 « moderniser les organisations de travail et développer les compétences »), ou de l'objectif 2 du FSE, pour les régions éligibles, à l'initiative des préfets et présidents de conseil régional concernés.

Enfin, **deux fonds de l'assurance-maladie**, déjà cités, le fonds de modernisation des établissements de santé publics et privés (FMESPP) et le fonds de modernisation de l'aide à domicile (FMAD) consacrent des montants importants au financement de formations continues (promotions professionnelles, environ 60 M€ en 2003 et 2004). Ils sont donc susceptibles de financer largement de la VAE, qui diminue les durées et les coûts de ces formations. **C'est déjà le cas pour le FMAD en 2004, qui a contribué à hauteur de 5 M€ à des actions de professionnalisation pour 5108 personnes, dont 80 % pour de la VAE.** Le financement des promotions professionnelles par le FMESPP est en cours de basculement vers un fonds mutualisé de financement de la promotion professionnelle⁸⁵, géré par l'agence nationale de formation hospitalière (ANFH), organisme paritaire, qui sera alimenté par une contribution des établissements de santé.

La VAE ne constitue donc pas à proprement parler un enjeu budgétaire : elle mobilisera certes des ressources croissantes, mais tous les financeurs ont intérêt à financer la VAE plutôt que la formation classique. **Pour simplifier, la VAE fait gagner du temps et est dix fois moins chère que la formation classique.** Gagner un an de formation pour une aide-soignante (70 heures au lieu d'un an) ou une infirmière (2 ans au lieu de 3) permet de payer la VAE de dix aides-soignantes (validation et accompagnement). **Le développement de la VAE pourrait être soutenu plus activement par les fonds publics ou de la formation professionnelle, quels qu'ils soient** : budget de l'Etat, fonds social européen (FSE), fonds de l'assurance-maladie (FMAD et FMESPP) et organismes paritaires.

⁸⁵ Article 16-II de l'ordonnance 2005-406 du 2 mai 2005 simplifiant le régime juridique des établissements de santé. Pour l'année 2003, environ 7 % des crédits de promotion professionnelle du FMESPP sont allés à des formations d'aide-soignant, soit 4,5 M€ pour 215 personnes et un coût unitaire de 21.000 € (un an de salaire). 60 % des crédits sont allés aux formations d'infirmières, soit 40 M€ pour 570 personnes et un coût unitaire de 70.000 € (trois ans de salaire).

2.2 Une politique d'accompagnement à concevoir et financer

2.2.1 Un démarrage hétérogène pour une prestation indispensable mais mal définie

2.2.1.1 Des philosophies de départ radicalement différentes

Les acquis de l'expérience peuvent désormais être reconnus. Mais encore faut-il apporter la preuve de ses compétences et du niveau atteint par la pratique professionnelle ou bénévole. Un simple dossier déclaratif listant les expériences réalisées ne saurait suffire. La crédibilité de la VAE suppose que le candidat soit en capacité d'apporter des preuves à un jury aussi exigeant que pour un parcours classique de formation. Il s'agit en effet de s'assurer que la certification ait la même valeur dans les deux cas.

Ces preuves sont fournies selon des modalités différentes selon les certificateurs ; deux catégories principales peuvent être distinguées :

- Le ministère de l'Emploi demande un dossier comportant des certificats de travail, des photos, et des attestations relatives au savoir-faire du candidat. Mais le jury se détermine avant tout sur une mise en situation professionnelle, qui lui permet d'apprécier les résultats obtenus et la manière de les atteindre. Le candidat est appelé à refaire les gestes correspondant à sa qualification.
- Les autres certificateurs – dont les ministères chargés du secteur social et de la santé – sont beaucoup plus exigeants sur la nature du dossier. Il doit permettre au candidat de valoriser les capacités d'action et de réflexion développées à travers son parcours. Il lui est demandé de dépasser l'inventaire, de sélectionner les situations de travail les plus pertinentes au regard du contenu du diplôme visé, d'argumenter, formaliser, et conceptualiser : cette démarche, qui ne lui est pas toujours familière, sera à nouveau attendue de lui lors du passage devant le jury.

Par sa nature, l'expérience pratique et humaine étant difficile à verbaliser, et par son volume, 20 à 30 pages à compléter pour un dossier de CAP, le livret 2 destiné au jury, où le candidat présente son expérience, est souvent dissuasif, notamment pour les publics les moins familiers du monde académique. C'est sans doute une cause d'abandon avant même la recevabilité.

L'Education nationale indique qu'en 2003, pour les diplômes de l'enseignement professionnel (niveau III à V), 70.000 personnes ont été accueillies et conseillées, 51.500 dossiers ont été retirés, pour 15.800 demandes déposées, 15.200 personnes ont accepté l'accompagnement par les services académiques, et 14.400 personnes ont été examinées par un jury⁸⁶. Cette proportion de 3 dossiers retirés pour une demande déposée peut refléter la nécessaire maturation du demandeur, au moins en 2003.

⁸⁶ Note d'information DEP 04-36 décembre 2004 « Le succès de la VAE pour obtenir un diplôme à finalité professionnelle s'amplifie en 2003 ».

Les données pour 2004 font état de 72.700 personnes accueillies et conseillées, 15.700 personnes accompagnées, 25.000 dossiers déposés, 18.900 personnes examinées. Les dossiers déposés ont progressé de 58 %, et les personnes examinées de 35 %.

A l'Education nationale, hors enseignement supérieur, 90 % des candidats ayant déposé leur dossier se présentent au jury, et 90 % des candidats examinés par les jurys reçoivent une validation totale ou partielle⁸⁷.

L'accompagnement du candidat dans cette phase par un professionnel connaissant bien les référentiels des diplômes et les attentes des jurys est à cet égard très utile. Il n'est jamais obligatoire mais fortement recommandé. Il est très majoritaire dans les DAVA, et commence après la recevabilité.

L'accompagnement des candidats est prévu, sur le plan – essentiel – du financement, par les textes réglementaires relatifs à la VAE. Le décret du 10 décembre 2002 précise que les frais afférents à cette préparation peuvent être imputés sur le plan de formation de l'employeur, ainsi que la rémunération du candidat, dans une limite de vingt-quatre heures payées, qui couvre le temps de l'accompagnement et celui de la validation. Aucune définition de la notion d'accompagnement n'est posée.

Des pratiques très diverses se sont de ce fait instaurées : assistance individuelle ou collective, ateliers, tutorat à distance, formations préalables à l'écriture, actions d'une durée et d'une qualité très diverses organisées par des structures publiques ou privées⁸⁸.

Pour une majorité de certifications, l'accompagnement peut être proposé par des organismes de finalités et de statuts très divers qui se positionnent sur un marché en extension.

Dans tous les cas, l'accompagnement s'inscrit dans le temps, par exemple sur neuf mois pour le DAVA du Limousin. Une première phase, non facturée, de présentation de la démarche VAE, d'une durée de 1 heure 30, permet de vérifier la capacité du candidat à aller au bout de la démarche : ce premier entretien correspond à 30 % d'abandons selon le même DAVA. Au-delà, différents itinéraires-types sont proposés : 6 heures d'accompagnement pour un « individuel payant » sont facturées 100 €; 18 heures d'accompagnement donnent lieu à une participation de 23 € pour un demandeur d'emploi, tandis qu'un salarié est pris en charge par un OPCA ou un FONGECIF sur une base de 520 €

Aucune information comparable n'a pu être recueillie par la mission concernant les deux ministères sociaux, ou d'autres ministères. En particulier, les données disponibles tant à la DGEFP qu'à la DGAS ne permettent pas d'estimer le nombre de dossiers retirés, déposés, recevables, les personnes accompagnées, examinées par un jury, et la proportion de validation totale, partielle et d'échec total.

L'accompagnateur est choisi par la structure dont il relève parce qu'il exerce une fonction supposée proche (formateur, psychologue, professionnel de l'aide individuelle, du conseil ou de l'orientation), parce qu'il est disponible et mobilisable à un moment donné.

⁸⁷ Le taux de validation totale augmente à 53 % en 2004, au lieu de 49 %, celui des validations partielles baisse de 39 % à 36 %, le taux d'échec total est stable en 2004 à 11 % au lieu de 12 % en 2003 (données communiquées par la DESCO pour 2004).

⁸⁸ Voir en annexe 9 les pratiques relevées en Provence-Alpes-Côte d'Azur.

L'idée est souvent exprimée qu'il devrait recevoir une formation spécifique : « il doit savoir expliciter les points essentiels du référentiel pour l'autorité responsable du diplôme, tout en sachant qu'un référentiel n'est pas explicitable dans sa totalité, et que de ce fait il n'est jamais exhaustif ; il doit avoir une connaissance des dispositifs et des modèles de l'évaluation qui lui permettent de se tenir à l'écart d'une pratique d'évaluation formative, il doit rendre possible, pour les candidats, la montée en conscience de « ces apprentissages sauvages » en dehors des « jardins à la française » des parcours de formation⁸⁹. »

Face à ce besoin, des formations se mettent en place et le CNAM notamment étudie la possibilité de professionnaliser 300 à 500 accompagnateurs par an.

2.2.1.2 *Des coûts disparates, une offre peu lisible et une prise en charge aléatoire*

L'accompagnement représente le poste de dépense principal d'une demande de VAE, sauf pour l'accès aux titres du ministère de l'Emploi, où c'est la mise en situation professionnelle lors des validations. Les tarifs facturés sont d'un montant très différent selon les cas, dans une fourchette allant de 80 € pour les diplômes de l'Education nationale à 760 € pour l'enseignement supérieur.

Le législateur ayant choisi de positionner cette action dans le champ de la formation professionnelle, comme rappelé ci-dessus, elle se situe en conséquence sur un marché concurrentiel pouvant obéir aux règles en la matière du public ou du privé. La prestation peut être proposée par le certificateur lui-même ou être externalisée. Le choix est différent selon les administrations et parfois même entre services déconcentrés d'un même ministère (cas des rectorats).

C'est ainsi que chaque rectorat dispose d'une structure responsable du dispositif académique de validation des acquis (DAVA), qui comporte des antennes départementales, centres de validation des acquis (CAVA). Les missions principales des DAVA sont l'accueil-information et l'accompagnement, la validation elle-même étant assurée en liaison avec le DAVA par la division des examens et concours. L'accompagnement est assuré généralement par des équipes de deux personnes, un enseignant ou formateur et un professionnel, parfois des conseillers d'orientation et des inspecteurs. En 2003, 15 162 personnes ont bénéficié de cette aide par les services académiques, pour une durée minimum de deux heures dans 84 % des cas, quel que soit le diplôme visé. « Ce service est presque toujours gratuit pour les demandeurs d'emploi et les personnes à faible revenu dans 14 académies. Il est même gratuit pour tous les candidats dans 4 académies »⁹⁰.

Lorsque l'accompagnement est organisé à la demande d'une structure publique, les prestataires répondent dans le cadre d'un appel d'offre en exprimant des coûts déterminés en fonction du cahier des charges. Dans des cas qui devraient devenir plus rares, ils bénéficient encore de subventions pour assurer un accompagnement d'un type particulier, par exemple certains demandeurs d'emploi. Lorsque l'initiative est privée, le prix résulte du jeu de la concurrence et les textes se limitent à exiger la conclusion d'une convention. Les modalités de

⁸⁹ Michel Feutrie Education permanente 158/2004.

⁹⁰ Les 14 académies ne sont pas citées par la direction de l'évaluation et de la prospective du ministère de l'Education nationale (DEP). Les 4 académies in fine sont Lyon, Dijon, la Guadeloupe et la Réunion, pour lesquelles l'Education nationale a obtenu des financements des régions ou du FSE. Source note DEP 04.36.

prise en charge de cette dépense sont variables selon le statut du candidat comme l'explique le tableau ci-après.

Tableau 8 : Modalités de prise en charge de l'accompagnement selon les publics

<i>Publics</i>	<i>Financeurs</i>	<i>Cadre du financement</i>
Salariés	Entreprise OPCA OPACIF L'intéressé lui-même	Plan de formation Fonds mutualisés S'il ne souhaite pas informer son employeur
Agents publics	Administration	Plan de formation
Non salariés	Organisme collecteur	
Demandeurs d'emploi	Etat, ASSEDIC, région	PARE-PAP
Autres cas	Intéressé avec éventuellement aide de l'Etat ou d'une collectivité locale	

Ce schéma est en réalité théorique et s'applique de manière diverse selon les régions. En particulier, les ASSEDIC n'interviennent pas comme elles le pourraient, en attente de la signature de l'avenant VAE à l'accord national interprofessionnel de décembre 2003.

Si les prestations AFPA sont gratuites pour les demandeurs d'emploi, actuellement seules certaines collectivités locales, conseils régionaux et généraux, prennent en charge, selon des modalités variables, les demandeurs d'emploi qui cherchent une VAE auprès de tous les autres certificateurs. L'ANPE intervient aussi parfois, marginalement, dans le cadre de son budget prestations pour des candidats de niveau V et pour des métiers sous tension.

2.2.2 Une régulation opportune...

2.2.2.1 ...sur le plan de la qualité de la prestation

Le caractère souvent décisif de la prestation d'accompagnement mériterait que celle-ci soit encadrée, afin que le candidat ait une assurance de qualité. A défaut d'un cadrage réglementaire tenant à la diversité des organismes concernés et à la volonté de faire jouer le marché, un cahier des charges commun aux certificateurs et aux principaux financeurs du dispositif pourrait être élaboré au niveau régional, suivant le modèle d'une initiative prise en Rhône-Alpes par exemple. Les organismes seraient sollicités pour y adhérer, et cette adhésion conditionnerait l'intervention financière des parties à cette « charte ».

Ce cahier des charges aurait un double objet : préciser les contours de la prestation, et poser des exigences à l'égard du professionnalisme et de la déontologie des accompagnateurs.

La prestation doit se distinguer de l'information-conseil reçue en amont par le candidat, il s'agit d'une assistance qui ne doit pas se substituer au travail personnel du candidat et doit se limiter :

- à la vérification de la faisabilité du projet et à la confirmation du choix de la certification,
- à un apport méthodologique pour la préparation du dossier et le passage devant le jury,
- à un approfondissement de l'accompagnement si la validation n'est que partielle, pour faciliter la mise en œuvre des préconisations du jury.

Deux expériences régionales intéressantes de charte de l'accompagnement

Dans la région Rhône-Alpes, la charte précitée réserve la fonction d'accompagnement à un professionnel du service valideur ou d'un service agréé par le valideur. Cette position a le mérite de garantir la cohérence de la démarche mais elle assure un monopole de l'accompagnement à certains organismes chargés de la validation et souvent de la formation. Dans ces conditions, la neutralité souhaitable de l'accompagnateur dans l'aide aux choix de la certification puis au suivi des conseils du jury paraît bien incertaine. Il se produira le même phénomène que celui observé à travers l'activité des PRC (cf. 1.2) : ils essaient d'être généralistes mais ciblent néanmoins plus les certifications du réseau dont ils relèvent. Par ailleurs, les fonctions de membres de jurys et d'accompagnateurs ne pourront être cumulées mais l'appartenance au même service entraînera une appréhension identique de la démarche. En positif, l'accompagnateur sera ainsi à même de guider le candidat avec la plus grande pertinence.

Cette forme de labellisation pourrait être déclinée par secteurs ce qui va être le cas dans la région Rhône-Alpes. Ainsi, le protocole régional va être adapté aux professions sociales et sanitaires dans le cadre de conventions conclues entre DRASS, Rectorats, Conseil régional, partenaires sociaux, représentants des associations régionales des centres de formation et organismes paritaires collecteurs agréés.

Ces conventions réservent l'accompagnement aux centres agréés pour préparer aux diplômes, assurant une couverture territoriale de proximité et dont les agents présenteront des garanties suffisantes en termes d'expérience, de connaissance des certifications et de méthodologie d'analyse des compétences.

S'agissant des diplômes délivrés conjointement par le rectorat et la DRASS, les deux administrations affirment rechercher une articulation étroite.

Dans le Nord-Pas-de-Calais, une charte a été préparée dans le même esprit par la DRASS pour définir un accompagnement de qualité au profit des candidats au DEAVS : elle précise le contenu de la prestation à assurer dans le volume horaire de 20 heures (les 4 heures restants étant consacrées à l'entretien avec le jury et au travail personnel), et demande à ce qu'elle se déroule sur trois mois.

Cette procédure « verrouille » quelque peu le marché en orientant les financements, mais elle a le mérite de donner aux certificateurs la responsabilité de veiller à la qualité de l'offre et des moyens de sanctions. A l'issue d'un an, une évaluation est en effet prévue sur la base d'indicateurs qui devront être construits avec soin.

Proposition 27 : La mission préconise l'élaboration d'un cahier des charges type au plan national par les certificateurs publics à mettre à la disposition des acteurs régionaux pour une adaptation aux spécificités territoriales.

L'accompagnement pouvant avoir une incidence forte sur le succès de la démarche de validation, **les certificateurs doivent être vigilants sur la possibilité de pratiques frauduleuses**. La mission préconise en outre de définir par la voie réglementaire le contenu et les limites de la prestation, après rapprochement avec l'Education nationale, plus exposée à ce risque, et de prévoir les sanctions à l'égard de telles dérives. L'Education nationale y serait favorable pour sa part.

Proposition 28 : prévenir les risques de dérives sur l'accompagnement en encadrant cette prestation par voie réglementaire, après rapprochement avec l'Education nationale.

2.2.2.2 ...et sur le plan financier, au moins pour les publics prioritaires

Des inégalités majeures existent aujourd'hui en ce qui concerne les demandeurs d'emploi : soit ils bénéficient de la gratuité par une prise en charge par l'Etat (titre), parfois par l'ANPE, l'Education nationale, avec le concours des régions, conseils généraux ou du FSE ; soit tel n'est pas le cas, et les ASSEDIC n'interviennent pas en raison de l'absence de consignes en ce sens de l'UNEDIC, liée elle-même notamment à la position du MEDEF sur l'élaboration du répertoire national. Cette situation de blocage est préjudiciable pour les personnes et le fonctionnement de la politique de retour à l'emploi.

La position des régions n'est par ailleurs pas totalement établie mais elles semblent s'orienter vers la remise de chèques VAE dans le cadre d'enveloppes annuelles de crédits votés à cet effet. Les intentions annoncées en la matière depuis 2002 se sont rarement concrétisées, au-delà d'expérimentations ponctuelles en cours, notamment en Ile-de-France. Les autres régions craignent parfois un dispositif jugé paperassier.

Proposition 29 : Etablir une certaine égalité de traitement entre les demandeurs d'emploi, quels que soient leur lieu de résidence, la certification recherchée, l'organisme assurant l'accompagnement et le coût de celui-ci. Sans réduire la part des initiatives régionales, les priorités nationales devraient être plus lisibles sur l'ensemble du territoire.

S'agissant d'une prestation placée sur un marché concurrentiel, il ne peut être envisagé d'agir directement sur les prix. En revanche, la mise en place de forfaits de prise en charge, au bénéfice des salariés comme des demandeurs d'emploi, devrait peser fortement sur le marché : le MEDEF comme les régions envisagent des prises en charge forfaitaires d'un montant de 1 000 euros environ.

L'accompagnement des demandeurs de VAE pour les titres du ministère de l'Emploi est logiquement différent de l'accompagnement pour les autres certifications, en raison des modalités retenues pour apprécier les capacités du candidat. La prestation d'accompagnement de l'AFPA comporte deux étapes :

- un entretien individuel avec un psychologue ou un formateur pour aider le candidat à constituer son dossier,
- un entretien pour aider le candidat à se positionner sur les CCP et à se préparer à l'évaluation.

Cet accompagnement sera nécessairement à revoir si l'AFPA modifie son mode de validation, en donnant par exemple une importance plus grande au dossier élaboré par le candidat.

Si l'accompagnement devait être davantage normé demain, il resterait opportun de prévoir néanmoins des modalités d'accompagnement renforcées pour certains publics vulnérables (demandeurs d'emploi, handicapés, personnes immigrées, etc.) et d'accepter des coûts en rapport avec ces modalités.

Le problème de l'accompagnement proposé aux bénévoles mérite également une réflexion, en particulier pour le secteur social qui s'appuie beaucoup sur les associations. De nombreux bénévoles acquièrent au fil des années de nouvelles compétences par une activité réalisée en dehors de leur exercice professionnel éventuel, et souvent sans rapport avec ce dernier. Les candidats à la VAE éprouvent plus de difficultés à réunir des preuves de leurs activités bénévoles que des activités salariées (absence de contrat de travail, de bulletins de paye...). Les associations délivrent rarement des attestations d'activité bénévole ou de formation. Ce sujet commence à mobiliser le monde associatif et le conseil national de la vie associative. Le ministère de la jeunesse et des sports offre un accompagnement gratuit aux bénévoles candidats à la VAE pour un diplôme du secteur.

Sans faire de la gratuité un principe général, elle pourrait être envisagée pour des titres et diplômes correspondant à des qualifications recherchées par la filière sociale et médico-sociale. Ainsi est-il positif que le fonds de modernisation de l'aide à domicile finance la prise en charge de l'accompagnement au DEAVS pour des bénévoles.

Elle pourrait être envisagée aussi pour des bénévoles intervenant en relais d'actions publiques prioritaires, par exemple l'intégration et la lutte contre les discriminations, secteur dans lequel beaucoup de bénévoles sont en outre issus de l'immigration et pour lesquels le Fonds pour l'action sociale des immigrés et la lutte contre les discriminations (FASILD) pourrait être sollicité.

Proposition 30 : procéder à un premier recensement des pratiques d'accompagnement, par un programme d'études, afin de faciliter le choix des priorités par les décideurs et financeurs.

Troisième partie - Droit individuel et action collective : la VAE au cœur des politiques publiques

La VAE est un dispositif encore récent et qui ne peut produire tous ses effets, d'autant que de nombreuses certifications ne sont pas encore accessibles par cette voie ou viennent juste d'être ouvertes ; pour autant un nombre déjà significatif de personnes en bénéficient, le plus souvent dans le cadre de démarches individuelles.

Une autre ampleur pourrait être donnée à cette réforme si le dispositif était mis au service de démarches collectives en faveur de demandeurs d'emploi ou de salariés, pour aider ceux-ci et en même temps soutenir des projets. De telles démarches restent encore timides ou isolées, comme le montre le recensement par la DGEFP des actions menées dans le cadre des projets territoriaux.

Cette situation tient sans doute à une insuffisante perception par les entreprises des possibilités offertes par la VAE, à une méconnaissance de l'articulation à développer entre la VAE et d'autres dispositifs, par exemple les contrats aidés, enfin aux liens non encore établis avec certaines politiques publiques.

En outre, des obstacles préalables sont à lever pour mobiliser les partenaires sociaux d'une part et le service public de l'emploi d'autre part, et pour couvrir tous les secteurs d'activité, y compris la fonction publique très peu concernée à ce jour.

3.1 Dialogue social : lever les blocages

3.1.1 ... sur l'avenant à l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003

Il est essentiel que le dialogue social sur la VAE soit relancé rapidement. Sur le fond, les partenaires entendus par la mission sont d'accord sur les enjeux de la démarche.

Les organisations représentatives des salariés partagent les mêmes constats. Pour elles, le diplôme ou le titre constitue une valeur essentielle dans la société française. Trop de personnes (30% des jeunes) sont dépourvues de toute certification, et souffrent de ce fait d'un manque de reconnaissance, même si elles ont acquis des compétences en dehors du système scolaire. La demande sociale s'exprime donc fortement, bien que peu de publicité ait été donnée au dispositif VAE, et que la demande de formation continue reste faible. La VAE est potentiellement un dispositif très intéressant pour aider les personnes à faire valoir leur employabilité sur le marché du travail, ou dans une approche plus dynamique pour leur permettre de s'inscrire dans un parcours vers une certification supérieure à celle déjà obtenue. Dans cette seconde hypothèse, elle peut constituer un tremplin, un instrument de promotion sociale. D'autres facteurs positifs sont mis en avant, notamment le fait que la VAE oblige à revisiter les formations et les métiers, qu'elle favorise la professionnalisation des personnels.

Du côté des employeurs, l'adhésion au dispositif est également affichée. La VAE est utile comme instrument en faveur des demandeurs d'emploi, mais le véritable enjeu est celui

de son usage au sein de l'entreprise, dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). Dans un monde mouvant et concurrentiel, les entreprises doivent s'adapter vite et au meilleur coût, ainsi que leur salariés. La VAE peut aider à la mobilité et à l'amélioration de la qualité et de la compétitivité. Les employeurs voient toutefois une difficulté dans cet exercice : faute de visibilité au delà de 2 ou 3 ans pour les entreprises, délai d'une démarche de GPEC, il s'agit de préparer les salariés à aller vers plus de polyvalence, à être réactif. C'est agir sur le comportemental et non plus sur l'opérateur.

Malgré cette apparente concordance de vue, le dialogue social est interrompu depuis plusieurs mois sur ce sujet qui devait donner lieu à un avenant spécifique à l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003⁹¹.

Le blocage est imputable à la position du MEDEF qui conteste le pouvoir donné à la CNCP, la volonté de l'Etat de normer toutes les certifications, et les risques d'un système qui peut encourager le développement de formations non professionnelles.

Les organisations syndicales estiment pour leur part que le patronat ne veut pas être entraîné dans un système qui risquerait d'avoir des conséquences mécaniques au niveau des rémunérations ou des déroulements de carrière et qu'il souhaite privilégier les CQP avant tout, c'est à dire la capacité étroite à tenir un poste de travail donné.

Dans cette situation, les partenaires sociaux sont restés depuis d'une grande discrétion sur le sujet, et font une promotion minimale auprès de leurs adhérents d'un dispositif largement en construction. Notamment, en l'attente de la signature de l'avenant précité, les coûts de la VAE pour les demandeurs d'emploi ne sont pas pris en charge par l'UNEDIC, ce qui constitue un frein majeur à l'expansion du dispositif.

Proposition 31 : Prendre une initiative politique pour faciliter la conclusion d'un avenant VAE à l'accord national interprofessionnel (ANI) du 5 décembre 2003.

3.1.2 ... puis dans les branches professionnelles

L'ANI du 5 décembre 2003 et la loi du 4 mai 2004 ont donné un rôle clef aux négociations de branche dans le pilotage de la formation, avec l'aide des observatoires de branches.

Les branches sont en effet invitées à signer des accords sur la formation, dont le contenu a été largement étendu. Parmi les nouvelles thématiques prévues par la loi, figurent en particulier la définition des objectifs et des priorités à prendre en compte par les entreprises pour l'élaboration du plan de formation, la mise en œuvre du droit individuel à la formation (DIF) et des actions de professionnalisation, ainsi que les conditions de la reconnaissance des qualifications acquises par la formation ou par l'expérience.

⁹¹ Initialement signé le 20 septembre 2003 par tous les autres partenaires sociaux, cet accord est devenu unanime avec la signature de la CGT le 5 décembre 2003.

3.1.2.1 *Un rôle essentiel*

Elles joueront donc un rôle essentiel pour impulser ou améliorer les pratiques des entreprises en matière de ressources humaines, abordées sous l'angle des compétences. Elles en auront à tout le moins la possibilité et les moyens financiers par leur bras séculier, les OPCA.

Fin 2004, 87 accords de branche ont effectivement été signés avec des contenus très divers. Il est à relever que la VAE n'y tient pas une place majeure, à l'exception du secteur des assurances, peut-être en raison du point de blocage évoqué ci-dessus. Le plus souvent, la VAE n'est pas évoquée, ou bien une clause mentionne le principe de la mise en place de la VAE, mais renvoie à des négociations interprofessionnelles. Parfois, une clause plus détaillée prévoit les priorités d'accès à la VAE. Au total, les branches sont donc attentistes sur le sujet de la VAE, avec un intérêt que la mission, à travers ses contacts, a ressenti comme très variable.

Cependant, les secteurs dans lesquels les branches se sont mobilisées pour la VAE et où des résultats significatifs ont été obtenus demeurent à ce jour exceptionnels.

Le secteur de la plasturgie peut être cité comme ayant joué un rôle précurseur avec une opération réalisée avec l'aide de l'Etat en 2002 pour qualifier 500 ouvriers spécialisés; cette action issue d'un accord entre partenaires sociaux a contribué à maintenir dans l'emploi une population fragilisée en lui permettant d'accéder à une qualification supérieure attestée par un CQP. Elle a démontré l'intérêt d'un dispositif collectif même si la formation classique a pris, au final, une place plus importante que la VAE⁹².

La branche professionnelle de l'aide à domicile a saisi immédiatement la chance que représente la VAE pour motiver et professionnaliser les agents d'un secteur en pleine expansion et dont les effectifs étaient à 80 % dépourvus de tout diplôme⁹³. Les salariés ont été vivement encouragés à s'inscrire dans la démarche, par une modification substantielle de la convention collective⁹⁴, et avec une prise en charge financière de la VAE (validation et accompagnement). Dès mars 2004, 5.800 personnes s'étaient présentées devant les jurys et 32 % avaient obtenu l'intégralité du titre. A fin 2004, près de 4.800 validations totales ont été obtenues, et probablement autant de validations partielles. Le niveau de la demande devrait durablement se maintenir, compte tenu des effectifs concernés.

Ce cas isolé est exemplaire à bien des égards, car plusieurs conditions se sont trouvées simultanément remplies, qui n'ont été reproduites à ce jour dans aucun autre secteur. Les pouvoirs publics ont relayé l'exigence des usagers d'une meilleure qualité de la prise en charge, et créé l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) pour solvabiliser la demande. La branche professionnelle, sous cette pression extérieure, a analysé les besoins actuels et prévisionnels en main d'œuvre qualifiée. Elle a constaté la nécessité d'un investissement de formation important, lié à l'ampleur et l'ancienneté des effectifs non qualifiés, dont le

⁹² Etude du CEREQ parue dans Bref n°203 de décembre 2003.

⁹³ Sur 200.000 salariés estimés en 1999, source DARES.

⁹⁴ Par rapport à un salaire brut de 1225 € bruts mensuels en catégorie A au coefficient 245 (embauche avec 10 ans d'ancienneté dans la branche), l'obtention du titre assistant de vie ou du CQP employé familial polyvalent ou l'engagement dans une VAE pour le DEAVS fait passer en catégorie B, avec 13 % de gain de rémunération (160 € bruts mensuels) et l'obtention du DEAVS en catégorie C de la convention collective de l'aide à domicile, soit + 41 % et 345 € mensuels par rapport à la catégorie A.

dispositif VAE peut réduire le coût et la durée⁹⁵. Forte de cet engagement collectif, la branche a compris l'intérêt d'une convention collective rénovée, qui définit un diplôme de référence, le DEAVS, avec une étape éventuelle par le titre d'assistant de vie, qui reconnaît le succès ou l'engagement dans la VAE par une amélioration significative de rémunération, et mobilise les financements disponibles pour l'accompagnement.

La fédération des employeurs de personnel de maison (FEPÉM) s'est engagée dans le même processus, avec des visées plus modestes en matière de certifications, trois possibilités étant offertes aux salariés : le CQP ou titre homologué d'employé familial polyvalent, donne accès au niveau 2 de la classification⁹⁶; les CQP de garde d'enfants à domicile ou d'assistant de vie donnent accès au niveau 3, chaque niveau correspondant à une progression de 2,2 % de la rémunération.

Une autre démarche ciblée est intéressante, l'effort engagé par la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif en faveur des personnels faisant fonction d'éducateur spécialisé. L'OPCA de la branche (PROMOFAP) finance un dispositif d'accompagnement renforcé (175 heures soit 2 500 euros), destiné aux candidats les plus proches de la validation du DEES, premier diplôme social de niveau III ouvert à la VAE. Ce dispositif expérimental a été mis au point par la commission paritaire nationale de l'emploi.

L'Etat dispose de moyens lui permettant de soutenir le développement de ce type d'accord. Dans le cas de l'aide à domicile, un engagement de développement de la formation (EDDF), accord-cadre visant à faciliter l'accès à la qualification des salariés, a été signé le 16 avril 2002 entre l'Etat et les partenaires de l'organisme paritaire collecteur agréé Uniformation pour une durée de trois ans renouvelable. Ses objectifs sont déclinés dans le cadre des projets élaborés au niveau régional.

En application de cet accord, le fonds de modernisation de l'aide à domicile (FMAD) soutient les actions de formation proprement dites (modules de qualification, formations de tuteurs), l'accompagnement des salariés dans la démarche de validation des acquis de l'expérience, et les actions qui y concourent (aide au remplacement des salariés en formation, frais de déplacement, etc.). Dans ce cadre, le FMAD a participé en 2002 à la prise en charge de l'accompagnement des salariés et à l'évaluation de l'expérimentation de la procédure de validation des acquis pour le nouveau diplôme d'auxiliaire de vie sociale, menée en liaison avec la commission paritaire nationale de l'emploi, branche aide à domicile.

3.1.2.2 Le recours aux outils de la politique contractuelle

➤ Les contrats d'études prospectives (CEP)

Pour éclairer leurs choix et les pouvoirs publics sur les orientations en matière d'emploi et de formation, les branches doivent disposer de données sur les mutations économiques, technologiques, organisationnelles et sociales de leur secteur, mais aussi sur les caractéristiques de leur main d'œuvre en termes démographiques, son niveau de qualification et ses possibilités d'évolution. Or fin 2004, seules 14 branches sur 140 disposaient d'un observatoire. La loi fait obligation aux branches de se doter d'un tel outil, mais leur mise en

⁹⁵ Coût d'une formation DEAVS 13000 euros à comparer à un coût moyen VAE de 900 euros pour la préparation et 488 euros pour les formations complémentaires.

⁹⁶ Convention collective FEPÉM du 24 novembre 1999, article 2.

place est progressive. Cette novation est essentielle et renforce considérablement le poids des branches, qui disposeront dans l'avenir de travaux prospectifs leur permettant d'apporter une aide aux entreprises, souvent démunies à cet égard, et de dialoguer avec les pouvoirs publics sur la base de données plus objectives.

En l'absence de ce dispositif, les branches ont pu recourir à des contrats d'études prospectives (CEP) que leur proposait l'Etat, permettant de faire réaliser des travaux d'expertise par un consultant extérieur, sous le contrôle d'un comité de pilotage réunissant les représentants de l'Etat et les partenaires sociaux. Ce dispositif s'est révélé très positif et a souvent précédé des accords entre la branche et les pouvoirs publics (EDDF ou contrat d'objectifs). A titre d'exemple, ce schéma a été mis en œuvre dans le secteur de l'aide à domicile, cité comme exemplaire pour sa démarche de requalification des personnels.

Malgré la mise en place des observatoires, la formule demeure pour aider les secteurs peu structurés, pour mobiliser des moyens d'études externes face à un problème spécifique et surtout pour faciliter les diagnostics territoriaux.

➤ Les engagements de développement des compétences « EDEC »

La politique contractuelle peut donc contribuer fortement à dynamiser l'action des partenaires sociaux en faveur du développement des qualifications et de la VAE, notamment par le recours aux EDDF, transformés par la loi de mai 2004 en EDEC.

Ce dispositif intervient dans le cadre d'une contractualisation avec les branches au niveau national, avec mise en œuvre de projets spécifiques au niveau régional ou territorial.

Les accords-cadres nationaux privilégient les fonctions de cadrage, d'orientation, d'ingénierie, de suivi et d'évaluation des actions à conduire dans les entreprises. Leurs objectifs et leurs contenus sont différents selon les caractéristiques des secteurs concernés :

- pour les secteurs qui s'engagent pour la première fois dans ce type de démarche, il s'agit avant tout de favoriser la professionnalisation des salariés en lien avec les stratégies de développement des ressources humaines et l'évolution de l'organisation des entreprises ;
- pour ceux qui demandent le renouvellement d'un accord antérieur, la conclusion d'un nouvel EDEC peut alors fournir l'occasion d'un approfondissement des démarches initiales et réorienter les pratiques de formation, compte tenu des conclusions des travaux d'évaluation des accords précédemment conclus ; en pareille hypothèse, les objectifs du nouvel EDEC seront plus ambitieux, avec des interventions plus ciblées ; l'exemplarité et la transférabilité seront particulièrement recherchées.

Proposition 32 : l'Etat doit intégrer la VAE dans les deux outils CEP et EDEC : repérage des caractéristiques des salariés en poste et de leurs possibilités d'évolution, et engagement des branches en faveur d'actions qualifiantes et du développement de la VAE.

Le financement proposé dans le cadre de ces engagements peut être un facteur déterminant pour la prise en compte de la VAE par les entreprises. C'est le constat formulé, par exemple, par l'OPCA de la branche « carrières, métaux et céramiques », qui impute au montage financier le démarrage de la VAE dans le secteur avec 113 salariés concernés un an

après la signature de l'accord. Il en est de même pour l'« opération 500 » menée dans la plasturgie avec l'OPCA concerné⁹⁷.

Au niveau territorial, les partenaires sociaux doivent être associés à la définition des orientations visant à améliorer l'adéquation entre les qualifications et les besoins locaux de main d'œuvre par tous moyens, dont le recours à la VAE. La mise en œuvre des accords de branche est assurée par les comités paritaires régionaux qui permettent aux partenaires sociaux de débattre des évolutions économiques, démographiques, des besoins de qualification et de gestion prévisionnelle des emplois en s'appuyant sur les données de l'observatoire régional mis en place par la branche. En matière de VAE, elles participent aux actions initiées par la branche au plan national. Ce schéma est plus ou moins abouti selon les secteurs, les branches étant pour la plupart encore insuffisamment organisées au niveau régional.

La branche la plus structurée est sans doute celle du bâtiment et des travaux publics, qui a fixé par accord du 13 juillet 2004 les missions, l'organisation et le fonctionnement des commissions paritaires nationales et régionales. S'agissant de la VAE, les commissions nationales « mettent en œuvre le dispositif », les commissions régionales participent à la même mission, mais ont en charge aussi le développement et la promotion des initiatives de la branche.

➤ Les contrats d'objectifs territoriaux

Lorsqu'elles sont organisées au plan territorial, les branches s'engagent volontiers avec les pouvoirs publics dans le cadre de contrats d'objectifs territoriaux (150 depuis 1992), articulés le cas échéant avec les dispositifs cités ci-dessus (EDEC et CEP). Les domaines traités par ces contrats concernent l'emploi, la formation, la promotion des métiers, et permettent de faire converger les efforts des uns et des autres sur des priorités définies en commun. Le partenariat peut englober les partenaires sociaux du secteur et l'Etat (DRTEFP ou DDTEFP, rectorat) et la région, mais aussi, selon les cas, les chambres consulaires, l'ANPE, et des organismes de formation.

Ces contrats doivent être saisis comme une opportunité de traiter, au plan territorial, de l'accès et de l'accompagnement à la VAE des demandeurs d'emploi et des salariés intéressés dans le secteur considéré, d'autant qu'ils sont le plus souvent conclus par des branches confrontées à des besoins importants en personnels qualifiés, à des métiers à valoriser ou à des mobilités à encourager dans ou hors le domaine d'activité.

Proposition 33 : intégrer systématiquement la VAE dans la phase de négociation des futurs contrats d'objectifs territoriaux.

Mais la VAE représente un enjeu de coopération interbranches plus encore au niveau territorial qu'au niveau national : c'est en effet d'abord dans le cadre de la région que se mettent en place les mobilités professionnelles qui peuvent être facilitées par des qualifications reconnues et correspondant à des besoins identifiés d'entreprises implantées dans la circonscription.

⁹⁷ Bref n°203 décembre 2003 du CEREQ.

La Commission paritaire interprofessionnelle de l'emploi (COPIRE) peut se positionner de façon créative ou réactive sur ce sujet, comme en témoigne les initiatives prises par cette instance dans la région Rhône-Alpes, favorisées par une tradition de dialogue avec l'Etat et la région.

Elle promeut notamment la transversalité des qualifications : à son initiative, et avant même la création du RNCP, la possibilité pour un salarié de préparer un CQP d'une autre branche avait été admise dans la région. Par ailleurs, un dispositif harmonisé de VAE pour les bas niveaux de qualification est en construction dans le cadre d'un contrat d'étude prospectives liant l'Etat, la Région, plusieurs branches et des chambres consulaires. Il vise des fonctions transversales administratives, commerciales et logistiques, qui représentent 600 000 emplois de la région.

Une démarche partenariale originale et ambitieuse en Rhône-Alpes, dont les résultats concrets restent à vérifier.

Un protocole d'accord sur la VAE entre l'Etat, la région et les partenaires sociaux : conclu le 3 septembre 200, il mérite d'être signalé pour sa clarté et les ambitions collectives qu'il affiche. Il pose la VAE non seulement comme un droit individuel, mais aussi comme un instrument important au service du développement économique et social de la région et explicite l'impact que son utilisation peut avoir pour les personnes et pour les entreprises. Il affiche la volonté de définir et de mettre en œuvre une politique régionale concertée et affirme un certain nombre de principes qui constitueront le cadre de référence d'accords à venir par branche, secteur ou public.

Cette politique concertée concerne toutes les étapes du processus de VAE :

L'information et le conseil : une charte doit ajuster le dispositif après un an de fonctionnement du réseau des points relais conseil (PRC).

L'intégration de la VAE dans la GPEC : les signataires s'engagent à sensibiliser les salariés et les entreprises, la région indique qu'elle interviendra en appui aux plans de formation des entreprises disposant de personnels sans qualification reconnue.

L'accompagnement : une charte visant à mutualiser les pratiques et organiser la prestation a été signée le 12 janvier 2005 en complément de l'accord.

Les jurys : l'ambition est remarquable puisqu'il s'agit de parvenir à une programmation coordonnée des actions de validation, à une harmonisation des règles de rémunération des membres de jurys, à une mutualisation des pratiques.

Le financement : les financeurs, dont le FSE, sont mobilisés pour assurer la gratuité des projets en cohérence avec les priorités régionales.

Les préconisations des jurys : des actions sont prévues pour faire évoluer l'offre de formation dans le sens de l'individualisation.

Les procédures de mise en œuvre et de suivi : l'accord rappelle les rôles respectifs de la conférence régionale de concertation, du plan régional de développement des formations professionnelles et du comité de coordination régional. La conférence aura à définir les priorités régionales de la VAE et veillera à leur prise en compte dans le système de formation professionnelle. C'est dans le cadre du Comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP) que les partenaires seront associés aux décisions prises, pour une articulation du système de validation avec les politiques d'emploi, de lutte contre le chômage et de gestion des ressources humaines dans les branches et entreprises.

Sur l'ensemble du territoire, les comités de coordination régionaux de l'emploi et la formation professionnelle (CCREFP), créés par la loi de modernisation sociale ont été mis en place pour faciliter un diagnostic partagé des potentiels des territoires et de leur besoins en personnels qualifiés, à partir duquel une offre cohérente de formation professionnelle peut être définie. Chaque comité comporte une commission axée sur l'orientation et la VAE, dont le rôle potentiel est important pour le développement concerté du dispositif au niveau régional.

Ces commissions VAE sont récentes et leurs travaux ont d'abord eu une valeur pédagogique permettant aux acteurs de s'approprier le dispositif créé en 2002. Dans les régions visitées la mission a pu constater que, parmi leurs priorités, figure la sensibilisation des entreprises à l'utilisation de la VAE pour leurs salariés dans le cadre de démarches collectives, notamment dans les secteurs en manque de personnels qualifiés. Les premiers résultats concrets concernent des actions de communication décidées en commun, des études sur les moteurs et les freins au développement de la VAE, lancées en accord avec les partenaires sociaux.

Proposition 34 : favoriser des actions de communication ciblées sur les entreprises et concertées au sein des CCREFP

3.1.3 ...et dans les entreprises : VAE et gestion des ressources humaines

Au sein des entreprises, l'ensemble des acteurs doit être incité à saisir les opportunités créées par le nouvel arsenal juridique en matière de formation et de certification. La VAE est un dispositif susceptible d'aider les demandeurs d'emploi à mieux se positionner sur le marché du travail et à retrouver un emploi correspondant à leurs qualifications, mais son enjeu se situe plus encore au sein de l'entreprise, dans le cadre de la gestion des compétences.

Dans un monde mouvant et concurrentiel, les entreprises doivent s'adapter vite et au meilleur coût, leurs salariés aussi. Si l'entreprise ne peut garantir l'emploi, elle peut concourir à assurer l'employabilité de ses salariés, tout en valorisant davantage son capital humain. L'entreprise dispose, depuis l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et la loi du 4 mai 2004, de nombreux outils pour répondre à ces problématiques. La VAE ne retient pas aujourd'hui l'attention des DRH, encore peu familiarisés avec l'intérêt concret de cette réforme. En application de la loi, ils doivent en priorité fournir à leur comité d'entreprise une nouvelle présentation du plan de formation, dans toutes ses composantes, parmi lesquelles la VAE.

Par ailleurs, la VAE, plus encore que les autres innovations portées par ces textes, suppose une réflexion poussée et prospective sur les compétences, laquelle se heurte souvent à la logique du court terme liée au carnet de commande et aux incertitudes du marché. Enfin, les employeurs sont freinés sur ce terrain par les incidences possibles de la VAE en termes de classification, et donc de revendications salariales, même si le législateur a laissé toute sa place à la négociation en ce domaine.

La VAE ne devient un thème de dialogue social interne aux entreprises que très progressivement, les premières expériences concernant les grandes entreprises ou des entreprises en difficulté. Les DDTEFP rencontrés par la mission estiment nécessaire à cet égard d'être prudent sur le recours à la VAE dans le cadre des plans de sauvegarde de

l'emploi, notamment pour éviter que l'opinion n'assimile VAE et opérations de reclassement (3.2.1.2). D'autres enjeux sont en effet à faire valoir : la possibilité d'offrir une politique sociale attractive, l'optimisation des parcours professionnels, la valorisation des compétences internes par une politique de formation adaptée.

Les entreprises disposent à présent d'une boîte à outils très fournie en matière de formation : droit individuel à la formation (DIF), congé individuel de formation (CIF), plan de formation, VAE, périodes et contrats de professionnalisation. Il leur faut apprendre à se servir au mieux de cette panoplie pour une gestion pertinente des ressources humaines, à définir les priorités des budgets de formation, à engager le dialogue social autour d'un projet construit à l'aide de ces nouvelles possibilités, et à sensibiliser les personnels sur les opportunités à saisir. Les entreprises risquent de se saisir de façon très inégale de la VAE, si une action volontariste n'est pas engagée par les partenaires sociaux et par les pouvoirs publics pour faire apparaître les bénéfices concrets de la démarche aux salariés et aux employeurs : sans leur adhésion, les intentions du législateur resteront lettre morte. Or, cette adhésion ne peut venir que de bénéfices concrets et lisibles : gains de temps, économies sur les coûts, nouvelles perspectives de salaires et d'évolution.

Cette action doit prendre en compte trois facteurs susceptibles de freiner la dynamique VAE au sein des entreprises :

a) L'insuffisance de la gestion prévisionnelle des compétences : d'après une étude récente, 8 % seulement des entreprises se livrent à cet exercice⁹⁸ ; beaucoup d'entre elles n'ont pas de vision anticipatrice sur leurs besoins de compétences, et ont de ce fait des difficultés à définir des priorités d'actions de formation. Dans cette hypothèse, la VAE sera le plus souvent utilisée à l'initiative du salarié et ne fera pas l'objet d'un soutien particulier. A cet égard, le développement des études de branches est fondamental pour éclairer les entreprises quant aux mutations prévisibles et leurs conséquences sur les métiers et les besoins quantitatifs et qualitatifs. L'Etat a un rôle d'assistance également à jouer (contrats GPEC), pour que les entreprises développent une gestion plus anticipatrice des compétences.

b) L'insuffisante connaissance du dispositif et des certifications : les différents acteurs (PRC, CRIS, AFPA, DAVA, chambres consulaires, branches..) doivent consentir un effort important à cet égard, et adapter une information grand public à des besoins bien ciblés. Sur le terrain, la mission a relevé des initiatives intéressantes notamment du côté des DAVA.

c) La méconnaissance de l'apport possible de la VAE pour l'entreprise : la VAE est souvent perçue comme apportant un bénéfice au seul salarié auquel elle apporte une reconnaissance, même si celle-ci ne se traduit pas immédiatement par une revalorisation salariale (la VAE constat). Il s'agit de montrer aux entreprises que la VAE peut aussi permettre de motiver et fidéliser, ou selon les cas de favoriser une mobilité externe, d'élever les qualifications à un coût moindre que par la seule voie de la formation. Elle peut être actionnée dans le cadre du DIF, du plan de formation et des périodes de professionnalisation, dans une logique possible de co-responsabilité et donc de co-investissement entre le salarié et l'employeur.

Pour ce faire, l'entreprise peut avoir besoin d'aide au niveau du diagnostic et pour bâtir une offre VAE adaptée. Les DDTEFP et les inspecteurs du travail doivent être en capacité de détecter cette attente potentielle à l'occasion de leur contact avec l'entreprise et de

⁹⁸ Bruno Grézy, consultant au groupe Cési.

mettre en relation celle-ci éventuellement avec un opérateur tel que l'agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT)⁹⁹.

Dans ce cas, une réponse rapide et sur mesure doit pouvoir être mise à l'étude, ce qui renvoie à la mobilisation sur la VAE au sein de ces organismes, et à leur intérêt à agir, comme évoqué ci-dessus. Ainsi, l'Education nationale a déjà conclu des accords avec des grandes entreprises (DANONE, la SEITA) en matière de VAE, tout comme l'AFPA dans certaines régions ou certains centres.

Proposition 35 : Imaginer une organisation territoriale concertée entre certificateurs pour répondre aux besoins et attentes des entreprises, et éviter ainsi les démarches concurrentiels entre administrations.

Le concours du réseau de l'Agence Nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT)

Ce réseau peut, seul ou en partenariat, accompagner des projets collectifs de VAE en entreprise par le biais :

- d'informations et de conseils auprès des chefs d'entreprises, responsables de formation, partenaires sociaux, par contacts et rencontres,
- d'animations auprès des professionnels de la VAE (accompagnateurs, certificateurs, OPCA, organismes de formation, ANPE) sur l'approche stratégique et collective de la VAE en entreprise,
- d'interventions courtes pour les PME afin d'éclairer par un diagnostic de 5 jours, la situation de l'entreprise au regard de sa stratégie, son organisation et ses compétences. Dans ce cadre, en fonction des situations, la VAE peut être appréhendé comme un moyen de s'engager dans une démarche de bilan et de construction d'un parcours de professionnalisation par l'élargissement de son expérience ou par la formation,
- du dispositif d'appui conseil GPEC, destiné notamment aux PME, pour les aider à mieux anticiper les effets sur l'emploi des mutations économiques et du vieillissement de la population active. Il s'agit d'accompagner les entreprises dans la gestion à moyen terme de leurs problématiques d'emploi,
- d'interventions longues en entreprise afin d'accompagner l'entreprise dans l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation de plans de professionnalisation susceptibles de s'appuyer sur une démarche de validation des acquis de l'expérience pour certains de ses salariés.

3.1.4 Transposer la VAE au secteur de la fonction publique

Trois ans après la loi de modernisation sociale, le droit au congé VAE pour les fonctionnaires n'est pas officiellement reconnu. Par ailleurs, les dispositions de la récente loi sur la formation tout au long de la vie n'ont pas encore été transposées aux trois fonctions publiques. La mise en œuvre de la VAE dans une gestion des ressources humaines cadrée par des règles statutaires s'avère complexe par ses implications, et longue : les principes et modalités de cette transposition ont été négociés avec les organisations syndicales représentatives, et devraient être prochainement adoptés par le législateur, courant 2006.

⁹⁹ A la DDTEFP de la Haute- Vienne, une clause VAE est introduite de façon systématique dans les conventions des cahiers des charge à des fins pédagogiques

Pour autant, nombre de fonctionnaires de l'Etat, territoriaux ou hospitaliers, ont engagé des démarches individuelles de VAE, et 11 % des personnes conseillées par les PRC sont des fonctionnaires. Mais ces démarches restent marginales, dans la mesure où elles sont présentées comme des actions de formation ; en cas d'accord local des directions de personnel, la validation et l'accompagnement sont alors pris en charge sur les plans de formation. A défaut, ou en l'absence de demande, la démarche n'est pas prise en charge.

Paradoxalement, la fonction publique reste ambivalente vis-à-vis de la VAE. Elle s'en estime peu éloignée dans l'esprit : l'expérience est depuis longtemps prise en compte et valorisée dans les recrutements, par les concours internes et examens professionnels, et dans la promotion interne, par les avancements d'échelon et de grade, ou les changements de corps. Ces outils reconnaissent cependant plus l'ancienneté que les compétences acquises par une expérience professionnelle ; ils donnent en outre un avantage de carrière, mais ne sanctionnent pas le parcours par une certification reconnue en interne comme en externe. La fonction publique n'est pas un certificateur public et ne délivre pas de titre ou diplôme à l'issue de ses formations initiales ou continues. Par son histoire, la fonction publique a toujours construit ses recrutements sur les diplômes, qui conditionnent à ce jour l'accès aux concours, tout en maintenant son propre appareil de formation soigneusement en-dehors des formations scolaires et universitaires.

La mise en place d'une « vraie » VAE dans la gestion des ressources humaines des fonctions publiques suppose donc des changements profonds. Longtemps différés, ils sont désormais impératifs devant les enjeux européens : suite à plusieurs contentieux, la fonction publique doit ouvrir ses concours d'accès aux diplômes de l'espace communautaire en simplifiant ses commissions d'équivalence, dans l'esprit du projet de directive sur les qualifications professionnelles, et ses formations initiales doivent s'articuler avec le schéma licence master doctorat.

L'attente des personnels et des organisations syndicales autour de la VAE est donc forte : de nombreux agents interrogent les PRC sur leur possibilité d'accès ; les organisations syndicales et les responsables de personnel y sont le plus souvent favorables. L'enjeu est comme dans le secteur privé celui de l'employabilité des personnes tout au long de leur vie professionnelle, même si celle-ci s'inscrit a priori dans un déroulement de carrière garanti. L'adaptation constante des compétences des agents publics est un atout individuel et collectif, du fait de l'évolution des missions de l'Etat, des collectivités locales et des établissements sanitaires et sociaux aux besoins de la population, et des contraintes d'efficience qui leur sont imposées. Elle est renforcée par la démographie de la fonction publique, qui va entraîner un renouvellement important des personnels (45% des agents de la fonction publique de l'Etat partiront en retraite d'ici 2012), et l'accélération des mutations – décentralisation, externalisation, modernisation technologique – qui se répercutent sur l'organisation du travail et sur la nature des qualifications requises (montée en puissance des métiers de l'évaluation, de la conduite de projet, de la communication, etc.). Serait en outre favorisé un recrutement plus diversifié, moins basé sur la seule possession de savoir, du fait du système des concours, en partie détourné par le phénomène des « surdiplômés ».

La fonction publique est donc confrontée à un double enjeu urgent, à forte légitimité, qui devrait recevoir après concertation une réponse complète et rapide.

3.1.4.1 *La reconnaissance du droit individuel à la VAE dans la fonction publique*

L'instauration d'un congé VAE dans les trois fonctions publiques par une prochaine mesure législative est nécessaire, accompagnée de la prise en charge dans les plans de formation des démarches de validation et leur accompagnement.

A court terme, la promotion interne ou promotion professionnelle sera facilitée par cette reconnaissance. Compte tenu des départs massifs attendus dans les trois fonctions publiques, dans une période de décrue de la population active, une montée en qualification d'un certain nombre d'agents sera facilitée par la VAE. A dépense inchangée pour la promotion professionnelle, les coûts et les délais étant réduits, davantage d'agents pourront accéder aux qualifications supérieures. Ce sera particulièrement vrai pour les professions sociales et paramédicales de la fonction publique hospitalière, où l'essentiel des métiers requiert des certifications précises.

3.1.4.2 *La formation tout au long de la vie et la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle*

Ce développement de la VAE s'inscrira dans la transposition aux trois fonctions publiques des innovations de l'accord national interprofessionnel et de la loi formation tout au long de la vie, applicables à ce jour au seul secteur privé : droit individuel à la formation de 20 heures par an, cumulable sur 6 ans, nouvelle structuration du plan de formation (actions d'adaptation, évolution et maintien de l'emploi, développement des compétences). Sont également prévus, dans le cadre du plan de cohésion sociale, des contrats de professionnalisation de 2 ans (parcours d'accès à la fonction publique de l'état, territoriale et hospitalière ou PACTE), des périodes de professionnalisation jusqu'à 6 mois, et des allocations de formation hors temps de travail.

Le PACTE vise des personnes peu qualifiées et préparerait leur accès aux trois fonctions publiques par un parcours avec formation alternée, puis recrutement par examen professionnel, et utilisation ultérieure de la VAE.

D'autres contrats aidés du plan de cohésion sociale, les contrats d'accès à l'emploi et les contrats d'avenir, permettront à des personnes en difficulté sociale et professionnelle de bénéficier d'une première embauche au sein de la fonction publique territoriale ou hospitalière, pour une durée suffisante pour bénéficier de la validation d'un titre ou diplôme de niveau V à l'issue du contrat.

La RAEP viendrait compléter le dispositif, avec une double conséquence sur l'entrée dans la fonction publique.

- l'accès aux concours : sans remettre en cause le principe des concours, les exigences pour s'y présenter pourraient être aménagées pour faire place à l'expérience professionnelle (vérifiée par une commission ad hoc), et non plus au seul diplôme détenu ou à un niveau d'étude requis, dont la reconnaissance serait simplifiée pour les diplômes communautaires. Il serait ainsi répondu aux exigences européennes.
- l'adaptation des concours : dans le cas des concours sur titres, l'expérience professionnelle pourrait faire partie des éléments du dossier fourni au jurys. Pour les concours sur épreuves il s'agirait de vérifier les qualifications acquises, par exemple par des mises en situation professionnelle à côté des épreuves classiques.

Le développement de la VAE s'inscrit donc en cohérence avec un vaste chantier de rénovation de la formation continue dans la fonction publique, nécessaire et urgent pour redonner du sens à un dispositif qui s'est essouffé, privilégier un développement des compétences liées aux évolutions des métiers du secteur et mieux articuler formation et carrière.

Proposition 36

Veiller à la promulgation rapide de la loi et des décrets organisant deux dispositifs complémentaires et cohérents, et développer leur utilisation dans la GRH et la GPEC :

- *le congé VAE dans la fonction publique,*
- *la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle dans les concours publics.*

3.2 La VAE, droit individuel et atout potentiel pour les politiques publiques

3.2.1 La VAE doit être mieux articulée à la politique de l'emploi

Comme le montre le tableau ci-dessous, le taux de chômage des actifs augmente à mesure que baisse le niveau de diplôme, et il est particulièrement élevé pour les sans diplôme. En outre, au moins sur la période récente, la dégradation de la conjoncture économique se traduit de manière plus forte sur l'emploi des personnes faiblement diplômées que sur les autres.

Taux de chômage (%)	2002	2003	2004	Evolution (points)
Sans diplôme ou CEP	13,6	14,7	15,0	+ 1,4
BEPC, CAP, BEP	8,3	9,0	9,2	+ 1,1
Baccalauréat	8,3	8,7	9,5	+ 1,2
Bac + 2	5,5	6,0	6,1	+ 0,6
Diplôme supérieur	6,4	7,6	7,4	+ 1,0
Ensemble	8,8	9,7	9,9	+ 1,1

Source : Enquête sur l'emploi 2004, INSEE

Le lien de causalité entre diplôme, niveau de qualification de la personne ou du poste occupé, entre compétences et employabilité ou stabilité du poste occupé est complexe et renvoie à la définition même du concept de qualification. Et outre l'insuffisante qualification de la personne, l'inadéquation de cette qualification par rapport aux besoins des employeurs explique pour partie le chômage. Mais précisément, les compétences acquises par l'expérience professionnelle diffèrent bien souvent de celles apportées par la formation initiale, et attestées par le diplôme de la personne.

En tout état de cause, l'acquisition d'une certification joue un rôle déterminant dans la sécurité de l'emploi des salariés et dans l'employabilité des demandeurs d'emploi. A ce titre, la VAE peut permettre au demandeur d'emploi disposant d'une expérience professionnelle, avec un délai plus bref que celui d'une formation, de se doter d'un signal de qualification auprès des employeurs. Elle permet de même au salarié en risque de précarisation de certifier ses compétences sur la seule base de son expérience, donc de faire l'économie de formations coûteuses en temps, voire en argent, et parfois perçues comme un difficile exercice académique.

3.2.1.1 En matière de retour à l'emploi, la VAE est nettement sous-utilisée

➤ Un potentiel important

Bien que la mission ne dispose pas toujours de statistiques pertinentes sur ce point, il n'est pas contestable qu'une part importante des demandeurs d'emploi soit caractérisée à la fois par :

- une expérience professionnelle de 3 ans. On peut noter que, selon l'enquête sur l'emploi de l'INSEE pour 2004, 84 % des demandeurs d'emploi ont déjà exercé « une activité professionnelle régulière ». Par ailleurs, le nombre et la proportion de demandeurs d'emplois exerçant une activité réduite sont devenus considérables. Selon l'UNEDIC, près de 30 % des allocataires sont dans cette situation, et leur nombre absolu a été multiplié par six sur la période 1992-2003. Enfin, le nombre de demandeurs d'emplois inscrits à l'ANPE dépassant 50 ans était de près de 370 000 personnes en 2003¹⁰⁰. Il ne faut certes pas ignorer que cette catégorie de public est caractérisée par une employabilité et un investissement dans la recherche d'emploi plus faibles que la moyenne. Mais il demeure qu'un tiers des personnes concernées retourne vers l'emploi dans l'année, et en majorité vers le BTP et les services aux particuliers;
- un niveau de qualification relativement faible. On peut notamment souligner qu'en 2003, 37 % des bénéficiaires du régime d'assurance chômage étaient ouvriers non qualifiés ou employés non qualifiés¹⁰¹. Pour les seuls bénéficiaires de l'allocation de recherche d'emploi formation (AREF), qui représentent l'essentiel des demandeurs d'emploi indemnisés, ce ratio dépassait 39 % ;
- des compétences valorisables sur le marché du travail. Pour ne citer que les secteurs d'emploi connaissant la plus grande demande d'embauche insatisfaite, les cinq secteurs prioritaires identifiés par le ministère (électriciens du bâtiment, maçons, cuisiniers, serveurs en restauration, conducteurs routiers)¹⁰² sont également des secteurs où l'activité de formation professionnelle est importante, notamment s'agissant du titre du ministère de l'Emploi et où, en revanche, la VAE n'a pas démarré sur ces titres¹⁰³.

Au total, de nombreux acteurs rencontrés par la mission, notamment des responsables de l'ANPE, des conseillers d'agences locales pour l'emploi (ALE), des psychologues du travail, des conseillers de CIBC, estiment que le potentiel des demandeurs d'emploi susceptibles de valider tout ou partie d'une certification et d'y trouver un intérêt réel dans leur parcours de retour à l'emploi est considérable et, à ce jour, encore largement inexploité.

Proposition 37 :

La mission préconise que l'ANPE, en lien avec le service statistique de l'UNEDIC et avec l'appui éventuel de la DARES, recense le nombre de demandeurs d'emploi réunissant une expérience professionnelle de trois ans ou plus, et analyse de manière croisée les secteurs d'emplois où se portent des recherches de ces indemnisés et les niveaux et types de qualifications qui les caractérisent.

¹⁰⁰ Chômage et retour à l'emploi après cinquante ans. Premières synthèses informations, DARES, novembre 2003.

¹⁰¹ Données UNEDIC.

¹⁰² Les emplois difficiles à pourvoir. Premières synthèses informations, DARES, décembre 2004.

¹⁰³ Voir tableau 1. On peut également s'interroger sur les raisons pour lesquelles la formation de demandeurs d'emploi sur ces titres ne dépasse pas mille personnes en 2004, au regard des besoins non satisfaits. La même remarque vaut pour les assistants de vie, qui ne concerne que quelques milliers de personnes (2000 titres complets en formation, 1000 en VAE totale, sans doute autant en formation ou validation partielle de CCP).

Ce cadrage permettrait de crédibiliser l'objectif d'appui à la validation que se sont fixé sans étude préalable l'ANPE et l'AFPA :

- *de chiffrer plus précisément les flux potentiels de VAE et les retours à l'emploi qu'ils pourraient permettre ;*
- *de définir des priorités en matière de secteurs d'emploi pertinents, certifications et publics visés;*
- *de mobiliser l'ensemble des acteurs autour de ces orientations.*

- L'ANPE assure mal sa mission de première information des demandeurs d'emploi sur la VAE

Dès l'introduction de la VAE, l'ANPE s'est positionnée sur l'information conseil : une note du 16 juillet 2002 du directeur général qualifiait d'office de points relais conseil l'ensemble des agences locales, ce qui avait conduit le réseau à se positionner pour l'appel d'offre lancé dans chaque région, et souvent causé des déconvenues, le nombre d'agences répondant effectivement au cahier des charges défini par les CRIS étant à l'évidence faible.

Par un tel positionnement, l'ANPE a d'emblée montré, par divergence consciente d'appréciation ou par simple malentendu, qu'elle ne partageait pas la conception de l'information conseil, définie par la circulaire de la DGEFP, et adoptée par l'ensemble des acteurs du système. Selon cette conception, l'information conseil vise à aider la personne à confirmer son choix d'entrer dans une démarche de VAE, et à lui suggérer les différentes certifications envisageables. Elle se distingue donc de la première information, qui vise essentiellement à faire comprendre à la personne en quoi consiste la VAE, à lui identifier l'intérêt et les difficultés de cette démarche, et à l'aider à approfondir sa réflexion, éventuellement avec l'aide d'un point relais conseil. De manière caricaturale, la première information VAE est une sensibilisation qui peut être effectuée en entretien collectif, ou individuel bref, par un généraliste de l'emploi : ce devrait être le cas dans les 800 agences locales. L'information conseil nécessite en revanche un entretien individuel approfondi avec un spécialiste de la certification et de la VAE : sa présence n'est assurée par un financement spécifique que dans une quarantaine d'agences locales labellisées PRC.

Cet écart de vues a probablement favorisé le retard de la direction générale de l'ANPE à outiller et former l'ensemble des conseillers pour intégrer la sensibilisation à la VAE dans leur exercice quotidien. Ainsi, ce n'est que par une instruction du 9 mars 2005 que la direction générale a généralisé les ateliers VAE à l'ensemble du réseau, diffusé les documents d'appui et initié le plan de professionnalisation des agents.

Cette absence de cadrage n'a certes pas empêché les conseillers d'ALE, au plan local, de prendre l'initiative d'introduire le questionnement de la VAE lors des premiers entretiens avec les demandeurs d'emplois. Ainsi, nombre de PRC rencontrés par la mission affirmaient que près de la moitié des demandeurs d'emplois reçus avaient été orientés par l'ANPE vers le réseau de l'information conseil. En outre, dans le cadre du service intégré « ANPE-AFPA », 3616 orientations vers la VAE à l'AFPA avaient été préconisées en 2004 sur l'ensemble du réseau de l'ANPE. Ce dernier chiffre est toutefois à relativiser puisque dans l'une des régions visitées par la mission, le nombre de préconisations enregistrées dans le système d'information de l'agence était nul sur 2004. Enfin, dans les régions visitées, des formations par divers valideurs avaient parfois été dispensées aux conseillers ALE. Une action d'information où des formateurs de l'AFPA viendraient en agence informer les conseillers sur le titre du ministère de l'Emploi est également prévue au plan national, notamment par la note

de la direction générale de l'ANPE du 9 mars 2005 et dans la note de la direction générale de l'AFPA du 14 février 2005 consacrée à l'activité de certification.

Par conséquent, le bilan de l'investissement de l'ANPE, trois ans après la mise en place de la VAE, est décevant, l'évocation en entretien étant loin d'être systématique, et la mise en place des ateliers VAE tardive.

L'instruction du 9 mars 2005, qui a vocation à marquer le démarrage réel de cet investissement dans le réseau, pose opportunément le principe d'une évocation systématique de la VAE lors des entretiens entre le conseiller et le demandeur d'emploi¹⁰⁴. Mais elle relance de manière préoccupante l'ambiguïté de départ sur l'information conseil. Sa première phrase est à cet égard édifiante : « Rappel : toutes les ALE sont points relais conseils ». Outre son inexactitude sémantique, puisque les PRC sont officiellement labellisés par les DRTEFP et les conseils régionaux, et son caractère potentiellement nuisible pour les relations entre acteurs locaux de l'information conseil et de l'AIO, **cette prise de position est de nature à compromettre la réussite de la mise en place de prestations VAE efficaces dans le réseau ANPE.**

Or l'outillage récemment reçu par les ALE pour mettre en place les « ateliers VAE » confirme ce risque de confusion :

- le « livret personnel », qui structure la réflexion du demandeur d'emploi, est un document d'une qualité pédagogique remarquable, de nature à susciter le bon questionnement sur l'intérêt et les difficultés de la VAE chez le demandeur d'emploi ne dispose que d'informations très lacunaires sur le dispositif ;
- le « livret de l'animateur », qui outille le conseiller chargé d'animer l'atelier, pose comme objectif, tout au long de la démarche, d' « identifier un ou des parcours d'accès à la qualification (titre, diplôme, certificat de qualification professionnelle, ...) », ce qui relève clairement de l'information conseil, et ne saurait être réalisé dans des conditions suffisantes dans le cadre de l'atelier VAE, qui est un atelier collectif (6 personnes maximum) et a priori limité dans le temps, même si la durée n'est pas spécifiée dans le document. La formulation du livret accreditte notamment l'idée, erronée, que les seules bases de données de type RNCP, répertoire opérationnel des métiers et des emplois (ROME) ou site de l'office national d'information sur les enseignements et professions (ONISEP) suffisent à repérer les certifications répondant au besoin d'un individu.

La priorité immédiate n'est donc pas de généraliser la labellisation comme PRC dans toutes les agences locales (800), ce qui représenterait un investissement financier et en temps de professionnel démesuré, mais de faire intégrer correctement par toutes les agences locales cette sensibilisation efficace à la VAE. La direction générale de l'ANPE peut certes inciter les agences locales à s'impliquer plus activement dans l'information-conseil, mais la labellisation et le financement comme PRC, par les régions désormais, ne pourront être que progressifs.

En outre, la mise en place dans le cadre du plan de cohésion sociale de près de 300 maisons de l'emploi, sous la forme de groupements d'intérêt public (GIP), regroupant l'ANPE, l'ASSEDIC, l'Etat, au moins une collectivité locale, et le cas échéant d'autres partenaires, oblige d'abord à articuler le réseau des maisons de l'emploi avec les réseaux régionaux des PRC (près de 900). Il convient en priorité de déterminer, pour chaque maison de l'emploi, s'il est utile qu'elle comprenne un PRC, et de déterminer soit le PRC existant le

¹⁰⁴ Premiers entretiens, entretiens d'actualisation du projet d'aide personnalisé, prestations de type positionnement ou bilan de compétence approfondi (qui peuvent être sous-traités).

mieux placé pour y participer, soit l'institution la mieux placée pour assurer un PRC créé dans cette maison de l'emploi.

En première analyse, s'il paraît souhaitable que la plupart des maisons de l'emploi comprennent un PRC, à défaut l'agence locale pour l'emploi concernée paraît désignée pour s'impliquer dans la VAE, et devenir PRC à terme. En tout état de cause, la création des maisons de l'emploi devrait être l'occasion pour la direction générale de l'ANPE d'adopter une stratégie plus réaliste en matière de labellisation PRC, et de s'articuler en priorité avec les maisons de l'emploi.

Proposition 38 :

La mission estime nécessaire qu'une clarification urgente soit opérée auprès du réseau de l'ANPE, qui doit être mobilisé sur la première information et outillé à cet effet :

- *systematisation de l'évocation de la VAE lors des premiers entretiens et des entretiens de suivi du PAP ;*
- *mise en place d'ateliers VAE d'approfondissement de cette information, dans l'esprit de ce qui est décrit dans le « livret personnel » ;*
- *seules les ALE souscrivant précisément aux exigences des cahiers des charges des PRC définis par les CRIS peuvent prétendre à la labellisation, qui doit être accordée par les autorités compétentes. La labellisation suppose notamment qu'un travail de professionnalisation important, très au-delà des demi-journées d'information, soit effectué auprès des conseillers concernés.*

Une instruction de la direction générale de l'ANPE en ce sens clarifierait utilement la situation des conseillers des agences locales, par ailleurs prêts à s'investir dans une action de première information sur la VAE.

Par ailleurs, le Répertoire opérationnel des métiers et des emplois (ROME), base de données du réseau ANPE, peut constituer un outil intéressant appuyant le questionnement du demandeur d'emploi sur la VAE. Le ROME est un système essentiellement constitué d'une nomenclature de 10 000 métiers et d'un ensemble de près de 500 fiches métiers. Il est consultable par le grand public, donc notamment le demandeur d'emploi, éventuellement en agence. Refondu dans une nouvelle version ouverte début 2005, il est désormais tourné vers une approche métiers et compétences. Il est dès lors plus que jamais un outil essentiel des conseillers : les offres d'emplois sont référencées par rapport à la nomenclature, et les projets des demandeurs d'emplois sont définis sur la base des fiches métiers qui, outre un descriptif du métier et de son contexte, précisent à grands traits les certifications pertinentes ou exigées pour son exercice, ainsi que les compétences qu'il mobilise.

Le ROME ne permet pas aujourd'hui de définir un projet de validation sur la seule base de l'expérience passée décrite par le demandeur d'emploi et de son projet professionnel. Mais il constitue un outil capital d'appui au conseil des demandeurs d'emploi en matière de VAE. Il faut noter à ce titre que le service de la direction générale de l'ANPE responsable de la VAE est également chargé de la gestion du ROME, et qu'il valide l'ensemble des fiches du RNCP pour en vérifier la correspondance avec la nomenclature ROME. Ainsi, sur la base de la description de son expérience et de son projet par le demandeur d'emploi, un conseiller peut en principe :

- repérer certaines des compétences acquises par le demandeur d'emploi, à travers les fiches des métiers qu'il a exercés ;
- repérer, à travers l'outil « aires personnalisées de mobilité », les métiers connexes où les compétences détenues sont également mobilisées ;

- en déduire certaines des certifications qui peuvent être pertinentes pour accéder à ce métier ;
- évaluer, à travers la fiche RNCP des certifications repérées, quels sont les modules validables.

Ce type de démarche présente également un intérêt dans le cadre des entretiens avec les employeurs.

Les limites du système tiennent essentiellement à celles du RNCP, qui ne permet pas une entrée par les compétences, et à l'absence de connexion directe entre le ROME et le RNCP.

Proposition 39 :

La CNCP et l'ANPE pourraient opportunément engager un projet informatique commun permettant, par une interface entre le ROME et un RNCP rénové, de connecter une nomenclature métier, un référentiel de compétences et le répertoire des certifications. Un tel outil permettrait notamment à partir du descriptif de l'expérience professionnelle d'un individu, d'identifier les compétences mises en jeu et d'en déduire l'ensemble des certifications envisageables, puis parmi ces certifications, les différents métiers accessibles.

Il enrichirait considérablement le travail d'élaboration des projets de retour à l'emploi ; plus globalement, il fournirait un outil d'appui déterminant aux acteurs de l'orientation et de l'information conseil.

- La VAE n'est pas intégrée dans la logique de parcours individualisé propre au PARE-PAP

Le PARE-PAP vise à améliorer la recherche d'emploi du demandeur en individualisant l'appui et en l'inscrivant dans le long terme tout en responsabilisant le demandeur : il trouve donc logiquement matière à intégrer la VAE.

Le projet d'action personnalisé (PAP), défini de manière contractuelle par le conseiller ANPE (ou l'un des co-traitants¹⁰⁵ de l'ANPE) et le demandeur, « détermine selon le cas :

- les types d'emploi correspondant au profil professionnel de l'allocataire (...)
- les projets professionnels nécessitant des actions d'adaptation ou de conversion ;
- les actions appropriées pour soutenir la recherche d'emploi et pour favoriser le retour à l'emploi (examen des capacités professionnelles, bilan de compétences approfondi, actions de formation et (...) services concourant à l'accompagnement individualisé) ;
- un accès privilégié au contrat de qualification¹⁰⁶ ;
- les moyens (...) facilitant le retour à l'emploi : aide à la mobilité, aide à la formation, aide dégressive à l'employeur. »¹⁰⁷

Un premier entretien, dit « PAP 01 », définit le contenu du PAP, notamment les diverses actions d'appui qui bénéficieront à l'allocataire. A l'issue de 6 mois au moins, un second entretien, de bilan des actions réalisées, permet de mettre en place, en fonction des besoins,

¹⁰⁵ Association pour l'emploi des cadres (APEC), agence pour le financement de l'insertion professionnelle des handicapés (AGEFIPH), réseau d'insertion des jeunes, etc.

¹⁰⁶ Ce contrat est aujourd'hui remplacé par le contrat de professionnalisation, qui a vocation à s'articuler avec la VAE, comme en témoignent déjà certaines conventions de branche.

¹⁰⁷ Convention ANPE-UNEDIC du 13 juin 2001 relative à la mise en œuvre du PARE.

des actions d'accompagnement plus ou moins renforcé selon les difficultés éprouvées par l'allocataire (quatre niveaux d'offre de services).

Le plan d'aide au retour à l'emploi (PARE) constitue le cadre de définition des responsabilités (financement d'actions et de rémunération, recherche d'emploi, appui à la définition du projet) dans lequel se déploie le PAP. Il est proposé à tout nouveau demandeur d'emploi dès son inscription. Il prévoit la mise en place d'un suivi de la réalisation par l'allocataire des actions auxquelles il s'est engagé par le PAP, décliné au niveau du département et impliquant l'ASSEDIC.

Ce cadre conventionnel a d'ores et déjà fait ses preuves, puisqu'un premier bilan du dispositif établissait qu'en 2002, 3,8 millions de PAP avaient été signés. Dans sept cas sur dix, au moins une action était préconisée, et 64 % des décisions ont débouché sur des réalisations dans les cinq mois suivant le premier entretien¹⁰⁸.

Il semble possible et souhaitable de développer l'insertion dans les PAP d'actions liées à la validation totale ou partielle de titres, de la consultation d'un PRC à la validation ou à formation après validation partielle. En l'état actuel des textes, le financement de ces actions n'est que partiellement acquis. Celui des aides à la mobilité, des prestations de positionnement et de l'accompagnement semble possible. Le financement de la validation elle-même pose plus de difficulté : seules les actions de formation peuvent explicitement donner lieu à indemnisation (frais d'inscription, hébergement, déplacement, etc.).

Comme cela a été dit (cf. 3.1), l'UNEDIC n'a pas souhaité que les ASSEDIC s'engagent dans la VAE. La mission a eu connaissance de certaines conventions locales qui, mises en place dans la période 2003-2004, visaient à financer des actions de VAE. Ces projets ont été désactivés par l'instruction de l'UNEDIC précitée. Il reste que **la VAE présente pour le régime d'indemnisation chômage une source d'économies potentielles non négligeable** :

- au plan de l'efficacité, la perspective de valider tout ou partie d'un titre peut être un levier de motivation de l'allocataire pour poursuivre par ailleurs des démarches volontaires. Par exemple, la perspective de valider quelques modules d'un titre peut encourager l'allocataire à suivre la formation des modules restants. Par ailleurs, la validation effective, si elle advient, augmente l'employabilité de l'allocataire. Dans les deux cas, la VAE tend à raccourcir la durée moyenne d'indemnisation ;
- au plan de l'efficience, la VAE peut permettre d'atteindre la certification à moindre coût, puisqu'à certification égale visée, elle supprime ou réduit la durée de formation à financer.

On peut ajouter qu'il est relativement aisé de définir des indicateurs de suivi de la réalisation de l'action : présence de l'accusé de réception de la demande, émargement aux séances d'accompagnement, décision du jury.

Il ne faut évidemment pas négliger que la VAE a un coût, et qu'elle ne saurait être proposée qu'aux allocataires ayant des chances suffisamment importantes de valider. A cet égard, le réseau de l'assurance chômage pourra mobiliser les prestations de positionnement, qui permettent de fournir une première évaluation des compétences d'un demandeur d'emploi sur un champ de métier donné. De telles prestations sont particulièrement indiquées pour évaluer les perspectives de succès de validation du titre du ministère de l'Emploi. Un tel

¹⁰⁸ Le PAP après six mois de chômage. Premières synthèses informations. DARES, 2003.

partenariat pourrait s'inspirer des expériences déjà tentées autour des prestations d'aides à l'évaluation professionnelle, mises en place par l'ANPE.

Convention ASSEDIC-ANPE-AFPA en Midi-Pyrénées

Cette convention, signée en décembre 2004, est co-financée par l'ASSEDIC et l'Etat. L'ANPE est chargée de repérer les publics éligibles à l'allocation de recherche d'emploi formation (AREF) et intéressés par des métiers de secteurs en tension dans une liste pré-établie de manière partenariale. Pour les personnes sélectionnées et intéressées, elle commande à l'AFPA une prestation d'évaluation des compétences et capacités professionnelles (ECCP), originellement prévue pour vérifier si un candidat satisfait aux critères d'une offre d'emploi.

Si les résultats sont positifs, la personne est dirigée vers une orientation ciblée (S2), puis orientée vers un positionnement à l'AFPA, afin de suivre une formation visant à aboutir à une certification. Des actions d'accompagnement (psychopédagogique, socio-éducatif, etc.) ou d'hébergement peuvent être prévues.

Proposition 40 :

La mission recommande que l'ensemble des acteurs du service public de l'emploi établisse au niveau national et local, des partenariats visant à mettre en place un le système de prestations intégrées permettant de repérer les demandeurs d'emplois susceptibles de valider, et de leur proposer une procédure adaptée à leur situation en terme de délais et de modes d'accompagnement suivant :

Des conventions cadres au niveau national pourront faciliter la mise en place d'un tel dispositif. Notamment, la révision de la convention Etat-UNEDIC-ANPE sur le PARE devra clairement préciser les possibilités de financement de la séquence positionnement-VAE.

A titre indicatif, un tel système pourrait par exemple suivre la séquence suivante :

- définition de métiers, de certifications et de publics cibles ;
- repérage par l'ANPE des allocataires recherchés ;
- définition du PAP à l'ANPE et prescription d'un positionnement ;
- réalisation du positionnement par l'un des prestataires, éventuellement (DDTEFP), et orientation vers le valideur concerné ;
- positionnement initial par le valideur, orienté d'abord vers la validation, et à titre complémentaire vers la formation, et définition de modalités de validation, de formation et d'accompagnement adaptées, validées par l'ASSEDIC. Par convention, le valideur aura pu adapter son offre de validation et d'accompagnement aux demandes de l'ASSEDIC (délais d'instruction et d'évaluation rapprochés, accompagnement adapté) ;
- retour à l'ANPE pour bilan de l'action, et éventuellement réorientation ;
- financement et suivi de la réalisation par l'ASSEDIC ;
- éventuellement, mise en place d'un système de suivi des compétences acquises par l'allocataire, de type « passeport des compétences », qui permette la continuité de la prise en charge. Un tel dispositif a vocation à être intégré au « dossier unique du demandeur d'emploi », actuellement en projet.

3.2.1.2 Pour l'accompagnement des mutations économiques, la VAE est avant tout un outil de gestion "à froid"

- S'agissant du traitement "à chaud" des restructurations, la VAE ne saurait constituer qu'un outil de reclassement limité parmi d'autres

Les mutations économiques qui caractérisent le tissu industriel français touchent particulièrement les salariés faiblement qualifiés, et parmi eux plus encore les salariés âgés. Or les outils existants de reclassement reposent traditionnellement sur les mécanismes de cessation d'activité anticipée, et sur les outils d'accompagnement à la recherche d'emploi et de formation qualifiante, qui connaissent d'importantes limites. Ainsi le taux de reclassement des salariés licenciés pour motif économique au bout de 12 mois est d'environ 60 %¹⁰⁹. La VAE permet en premier lieu de valoriser l'expérience acquise en entreprise par des salariés, même faiblement qualifiés, qui ont développé des compétences. La VAE est potentiellement plus rapide et plus accessible aux salariés faiblement qualifiés que la formation. Elle permet surtout à des personnes en situation de fragilité psychologique évidente de se motiver pour une recherche de reclassement, difficile à accepter. Elle donne en effet lieu à une réflexion positive sur le métier et offre des perspectives plus valorisantes que les habituels outils du reclassement, que sont la formation ou la recherche d'emploi accompagnée.

L'intégration de la VAE dans l'utilisation des divers outils du reclassement des salariés menacés ou faisant l'objet d'un licenciement économique va croissant. Ainsi selon la DGEFP, 30 % des congés de reclassement, créés par la loi de modernisation sociale et prévoyant notamment des actions de VAE pour les salariés concernés, donnaient lieu à de telles actions. Les services déconcentrés de l'Emploi, lors de l'examen des plans de sauvegarde de l'emploi, émettent désormais régulièrement des observations relatives à la mise en place de la VAE.

Toutefois, la VAE, outil de reclassement parmi d'autres, connaît des limites importantes en ce domaine, comme le montre l'exemple du dispositif de traitement mis en place pour le site de Métaleurop Nord, alors même que le système mis en place présentait nombre d'éléments d'efficacité. Principalement, ces limites tiennent :

- à la difficulté d'identifier des compétences certifiables dans des situations de travail le plus souvent marquées par l'obsolescence et la faible polyvalence,
- aux délais contraints liés aux dispositifs de reclassement¹¹⁰,
- plus encore à la situation même des personnes concernées, et enfin au manque d'expertise, à ce stade, des divers acteurs du reclassement, notamment les cabinets spécialisés, l'ARACT, et les valideurs.

¹⁰⁹ INSEE. Economie et statistiques, 351/2002

¹¹⁰ Les congés de conversion sont prévus pour une durée de 4 à 10 mois, la durée des conventions de reclassement est plafonnée à 12 mois, etc.

Métaleurop Nord : la VAE comme outil de reclassement, mais un bilan mitigé

C'est à la suite du dépôt de bilan en janvier 2003 de cette filiale du groupe Métaleurop que 803 licenciements ont été prononcés, 638 congés de conversion octroyés et 76 PARE signés. Une cellule de reclassement a été mise en place avec les opérateurs ALTEDIA et RPM sous la supervision d'un comité de pilotage spécifiquement dédié à la VAE et composé, outre de la cellule de reclassement, de la DRTEFP, de la DDTEFP, du conseil régional, de la CRIS, de l'ANPE, d'une association professionnelle, et des organismes valideurs (AFPA, DAVA, pôle universitaire) L'ARACT intervenait en appui pour aider le comité de pilotage à définir une méthodologie d'intervention et pour repérer les compétences mises en jeu dans les activités des diverses catégories de personnel de l'entreprise. La démarche était financée par le contrat de plan Etat région, des crédits du conseil régional et les lignes VAE consacrées aux projets partenariaux. La méthode proposée se décomposait en quatre temps :

- connaissance des activités de l'entreprise ;
- repérage par les certificateurs des certifications possibles ;
- présentation de la VAE et travail d'orientation avec les salariés, répartis en groupes de métiers ;
- démarches individuelles de validation.

En juin 2004, soit un an après la mise en place du système, sur les 36 candidats initialement engagés dans une démarche VAE (24 vers des Bac Pro ou des BTS de l'Education nationale, 10 vers des titres du ministère de l'Emploi, 9 vers un diplôme universitaire), 6 candidats avaient d'ores et déjà validé un diplôme, en l'occurrence à l'Education nationale. Un seul candidat avait abandonné la démarche de VAE et 3 avaient été réorientés vers une formation à l'issue d'un premier positionnement, les autres étant soit en cours de validation, soit ayant trouvé un emploi.

Sans mésestimer le relatif succès de cette démarche expérimentale, les flux concernés demeurent modestes. Les principales raisons évoquées au bilan de cette action en sont :

- la disparition antérieure de l'entreprise, qui rend difficile l'appréhension des compétences valorisables de ses salariés, donc l'ingénierie globale de l'offre des certificateurs ;
- la présence d'une forte proportion de salariés peu polyvalents (ouvriers spécialisés) ou actifs dans des domaines où les compétences sont a priori peu transférables (fonderie), caractérisés de surcroît par une situation psychologique rendant intimidantes les perspectives de formation et de certification. Les démarches validations ont de fait concerné essentiellement des cadres, des chefs d'équipe et des personnels polyvalents (agents de maintenance) ;
- l'ARACT, les opérateurs du reclassement et les certificateurs n'avaient pas encore développé une offre de service de nature à analyser finement les besoins et les opportunités et à permettre une validation simple et rapide, le tout dans les délais fortement contraints propres aux démarches de reclassement.

Il convient donc de ne pas fonder d'espoirs excessifs sur l'apport de la VAE en matière de reclassement, ce qui entraînerait une désillusion particulièrement dommageable dans les situations sensibles qui sont celles du licenciement économique. Il ne faut pas pour autant écarter les opportunités qu'offre la VAE. Les expériences étudiées par la mission montrent que ce dispositif permet généralement :

- de créer une dynamique collective positive en faisant réfléchir les salariés de manière collective sur les apports de leur situation de travail et en abaissant certaines barrières psychologiques (démotivation, travail de « deuil » de l'ancienne situation professionnelle, autocensure à l'égard des systèmes académiques de formation et d'évaluation) ;

- d'optimiser l'utilisation de la formation en abaissant les coûts et la durée ;
- d'offrir une réponse alternative à celle du retour immédiat à l'emploi qui soit relativement motivante et sécurisante et qui permette à la personne de se projeter dans une recherche d'emploi de plus long terme ;
- de faciliter le retour à l'emploi pour les salariés les plus susceptibles de valider des certifications recherchées sur le marché du travail.

Un préalable déterminant à l'utilisation optimale de la VAE en matière de reclassement est le raccourcissement des délais de procédure et l'adaptation de l'offre de validation de la part des organismes valideurs (cf. 2.1.1).

En outre, il convient de mettre les acteurs du reclassement en situation de pouvoir procéder à l'analyse nécessairement fine des compétences mobilisables par les salariés victimes des mutations économiques. Notamment, dans chaque bassin d'emploi, les divers acteurs du diagnostic et du reclassement (cabinets spécialisés, ARACT, etc.) doivent être formés sur la VAE, et sur les certifications recherchées et accessibles sur le marché du travail local. Les certificateurs et les réseaux de l'ANPE et de l'information conseil pourront être mobilisés pour le repérage des certifications (ou des modules de certification) pertinentes sur le marché local du travail et sur l'identification des compétences correspondantes. Sur cette base, en cas de mise en place d'un dispositif de reclassement, les acteurs pourraient procéder à un repérage plus fin des compétences mobilisables chez les salariés, et mieux orienter leurs propositions de validation en fonction des besoins du marché local.

Proposition 41 :

Dans chaque région, le SPER pourra initier, avec la collaboration du réseau de l'information conseil, une démarche de formation des opérateurs du diagnostic et du reclassement (cabinets spécialisés, ARACT, centres AFPA, etc.) aux modalités et aux opportunités liées à la VAE. Cette formation pourra s'appuyer sur un repérage préalable des certifications pertinentes au niveau local établi en partenariat avec les certificateurs, l'ANPE et le réseau d'information conseil.

Enfin, il pourrait être intéressant de développer des expériences d'articulation entre le chômage partiel et des démarches collectives de VAE, où un partenariat entre la DDTEFP et l'entreprise demandeuse pourrait prévoir que les salariés concernés bénéficieraient, sur leur temps d'inactivité, d'un accompagnement à la VAE. De telles expériences pourraient être opportunément envisagées pour les entreprises qui prévoient de longues périodes de chômage. Elles devraient par ailleurs prévoir des moyens de suivi permettant de vérifier que les personnels concernés sont effectivement impliqués dans la démarche de validation, ce qui supposerait un partenariat avec les organismes valideurs concernés.

Proposition 42 : Initier au plan local des expériences articulant chômage partiel et dispositifs collectifs de VAE.

Les dispositifs précédemment évoqués concernent les situations de licenciement collectif, et sont pour la grande majorité conditionnés par des seuils d'effectifs des entreprises ou par le nombre de salariés impliqués ou menacés par les licenciements collectifs. S'agissant des licenciements économiques individuels, la loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005 met

en place la convention de reclassement personnalisé (CRP), qui succède au « pré-PARE ¹¹¹ ». Elle prévoit que les salariés licenciés pour motif économique bénéficient, pendant huit mois après la rupture de leur contrat de travail, de l'ensemble des allocations et des mesures liées au PARE-PAP, dès lors qu'ils ont un minimum d'ancienneté dans l'entreprise. Il est précisé, dans le projet d'accord établi le 5 avril 2005 par les partenaires sociaux, que la CRP pourra prévoir des mesures d'orientation, d'accompagnement et des actions de VAE. Cette mesure va dans le bon sens, en systématisant la démarche (la CRP doit être proposée par l'employeur), en responsabilisant le salarié sur le modèle classique du PARE (cf. 3.2.1.1), et en désignant explicitement la VAE comme un outil potentiel du retour à l'emploi. A cet égard, il est souhaitable qu'elle inspire la prochaine convention cadre du PARE.

➤ La VAE doit constituer un outil central de prévention des mutations économiques

La VAE n'échappe pas à la problématique classique de l'accompagnement des mutations économiques : l'action la plus efficace des services publics se situe en amont, soit dans l'anticipation de la crise, soit dans l'accompagnement des grands projets d'installation d'entreprises. Dans les deux cas, la VAE constitue un outil déterminant d'adaptation des ressources humaines du bassin d'emploi soumis à d'importantes mutations.

L'emploi non qualifié en France représente toujours un actif sur 5, soit 5 millions d'actifs. Ce sont en majorité désormais des employés non qualifiés, et la part des ouvriers non qualifiés continue de diminuer. Pour critiquables que soient ces catégories statistiques anciennes et connotées¹¹², qui n'existent d'ailleurs pas chez nos voisins du Royaume-Uni, elles constituent ce que certains sociologues du travail résument comme le « dernier wagon de l'emploi ». Après avoir décréu entre 1982 et 1994, ces effectifs non qualifiés sont repartis à la hausse, dans l'ensemble des secteurs de l'économie (BTP, industrie et services), dès lors que se généralisaient, à partir des 1993, les allègements de charges sur les bas salaires. Comme le montre l'exemple de l'aide à domicile, qui représente près de 200.000 de ces salariés non qualifiés, ces actifs non dépourvus de compétences devraient être largement concernés par la VAE. L'obtention de ce signal de qualification doit toutefois représenter pour eux un avantage concret, de rémunération, d'employabilité, et d'évolution ultérieure, et pour les employeurs une garantie de qualité, de motivation, de productivité. Les certifications de niveau V paraissent de ce point de vue déterminantes : accessibles tout en étant stables et adaptées au marché du travail, elles doivent permettre de qualifier des actifs actuellement considérés comme « non qualifiés » ou des inactifs en parcours d'insertion ou de retour à l'emploi ; reliées à d'autres certifications par des équivalences, elles doivent motiver les demandeurs de VAE et prévenir le chômage dans un objectif de formation tout au long de la vie.

Les outils classiques de l'appui au dialogue social et à la gestion prévisionnelle des compétences peuvent être mobilisés dans le cadre des mutations économiques. Notamment, la circulaire DGEFP n° 2004/10 du 29 mars 2004 relative au dispositif d'aide au conseil aux entreprises pour l'élaboration de plan de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences fait de cette approche « un outil du service public de l'emploi pour

¹¹¹ L'article 120 de la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 complété par l'accord paritaire du 30 octobre 2001 a étendu le bénéfice des prestations d'aide au retour à l'emploi (PARE et PAP) issues de la convention d'assurance chômage du 1er janvier 2001, pendant le préavis, aux salariés licenciés pour motif économique.

¹¹² Voir les analyses réunies dans l'ouvrage coordonné par Dominique Méda « le travail non qualifié », La découverte, 2005.

l'accompagnement et l'anticipation des mutations économiques ». A cet égard, les « conventions de projet interentreprises » présentent l'intérêt particulier d'identifier l'existant et les besoins en compétences au niveau du secteur économique ou du bassin d'emploi. Elles mettent en évidence les trajectoires possibles de transférabilité de ces compétences d'un secteur à l'autre. A cet effet, elles peuvent être réalisées avec l'appui technique de l'ARACT, sur le repérage des activités et des compétences-clés présentes dans les entreprises, et de l'ANPE, pour identifier les secteurs et les zones de besoin de ces compétences. Cette « cartographie » permet aux acteurs du service public de l'emploi, en relation avec les organismes valideurs, de construire une stratégie relativement fine de validation collective articulée à une politique de mobilité des salariés.

Une telle démarche pourra opportunément être réalisée autour de grandes entreprises donneurs d'ordres locaux en partenariat avec leurs fournisseurs de premier niveau et leur réseau de PME sous-traitantes.

Proposition 43 : Mobiliser, dans certains CTRI, bassins d'emploi et secteurs pertinents, des crédits d'appui à la GPEC en faveur de démarches inter-entreprises intégrant la VAE et démontrant son utilité pour les employeurs et salariés. Cette démarche du SPER donne lieu à l'établissement d'une « cartographie » des transferts de compétences pertinents, des secteurs en restructuration vers les secteurs en expansion ou vers les entreprises en besoin de certaines compétences, et en déduire une stratégie partenariale de validation et de mobilité.

La démarche précédente peut dans un second temps être articulée avec une ou plusieurs opérations collectives de VAE séquençant positionnement, orientation, formation et validation de salariés ou de demandeurs d'emplois. Enfin, elle peut s'achever, en partenariat avec les entreprises concernées, par une procédure de recrutement s'appuyant éventuellement sur les prestations d'aide au recrutement proposées par l'ANPE.

Outre les outils classiques de financement (EDEC, FSE objectif 3, etc.), les services de l'Etat et leurs partenaires disposent d'outils de financement spécifiques d'intervention en matière d'accompagnement des mutations économiques, notamment susceptibles de cofinancer le dispositif décrit ci-dessus : FSE objectif 2, FNE-formation, CPER, aides octroyées par les DRIRE, etc.)

3.2.2 La VAE peut jouer un rôle dans les politiques d'insertion

3.2.2.1 Un public a priori faiblement qualifié et plutôt éloigné de la validation

Les publics de l'insertion échappent en partie aux politiques de retour à l'emploi. Selon la DARES¹¹³, près de la moitié des allocataires du RMI ne sont pas inscrits à l'ANPE. Pour autant, les opportunités que la VAE peut présenter en matière d'aide au retour à l'emploi ne sont pas immédiatement extensibles à ces publics, qui ont généralement peu d'expérience à valider. Ainsi, près de la moitié des RMIstes non inscrits à l'ANPE sont inactifs et un quart seulement se déclare à la recherche d'un emploi, beaucoup invoquant des problèmes de santé¹¹⁴ ou, dans le cas de femmes seules, des enfants à charge¹¹⁵.

¹¹³ Premières synthèses informations. Les bénéficiaires du RMI non inscrits à l'ANPE. Septembre 2004. Le taux cité concerne les personnes allocataires du RMI en décembre 2001 et en décembre 2002.

¹¹⁴ Près de 50 % des bénéficiaires du RMI déclarent souffrir de problèmes de santé (DARES, septembre 2004).

En outre, et surtout, parmi ces publics, nombreux sont ceux qui ne disposent pas des savoirs fondamentaux permettant même de s'engager dans une procédure de validation. Ainsi, 39 % des RMIstes non inscrits à l'ANPE ont des difficultés de lecture, d'écriture ou de calcul, contre 12 % de l'ensemble de la population âgée entre 18 et 65 ans.

3.2.2.2 *Certains publics des politiques d'insertion doivent pouvoir valider des compétences*

Certaines idées reçues doivent être battues en brèche concernant l'employabilité des publics des politiques d'insertion. D'une part, une certaine fraction occupe un emploi. Ainsi, parmi les seuls allocataires du RMI non inscrits à l'ANPE, un sixième des bénéficiaires du RMI occupe un emploi non précaire, dont la moitié à durée indéterminée¹¹⁶.

D'autre part, un nombre important d'entre eux a une expérience professionnelle à valoriser. Ainsi, parmi les RMIstes non inscrits à l'ANPE, 65 % des actifs (ceux se déclarant à la recherche d'un emploi ou étant employés) déclarent avoir occupé dans le passé une activité professionnelle régulière. Ce chiffre n'est pas négligeable pour les inactifs (32 %).

Enfin, la proportion des personnes disposant a priori des connaissances de base pour valider est loin d'être négligeable : 43 % des RMIstes non inscrits à l'ANPE disposent d'un diplôme.

3.2.2.3 *La logique de parcours d'insertion doit prendre en compte un objectif de validation*

- La programmation des contrats aidés et des conventions d'insertion doit intégrer concrètement des actions de VAE

Les contrats aidés concernent largement les publics de l'insertion et de manière importante des personnes pas ou peu qualifiées. Ainsi, en 2003, les allocataires du RMI représentaient 37 % des bénéficiaires des contrats emploi-solidarité (CES et contrats consolidés CEC) et les personnes ayant un niveau de qualification inférieur au BEP représentaient 18,8 % des effectifs (35,4 % en 2002)¹¹⁷. Les chiffres sont comparables s'agissant du contrat initiative emploi (CIE)¹¹⁸. Par ailleurs, les secteurs concernés sont le plus souvent des domaines où la VAE est déjà dynamique (service à la personne) ou offre de réelles perspectives d'essor. Ainsi, s'agissant des CIE, 15 % des contrats concernaient les services à la personne, la même proportion concernait la construction et 26 % étaient effectués dans le commerce.

¹¹⁵ Les familles monoparentales représentent 40 % des bénéficiaires du RMI non inscrits à l'ANPE.

¹¹⁶ Une partie des personnes concernées est déjà sortie du dispositif et est en attente du réexamen trimestriel des droits, les autres ne perçoivent l'allocation qu'à titre différentiel par rapport à la rémunération prévue par leur contrat de travail.

¹¹⁷ Premières synthèses information. Les CES et les CEC. DARES. Novembre 2004.

¹¹⁸ Première synthèses information. Le CIE. DARES. Décembre 2003.

Les récentes circulaires¹¹⁹ relatives aux contrats aidés précisent que les conventions portant les contrats de travail « peuvent prévoir des actions (...) de validation des acquis de l'expérience ». Mais elles précisent aussitôt que « celles-ci ne sont pas obligatoires » et ne livrent guère plus de détail sur la manière d'intégrer la VAE dans la démarche d'insertion des bénéficiaires, si ce n'est que le niveau de la prise en charge financière de l'Etat déterminé par le préfet tient compte « des efforts consentis par l'employeur (...) en matière de VAE. De même, la circulaire relative à la mise en œuvre du contrat d'insertion-revenu minimum d'activité (CI-RMA)¹²⁰ prévoit que pour les bénéficiaires de minimums sociaux souhaitant bénéficier de ce dispositif, la convention passée entre le prescripteur et l'employeur « prévoit des actions et définit des objectifs en matière d'orientation professionnelle, de tutorat, de suivi individualisé (...) et de validation des acquis de l'expérience. »

Les circulaires prévoient, dans le cadre de l'évolution du service public de l'emploi (SPE), et du plan de cohésion sociale, que les préfets seront désormais gestionnaires d'une enveloppe unique finançant l'ensemble des contrats aidés de l'Etat (CAE, CIE), ainsi que diverses actions d'accompagnement appuyant leur mise en œuvre. Dans le cadre des orientations définies par le SPE régional, ils seront notamment chargés de définir « les conditions d'éligibilité des employeurs et des personnes sans emploi bénéficiaires, ainsi que les montants des aides de l'Etat »¹²¹ correspondant à chaque type de mesure. Ils pourront ainsi définir un barème de financement des contrats selon le type de public, le type d'engagement auxquels souscrivent l'employeur et le bénéficiaire, ainsi que les secteurs d'activités prioritaires. La gestion opérationnelle des contrats est quant à elle largement déléguée à des opérateurs comme l'ANPE. Même si les circulaires définissant ce cadre restent relativement imprécises quant à la manière concrète d'intégrer la VAE dans ce nouveau mode de pilotage, ce dernier est un levier décisif dans l'utilisation de la validation comme outil d'insertion et appelle un investissement du SPE régional et départemental sur ce point. On trouvera en annexe 13 un schéma indicatif articulant VAE et contrats aidés.

Proposition 44 : intégrer pleinement la VAE dans le pilotage régional et départemental des contrats aidés. C'est dans ce dispositif rénové de pilotage des politiques régionales de l'emploi que le SPER doit définir un cadre propice à l'intégration de la VAE, en commençant par la définition de secteurs, types de postes, publics cibles et parcours types articulant divers types de contrats où un volet « validation » est fortement conseillé, voire obligatoire¹²².

- L'IAE peut constituer un levier d'acquisition d'expérience intéressant pour les publics de l'insertion

Parallèlement à la rénovation des emplois aidés, l'insertion par l'activité économique (IAE) a bénéficié d'une reconnaissance et d'un renforcement des moyens dans le cadre de la loi de cohésion sociale, et s'est vue assigner des objectifs ambitieux de retour à l'emploi.

¹¹⁹ Circulaire DGEFP n° 2005/11 du 21 mars 2005 relative à la mise en œuvre du Contrat Initiative Emploi (CIE) rénové ; circulaire DGEFP n°2005/12 du 21 mars 2005 relative à la mise en œuvre du contrat d'accompagnement dans l'emploi ; circulaire DGEFP n° 2005/13 du 21 mars 2005 relative à la mise en œuvre du contrat d'avenir (CA).

¹²⁰ Circulaire DGEFP n°2005/14 du 24 mars 2005 relative à la mise en œuvre du contrat d'insertion – revenu minimum d'activité (CI-RMA).

¹²¹ Circulaire DGEFP n° 2005/11 du 21 mars 2005 relative à la mise en œuvre du Contrat Initiative Emploi (CIE) rénové.

¹²² Sur le modèle du volet formation et accompagnement prévu pour le contrat d'avenir.

Ainsi une récente circulaire¹²³ invite les services déconcentrés à rendre « plus sélective » l'attribution des financements aux structures, sur la base de critères tels que la qualité des projets d'accompagnement, de professionnalisation et de développement des structures. Pour ce faire, elle appelle à un développement des conventions tripartites entre Etat, ALE et prescripteurs sociaux du département, et à un renforcement du rôle de pilotage du comité départemental de l'insertion par l'activité économique (CDIAE). On peut par ailleurs rappeler que les personnes employées dans les structures d'IAE peuvent également, dans certaines conditions, bénéficier de contrats aidés ou d'un CI-RMA.

Or l'IAE peut être un outil important de la validation pour les publics de l'insertion. Les structures d'IAE développent en effet le plus souvent des activités dans des secteurs où la VAE jouit de perspectives favorables, en premier lieu les services à la personne. Et de fait, certaines expériences ont été menées par des DDTEFP dans le cadre du financement des actions partenariales VAE. Mais, à ce jour, aucune instruction nationale, notamment pas la circulaire cadre précitée, ne prévoit de faire de l'IAE un levier de réussite de la VAE pour les publics de l'insertion.

Proposition 45 : une articulation doit être recherchée par le service public de l'emploi régional et départemental entre régulation des dispositifs de contrats aidés et gestion du réseau d'insertion par l'activité économique (IAE).

Le SPE régional pourrait en particulier, dans le cadre de la programmation de l'utilisation de l'enveloppe unique régionale des contrats aidés, définir des objectifs régionaux de qualification et de certification en matière d'IAE, qui seraient complémentaires des objectifs de retour à l'emploi, en précisant notamment les secteurs et les catégories de publics prioritaires. Pour les financements des structures relevant de ces champs prioritaires, il pourrait également définir un cahier des charges des structures concernées prévoyant pour chaque secteur des fiches de postes types de manière à assurer l'acquisition d'expérience validable, et pour l'ensemble des structures concernées des modalités d'accompagnement spécifiques calquées sur ce qui a été prévu pour les contrats aidés et le CI-RMA (engagement du bénéficiaire, accompagnement adapté, formation complémentaire, positionnement final, orientation, validation). C'est également au niveau régional que pourra être recherché un partenariat avec les branches concernées, notamment pour cofinancer des actions d'accompagnement et favoriser les partenariats entre structures d'IAE et employeurs de droit commun. Notamment, dans les secteurs en tension, des engagements de recrutement de bénéficiaires ayant validé un titre total pourront être prévus.

Le SPE départemental aurait quant à lui à assurer l'interface, à travers le comité départemental de l'IAE et la convention tripartite, avec les prescripteurs et les acteurs locaux du placement.

Le SPE local, et en premier lieu les coordonnateurs emploi formation, auraient à vérifier que les fiches de postes proposées correspondent bien au cahier des charges régional, que les publics concernés bénéficient bien des actions prévues, et à alimenter le SPER en données pertinentes pour définir les secteurs et les catégories de publics les plus susceptibles de donner lieu à des validations.

- Un obstacle juridique à la validation des publics de l'insertion : la durée maximale des contrats d'insertion

¹²³ Circulaire DGEFP n° 2005/15 du 5 avril 2005 relative au développement et au renforcement de l'insertion par l'activité économique.

En dehors du contrat d'avenir, qui peut atteindre une durée de 36 mois maximum, les dispositifs d'insertion sont soumis à des plafonds de durée qui ne permettent pas de valider l'expérience acquise, et excluent automatiquement du bénéfice de la VAE les bénéficiaires, nombreux, qui n'auraient pas eu par ailleurs une expérience professionnelle de droit commun valorisable ou qui n'auraient pas bénéficié d'une succession de mesures diverses. Ainsi le CI-RMA est-il plafonné à 18 mois, renouvellement compris, le CIE¹²⁴ et le CAE ainsi que les postes en structure d'IAE à 24 mois.

Cette mesure est justifiée par le souci de ne pas favoriser l'installation des publics concernés dans un emploi précaire. Dans la plupart des cas, le contrat d'insertion prolongera une expérience antérieure ou sera suivi par une expérience complémentaire et rapprochera en tout état de cause le bénéficiaire des 3 années nécessaires pour une VAE. Toutefois, il serait regrettable qu'une application stricte de cette règle empêche l'accès à la certification de personnes proches de la validation, tant le niveau de qualification est une variable déterminante de l'insertion professionnelle.

Proposition 46 : assouplir les plafonds de durée des contrats aidés pour les personnes engagées dans des démarches crédibles de validation.

- Des partenariats avec les divers prescripteurs devront permettre d'intégrer la VAE dans la constitution des projets d'insertion

La perspective de valider, même partiellement, une certification est en soi un outil d'accompagnement psychologique et de motivation, à intégrer par le prescripteur dans ses techniques de prise en charge. La formation des prescripteurs (ANPE, services sociaux des conseils généraux, etc.) doit intégrer l'utilisation de ce nouveau levier, qui permet de trouver et de valoriser des éléments positifs dans un parcours personnel souvent difficile.

Au delà de la mobilisation, la VAE peut également donner des résultats directs en matière d'insertion : la validation d'une certification est probablement, au même titre que l'obtention d'un emploi stable, l'un des signes d'insertion les plus forts imaginables.

Dès lors, l'ensemble des acteurs de l'insertion, et d'abord les prescripteurs de mesures, doivent être en mesure de poser systématiquement la question de la validation lors du premier contact avec le bénéficiaire, voire de systématiser une première évaluation des compétences qu'il peut a priori valoriser.

Sur cette base, la constitution du projet d'insertion de chaque individu repéré comme susceptible de valider tout ou partie d'une certification doit intégrer les moyens de faciliter cette validation : choix d'un poste ou d'une succession de postes où seront mobilisées les compétences recherchées pour la certification visée, recours à des prestations adaptées (accompagnement psychologique pour les personnes réticentes à l'idée même d'être évaluées, formations pré-qualifiantes pour les personnes ayant des difficultés techniques à mettre en

¹²⁴ Il est notamment précisé dans la circulaire relative au CIE rénové que le SPER décide les cas où le passage d'un contrat aidé du secteur marchand vers le secteur non marchand peut être pertinent. Dans ce cadre, le SPER peut préciser que relèvent de ce type de parcours les candidats ayant un projet de validation exigeant une expérience prolongée impliquant, soit en termes de durée soit en termes de variété des tâches accomplies, le bénéfice de plusieurs contrats successifs.

valeur des compétences qu'elles ont pourtant acquises ou qu'elles sont sur le point d'acquérir, etc.).

Enfin, les personnels prescripteurs devront être en mesure de vérifier que l'employeur, le cas échéant, remplit ses engagements en matière de validation, ce qui implique plus que le simple suivi des démarches d'accompagnement ou de validation, mais aussi la capacité d'évaluer le caractère véritablement « apprenant » de l'organisation de travail mise en place. Le ministère de l'emploi a mis un outil informatique (extranet EUR) à la disposition des acteurs opérationnels, qui prescrivent les mesures. Ils ont ainsi accès à l'ensemble des éléments de cadrage défini par le SPER : critères conduisant à introduire des mesures liées à la VAE dans les conventions, fiches de poste type, prestations diverses d'accompagnement pour appuyer le bénéficiaire et l'employeur dans la mise en œuvre de la démarche, etc.

Ce type de démarche exige de la part des personnels concernés une bonne connaissance de ce qu'est la VAE, mais aussi et surtout une certaine maîtrise de la démarche compétences et une bonne connaissance de l'offre locale de certification.

Proposition 47 : former les personnels des prescripteurs de mesures d'insertion sur la démarche compétence et la VAE. Des programmes de formation pourront être mis en place par le SPER en partenariat avec le conseil régional et le réseau information conseil.

Par ailleurs, le suivi des bénéficiaires devra être assuré sur le long terme, quelle que soit la mesure activée, donc le prescripteur. D'une part, chaque prescripteur désigne un référent unique pour chaque bénéficiaire, sur le modèle de ce qui est préconisé par la circulaire relative au contrat d'avenir. D'autre part, l'une articulation entre les divers services prescripteurs doit être suffisante pour permettre une cohérence d'approche dans la définition du projet d'insertion et dans son suivi : le bénéficiaire doit à la fin de son parcours d'insertion avoir réuni la durée d'expérience nécessaire à la validation même s'il a changé de prescripteur en cours de parcours. La coordination entre prescripteurs est de fait déjà une nécessité, au moins pour le conseil général et l'ANPE, puisque il peut y avoir cumul d'allocations (ASS/RMI, API/RMI), donc éventuellement de prescripteurs, pour un bénéficiaire donné.

Proposition 48 : les maisons de l'emploi pourraient fournir le lieu de la cohérence du suivi et de la coordination des divers prescripteurs autour du bénéficiaire et la mise en cohérence de son projet d'insertion autour d'objectifs de certification.

➤ Des modes d'évaluation devront être mis en place

Mesurer l'effet de la mobilisation de la VAE dans les mesures d'insertion permet d'une part de mieux cibler les secteurs, types de contrats et catégories de publics prioritaires. Les premières évaluations positives contribueront à lever le scepticisme, encore constaté par la mission, et favoriseront la diffusion des bonnes pratiques et la mobilisation des acteurs, services de l'Etat compris.

Les circulaires relatives aux mesures d'insertion précitées chargent le CNASEA du suivi des bénéficiaires à l'issue des contrats aidés, sachant que pour l'heure, ce suivi consiste essentiellement à mesurer le taux de retour à un emploi non précaire pour les diverses catégories de bénéficiaires.

Proposition 49 : la DGEFP pourra opportunément demander au CNASEA, dans le cadre de sa mission de suivi de l'utilisation des mesures pour l'insertion, de fournir des données sur l'évolution de la qualification des publics (validation partielle ou totale) à l'issue des contrats en distinguant par catégorie de public et de contrat, par secteur d'activité (code ROME), par niveau de qualification et par certification visée.

Par ailleurs, la DARES doit veiller à préparer et rendre possibles des études d'évaluation des parcours : l'objectif est de déterminer les bonnes pratiques intégrant la VAE, et de vérifier qu'elle favorise l'insertion et le retour à l'emploi, que la personne s'engage parallèlement dans une VAE ou qu'il s'y prépare pour le futur ; le logiciel SYRACUSE, dédié au pilotage de l'enveloppe unique régionale, doit pouvoir intégrer des données concernant la VAE : nombre et types de contrats mettant en jeu des actions de VAE ou les anticipant, détail de ces actions, types de publics concernés, modulations financières prévues, nombre de candidats ayant effectué un positionnement, typologie des parcours, nombre de candidats suffisamment avancés pour effectuer une démarche de VAE pendant leur contrat d'insertion (demande de VAE, recevabilité, accompagnement, validation partielle ou totale).

Proposition 50 : développer des études d'évaluation et intégrer dans le logiciel SYRACUSE des données permettant le suivi de actions de VAE ou d'anticipation de celle-ci dans le cadre des mesures d'insertion.

3.2.3 Relever par la VAE le défi des besoins dans le domaine des services à la personne et du handicap

Le plan de développement des services à la personne, présenté par le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale, Jean-Louis BORLOO le 16 février dernier, a présenté un ensemble de mesures, dont certaines applicables au 1^{er} janvier 2006, pour favoriser le développement des services à la personne, qui représentent 1,3 millions d'actifs, dont plus de 700.000 dans le domaine de l'aide à domicile.

De façon plus générale, le rapport Cahuc et Kramarz, déjà cité, avait rappelé, après le conseil d'analyse économique, que la France avait, par rapport à plusieurs pays européens, un déficit d'emplois dans les services, et notamment le commerce, l'hôtellerie et la restauration. Il décrit, par comparaison avec les pays voisins, un certain nombre de rigidités ou d'exigences défavorables à l'emploi dans l'accès à certaines professions, de tout niveau, qu'elles soient libérales et réglementées (experts-comptables, architectes, notaires, vétérinaires), commerciales ou artisanales (hôtels et cafés, taxis, coiffeurs). Pour autant, certaines de ces rigidités sont liées à des prérogatives réglementaires (santé publique pour les licences de débit de boisson, régulation des transports pour les licences de taxi, et du commerce pour les autorisations de surfaces commerciales supérieures à 300 m²). La VAE peut cependant pallier certaines rigidités. Ainsi, le brevet professionnel (BP) de coiffure, nécessaire pour ouvrir un salon de coiffure, est désormais largement ouvert par la VAE¹²⁵.

Si le développement de la VAE est exemplaire dans le secteur de l'aide à domicile, plusieurs difficultés subsistent, qui ne seront levées qu'avec le plein effet en 2006 des mesures principales du plan de développement des services à la personne : disponibilité du chèque

¹²⁵ Selon les données de la DEP du ministère de l'Education nationale, 500 BP de coiffure ont été validés totalement en 2003, et 255 partiellement, pour 2.400 certifications en formation initiale et continue et 2464 par la voie de l'apprentissage.

emploi service universel, allègement des charges patronales pour inciter à la cotisation sur le salaire réel, mesures fiscales et sociales. Ainsi, à ce jour, seules les 200.000 aides à domicile salariées des associations prestataires de l'aide à domicile sont correctement prises en charge pour la VAE par leur employeur et leur OPCA (UNIFORMATION et UNIFAF, ex-PROMOFAF). En revanche, les 500.000 aides à domicile qui relèvent des particuliers employeurs (soit de gré à gré, soit avec le concours d'une association « mandataire », qui place le salarié mais ne constitue pas son employeur) ont un accès plus difficile à la VAE :

- le (ou les) particulier(s) employeur(s) peu(ven)t manifester peu de compréhension de l'intérêt de la VAE : surcoût salarial prévu par la convention collective de la FEPEM, même s'il reste modeste, indisponibilité du salarié pour son congé VAE, même s'il est bref, crainte de voir l'aide à domicile changer d'employeur,
- en cas de pluralité d'employeur, l'un d'entre eux doit se déclarer « employeur porteur » pour le VAE et accepter (comme s'il était seul employeur) de faire l'avance des frais de VAE, avant d'être remboursé par l'OPCA du secteur (AGEFOS-PME) qui accepte d'intervenir a posteriori (un deuxième OPCA ne semble pas intervenir : OPCAREG).

Devant ces complexités, seules les aides à domicile qui ont un exercice mixte, étant salariées pour partie au moins d'une association prestataire, ont un accès correct à la VAE. Cette situation appelle à l'évidence une intervention mutualisée et préalable par les OPCA ou par les pouvoirs publics, à concerter avec les partenaires sociaux dans le cadre du plan de développement des services à la personne.

De façon générale, la VAE constitue dans le domaine des services à la personne, une opportunité unique de qualifier les personnes et de professionnaliser ces services, dans les limites économiquement et socialement acceptables. Trois exemples particuliers sont ici examinés, dans le domaine des services aux personnes handicapées.

3.2.3.1 *La VAE comme reconnaissance de la qualification des aidants informels*

Les activités bénévoles étant reconnues par la VAE, les aidants informels, familiaux ou non, peuvent théoriquement en bénéficier.

Les titres et diplômes de niveau V de l'aide à domicile¹²⁶ sont tous accessibles par la VAE : « une mère de famille qui participe aux soins de son enfant atteint de mucoviscidose et qui milite dans une association consacrée à cette maladie peut se voir décerner un diplôme en raison de l'expérience sanitaire et sociale qu'elle a acquise à cette occasion »¹²⁷. Cependant, certains certificateurs ont une interprétation stricte de la notion de bénévolat, ainsi pour le DEAVS, les activités exercées dans un cadre familial ne sont pas prises en compte.

Afin de favoriser l'autonomie des personnes handicapées, l'Etat a soutenu le développement de la vie à domicile des personnes handicapées par le financement de forfaits d'auxiliaires de vie, au nombre de 5522 actuellement. Ces crédits ont vocation à être

¹²⁶ L'assistant de vie (titre du ministère de l'Emploi) apporte une aide professionnalisée dans le cadre de la vie privée, aux personnes qui ne sont pas en capacité d'assurer seules les actes essentiels de la vie quotidienne pour des raisons diverses : accident, handicap, maladie... Les titulaires du DEAVS, diplôme du travail social, ou de la mention complémentaire « aide à domicile » de l'Education nationale, sont amenés à intervenir auprès des familles, des enfants, des personnes âgées, des malades et des personnes handicapées, « pour une aide dans la vie quotidienne, le maintien à domicile, la préservation, la restauration et la stimulation de l'autonomie des personnes, leur insertion sociale et la lutte contre l'exclusion. ».

¹²⁷ Pr. Benhamou, article cité du Monde du 22 mars 2005 « La VAE peine à se mettre en place ».

transférés au Conseil Général qui pourra en assurer volontairement la gestion dès 2005, après conclusion d'une convention avec l'Etat.

Les besoins d'assistance sont tels que la VAE peut aider doublement à répondre à la situation : les aidants qualifiés sont insuffisamment disponibles ; la VAE permet de qualifier les aidants, familiaux ou non, qui ont déjà de l'expérience, soit pour leur proche, soit en cas de changement de situation pour d'autres personnes. En outre, l'opportunité d'une certification, qui peut être acquise progressivement, répond à l'exigence d'égalité des chances et de citoyenneté pour tous, et améliore la qualité des prises en charge.

Il convient de rappeler que les aidants informels, familiaux ou non, sont mieux reconnus et pris en charge, donc beaucoup plus nombreux dans plusieurs pays européens. On trouvera en annexe 10 les références du Royaume-Uni et de la Suède.

Dans le cadre des aides financières pour les personnes très lourdement handicapées (PTLH : circulaire du 18 février 2005), le montant total des aides financières, calculé sur une base de 13 € de l'heure 12 heures par jour pendant 390 jours (13 mois), s'élève à 60 840 € soit 4680 €/ mois. L'aidant familial selon les termes de la loi peut devenir l'employé de son enfant ou parent. Jusqu'en 2002, rien n'était prévu pour la prise en charge des personnes très lourdement handicapées, dont le nombre se situe dans une fourchette de 3 à 5000 personnes. La rémunération de l'aidant familial reviendra sensiblement au prix de journée dans une maison d'accueil spécialisée (MAS), mais sans la rupture familiale accentuée lors de l'éloignement entre la personne handicapée et sa famille.

Il est raisonnable de penser qu'aux 5 522 auxiliaires de vie on puisse, après formation et validation, adjoindre un grand nombre « d'aidants familiaux » recrutés parmi les proches des personnes très lourdement handicapées. Les associations ont toujours estimé les besoins à hauteur de 10 000 emplois pour répondre aux besoins. La politique européenne en la matière, comme le montre les exemples suédois et britannique, défend avec vigueur la réponse aux besoins spécifiques par un accompagnement qualifié, familial ou non.

Proposition 51 : admettre pour les certifications en lien avec l'aide à domicile les activités exercées dans un cadre familial.

3.2.3.2 *Le cas exemplaire des certifications liées à la surdité, à ouvrir à la VAE*

Le spectre des actions potentielles menées par les « aidants familiaux » est large puisqu'il couvre l'ensemble des besoins spécifiques liés au handicap. Dans le champ du handicap sensoriel, on note une immense pauvreté des interprètes en langue des signes française (LSF) et des codeurs en langage parlé complété (LPC). La France compte environ 120 interprètes diplômés¹²⁸, pour une population de sourds signant de l'ordre de 80.000 personnes, soit 1 interprète pour 665 sourds signant. Il est donc impossible de trouver des interfaces humaines pour accomplir des actes de la vie de tous les jours. Et de nombreux enfants implantés ou pas et intégrés en milieu scolaire, ont besoin d'un interprète en LSF ou d'un soutien en LPC. A titre de comparaison, le ratio interprètes/sourds signant est de 1 pour 27 en Suède, de 1 pour 126 au Royaume Uni, 1 pour 210 aux Pays-Bas, 1 pour 220 en Espagne, 1 pour 335 en Italie (chiffres estimés en 2001). On estime par ailleurs à 100 000 le nombre d'entendants pratiquant la LSF. La reconnaissance, toute récente (loi du 11 février

¹²⁸ Et 200 codeurs en LPC, pour des besoins estimés à un millier.

2005) de la langue des signes française comme une langue vivante à part entière laisse supposer que les besoins en interprètes LSF/français vont encore croître ces prochaines années. En effet, langue des signes française et langue française parlée complétée (LPC) constituent deux vecteurs de communication et de formation essentiels pour la communauté sourde et son entourage, quel que soit le degré d'oralisme pratiqué par la personne sourde, variable selon son âge, son parcours, et ses capacités.

Malgré les nombreuses enquêtes tentant d'évaluer les populations touchées par le handicap, les comparaisons internationales concernant le handicap sensoriel afférent à la surdité restent délicates. En matière de surdité, elles reflètent la plus ou moins grande orientation vers l'oralisme ou la langue des signes. En France, on évalue à 80 000 le nombre de sourds profonds signant¹²⁹, contre 25 000 sourds profonds au Royaume Uni, pour la même population générale.

La rareté des interprètes en LSF a deux conséquences : leur faible disponibilité, et le coût élevé des prestations¹³⁰, comparable à celui des traducteurs en langues étrangères. L'interprétariat est fatigant et ne peut être exercé à rythme soutenu. Actuellement, la Mairie de Paris expérimente dans ses mairies d'arrondissement des visioconférences en partenariat avec l'association « WEBSOURD », située à Toulouse. La disponibilité dans plusieurs régions de plates-formes similaires permettrait de pallier en partie la pénurie d'interprètes, de mieux répondre aux besoins des usagers, et de créer des emplois dont certains relèveraient de la VAE.

Les besoins en compétence en LSF ou LPC sont variés et devraient se traduire par une offre de certification plus large, et en fort développement. En effet, les besoins quotidiens sont variables, allant de la demande de renseignements à la traduction devant des juridictions ou devant les services de police, ou encore à l'accès aux soins. Pour toutes les autres fonctions d'accueil, aussi bien dans le public que le privé, une formation moins élaborée que le diplôme universitaire de référence (de type master d'interprète traducteur en LSF soit bac+5¹³¹) rendrait d'immenses services. D'ores et déjà, trois universités proposent une formation en un an, de type licence professionnelle (bac+3), qui permet de poursuivre ensuite au niveau master¹³². Des formations encore plus accessibles, de type certificat préparatoire exigé pour l'inscription en licence professionnelle, ou d'interface ou accompagnant, qui devraient être largement répandus dans les métiers de l'accueil, de la santé et du social, de la formation ou de l'aide   la personne, devraient également trouver leur place¹³³.

La conjonction d'un vivier important de compétences (180.000 personnes signant, sourds et entendants), d'une offre de formation de qualité, à élargir considérablement, quantitativement et qualitativement, dans le cadre de la loi sur le handicap du 11 février 2005,

¹²⁹ Enquête Handicap Incapacités Dépendances de l'INSEE.

¹³⁰ Le coût de la vacation est de 105 à pour 4 heures comportant 2 heures d'interprétariat et 2 heures de préparation et déplacement (source institut national des jeunes sourds).

¹³¹ Quatre universités proposent des formations en deux ans, master ou diplôme d'université (DU formation supérieure spécialisée) : l' cole supérieure d'interprètes et traducteurs de Paris III (Sorbonne nouvelle-centre Dauphine), Paris VIII (DU) et Lille III en partenariat avec l'association SERAC-Formation (Sourds-Entendants-Recherche-Action-Communication, Paris), et à partir de la rentrée 2005, Rouen.

¹³² Il s'agit de Rouen pour des interprètes LSF, de Toulouse II (Le Mirail) pour des interprètes trilingues français-anglais-LSF, et, à partir de la rentrée 2005, de Paris VI (Pierre et Marie Curie) pour des codeurs en LPC. Ces formations sont donc de niveau II, L3 dans le schéma LMD pour des étudiants ayant déjà le niveau licence L2.

¹³³ Voir en annexe 11 la définition des compétences et métiers liés à la surdité.

et de besoins variés d'interface et de service à la personne sourde, doit conduire à un développement de la VAE pour ces formations. Les universités concernées, encore trop peu nombreuses, ont ouvert l'accès par la VAE à leurs certifications, mais la demande ne s'est pas encore exprimée, faute d'information suffisante dans la population concernée, par défaut de mobilisation des financeurs, et compte tenu du retard général des universités dans le développement de la VAE depuis la loi de 2002.

D'autres exemples pourraient être pris, en matière de surdité (les métiers du sous-titrage, dont l'utilisation est très insuffisante en France, les preneurs de note, dont la présence et le financement à l'université conditionnent également l'intégration des étudiants sourds à l'université), ou pour d'autres handicaps.

Proposition 52 : identifier avec les associations et la DGAS les aidants intéressés à valider les certifications liées à la surdité (licence professionnelle LSF ou LPC) et les besoins en certifications d'interface, plus accessibles (niveau IV ou III).

3.2.3.3 La VAE dans les territoires d'outre-mer, pour l'aide à la personne

Le cas des handicapés très lourds des DOM et TOM est un exemple extrême, mais frappant. La DGAS signale qu'un centre de rééducation fonctionnelle en Nouvelle Calédonie, n'a jamais fonctionné comme tel faute de crédits. Un tiers des personnes handicapées transférées en métropole meurt des suites de leur handicap et de leur fragilité psychique liée à l'éloignement. La VAE favorise une meilleure prise en charge et donne aux aidants familiaux l'assurance que leur engagement peut être reconnu ultérieurement.

La mission note que les besoins, notamment de services à la personne, sont importants et spécifiques dans les TOM, où la VAE n'est pas applicable de plein droit. L'extension des dispositions de la loi du 17 janvier 2002 à Mayotte, en Nouvelle-Calédonie, en Polynésie Française à Wallis et Futuna est à l'étude, avec l'aide du ministère de l'outre-mer, mais pose des problèmes juridiques et d'organisation.

Proposition 53 : intégrer activement l'extension aux TOM dans l'action nationale en faveur de la VAE et aider ces territoires à utiliser la VAE.

3.2.4 La VAE doit devenir un élément fondamental des politiques d'égalité des chances

La VAE constitue par principe un instrument au service de l'égalité des chances. Elle permet notamment à des personnes sorties du système scolaire, en situation d'échec, de rétablir leur situation par une expérience professionnelle qualifiante. La VAE donne accès à une certification officielle, de même valeur que celle décernée à l'issue d'une formation classique. Elle favorise un meilleur positionnement sur le marché du travail et offre la possibilité de s'inscrire dans un parcours de promotion sociale et professionnelle.

Les salariés sans diplôme constituent une cible privilégiée et importante du dispositif, qui peut faciliter la relance de l'ascenseur social, essentiel au dynamisme et à la cohésion sociale.

Cet ascenseur devrait profiter à tous les publics, entrés dans la vie active avec le souhait d'une progression de carrière, sans distinction de sexe ou d'origine, pour autant qu'ils

acceptent de se lancer dans une démarche VAE, et qu'ils soient soutenus à cette fin. Deux catégories de personnes pourraient cependant y trouver un intérêt particulier : les femmes et certains immigrés.

3.2.4.1 En matière d'égalité homme/femme

Les statistiques montrent que les femmes sont majoritaires jusqu'à présent dans le processus VAE. En 2002, elles représentaient 60 % des candidats à la VAE pour les diplômes de l'Education nationale. Pour les titres du ministère de l'Emploi, la proportion est encore plus grande : 87 % des candidats étaient des femmes en 2003.

Ce phénomène s'explique principalement sans doute par les certifications recherchées par la VAE : c'est l'explication claire pour les titres puisque 7 candidats sur dix se présentent au titre d'assistant de vie ; sans être aussi évidente du côté de l'Education nationale, elle joue aussi puisque les diplômes les plus demandés sont le BTS assistant de direction, le CAP petite enfance et le BTS assistant de gestion (voir annexe 3).

Il est certain que la VAE peut attirer des candidatures féminines, car elle réduit la durée de formations classiques, souvent difficiles à concilier avec des contraintes familiales.

Par ailleurs, les femmes développent souvent des compétences dans des situations jusqu'à présent mal prises en compte, car ne correspondant pas à un parcours professionnel classique. Tel est le cas par exemple :

- des conjointes d'artisans, de commerçants et d'agriculteurs. Leur statut s'est amélioré progressivement, mais il est resté longtemps précaire et non reconnu. Des projets de loi (loi d'orientation agricole et loi pour le développement de l'économie et des entreprises) devraient amener ces femmes à opter obligatoirement pour l'un des statuts qui leur sont offerts (salariées, associées, collaboratrices). Elles en demeurent largement écartées, alors qu'elles apportent une contribution essentielle au fonctionnement de l'entreprise (ainsi 67 % des conjointes étaient sans statut dans l'artisanat du bâtiment en 1999). Au contact avec la clientèle et les fournisseurs, elles développent des compétences relationnelles, et par ailleurs elles assument souvent une partie de la gestion administrative et comptable, sans pour autant pouvoir justifier les 3 années d'expérience professionnelle ou bénévole nécessaires pour une VAE. Les projets de loi cités ci-dessus leur en ouvriraient de nouvelles possibilités;
- des mères de familles interrompant leur carrière pour élever leurs enfants ou pour prendre en charge une personne proche gravement handicapée. Ce point particulier renvoie au sujet des aidant familiaux traité plus haut.

La loi de cohésion sociale a par ailleurs prévu un droit à entretien, avant et après congé de maternité ou congé parental, qui peut faciliter le retour vers l'emploi et orienter à cet effet vers une VAE. Le service des droits des femmes, l'AFPA et l'ANPE ont mis à l'étude un module d'ingénierie familiale destiné à valoriser les compétences acquises dans un cadre familial : il devrait opportunément être équivalent à un module du titre d'assistant de vie et pourra s'obtenir par validation.

Proposition 54 : faciliter l'accès à la VAE de femmes ayant acquis une expérience professionnelle auprès de leur conjoint sans avoir eu de statut juridique de salariée, de bénévole, d'associée, ou de collaborateur ; et admettre l'expérience acquise dans un cadre familial pour certaines certifications d'aide à la personne.

3.2.4.2 En matière d'intégration des immigrés

L'intégration des personnes immigrées passe notamment par un accès au marché du travail de ceux qui le souhaitent. Il s'agit des conjoints de français, des étrangers admis au titre du regroupement familial ou des demandeurs d'asile obtenant le statut de réfugiés. Les données statistiques montrent que le taux de chômage reste plus important pour ce public que pour le reste de la population et que les étrangers occupent des emplois moins qualifiés, qui souvent ne correspondent pas au niveau et à la nature des compétences exercées dans le pays d'origine.

Ce phénomène tient à des causes multiples, mais il est certain que les personnes concernées ont parfois des difficultés à justifier leur niveau de qualification faute de documents (demandeurs d'asile), ou en raison de certifications non reconnues en France. L'accès à la VAE pourrait apporter une solution à ces cas de figure, étant observé que ni la loi, ni le décret de 2002 n'imposent que l'expérience doit avoir été acquise en France.

Propositions 55 :

- *Développer l'information sur cette possibilité auprès des étrangers appelés à s'installer durablement en France en prenant appui sur les plates-formes d'accueil pour les nouveaux arrivants et sur les associations spécialisées dans l'accès au droit des immigrés pour les autres. Sensibiliser les référents ANPE des plates-formes d'accueil et les points d'information-conseil VAE.*
- *Donner un accès prioritaire aux formations linguistiques financées par le FASILD aux étrangers souhaitant s'inscrire dans une démarche VAE au même titre qu'à ceux désirant une entrée directe sur le marché du travail.*
- *Etudier avec le FASILD la possibilité de prendre en charge - en fonction du niveau de leurs ressources - l'accompagnement à la démarche VAE pour ceux d'entre eux qui ne peuvent bénéficier d'aucun autre concours.*
- *Par ailleurs, il serait opportun d'étudier la possibilité d'organiser des actions collectives spécifiques en faveur de personnes issues de l'immigration et notamment de femmes souhaitant accéder au marché du travail et justifiant d'activités bénévoles leur permettant de viser un premier niveau de certification (exemple : assistant de vie).*

Il est à souligner que les modalités d'accès à la validation retenues pour la délivrance des titres du ministère de l'Emploi sont particulièrement bien adaptées pour ceux des étrangers ou des personnes immigrées qui maîtrisent mal la langue française, au moins à l'écrit. A cet égard, un accord entre le fonds d'action et de soutien pour l'intégration et la lutte contre les discriminations (FASILD), la direction de la population et des migrations du ministère de la cohésion sociale (DPM), l'ANPE et l'AFPA pourrait marquer un engagement à développer l'accès à la VAE de ce public sur un certain nombre de titres.

3.3 Pour une impulsion politique et administrative plus forte

3.3.1 Le pilotage de projet de la VAE reste lacunaire

3.3.1.1 Au niveau interministériel, la désignation d'un pilote est demeurée ambiguë

- Le positionnement de la DGEFP comme pilote interministériel n'a été perçu comme légitime que s'agissant de l'information conseil

Ni la loi de modernisation sociale, ni ses textes d'application ne désignent explicitement la DGEFP comme pilote interministériel de la mise en place de la VAE et comme instance de coordination des certificateurs. Toutefois, comme la direction de la formation professionnelle antérieurement¹³⁴, la DGEFP se voit confier une mission générale de coordination des certificateurs dans le domaine des diplômes à finalité professionnelle. Ainsi, la sous-direction de la formation tout au long de la vie, aux termes de l'arrêté d'organisation de la DGEFP¹³⁵, est notamment chargée :

- « du développement et du suivi des systèmes (...) de validation des acquis » ;
- de contribuer « au développement de l'information et de l'orientation professionnelle et à la diversification de ses outils, méthodes ressources » ;
- d'assurer le secrétariat du Conseil national de la formation professionnelle et de sa commission permanente ainsi que, en liaison avec son président, de la commission technique d'homologation », aujourd'hui remplacé par la CNCP ;
- « la conduite et l'animation des commissions professionnelles consultatives ».

Il n'est donc pas illégitime au plan juridique que la DGEFP soit chargée du pilotage général de la mise en place de la VAE, voire de la coordination entre les certificateurs.

Dans les faits, en dehors de la mise en place du dispositif d'information conseil (cf. 1.2), cette légitimité n'est pourtant pas allée de soi. En particulier, la coordination entre certificateurs, notamment au niveau des commissions professionnelles consultatives (CPC), si elle n'a pas été suffisamment assurée par la CNCP, ne l'a pas plus été par la DGEFP. Cette dernière n'a, en particulier, jamais mis en place la structure de coordination des CPC prévue par le décret de 1972. De même, elle n'a pas réuni le nécessaire groupe de travail qui eût permis la création d'un système d'information commun à l'ensemble des certificateurs, éventuellement connecté aux systèmes des acteurs du service public de l'emploi, et a minima la mise en cohérence des systèmes développés par chacun dans une incohérence très préjudiciable. Sur ce dernier point, d'autres administrations centrales ont pris des initiatives. La DGEFP y a tantôt pris part (groupe de travail coordonné par la DARES sur un système de remontées de données en vue de l'évaluation de la mise en place de la VAE prévue par la loi de modernisation sociale), tantôt elle s'en est tenue écartée (réunions informelles de certains certificateurs sous l'égide de l'Education nationale en vue de partager des bonnes pratiques).

¹³⁴ La réforme portée par la loi du 16 juillet 1971 portant organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente positionne ce champ sur un plan interministériel. Initialement rattachée au Premier ministre, puis déléguée à un ministre dédié, la direction en charge de la formation professionnelle sera confiée par la suite à un ministre de plein exercice.

¹³⁵ Arrêté du 15 mai 1997 portant organisation de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle.

A la décharge de la DGEFP, l'ensemble des certificateurs répugne à toute coordination depuis la mise en place même d'une administration dédiée à la formation professionnelle, au début des années 70, vivant l'intervention du ministère en charge de la formation professionnelle comme une ingérence. L'aspect régalien de la mission de certification est vécu comme traduisant une forme de « propriété » par chaque ministère, et la concurrence de fait entre les certifications suscite la méfiance des uns par rapport aux autres. La mission a eu le sentiment que la délégation générale attendait dans ce domaine une forme de mandat, ses hésitations alimentant chez les autres certificateurs l'idée que son rôle en la matière n'était pas légitime. Il importe aujourd'hui de rompre ce processus qui pénalise la montée en puissance de la VAE.

Enfin, la création récente du conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie par un décret du 24 février 2005, en application de la loi du 4 mai 2004, apporte un outil potentiel à cette nécessaire coordination. En droit, le conseil réunit l'ensemble des ministères certificateurs ainsi que trois représentants « d'organismes intéressés à la formation professionnelle », donc *a priori* au moins un représentant de l'AFPA. En outre, de fait, le président du conseil, nommé par le ministère chargé de la formation professionnelle parmi les personnes qualifiées composant le conseil, est, au moins pour sa première formation, une fonctionnaire d'Etat, de même que sa secrétaire générale. Il faut toutefois noter que la composition du conseil¹³⁶ le porte à constituer une instance politique de type forum, même s'il dispose de moyens administratifs lui permettant de piloter des groupes de travail. En outre, la loi du 4 mai 2004 qui charge le conseil « de favoriser, au plan national, la concertation entre les acteurs pour la conception des politiques de formation professionnelle et le suivi de leur mise en œuvre », ne lui donne aucune attribution spécifique en matière de certification et de validation. La pratique du conseil et de ses commissions montrera s'il se saisit d'un rôle de coordination nationale des certificateurs et valideurs.

Par conséquent, la DGEFP, juridiquement légitime, doit affirmer son rôle d'animateur de l'action interministérielle en matière de certification, ce qui suppose la mise en place d'une structure d'animation et de conduite de projet visible, qui offre aux autres ministères concernés des garanties de légitimité et de respect de leurs prérogatives en matière de certification.

- La DGEFP doit co-animer un groupe de travail interministériel qui coordonne le développement de la VAE

L'essentiel de la réticence des certificateurs face à une coordination de la DGEFP en matière de certification et de VAE tient à un refus d'ingérence dans la création, l'ingénierie et les modifications des titres et diplômes, vécus par chaque ministère comme un élément de propriété soumis à une concurrence. Il est par conséquent capital de séparer la nécessaire coordination relevant de ces domaines et de la confier à une CNCP rénovée et re-légitimée, comme cela a été vu (cf. 1.3).

Par ailleurs, les présidences de groupes de travail pourront être distribuées entre les divers ministères certificateurs en fonction de leurs aspirations et de leurs domaines d'expertise. La présidence du groupe de pilotage chargé de coordonner ces différents travaux thématiques pourra quant à elle être confiée à la DGEFP et à la DESCO, en charge

¹³⁶ 9 représentants de l'Etat, 2 députés, 2 sénateurs, 25 conseillers régionaux, un conseiller de l'assemblée de Corse, 12 représentants des partenaires sociaux, 3 représentants d'organismes consulaires, 3 représentants d'organismes intéressés à la formation professionnelle, 3 personnes qualifiées.

respectivement de la politique de l'emploi et de la formation professionnelle, et de la gestion du plus grand portefeuille de certifications professionnelles en nombre et en personnes certifiées.

Différents thèmes concrets et opérationnels en matière de certification et de VAE méritent une coordination entre les certificateurs, sans remettre en cause leur autorité sur les titres et diplômes qu'ils délivrent (voir en annexe 12 le détail des thèmes identifiés).

Proposition 56 : Sur ces thèmes, où l'interaction entre les certifications n'est qu'indirecte, la DGEFP doit mettre en place :

- *un groupe de pilotage rassemblant des personnalités au niveau de responsabilité adéquat (directeurs ou chefs de services), qui aurait pour fonction de fixer les orientations générales, de suivre et d'évaluer la mise en œuvre des actions de l'ensemble des certificateurs dans chacun de ces domaines. Ce groupe pourra être co-présidé par la DGEFP et la DESCO ;*
 - *des groupes techniques de travail responsables des actions dans chacun de ces domaines. La conduite de ces groupes pourra être répartie entre les divers ministères certificateurs.*
- Pour les thèmes impliquant la mise en commun de moyens importants, en premier lieu la mise en place de systèmes d'information communs ou la conduite d'opérations communes de communication, la formule du GIP pourra être étudiée pour fournir une structure institutionnelle à ces groupes de travail.*

3.3.1.2 Au plan local, il manque une structure de coordination des valideurs autour du préfet de région

La politique de certification étant une compétence régaliennne et interministérielle, et les politiques de l'emploi, de la formation professionnelle et de l'Education nationale étant placées à l'échelon régional ou académique, il importe de centrer la nécessaire coopération des organismes valideurs autour du préfet de région.

Les incertitudes des acteurs locaux sur le champ de la décentralisation, en préparation dans les années 2000-2004, ont pu faire prévaloir une coordination autour du conseil régional. Elle a le plus généralement suscité une position de retrait de la part des préfets et des DRTEFP sur ce thème. Or la loi de décentralisation du 13 août 2004 ainsi que la loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005 réaffirment la responsabilité de l'Etat en matière d'emploi et l'Etat conserve d'importantes prérogatives régaliennes en matière de certification (pour tous les diplômes nationaux).

Parmi les régions visitées par la région, si des structures plus ou moins formelles et plus ou moins performantes de coordination avaient été mises en place (voir en annexe 7 leur description), aucune d'entre elles ne permettait la mise en place d'une telle coopération, centrée sur les services de l'Etat. Par ailleurs, la VAE s'organisant de manière opérationnelle essentiellement au niveau du département, il importe que la coordination des certificateurs dispose de relais à cet échelon de l'action administrative.

➤ Un investissement croissant des préfets sur les problématiques de qualification

De fait, les préfets commencent à accroître leur investissement sur les problématiques de compétences, de qualification, voire plus précisément sur la VAE. Forts de la récente

réforme de l'administration territoriale¹³⁷, qui renforce leur rôle de coordination des préfets de département et place autour d'eux des pôles thématiques où les services déconcentrés et les opérateurs de l'Etat sont regroupés autour de responsables de pôles, il sont relativement nombreux à avoir inscrit ces thèmes dans leur « projet d'action stratégique de l'Etat en région » (PASER), le document qui définit désormais les priorités interministérielles préfectorales. Les actions à mener sont le plus souvent confiées au responsable du pôle compétent sur l'emploi et la formation professionnelle (directeur régional du travail de l'emploi et la formation professionnelle), mais également à celui compétent sur l'Education nationale (le recteur) ou la compétitivité des entreprises (le DRIRE).

- Les DRTEFP éprouvent des difficultés à bâtir leur légitimité sur les problématiques interministérielles de certification

La VAE est à l'évidence un élément de la politique de formation professionnelle et elle trouve des connexions particulièrement fortes avec la politique de l'emploi et de l'insertion professionnelle. Le rôle des DRTEFP, par ailleurs compétentes en matière d'AIO et d'information conseil, doit par conséquent être central dans la conduite des actions interministérielles locales en matière de validation.

Or les DRTEFP ne sont que des acteurs récents et relativement peu outillés en matière de certification, notamment par rapport à des administrations dont c'est le cœur de métier (Education nationale) ou une activité historiquement importante (les directeurs régionaux des affaires sanitaires et sociales, de l'agriculture et la forêt, de la jeunesse et des sports).

Hormis le champ de l'information conseil, sur lequel elles avaient une pleine légitimité interne et externe, les DRTEFP ne se sont, dans les faits, que fort peu aventurées sur d'autres champs de coordination entre organismes valideurs. Notamment, à quelques exceptions près, les réunions du service public de l'emploi régional (SPER), qui dans certaines régions rassemblent l'ensemble des valideurs et qui sont présidées par le directeur régional, n'ont que très peu abordé la problématique de la VAE, y compris dans les formations techniques. Il est vrai que le SPER est avant tout, dans la pratique, une instance de suivi des grandes données statistiques de l'emploi et de décision sur la gestion des mesures individuelles et collectives de type contrat aidé. Toutefois, si le SPER ne saurait constituer une instance naturelle de concertation entre valideurs, il est le lieu où la politique interministérielle de certification peut s'articuler avec la politique de l'emploi.

La légitimité du DRTEFP en matière de coordination des valideurs au plan local se trouverait confortée par un appui préfectoral. Responsable du pôle « Emploi et formation professionnelle », le DRTEFP dispose d'un pouvoir renforcé auprès des membres de ce pôle, parmi lesquels la direction régionale de l'AFPA et celle de l'ANPE. Tel n'est évidemment pas le cas s'agissant du recteur, responsable du pôle Education, du DRASS, responsable du pôle « santé publique et cohésion sociale », etc. Il serait donc nécessaire que le préfet réunisse les certificateurs en un groupe interministériel placé sous la coordination du DRTEFP, qui serait muni d'une lettre de mission à cet effet. Le décret de 2004 précité réformant l'administration territoriale prévoit diverses formules permettant de mettre en place de telles organisations interministérielles, notamment le « pôle de compétences ». Une co-présidence du pôle avec le recteur pourra être envisagée.

¹³⁷ Décret n° 2004-1053 du 5 octobre 2004

Proposition 57 :

La mission propose que soit affirmé le rôle des préfets de région en matière de coordination interministérielle des politiques de certification et de validation. Une mention dans la circulaire directive nationale d'orientation (DNO) sur ce point pourra utilement favoriser leur implication dans ces domaines.

A cet effet, les préfets de région peuvent mettre en place un groupe interministériel « politique de certification et de validation de l'Etat en région », éventuellement sous la forme d'un pôle de compétences, présidé par eux, et par délégation par le DRTEFP, ou coprésidé par eux et le recteur. Ce groupe interministériel aurait pour vocation d'explorer l'ensemble des champs de coordination et de mutualisation pertinents (cf. 1.1.2.2). Il participerait aux travaux du CCREFP pour articuler sa réflexion avec la politique régionale de la formation et l'orientation et établir des partenariats avec les diverses institutions représentées. Il coordonnerait sa réflexion avec le SPER pour déterminer les points d'articulation entre la certification et la VAE et la politique de l'emploi.

Une telle organisation, centrée sur les services régionaux de l'Etat, implique naturellement d'une part une interface de ce groupe des certificateurs avec les autres partenaires institutionnels. Le CCREFP, sur le modèle de ce qui a été mis en place en Nord-Pas-de-Calais (cf. annexe 8), semble alors la structure de prédilection à cet égard, même si d'autres solutions sont envisageables ; d'autre part, les acteurs de ce groupe doivent relayer leur action au niveau départemental avec leurs correspondants habituels (inspections d'académie, DDTEFP, etc.), éventuellement réunies dans des groupes interministériels analogues à celui proposé au niveau régional constitués autour du préfet de département, et du service public de l'emploi départemental.

3.3.1.3 Au niveau du ministère de l'Emploi, la conduite du projet VAE s'est limitée à la mise en place des procédures de validation

- Le positionnement de la MOV comme pilote du projet VAE pose des problèmes de légitimité et de disponibilité

Le pilotage de la VAE est aujourd'hui assuré par la mission orientation et validation (MOV). Cette mission est par ailleurs responsable du suivi de l'activité de la CNCP, du dispositif du bilan de compétences, et de la politique du titre. La MOV a certes jusqu'à présent mener de concert l'amorce de reprise en main de la politique du titre et la mise en place de la VAE au sein du ministère et, au plan interministériel, celle du dispositif d'information-conseil. Cependant, l'organisation de ces attributions gêne désormais le nécessaire renforcement de la conduite du projet VAE.

En premier lieu, la coordination entre des certificateurs qui se vivent parfois comme concurrents exige de la part de l'instance qui en est chargée une présomption de neutralité. Or le positionnement actuel de la MOV, tentant de suivre l'activité de l'ensemble des certificateurs et responsable de la mission de certification du ministère de l'Emploi, ne suffit pas à garantir la neutralité attendue par l'ensemble des ministères certificateurs¹³⁸.

En deuxième lieu, la MOV déploie l'essentiel de son activité dans la conduite de la politique du titre. Cette activité, par son caractère technique (supervision de l'ingénierie des

¹³⁸ Cependant, aucun d'entre eux n'a été en mesure de fournir à la mission le moindre élément de nature à mettre cette neutralité en doute.

titres) et la lourdeur de ses aspects juridiques (production des nombreux textes réglementaires concernant les procédures de validation et la création ou la modification de titres), mobilise une part prépondérante des ressources. Sur la dizaine d'agents que compte la MOV, tous sauf un consacrent une partie importante de leur temps de travail à ces tâches, en particulier au suivi des 7 commissions professionnelles consultatives (CPC) du ministère de l'Emploi, sur la base d'une répartition par grands secteurs d'activité. Chacun a également en charge le suivi d'un sujet transversal (financement des jurys, enjeux communautaires, articulation avec le PAS, relations avec la CNCP, système d'information, etc).

Or la MOV doit par ailleurs renforcer et élargir son activité sur certains aspects de la politique du titre : mise en place d'un cadre stratégique de la politique du titre en lien avec l'ensemble des politiques publiques de la DGEFP, renforcement du pilotage des opérateurs, en premier lieu l'AFPA. L'agrément et l'évaluation des opérateurs exigera des moyens consacrés à la politique du titre (cf. 1.1.2.), ainsi que l'investissement accru sur les sujets transversaux précités. De fait, les moyens consacrés à l'animation interministérielle de la certification, et plus précisément à la mise en place de la VAE, sont réduits¹³⁹.

Il est par conséquent souhaitable que la MOV se recentre sur son cœur de métier et ses missions fondamentales : le pilotage de la politique du titre et la supervision de l'AIO au sens large, dont le dispositif d'information conseil dans un cadre désormais décentralisé. La mission propose de transférer la régulation de l'offre interministérielle de certification à une CNCP rénovée (voir 1.3.2.2 et propositions 18 à 20). Le pilotage du projet VAE et la coordination interministérielle qu'il implique doivent par ailleurs demeurer de la compétence de la DGEFP, mais être organisés différemment.

- L'actualité de la DGEFP n'a pas favorisé une conduite de projet transversale entre les missions potentiellement concernées par la VAE

L'organigramme de la DGEFP, actuellement en cours d'adaptation, est jusqu'à présent largement structuré par les dispositifs dont la délégation générale a la charge, en particulier au niveau des unités élémentaires, appelées « missions ». Ainsi, la VAE, intéresse au plan opérationnel la MOV au premier chef, comme on l'a vu, mais également la quasi totalité des missions de la DGEFP (cf. annexe 14).

Pour l'heure, hormis une coopération importante avec la mission de la formation continue et de la promotion sociale (MDFC-PS), chargée de la politique de formation tout au long de la vie, pour l'élaboration des textes, aucune conduite de projet transversale à la DGEFP n'a été mise en place pour envisager une articulation de la VAE avec l'ensemble des ces problématiques. En particulier, l'insuffisance de coordination entre la MOV et la mission

¹³⁹ L'ensemble des agents de la MOV se répartit le suivi de la vingtaine de CPC que les différents ministères certificateurs ont mises en place (dont 17 pour le seul ministère de l'Education nationale qui s'est lui-même doté d'une instance interne de coordination des CPC). Outre ce suivi, une seule personne est en charge du pilotage interministériel des domaines communs, qui en pratique se réduisent à la mise en place de l'information conseil. Bien que prochainement décentralisée, il continuera de nécessiter une supervision minimale, ne serait-ce que pour assurer l'articulation avec les réseaux d'AIO, qui relèvent encore de l'Etat. Cette personne est également en charge du pilotage du « guide de la VAE », confiée au Centre-Inffo dans le cadre d'un groupe de travail interministériel. Or, en ce domaine encore plus que dans d'autres, compte tenu du climat de concurrence et de méfiance déjà évoqué, l'animation de l'interministérialité exige du temps et des moyens. A titre d'exemple, la rédaction du guide précité, alors qu'elle ne comporte a priori pas les enjeux les plus sensibles pour les certificateurs, a demandé un an de travail commun...

du marché de la formation (MMF) est préjudiciable tant à la conduite de la politique du titre qu'au développement de la VAE. Les échanges entre les deux entités, quoique nombreux, se limitent à une transmission d'informations souffrant d'importantes lacunes – la MOV et MMF ne se coordonnant pas avec la DARES pour obtenir de l'AFPA des statistiques importantes telles que le nombre de candidats ayant validé des CCP, – et à la validation par la MOV de documents produits par la mission chargée de la tutelle de l'AFPA.

Tant que la priorité de la DGEFP était – légitimement, comme on l'a vu – la mise en place d'un dispositif de VAE permettant de satisfaire les premières demandes individuelles, cette absence de gestion transversale du « projet VAE » n'était pas problématique. Pour l'heure, le plus souvent, la VAE n'est intégrée dans les dispositifs que de manière formelle, par l'insertion de rappels généraux de la nécessité de prendre en compte la VAE. Cela a été le cas début 2005 dans diverses circulaires récentes relatives aux emplois aidés¹⁴⁰. Cette méthode, caractéristique des insuffisances de la conduite de projet, est par ailleurs contre-productive, car elle accrédite auprès des services l'idée d'une VAE « gadget », donnant lieu à de pures clauses de style vécues comme un exercice obligé.

A l'heure où la VAE cherche les moyens d'un nécessaire sursaut, son articulation avec les politiques publiques de la DGEFP appelle des mesures concrètes d'organisation, qu'elles consistent en des explicitations précises, par voie de circulaire, de la manière d'intégrer la VAE dans les dispositifs, en des préconisations quant à l'organisation interne des services déconcentrés, ou encore en l'affectation de crédits ou de moyens particuliers. Cela suppose une remise en question de l'organisation, et une véritable conduite de projet sur la VAE à la DGEFP.

- La DGEFP doit mettre en place une conduite de projet sur la VAE

La conduite de projet « VAE » doit désormais se trouver renforcée, placée au bon niveau de décision et de transversalité, tant dans sa dimension interne à la DGEFP (articulation concrète avec les divers dispositifs et les politiques d'ensemble dont la délégation générale a la charge), qu'externe avec l'ensemble des valideurs.

¹⁴⁰ A des degrés divers : circulaire DGEFP 2005/09 du 19 mars 2005 relative à l'insertion professionnelle et sociale des jeunes ; circulaire 2005/11 du 21 mars 2005 relative mise en œuvre du contrat initiative emploi ; circulaire DGEFP 2005/12 du 21 mars 2005 relative à la mise en œuvre du contrat d'accompagnement dans l'emploi, circulaire DGEFP 2005/13 du 21 mars 2005 relative à la mise en œuvre du contrat d'avenir ; circulaire DGEFP 2005/14 du 24 mars 2005 relative à la mise en œuvre du CI-RMA, etc.

Proposition 58 : mettre en place une « direction de projet VAE » à la DGEFP

Sans préjudice de la nouvelle organisation de la DGEFP, cette direction de projet serait dédiée à la VAE, sur le modèle de celle qui a été mise en place pour le programme « Nouveaux services Emplois Jeunes » (NSEJ). Cette dernière est chargée « de coordonner et d'animer l'action des différentes missions de la DGEFP (ou d'autres directions du ministère comme la DARES ou la DAGEMO) qui, à un titre ou un autre, contribuent à des actions de pilotage du programme NSEJ, dans le cadre d'une organisation projet qui s'appuie sur la définition de sept « chantiers » (communication, budget, synthèses et évaluation, financement des activités, plan de consolidation des activités) liés au programme et à son évolution. Directement rattachée au délégué général, la direction de projet est composée essentiellement d'un directeur de projet, qui repose sur un réseau de responsables d'équipe pour chaque chantier. Elle assure l'interface avec les partenaires extérieurs de la DGEFP. Un comité de pilotage du projet est constitué auprès du délégué général et composé des chefs de service et sous-directeurs concernés.

La « direction de projet VAE » serait chargée d'une conduite de projet à trois niveaux :

- 1. coordination entre certificateurs : secrétariat du groupe de pilotage interministériel et des groupes techniques, animation du réseau des chargés de mission VAE des différents ministères certificateurs. Déconnectée de la gestion de la politique du titre placée plus visiblement en position de transversalité, et dépourvue de tout rôle en matière de régulation des certifications, cette structure serait perçue par les autres certificateurs comme un simple lieu de rencontre sur des champs d'intérêt commun (cf. annexe 12).*
- 2. coordination inter institutionnelle avec les têtes de réseau nationales des principaux acteurs de la validation : partenaires sociaux, conseil régionaux, UNEDIC, AFPA, etc. Les sujets traités recoupent largement ceux du niveau précédent.*
- 3. articulation interne de la VAE avec les dispositifs de la DGEFP, en appui avec le département des synthèses¹⁴¹. Sur le modèle exact de la direction de projet NSEJ, la direction de projet VAE serait compétente sur l'ensemble des chantiers pertinents : communication, information ; VAE et politique du titre ; VAE et dialogue social ; VAE et offre de formation ; VAE et politique de l'emploi ; VAE et insertion par l'activité professionnelle ; VAE et égalité des chances ; VAE et financements.*

Avec l'appui de la mission d'action territoriale, chargée d'une fonction de coordination et d'appui à l'égard des services déconcentrés, la direction de projet fournirait au réseau des DRTEFP le cadre nécessaire pour renforcement de leur mission d'animation des partenaires institutionnels de la certification et de la VAE (cf. 2.3.).

- Au niveau des services déconcentrés, l'organisation doit permettre une mobilisation plus large sur la VAE

Dans les DRTEFP visitées par la mission, la VAE est gérée le plus souvent par un cadre de catégorie A, qui a par ailleurs en charge la gestion d'autres dossiers, le plus souvent liés aux politiques de formation de l'Etat. Ce cadre travaille le plus souvent en lien étroit avec l'agent en charge du suivi des agréments des centres de formation. Du fait de leur positionnement, ces fonctionnaires sont le plus souvent largement concentrés sur le pilotage du dispositif d'information conseil et l'animation de la coordination entre les organismes

¹⁴¹ Aux termes de l'arrêté précité portant organisation de la DGEFP, ce département est notamment chargé « d'animer la réflexion que requiert la définition des politiques d'emploi, de formation et d'insertion professionnelle, (...), de rassembler et d'exploiter les connaissances et les informations utiles (...), de recenser, de diffuser et de susciter, dans tous les domaines, les innovations propres à améliorer l'action des services ».

valideurs. L'implication du directeur régional et du directeur régional adjoint en charge des questions d'emploi et de formation est par ailleurs inégale, mais elle a le cas échéant un effet largement positif en matière de mise en place de partenariats sur la VAE (implication du CCREFF sur le sujet, financement d'actions partenariales avec des organisations professionnelles).

De même au niveau des DDTEFP, l'essentiel de l'action des services est centré sur la gestion des procédures de validation dans le cadre de la CTVID. L'investissement personnel du directeur départemental ou d'un coordonnateur emploi formation permet en revanche de manière tout à fait déterminante la mise en place de partenariats pertinents (avec les organisations professionnelles, les conseils généraux, les organismes consulaires, etc.) et une mobilisation efficace des lignes de crédits dédiées aux actions partenariales.

Au total, les services déconcentrés de l'Emploi ne sont en général pas organisés pour intégrer la VAE dans l'ensemble des politiques publiques dont ils assurent la mise en œuvre.

Proposition 59 : En complément des propositions déjà formulées concernant l'organisation des services et les priorités VAE du service public de l'emploi, l'instruction déjà évoquée (proposition 25) conduira les chefs de services déconcentrés à définir pour 2006 leurs priorités et plans d'action articulant VAE et politiques publiques.

3.3.2 Relancer la communication sur la VAE

La VAE a fait l'objet d'une brève campagne de communication nationale au premier semestre 2002, peu après la promulgation de la loi de modernisation sociale. Cette opération a recouru à une palette variée de supports (plaquettes, affiches, messages radiophoniques, numéro d'appel temporaire), et a été déclinée en région ou reprise par certains opérateurs, dont l'AFPA. Malgré son utilité, elle a été critiquée par certains acteurs. Notamment, certains documents destinés au grand public, comme en témoigne la formule choisie par le ministère « validez votre expérience en diplôme »¹⁴², ont pu laisser supposer que la validation présentait un caractère d'automatisme pour les personnes recevables, et d'autre part entretenir l'orientation déjà répandue vers les certifications de l'Education nationale. Enfin, reliant la validation des acquis de l'expérience à la formation tout au long de la vie, elle a pu compromettre l'identification de la VAE comme une voie autonome d'accès à la certification.

Depuis lors, aucune campagne de communication interministérielle n'a été menée au plan national. Tout au plus, les sites Internet des ministères concernés ou des sites parents, ainsi que des brochures, présentent les grandes lignes du dispositif. Mais à ce jour, toutes les régions n'ont pas encore ouvert un site destiné à l'information du grand public sur la VAE, le site de la CRIS étant toujours ouvert aux professionnels de l'information et du conseil en VAE.

Cette discrétion est le fruit d'un choix assumé des certificateurs, que la mission considère comme initialement pertinent. En effet, il aurait été contre-productif de susciter une demande que les capacités d'accueil, mises en place progressivement et avec encore aujourd'hui des insuffisances, n'auraient pu intégralement satisfaire.

¹⁴² La formule retenue par l'AFPA pour ses dépliants « diplômez votre expérience » était encore plus réductrice.

Ce choix d'une relative discrétion n'a d'ailleurs pas empêché, loin de là, que des acteurs développent leur propres stratégies et outils de communication sur la VAE, dans des secteurs spécifiques ou, plus encore, au plan local.

Le moment est aujourd'hui venu de mettre en place une stratégie de communication concertée, en particulier entre le ministère de l'Emploi et les autres ministères certificateurs, de nature à donner un nouvel élan à la VAE. Les dispositifs en place sont désormais testés et les voies de leur amélioration et de leur éventuel changement d'échelle sont connues. Les acteurs et personnes relais de la validation sont identifiés dans chaque région. Dès que les certificateurs et leurs opérateurs se seront mis en mesure de traiter des flux supérieurs de demande (cf. 2.1.), et préférentiellement au début de 2006, une campagne concertée de communication pourra opportunément être initiée.

Proposition 60 : la mission préconise qu'une stratégie interministérielle de communication sur la VAE soit mise en place pour le début de 2006, et que les ministères du champ social la complètent d'une campagne de communication plus spécifiquement axée sur les titres et les modes de validation qui leur sont propres.

A priori, cette stratégie pourrait s'articuler en trois axes :

- le grand public, auprès duquel il faudrait diffuser des messages forts insistant sur le caractère ouvert, en termes de publics éligibles, de la VAE, mais également sur son exigence, en terme de modes d'évaluation ;*
- les acteurs relais que sont les partenaires sociaux, les financeurs et les services publics ayant un rôle de première information du grand public ou d'accompagnement des publics en difficulté (salariés précaires, demandeurs d'emploi, personnes en dispositif insertion). A leur égard, la VAE serait présentée comme un élément d'une palette d'outil à mobiliser pour la construction de parcours professionnels ou d'insertion pertinents. Des exemples concrets et pragmatiques de mobilisation de la VAE leur seraient fournis ;*
- les acteurs de la formation, qui témoignent aujourd'hui à l'égard de la VAE d'une appréhension plus ou moins grande selon les secteurs d'activité, et qui sont des acteurs dont l'appropriation de la VAE est essentielle pour que celle-ci prenne une nouvelle échelle. A leur égard, la stratégie de communication devra viser à démontrer que la VAE est un outil qui, en s'articulant à la formation, rend celle-ci plus compétitive et plus accessible à de nouvelles catégories de public, et génère de l'activité pour le secteur de la certification.*

Quatrième partie - Conclusion et rappel des propositions

Près de 150 000 jeunes sortent chaque année du système scolaire sans aucun diplôme, dans un pays qui vénère le diplôme. C'est dire que dans chaque génération - depuis 20 ans - un jeune sur cinq, même s'il n'est pas a priori écarté de la réussite, est appelé à rencontrer les plus grandes difficultés pour entrer dans le marché du travail, puis soumis à des parcours chaotiques entre emplois précaires, périodes de chômage et de stages¹⁴³. Ceux, parmi ces jeunes, qui parviennent à obtenir un emploi durable peineront ensuite plus souvent pour progresser. La formation professionnelle continue telle qu'elle est organisée n'offre pas la « deuxième chance » annoncée depuis 1971. La VAE pourrait constituer - enfin - l'instrument de ce rattrapage, même si tel n'est pas son unique objectif. Elle pourrait améliorer grandement la situation des salariés et des demandeurs d'emploi sans « parchemin », qui peuvent néanmoins avoir démontré des compétences dans une activité professionnelle ou bénévole, y compris dans l'exercice de l'un de ces emplois souvent considérés un peu rapidement comme « non qualifiés », leur redonner confiance dans leurs capacités professionnelles, et leur permettre de repartir dans une démarche ascendante et valorisante.

Par ailleurs, de nombreux secteurs professionnels vont connaître d'importants besoins en personnels qualifiés dans les prochaines années, que l'appareil de formation initiale ne pourra sans doute pas fournir en totalité. C'est le cas en particulier des professions sanitaires et sociales, qui vont connaître des départs en retraite massifs, et pour lesquelles des mesures d'augmentation des quotas d'élèves en formation initiale ont déjà été prises ; tout le champ de l'aide à la personne va devenir de plus en plus demandeur de personnels qualifiés en raison du vieillissement de la population, du développement de la dépendance mais aussi de l'évolution des comportements. De nombreux salariés font « fonction » dans ces secteurs, pour faire face aux besoins faute de personnels qualifiés, et aspirent à être reconnus pour les compétences ainsi mises en œuvre de façon pragmatique.

Ces deux phénomènes conjugués peuvent constituer un terreau favorable au développement de la VAE, dans l'intérêt tout à la fois des personnes, des entreprises et de la société. Ce mouvement doit cependant être accompagné : le dispositif achève de se mettre en place, il s'agit de lui permettre d'entrer dans une deuxième phase beaucoup plus ambitieuse. L'Etat a un rôle majeur d'impulsion à jouer pour que tous les acteurs concernés et, en premier lieu les partenaires sociaux, se mobilisent. Au delà de la communication auprès du public et des acteurs, les clefs du succès dépendent largement de l'attitude adoptée demain par les certificateurs, vis à vis d'un sujet qui mérite d'être porté comme une vraie priorité politique, et non comme un problème technique confié aux seuls spécialistes, formateurs notamment, qui risqueraient de continuer à privilégier les savoirs académiques.

Les préconisations de la mission sont présentées pour cette raison en deux grandes catégories :

- deux mesures d'urgence concernent les ministères sociaux : une organisation apte à traiter les demandes individuelles et la rénovation de leurs certifications ; d'autre part, trois consolidations interministérielles sont à copiloter avec l'Education nationale, concernant

¹⁴³ Voir notamment les analyses récentes d'Eric Maurin, le ghetto français, Le Seuil 2004, et de Patrick Fauconnier, la fabrique des « meilleurs », Le Seuil 2005.

le repositionnement de la commission nationale de la certification professionnelle, ainsi qu'avec les régions, concernant le réseau d'information conseil en VAE et l'accompagnement des demandeurs de VAE ;

- quatre actions sont à concerter avec les partenaires sociaux, pour faire aboutir le dialogue social national sur la VAE, pour utiliser l'atout collectif de la VAE dans les politiques publiques de l'emploi, de l'insertion, et de l'égalité des chances, et pour renforcer le portage politique et la conduite de projet administrative de la VAE.

En premier lieu, il convient de distinguer des aménagements à apporter au dispositif pour que son fonctionnement apporte aux usagers des prestations satisfaisantes en termes de fiabilité, de rapidité et de qualité. Dans la mesure où la montée en charge de la VAE est appelée à se poursuivre, notamment dans le secteur sanitaire et social, alors que des dysfonctionnements sont déjà constatés aux différents stades de la procédure, des actions sont à mener rapidement, car il y va de la crédibilité du dispositif. A titre d'exemple, si les candidats attendent plus d'un an pour passer devant un jury de validation, ils abandonneront, et ce phénomène détournera de la réforme une grande partie du public potentiel.

Au delà, des dispositions sont à prendre pour consolider et améliorer l'existant en matière de simplification et de lisibilité de l'offre, d'accessibilité de l'information-conseil, de personnalisation de l'accompagnement, et d'extension souhaitable de la gratuité de cette prestation. L'ensemble de ces mesures techniques est à définir dans un cadre interministériel, qui reste à affirmer.

En second lieu, un nouveau souffle ne pourra être donné à la VAE que par un portage politique et administratif fort, perçu comme tel et susceptible d'avoir un effet d'entraînement sur l'ensemble des acteurs et en tout premier lieu sur les partenaires sociaux.

Il s'agit de dépasser le stade de la gestion de demandes individuelles et de parvenir à l'intégration de la VAE dans des stratégies collectives de branches, d'entreprises, ou de le mettre au service de politiques publiques. Les opportunités à saisir sont multiples, elles le seront d'autant plus que les services de l'Etat et ses opérateurs auront mis en place une organisation appropriée, prête à initier, conseiller, soutenir et évaluer, dépassant les clivages, et les concurrences souvent constatées dans le domaine de la formation continue.

Il y va du succès d'une réforme porteuse d'espoir, bien engagée dans un premier temps, et dont il serait regrettable de constater l'essoufflement après quelques années d'application. Ainsi, la VAE pourra passer du stade du droit individuel, reconnu depuis 2002, à celui de l'atout collectif, mobilisé par les acteurs économiques et sociaux, pour la réussite concrète des politiques publiques de l'emploi et de l'égalité des chances.

Danielle VILCHIEN

Thomas AUDIGE

Jean DEBEAUPUIS

Patrick SEGAL

4.1 Les propositions urgentes concernant les ministères sociaux

4.1.1 Mettre les ministères sociaux en situation de répondre durablement à la demande de VAE, par la mutualisation des moyens et l'externalisation des tâches de gestion

Proposition 26 (p.76) concernant les deux ministères sociaux :

- **construire un partenariat entre ministères certificateurs pour un investissement d'urgence sur les systèmes d'information**, et pour le traitement des demandes de VAE au niveau régional avec une mutualisation des moyens.

- **une évolution et une ouverture des GIP régionaux de l'Education nationale permettraient, dans des conditions financières à étudier, une sous-traitance par les ministères sociaux de la gestion des demandes individuelles.**

Propositions 21 à 24 (p.61 à 66) concernant le ministère de l'Emploi et ses titres :

- **développer des actions concertées DRTEFP-valideurs-partenaires sociaux pour faciliter la constitution des jurys (21).**

- **faire mettre en place par l'AFPA de sessions de validation ad hoc (hors planning des formations) pour accroître sa réactivité et rendre son offre plus attractive (22).**

- **remettre à plat le mode de financement des prestations VAE de l'AFPA et adapter son système d'information et de gestion pour une incitation réelle à la VAE (23).**

- **tester et développer un positionnement et un suivi systématiques des stagiaires des formations AFPA et centres agréés (24).**

*Proposition 14 (p.51) : Demander à la CNCP de s'abstenir de toute réponse directe au public ou aux professionnels. Elle peut être assurée par les certificateurs, pour ce qui les concerne, notamment les ministères sociaux, lesquels devraient **mettre en place une ou deux plates-formes téléphoniques d'information** sur les diplômes sanitaires et sociaux et les titres professionnels.*

4.1.2 Poursuivre l'ouverture à la VAE et améliorer l'offre de certifications des ministères sociaux

Propositions 8 (p.25) concernant la DGAS :

Achever l'ouverture à la VAE des formations sociales, prévue par le plan de développement des services à la personne.

Propositions 9 (p.30) concernant la DHOS et la DGS :

Poursuivre la mise en œuvre de la VAE dans le champ sanitaire, avec 3 priorités pour 2005 :

- **désigner une direction unique compétente pour l'exercice et la formation des professions sanitaires, ou désigner un directeur de projet VAE,**

- **refondre dès 2005 le diplôme professionnel d'aide-soignant, et celui d'auxiliaire de puériculture,**

- **ouvrir la réflexion sur l'accès par la VAE au diplôme d'infirmière (IDE).**

*Propositions 1, 2 et 6 sur les titres (p.14 à 20), concernant **DGEFP, DARES, AFPA** :*

- **simplifier les titres** (ramener à 4 CCP maximum les titres qui en comptent 5 ou plus) le plus rapidement possible, pour les rendre plus attractifs (6),
- étudier, avec le concours de l'AFPA, les conditions d'articulation et de reconnaissance réciproques avec les autres certifications existantes en définissant des priorités concertées avec les autres ministères (2),
- développer les études DARES et AFPA sur la base des certifications (1).

*Propositions 3, 4, 5, 7, et 25 (p.17 à 22 et 68) concernant **DGEFP et AFPA** :*

Affirmer la politique du titre :

- **donner une instruction claire au service public de l'emploi (SPE) élargi** concernant la politique du titre, avec des orientations nationales par circulaire, et une commande de **détermination des priorités régionales en 2006 dans chaque SPE régional** (4),
- une fois clarifiées les orientations de la politique du titre, soutenir au niveau national et dans chaque région les actions de prospection et de communication du SPE et de l'AFPA (7),
- organiser, après étude de faisabilité, en DRTEFP avec le concours des DDTEFP, un service d'audit des centres agréés et des centres AFPA (3),
- ouvrir la possibilité de certification partielle (un ou plusieurs CCP par la voie de la formation ou la VAE (5),
- adresser cette instruction à l'AFPA (25).

4.2 Trois consolidations préalables intéressant l'ensemble des certificateurs

4.2.1 Améliorer la connaissance de l'offre de certification et réguler celle-ci

*Propositions 15 à 20 (p. 52 à 55) concernant la **DGEFP et la CNCP**:*

Repositionner une CNCP rénovée :

- distinguer dans le répertoire national (RNCP) l'information destinée au grand public et aux professionnels, avec quatre registres ou compartiments (avec des liens faciles) : l'enseignement supérieur, l'enseignement professionnel, les CQP et les titres (15),
- simplifier drastiquement la procédure d'enregistrement sur demande (16),
- **recentrer la CNCP sur la construction du répertoire national**, à achever dans un délai bref dont l'échéance négociée avec les certificateurs leur serait opposable (17),
- provoquer des réunions annuelles inter-CPC pour établir les correspondances entre certifications (18),
- donner à la CNCP un pouvoir d'évocation des problèmes de correspondance entre certifications et de systèmes d'information, à défaut d'accord entre les certificateurs (19),
- **faire évoluer le statut de la commission**, après audit préalable du fonctionnement de la CNCP, vers l'établissement public (le cas échéant par fusion avec le CEREQ) ou l'autorité indépendante (20).

4.2.2 *Consolider le réseau d'information-conseil dans le contexte de la décentralisation*

Propositions 10 à 12 (p.35 à 43) concernant la DGEFP, en concertation avec les régions :

- approfondir les travaux d'évaluation du dispositif d'information-conseil (avec la DARES) (10),
- simplifier et adapter le dispositif d'information-conseil VAE, en maintenant une animation nationale, en dégagant les meilleures pratiques des régions (11),
- mettre sur pied, en copilotage avec l'Education nationale, un système d'information national intégré, partagé entre ces dispositifs, simple pour les usagers et les conseillers en VAE. Il assurerait la gestion individuelle des parcours, de l'entretien conseil (s'il y a lieu) jusqu'à la validation (éventuelle), et des tableaux de bord partagés et réguliers (12).

4.2.3 *Offrir aux candidats un accompagnement de qualité*

Proposition 27 à 30 (p.85 à 87) concernant la DGEFP, en copilotage avec l'Education nationale, et en concertation avec les régions :

- élaborer au plan national un cahier des charges type de l'accompagnement par les certificateurs publics, à mettre à la disposition des acteurs régionaux pour une adaptation aux spécificités territoriales (27),
- prévenir les risques de dérives sur l'accompagnement en encadrant cette prestation par voie réglementaire, après rapprochement avec l'Education nationale (28),
- établir une meilleure égalité de traitement entre les demandeurs d'emploi, quels que soient leur lieu de résidence, la certification recherchée, l'organisme assurant l'accompagnement et le coût de celui-ci. Sans réduire la part des initiatives régionales, les priorités nationales devraient être plus lisibles sur l'ensemble du territoire (29),
- procéder à un premier recensement des pratiques d'accompagnement, par un programme d'études, afin de faciliter le choix des priorités par les décideurs et financeurs (30).

4.3 **Donner une nouvelle dimension à la VAE**

4.3.1 *Lever les blocages du dialogue social*

Propositions 31 à 36 (p. 89-100) concernant la DGEFP :

- faire prendre une initiative politique pour faciliter la conclusion d'un avenant VAE à l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 (31),
- soutenir l'engagement des branches en faveur d'actions qualifiantes et du développement de la VAE en intégrant la VAE dans les outils contractuels (Contrat d'Etudes Prospectives et Engagement de Développement des Compétences) (32),
- intégrer systématiquement la VAE dans la phase de négociation des futurs contrats d'objectifs territoriaux (33),
- favoriser des actions de communication ciblées sur les entreprises et concertées au sein des CCREFP (34),
- imaginer une organisation territoriale concertée entre certificateurs pour répondre aux besoins et attentes des entreprises, et éviter ainsi les démarchages concurrentiels entre administrations (35),

- veiller à la promulgation rapide de la loi et des décrets organisant la VAE dans la fonction publique, avec deux dispositifs complémentaires et cohérents : le congé VAE dans la fonction publique, et la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle dans les concours publics (36).

4.3.2 Un nouvel atout collectif : articuler VAE et politiques de l'emploi et de l'insertion...

Propositions 37 à 40 (p. 101-107) concernant la DGEFP, en liaison avec l'ANPE :

- demander à l'ANPE, en lien avec le service statistique de l'UNEDIC et avec l'appui éventuel de la DARES, de recenser le nombre de demandeurs d'emploi réunissant une expérience professionnelle de trois ans ou plus, et d'analyser de manière croisée les secteurs d'emplois où se portent des recherches de ces indemnisés et les niveaux et types de qualifications qui les caractérisent. (37),*
- demander à l'ANPE de mobiliser d'urgence tout son réseau sur la première information, et clarifier avec les régions la labellisation comme point relais conseil (PRC) de certaines agences locales (38),*
- mobiliser l'ANPE et la CNCP sur un projet informatique commun permettant, par une interface entre le ROME et un RNCP rénové, de connecter une nomenclature métier, un référentiel de compétences et le répertoire des certifications (39),*
- mobiliser le service public de l'emploi pour mettre en place en 2006 un plan d'action VAE et demandeurs d'emploi dans le cadre de la révision de la convention Etat-UNEDIC-ANPE sur le PARE, qui devra clairement préciser les possibilités de financement de la séquence positionnement-VAE (40).*

Propositions 41 à 43 (p.110-112) concernant la DGEFP et le service public de l'emploi. Demander à chaque service public de l'emploi régional :

- de monter une formation des opérateurs du diagnostic et du reclassement (cabinets spécialisés, ARACT, centres AFPA, etc.) aux modalités et aux opportunités liées à la VAE (41),*
- d'initier au plan local des expériences articulant chômage partiel et dispositifs collectifs de VAE (42),*
- de mobiliser les crédits d'appui à la GPEC en faveur de démarches inter-entreprises intégrant la VAE et démontrant son utilité pour les employeurs et salariés (43).*

Propositions 44 à 48 (p. 114-117) concernant la DGEFP et le service public de l'emploi. Donner aux services publics de l'emploi régionaux et départementaux les orientations et outils pour :

- intégrer pleinement la VAE dans le pilotage des contrats aidés (44) et du réseau de l'intégration par l'activité économique (45),*
- assouplir les plafonds de durée des contrats aidés pour les personnes engagées dans des démarches crédibles de validation (46),*
- former les personnels des prescripteurs de mesures d'insertion sur la démarche compétence et la VAE, en partenariat avec le conseil régional et le réseau information conseil (47),*
- utiliser les maisons de l'emploi pour la coordination des divers prescripteurs autour du bénéficiaire et la mise en cohérence de son projet d'insertion autour d'objectifs de certification (48),*

Propositions 49 et 50 (p. 118) concernant la DGEFP.

Veiller avec la DARES aux études d'évaluation et au système d'information :

- *en demandant au CNASEA, dans le cadre de sa mission de suivi de l'utilisation des mesures pour l'insertion, de fournir des données sur l'évolution de la qualification des publics (validation partielle ou totale) à l'issue des contrats (49),*
- *et en intégrant dans le logiciel SYRACUSE des données permettant le suivi de actions de VAE dans le cadre des mesures d'insertion (50).*

4.3.3 ...ainsi qu'avec les politiques sociales et de l'égalité des chances

Propositions 51 à 55 (p. 120-124) concernant DGAS, DPM, SDF, DGEFP et MEDETOM.

Renforcer l'égalité des chances dans l'accès à la VAE et notamment :

- *admettre pour les certifications en lien avec l'aide à domicile les activités exercées dans un cadre familial (51),*
- *identifier avec les associations et la DGAS les aidants intéressés à valider les certifications liées à la surdité (licence professionnelle LSF ou LPC) et les besoins en certifications d'interface, plus accessibles (niveau IV ou III) (52),*
- * tendre aux TOM la VAE et aider ces territoires à utiliser la VAE pour les services à la personne (53),*
- *faciliter l'accès à la VAE de femmes ayant acquis une expérience professionnelle auprès de leur conjoint sans avoir eu de statut juridique de salariée, de bénévole, d'associée, ou de collaborateur ; et admettre l'expérience acquise dans un cadre familial pour certaines certifications d'aide   la personne (54),*
- *développer l'information sur la VAE auprès des étrangers appelés à s'installer durablement en France en prenant appui sur les plates-formes d'accueil pour les nouveaux arrivants et sur les associations spécialisées dans l'accès au droit des immigrés pour les autres, et sensibiliser les référents ANPE des plates-formes d'accueil et les points d'information-conseil VAE (55).*

4.3.4 Donner une nouvelle impulsion politique et administrative à la VAE

Propositions 56 à 60 (p. 127-134) concernant la DGEFP et l'ensemble des ministères certificateurs. Renforcer la conduite de projet aux niveaux-clés :

- *mettre en place au niveau national un groupe de coordination de l'ensemble des certificateurs, coanim  par l'Education nationale et la DGEFP, assurant la remontée d'information des régions, le pilotage des plans d'action VAE et des systèmes d'information (56),*
- *affirmer le rôle des **préfets de région en matière de coordination** interministérielle des politiques de certification et de validation (57),*
- *mettre en place une « **direction de projet VAE** » à la DGEFP, chargée de la coordination interne et externe (certificateurs et partenaires), en liaison avec les directions de projet santé et social (58),*
- *dans le cadre de l'instruction d j évoquée (proposition 4) demander aux chefs de services déconcentrés de définir pour 2006, au sein de leurs priorités et plans d'action VAE, la part des **actions collectives articulant VAE et politiques publiques** (59),*
- *mettre en place une **stratégie interministérielle de communication** sur la VAE pour le début de 2006, fédérant les communications propres à chaque ministère, et complétée d'une campagne de communication du ministère de l'Emploi plus spécifiquement axée sur les titres et les modes de validation qui leur sont propres (60).*

ANNEXES

Liste des annexes

Annexe 1	Note de cadrage de la mission
Annexe 2	Liste des personnes rencontrées
Annexe 3	Les 20 premiers diplômes Education nationale obtenus par VAE totale et estimations de l'ensemble des certifications
Annexe 4	Les données de l'AFPA sur le titre d'assistant de vie
Annexe 5	Les titres du ministère de l'Emploi comportant 5 CCP ou plus
Annexe 6	Le répertoire national des certifications professionnelles
Annexe 7	Exemples de coopérations régionales entre certificateurs/valideurs
Annexe 8	Le dispositif des CTVID et ses limites
Annexe 9	Pratiques d'accompagnement en PACA
Annexe 10	Les aidants informels au Royaume-Uni et en Suède
Annexe 11	Les qualifications liées à la surdité
Annexe 12	Les thèmes de coopération entre les certificateurs ou valideurs
Annexe 13	Schéma indicatif des articulations entre VAE et contrats aidés
Annexe 14	La VAE dans l'organigramme de la DGEFP
Annexe 15	Glossaire de la VAE et signification des sigles utilisés

Annexe 1
Note de cadrage de la mission

Mission IGAS sur la valorisation des acquis de l'expérience (VAE).

Contexte

Tirant parti des limites de la validation des acquis professionnels, restée relativement confidentielle depuis la loi de 1992, la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 crée un droit individuel à la validation des acquis de l'expérience (VAE), qui permet d'accéder à tout ou partie de chaque titre ou diplôme de tout niveau délivré en France par les différents ministères ou sous leur contrôle, les chambres consulaires, les organismes privés ou associatifs, désormais regroupés sous l'appellation de certifications professionnelles.

Ce dispositif récent répond à une attente sociale forte relayée par les partenaires sociaux, mais sa montée en charge est progressive. Bouleversant par ses conceptions et perspectives tout l'appareil de formation initiale et continue, la VAE suppose en effet une refonte par chaque réseau des formations qu'il fait délivrer, pour les décomposer en modules de compétences recherchées, désormais référencées dans un répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Ces modules sont valables 5 ans pour donner lieu à validation totale du titre ou diplôme, qui sont donc accessibles par la voie de la formation, initiale ou continue, de l'apprentissage ou de la VAE.

La DARES a été chargée de piloter le rapport d'évaluation du dispositif VAE à 5 ans (2007) prévu par la loi, et seuls des éléments très partiels, même qualitativement seront disponibles avant 2006.

Les validations totales délivrées par nos ministères¹ peuvent paraître modestes mais la demande potentielle est très importante et les services déconcentrés des ministères chargés de la cohésion sociale et de la santé, s'agissant des diplômes sociaux et du diplôme professionnel d'aide soignant, sont légitimement inquiets de leur capacité à répondre en 2005 et au-delà à la demande.

Problématique

Nous proposons, comme la DGEFP le suggère, d'étudier « les conditions d'une VAE efficace au service de l'emploi dans les champs relevant des ministères sociaux (emploi, cohésion sociale et santé) ». Confrontés à cette mission nouvelle, nos services s'interrogent sur leur légitimité, leur organisation, et leur rôle opérationnel à l'heure de la régionalisation (loi du 13 août 2004) et de la mobilité européenne, selon une triple problématique.

1°) le rôle certificateur² des deux ministères sociaux conserve-t-il une pertinence ? La politique du titre professionnel du ministère de l'Emploi demeure-t-elle durablement adaptée à la demande sociale, particulièrement la demande émergente de VAE, qui se porte plus naturellement sur les diplômes Education nationale ? Malgré la qualité des formations AFPA,

¹ 952 validations totales d'un titre professionnel en 2003, 1857 validations totales du DE auxiliaire de vie sociale entre juillet 2003 et mars 2004, à comparer à 6958 validations totales dans l'enseignement professionnel Education nationale.

² C'est-à-dire de définition d'un titre ou diplôme délivré par le ministère (social-santé ou conjointement avec l'Education nationale) ou sous son contrôle (par l'AFPA et les centres agréés pour le ministère de l'Emploi).

la régionalisation en 2008 ne conduit-elle pas à une perte de contrôle de l'AFPA, et une réorientation vers d'autres titres ? Comment le rôle certificateur du ministère chargé de la cohésion sociale et de la santé doit-il pour sa part s'adapter ? Le financement est décentralisé aux régions en 2005, et pour le niveau III, les perspectives demeurent incertaines, le schéma licence master doctorat risquant de retarder la nécessaire refonte des diplômes santé de ce niveau pour les rendre accessibles par VAE.

2°) quelle organisation de la validation pour les deux ministères sociaux, dans leur champ, et en coordination avec le réseau interministériel d'information sur la VAE (points relais conseils, dispositifs académiques, services déconcentrés) ? Ce nouveau service public de la validation est consommateur de ressources, même s'il est stratégiquement cohérent avec le pilotage de la formation initiale et professionnelle : services centraux et déconcentrés sont-ils efficacement organisés pour répondre à ces missions nouvelles, avec des moyens adaptés ? Qui assure au niveau interministériel la régulation de la validation ? Le processus de la VAE sera analysé (information, recevabilité, accompagnement, jurys, validation, système d'information), en cohérence avec l'ingénierie de la formation et le service public de l'emploi (ANPE, AFPA), sans oublier les conseils régionaux, et les partenaires sociaux, appelés par la récente loi sur la formation tout au long de la vie à jouer un rôle accru dans les régions et dans les branches professionnelles. Un groupe de travail inter-directions travaillant depuis l'été et devant remettre ses propositions urgentes d'organisation et de moyens pour 2005 aux conférences des DRASS et DDASS et à la DAGPB en janvier prochain, nous en serons destinataires et replacerons ces propositions dans une perspective de moyen terme et de coopération entre réseaux (notamment DR/DDASS et DR/DDTEFP).

3°) les services centraux et déconcentrés du ministère de l'Emploi ont-ils intégré la VAE dans les politiques de l'emploi ? Notre pays reste marqué au regard des comparaisons internationales à la fois par un poids trop élevé de l'emploi non qualifié, des exigences excessives de qualification pour l'accès à de nombreuses professions, des tensions non résolues sur les emplois qualifiés et la persistance d'un chômage élevé. Comment la VAE, signal de reconnaissance des qualifications, peut-elle contribuer à accroître la mobilité professionnelle, préserver l'emploi, faciliter le retour à l'emploi, réduire les tensions dans les branches déficitaires ? Comment le SPE, dans toutes ses composantes, s'est-il emparé de l'outil ? Dans le champ sanitaire et social, nos ministères (services centraux et déconcentrés) ont-ils une action efficace auprès des employeurs et partenaires sociaux, dans le secteur privé et public (FPH), pour développer la VAE et son utilisation dans la GRH (la gestion des compétences complétant la gestion des âges) ? Dans les deux secteurs, la VAE est-elle mobilisée au bénéfice de l'égalité des chances (immigration, handicapés, égalité hommes-femmes) et de la qualité des prises en charge ?

Méthodologie d'enquête

Pour répondre à ces interrogations, nous testerons une enquête de terrain sur une région (Provence Alpes Côte d'Azur) la semaine du 10/1, puis rencontrerons l'ensemble des partenaires dans 4 régions (Rhône-Alpes et Midi-Pyrénées la semaine du 24/1, Nord Pas de Calais et Limousin la semaine du 7/2). Des contacts complémentaires (DRTEFP, conseil régional) seront pris en Franche-Comté, région expérimentale LOLF pour le programme n°3 de la mission Travail, et en Ile-de-France, compte tenu de ses spécificités. Nous n'écartons pas la possibilité, au vu des enseignements qui seront retirés du premier déplacement, de diffuser un questionnaire aux DRTEFP et/ou aux DRASS, en liaison avec leurs conférences.

Nous analyserons le double champ emploi et social-santé, en illustrant les problématiques par des métiers précis (et des titres et diplômes de niveau III à V concurrents le cas échéant) :

- champ sanitaire et social : emplois à domicile (diplôme d'Etat d'auxiliaire de vie sociale ou AVS, titre professionnel d'assistant de vie ou ADV), et perspectives sur les autres formations sociales et les aides-soignants (AS, AP, AMP),
- industrie et services : branche du BTP, titres professionnels de maçons, conducteurs de travaux et peintres, éventuellement en interprofessionnel les titres d'assistants de direction.

Nous contacterons experts et partenaires nationaux (ministères sociaux : DGEFP, DARES, DGAS, DGS, DHOS, DPM, SDFE, et certainement la CNCP, la DESCO, AFPA, ANPE, ARF, les partenaires sociaux, MEDEF, ANFH, différents OPCA, plusieurs experts comme Vincent Merle, Michel Feutrie...) Nous remettrons aux ministres un rapport global non contradictoire dans la première quinzaine de mai.

Le 16 décembre 2004,

Jean DEBEAUPUIS

Danièle VILCHIEN

Patrick SEGAL

Thomas AUDIGE

Annexe 2
Liste des personnes rencontrées

1) Au niveau national

Direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle

Jean Gaeremynck, délégué général
 Stéphan Clément, délégué adjoint
 Françoise Bouygar, chef de service
 Brigitte Bouquet, sous-directrice
 Christine Rigodanzo, chef de mission
 Pierre Le Douaron, chef de mission
 Elisabeth Pascaud, chef de mission
 Alphonse Legendre, chef de mission
 Elisabeth Serfaty, chargée de mission

Secrétariat général des ministères

Jacques Rapoport, secrétaire général
 Pascale Flamant, chargée de mission, IGAS

Secrétariat d'Etat aux personnes handicapées

Me Annie Coletta, conseillère au cabinet de la secrétaire d'Etat

Direction générale de l'action sociale

Bernard Verrier, chef de service
 Maryse Chaix, sous-directrice
 Jean-François Dutheil, adjoint à la sous-directrice
 Raymonde Michel, chef de bureau
 Laurent Willeman, adjoint au chef de bureau

Direction de la Population et des Migrations

Sylvie Moreau, chef de service

Direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques

Béatrice Sédillot, sous-directrice suivi et évaluation des politiques d'emploi et de formation professionnelle.
 Camille Bonaiti, chargée d'études
 Philippe Zamora, chef du département

Direction Générale de la santé

Dominique de Penanster, adjointe au sous-directeur
 Anne-Marie Gallot, adjointe au chef de bureau

Direction de l'hospitalisation et de l'offre de soins

Claudine Mesclon, chef de bureau
 Guy Boudet, chef de projet

Commission nationale de la certification professionnelle

Bernard Decomps, Président
 Anne-Marie Charraud, secrétaire générale adjointe

Agence Nationale pour l'Amélioration des conditions de travail (ANACT)

Michel Auger
Patrick Conjard

Ministère de la fonction publique

Pierre Coural, chef de bureau

Association des régions de France

M. Granger

Partenaires sociaux

Mouvement des entreprises de France : Bernard Falk, Directeur de l'Education et de la formation, François Traisnel

Confédération syndicale FO : Jean- Claude Quentin, secrétaire confédéral

Confédération syndicale CFDT : M. Martin, secrétaire confédéral

CGT : Régis Régnault, conseiller confédéral, Danielle Defortescu, M. Spique

UNSA Education : Jean Louis Blanc, secrétaire général

Direction générale ANPE

Yvette Prévot, Didier Defer, Franck Charroy

Direction générale AFPA

Vincent Destival, directeur adjoint des études et de l'appui technique

Patrick Bègue, responsable de la direction de la production

CEREQ

Hugues Bertrand, directeur

Personnalités qualifiées

Gilbert Hyvernat, ancien directeur général de l'AFPA

Vincent Merle, ancien directeur de cabinet de la ministre en charge de la formation professionnelle, professeur au CNAM

Professeur Albert-Claude Benhamou, Université Pierre et Marie Curie Paris 6

Michel Blachère, Université René Descartes Paris 5 Mission VAE

Ministère de l'Education Nationale

Gilles Schildknecht, DESCO, chargé de mission VAE

Jean Pigeassou, IGEN

Daniel Vimont, IGAENR

Philippe Sultan, IGAENR

MINEFI (Direction générale des entreprises)

V. Barry, sous-directrice de la formation et de la gestion des compétences

Elisabeth Alle, chargée de mission

2) Région Provence-Alpes- Côte d'Azur

Préfecture de région : Christian Frémont, préfet de région, Jean- Paul Bonnetain, SGAR

DRTEFP : Yves Chambarlhac, directeur régional, Marie Christine Ferrero, Jean Marie Beaumier, Christine Servant

DDTEFP Bouche du Rhône : Jean Pierre Roux, Jean Luc Cohen, Pierre Causse (CTVID)

DDTEFP Alpes- de- Haute Provence : Hervé Belmont, directeur

DRASS : Jean Chappelet, directeur régional, Serge Davin, Bernadette L'Huillier, Annie Stagliano, Françoise Massaro

DR ANPE : Jean Pierre Lesage, directeur régional et ses collaborateurs

DR AFPA : Bernard Mouveaux, directeur régional

Conseil régional-Direction formation : Raymond. Capello, Martine Yobe, Jacques Blanc

CRIS : Jean François Cottavoz, Régis Guillemette

PRC : CIO Gérard Berg, Fongecif Gérard Goron, CIBC St-Etienne M. Gichtenaere

Instituts de formation : Suzanne Julien GERACFAS, François Lapena (IRTS), Régine Martin (IFSI), C. Blond (IFSI)

Promofaf: Cécile Debriffe

CCREFP :

Gérard Casolari (CGT), président de la commission VAE , Alain Guéniot (FFB)

Education nationale : M. Barbagli, responsable du DAVA du rectorat d'Aix-en-Provence, R. Kastler (DAET) rectorat d'Aix- Marseille, coordonnateur du réseau régional des valideurs publics

3) Région Rhône –Alpes

DRTEFP : Aline Gadala, directrice-adjointe, JM Galard, Cécile Douillet

DDTEFP : Brigitte Bartoli-Bouly, Jean-Marie Lavayssière, Jeanne Yvette-Morel

DR ANPE : M. Lescure et M. Vielinski

DRASS : Mme Marty, DA, Christine Maison

AFPA : Jacques Duparc, Jean -Charles Monnet

GIP PRAO Baptiste Dumas, directeur, Aline Grimand

4) Région Nord-Pas-de- Calais

Préfecture de région : Jean Aribaud, préfet de région, Yves Durufle, SGAR

Conseil régional : Pascal Lardeur, directeur de la FP, Christine Lameyse

CCREFP : Evelyne Merchez (FO)

DRTEFP : Marie Laure Balmes, DR, Philippe Faucompré, Josette Gros, Jean-Bruno Ksiazek

DDTEFP : Nord-lille : Philippe Dole, Monique Delemer, Nord Valenciennne : Jacques Testa,
Pas de Calais : Assiba Smara

DRAFPA

Jean Noel Delhaye et au centre de validation de Lille : Anne-Marie Soccol et Sabine Bertaux

DRANPE : Annie Grand, Pierre Delaby, Evelyne Sylvain

Rectorat : Michel Gaignaire, Agnès Andricq (DAVA), Dominique Rogeaux (DEAT)

Groupement universitaire : Marine Carette

C2RP-CRIS : Yves Obre, Michèle Vermesch

CAPEB : M. Stephan

DRAF : Christine Bernier

5) Région Limousin

Préfecture de région : Dominique Bur, préfet de région

DRTEFP : Mme. Brethenoux, directrice-adjointe

DDTEFP 86 : M. Mariaud

ANPE : M. Caunes, directeur régional

CRIS-CARIF : Christophe Croze, directeur

AFPA : M. Bregou, directeur régional, M. d'Haveloose, Mme. Calbete, M. Sanz

Conseil régional : M. Denanot, président du conseil régional

Rectorat (DAFCO) : Mme. Jarreau

6) Région Midi-Pyrénées

DRTEFP : M. Chaze, directeur régional, M. Miquel, directeur adjoint, M. Godin et Mme Chaudière, en charge du dossier VAE

DRAFFA : Mme Laganne, directrice technique régionale

DRAF : M. Gendre, en charge du dossier VAE

DRASS : M. Rigaux, directeur régional, Mme Vervein, chef du pôle social

DDTEFP Haute-Garonne : Mme Juy directrice, M. Roualdès Directeur adjoint, Mme Josse, en charge de la CTVID

DAVA : M. Descroq responsable de la VAE au sein de la DAFCO, M. Henninger, correspondant CNCP Midi-Pyrénées

DRANPE : M. Solle, directeur adjoint

CFDT : M. Jean-Paul Gauthie, chargé de la formation professionnelle

CRIS : M. Ruggieri, directeur du CARIF OREF et Mme Ayraud, responsable du dossier VAE

CRCI : M. Goi, chargé de mission

CAPEB : Mme Goxe en charge de la formation et de la VAE

CIBC Haute-Garonne (PRC) : M. Blossier, directeur du CIBC

Conseil Régional : M. Simon, directeur de la formation professionnelle et de l'apprentissage, M. Rauch, en charge du dossier VAE

7) Région Ile-de-France

DRTEFP : M. Dupouy, directeur-adjoint, Mme. Laheyne

Annexe 3
Les 20 premiers diplômes Education nationale obtenus par la VAE
et estimations de l'ensemble des certifications

Diplômes Education nationale obtenus en 2003 par VAE totale			
Assistant de direction	BTS	III	734
Petite enfance	CAP	V	654
Action commerciale	BTS	III	331
Assistant de gestion PME PMI	BTS	III	284
Métier de la sécurité option police nationale	Bac pro	IV	270
Comptabilité	Bac pro	IV	215
Coiffure option styliste visagiste	BP	IV	212
Coiffure option coloriste permanentiste	BP	IV	136
Commerce	Bac pro	IV	132
Comptabilité et gestion des organisations	BTS	III	128
Force de vente	BTS	III	119
Informatique de gestion option administration	BTS	III	95
Restauration	Bac pro	IV	72
Logistique	Bac pro	IV	70
Opticien lunetier	BTS	III	68
Carrières sanitaires et sociales	BEP	V	67
Hot-rest opt b art culinaire, table, service	BTS	III	65
Services accueil assistance conseil	Bac pro	IV	57
Hot-rest opt a mercatique gestion hot	BTS	III	42
Maintenance industrielle	BTS	III	36
Total 10 diplômes et part du total en %		50%	3096
Total 20 diplômes et part du total en %		61%	3787
Total 399 diplômes		100%	6214

Certifications annuelles (2004)	Formation initiale	Formation continue	Apprentis sage	VAE complètes	Total 2004	VAE/total	VAE/F.cont.
Supérieur	500000	50000	10000	1600	561600	0,3%	3,2%
Professionnel (EN)	594000	43500	117000	10000	764500	1,3%	23,0%
Social	12000	3000	100	3200	18300	17,5%	106,7%
Santé	36000	9000	100	0	45100	0,0%	0,0%
Emploi	0	43000	0	1700	44700	3,8%	4,0%
Agriculture	25000	2200	5000	300	32500	0,9%	13,6%
Jeunesse sports	7800	1000	1000	200	10000	2,0%	20,0%
Total hors supérieur	674800	101700	123200	15400	915100	1,7%	15,1%
Total avec supérieur	1174800	151700	133200	17000	1476700	1,2%	11,2%

hors diplôme national du brevet (600.000) et bacs généraux et technologiques (400.000), hors VAE partielles
Sources : estimations igas sur la base des données DEP, ministères sociaux, jeunesse et sports

Annexe 4
Les données de l'AFPA sur le titre d'assistant de vie

Les données de l'AFPA pour 2003 ont été exploitées par la DARES à la demande de la mission :

- sur 3724 personnes présentées à au moins un CCP en 2003, 42 % ont échoué au moins une fois à un CCP ;
- le taux d'échec au premier passage d'un CCP est en moyenne de 27 % ; il est plus faible pour le CCP « tâches domestiques » (23 %), et plus élevé pour le CCP « garde d'enfants » (30 %) et pour le CCP « vie quotidienne » (33 %) ;
- en revanche, une fois réunis les 3 CCP, le passage du titre complet est un succès dans plus de 95 % des cas ;
- le CCP « garde d'enfants » est le moins recherché, le CCP « tâches domestiques » le plus recherché.

Pour autant que les données soient comparables, le nombre de CCP obtenus pour ce titre baisse en 2004, de 5902 à 3998 ; ceci s'explique en large partie par la réduction du nombre de CCP de 4 à 3 courant 2003. Mais en outre, l'écart entre les CCP obtenus et les CCP correspondant aux titres complets semble se réduire, et correspondre pour une large part à la montée en charge de la VAE sur ce titre. En effet, le nombre de titres complets double en 2004, passant de 501 à 1076. Il correspond en principe à près de 2000 CCP obtenus en 2003 et 3200 en 2004³. Le nombre de CCP « isolés » diminue donc de 3 ou 4000 en 2003 à 800 en 2004.

Il est donc peu probable, sur la base des données 2004, que la demande de VAE se porte fortement sur des CCP « isolés », sans rechercher à brève échéance le titre complet. Il serait en outre intéressant de distinguer les personnes s'arrêtant dans leur parcours à la suite d'un échec à un CCP, et celles choisissant de s'arrêter après avoir obtenu le ou les titres qui lui suffisent.

Les données de l'AFPA pour la formation en 2004 au titre d'assistant de vie sont également difficiles à interpréter, et ne font pas ressortir la part de la demande de formation qui porte sur des CCP « isolés » :

- le taux de réussite au titre d'assistant de vie n'est que de 82 %, mais il reflète sans doute un échec à un ou deux CCP : sur 2381 personnes présentées au titre complet (formées sur 3 CCP donc), 1966 ont été admises ; 415 personnes ont vraisemblablement été reçues partiellement ;
- l'AFPA indique 2656 personnes présentées à des CCP « isolés », au nombre de 4590 CCP présentés et 3125 CCP obtenus, soit un taux d'échec global en formation de 32 % sur un ou deux CCP.

S'il est clair que ces CCP « isolés » ne comprennent pas ceux présentés par les formés au titre complet, qui représentent 6000 CCP suivis en formation, il n'est pas certain que les 2656 personnes présentées à ces CCP ne recoupent pas les 2381 personnes présentées au titre, ou au moins ceux qui ont échoué au titre (415).

³ Respectivement 4 CCP environ en 2003 et 3 CCP en 2004 pour chaque titre complet délivré. En effet, l'analyse d'une base régionale (Rhône-Alpes) de l'AFPA par la mission montre que si une délivrance de titre complet, particulièrement en début d'année, peut effectivement correspondre à des CCP comptabilisés l'année précédente, en règle générale la délivrance d'un titre complet par la VAE suit de peu la délivrance des 3 CCP, avec « rattrapage » éventuel de certains CCP en cas d'échec, fréquent au premier passage.

Annexe 5
les 34 titres comportant 5 CCP ou plus

Titres comportant plus de 4 CCP

Titres ayant fait l'objet d'une publication au JO (maj : 11/01/05)

Département sectoriel	TITRES	Nbre CCP
BTP	Conducteur(trice) de travaux du bâtiment	5
BTP	Conducteur(trice) de travaux publics route, canalisation, terrassement	5
BTP	Constructeur en béton armé	5
BTP	Monteur de réseaux électriques aéro-souterrains	5
BTP	Technicien(ne) en installation de surveillance-intrusion	5
BTP	Technicien(ne) supérieur(e) géomètre topographe option cabinet de géomètre	5
BTP	Conducteur(trice) de travaux publics génie civil	5
BTP	Technicien(ne) métreur en réhabilitation de l'habitat	6
BTP	Agent d'entretien du bâtiment	7
BTP	Maçon	7
BTP	Technicien(ne) supérieur(e) du bâtiment en économie de la construction	9
Industrie	Agent(e) de maintenance en marine de plaisance	5
Industrie	Conducteur(trice) d'appareils de l'industrie chimique	5
Industrie	Electricien automobile	5
Industrie	Mécanicien automobile	5
Industrie	Mécanicien(ne) réparateur(rice) de matériel nautique	5
Industrie	Technicien de maintenance en chauffage et climatisation	5
Industrie	Technicien d'intervention en équipements de cuisines professionnelles	5
Industrie	Technicien supérieur en conception industrielle, option systèmes mécaniques	5
Industrie	Technicien(ne) de contrôle non destructif	5
Industrie	Technicien(ne) de contrôle qualité et de métrologie	5
Industrie	Technicien(ne) de maintenance en machinisme agricole	5
Industrie	Technicien(ne) de maintenance en matériels de chantier de travaux publics	5
Industrie	Technicien(ne) méthodes en chaudronnerie et tuyauterie industrielle	5
Industrie	Technicien(ne) méthodes et préparation en mécanique générale	5
Industrie	Technicien(ne) modélisme patronnier gradueur	5
Industrie	Technicien(ne) supérieur(e) en automatique et informatique industrielle	5
Industrie	Technicien(ne) supérieur(e) en conception industrielle, option outillages de moulage	5
Industrie	Technicien de maintenance industrielle	5
Industrie	Mécanicien-réparateur de véhicules industriels	6
Tertiaire	Adjoint(e) de direction de petite et moyenne entreprise	5
Tertiaire	Agent de restauration	5
Tertiaire	Cuisinier(ère)	5
Tertiaire	Secrétaire comptable	5

Annexe 6
Le répertoire national des certifications professionnelles

Trois registres de certifications :

- Les diplômes et titres à finalité professionnelle délivrés au nom de l'Etat, enregistrés de droit
- Les certificats de qualification professionnelle, délivrés par les branches, enregistrés sur demande
- Les titres enregistrés sur demande (*dont les anciens « titres homologués »*).

Enregistrement de droit

Diplômes | CQP | Titres

Premier registre :

- Les diplômes et titres à finalité professionnelle
 - **délivrés au nom de l'Etat**
 - et créés **après avis d'instances consultatives** auxquelles les organisations représentatives d'employeurs et salariés sont parties.

Enregistrement de droit

Diplômes | CQP | Titres

Référentiels élaborés et/ou validés par :

Une Commission Professionnelle Consultative (CPC)

- Education nationale (enseignement scolaire) : 700 diplômes
- Agriculture : 150 diplômes et certificats
- Travail/Emploi : 300 titres
- Sports : 100 diplômes et titres
- Affaires sociales : 10 diplômes
- Le Conseil Supérieur des Professions Paramédicales (13 diplômes)
- Une Commission Pédagogique Nationale (CPN)
 - 25 spécialités de DUT
- Le Conseil National de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (CNESER)
 - 10 000 certifications (diplômes nationaux : DEUG, Licences, maîtrises, DESS, DEA...)
- La Commission des Titres d'Ingénieurs (CTI)
 - Environ 800 spécialités
- La Commission des Visas

Enregistrement sur demande

Diplômes | CQP | Titres

Deuxième registre :

- Les Certificats de Qualification
 - Environ 400 certificats de branche
 - Créés à l'initiative d'une trentaine de branches

Enregistrement sur demande

Diplômes | CQP | Titres

Troisième registre :

- Les Certifications délivrées sous la tutelle de ministères **sans instances consultatives avec les partenaires sociaux** et par des établissements de formation **publics** ou **privés**

Enregistrement sur demande

Diplômes | CQP | Titres

4 catégories de certifications :

- les certifications délivrées sous la tutelle d'un ministère n'ayant pas d'instances consultatives comprenant des partenaires sociaux :
 - les titres liés au ministère de la Défense (près de 300)
 - les titres liés aux ministères chargés de la Culture, de l'Équipement, des Transports etc... (près de 50)
- les certifications d'établissements publics :
 - les Diplômes d'Universités
 - les titres créés par des GRETA (près de 100)
- les certifications consulaires :
 - les titres des Chambres de Commerce et d'Industrie (250 titres environ)
 - les titres des Chambres des Métiers et des chambres d'Agriculture (30 titres)
- les certifications délivrées par des organismes privés et associatifs :
 - les titres délivrés par des établissements en réseau
 - les titres délivrés par des établissements en leur nom propre
 - Près de 500 titres sont ainsi recensés. Près de la moitié d'entre eux porte sur les spécialités du commerce et de la gestion.

Annexe 7
Exemples de coopérations régionales
entre certificateurs / valideurs

Dans aucune des régions visitées par la mission la DRTEFP ne s'est appuyée sur son rôle en matière d'information conseil et sur sa relative neutralité en matière de certification (les DDTEFP étant à ce jour les principaux responsables en matière de politique du titre) pour prendre l'initiative d'une coordination entre les valideurs. Pour autant, il existe dans chacune de ces régions des modes de coopération plus ou moins aboutis, qui renvoyaient aux trois modèles suivants selon l'institution assumant la conduite de cette coordination.

➤ autour de l'Education nationale

Profitant de son antériorité sur la VAP ou ayant de fait progressivement mis en place un système de coordination des valideurs successivement entrés dans ce dispositif, nombre de rectorats ont pris en charge la coordination des valideurs dans le cadre même de la mise en place de la VAE. Cette coordination pouvait être informelle, ou s'appuyer, comme en région PACA, sur une convention entre les valideurs définissant les missions et les objectifs d'un « service public de la validation » .

La mise en place en PACA d'un « service public des valideurs »

En 2001 à la mise en place de la VAE, les valideurs (notamment les établissements universitaires) ont mis en place par une « charte de partenariat » un « réseau des services publics valideurs ». Selon le texte, ce réseau a pour missions de :

- informer les publics de manière cohérente ;
- professionnaliser les PRC (favoriser une orientation efficace, veiller à la séparation entre les services chargés de l'orientation et ceux chargés de la validation) ;
- échanger les bonnes pratiques et professionnaliser les différents services publics valideurs.

Ses moyens reposent sur :

- un groupe de pilotage réunissant les principaux valideurs (le ministère de l'Emploi est représenté en tant que *valideur* par la DRTEFP) ;
- une mutualisation de divers financements (25 % Education nationale, 25 % contrepartie FSE Education nationale, conseil régional, autres valideurs, sachant que les crédits DGEFP sont ceux finançant les PRC) ;
- le recours aux moyens du GIP géré par le DAVA.

Le rôle pilote joué par l'Education nationale, lié notamment à la mise à disposition de certains moyens du GIP Education nationale, fait l'objet d'un cadre garantissant une collégialité minimale. Notamment, les décisions sont prises à l'unanimité et il est imposé au DAVA de toujours inclure au moins un autre valideur dans chacune de ses actions de coordination.

Le réseau s'articule avec la CRIS, dont les compétences se limitent à la production de l'information et de la formation des acteurs de la VAE validées par le réseau des valideurs.

Les systèmes de coordination reposant sur l'Education nationale, s'ils permettent une avancée dans un certain nombre de domaines, en particulier la mise en place de cahiers des charges de PRC ou de chartes de l'accompagnement ainsi qu'un meilleur partage de l'information, souffrent du caractère limité de la légitimité de l'Education nationale, certificateur en même temps que pilote, à assurer ce pilotage. En outre, l'importance relative des moyens des DAVA, à travers les GIP, conduit souvent l'Education nationale à s'efforcer de conduire l'action commune plutôt que l'animer, et dès lors à susciter une certaine méfiance chez tout ou partie des autres valideurs. Enfin, ils ne garantissent pas toujours l'implication de la CRIS.

Les actions envisagées dépassent par conséquent rarement le champ de l'animation et de l'information des PRC, voire l'harmonisation de l'accompagnement, et n'abordent jamais, notamment, le suivi des candidats après la validation.

➤ autour du conseil régional

Dans plusieurs des régions visitées par la mission, le conseil régional a joué un rôle moteur pour mettre autour de la table des valideurs par ailleurs peu habitués à collaborer.

Dans la plupart des cas, cette collaboration avait été initiée dans le cadre de la mise en place du PRDF 2002. Elle ressemblait à celle animée par l'Education nationale dans le cas précédent, voire elle s'adossait à elle, ce qui s'explique par la proximité culturelle et historique existant entre l'Education nationale ou l'Université et de nombreux conseils régionaux, évoquée par de nombreux interlocuteurs de la mission. En toute logique, dans de telles situations, les limites du système mis en place se rapprochaient largement du cas précédemment décrit.

En revanche, l'exemple le plus abouti de la coordination mise en place autour du conseil régional du Nord-Pas-de-Calais montre qu'une coordination animée par la région peut, dans des circonstances et dans des conditions précises, permettre des avancées particulièrement intéressantes.

La coordination inter valideurs animée par le Conseil régional Nord-Pas-de-Calais

Le comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP) a été mis en place en 2003, sur la base d'une « expérimentation Péry ». Il fait notamment intervenir le conseil régional, l'Etat, les organisations d'employeurs, les établissements consulaires et les organisations de salariés.

Il s'appuie sur sept commissions techniques (Orientation et validation des acquis, formation des demandeurs d'emploi, RNCP, comité régional ANPE, plans régionaux de formation professionnelle et d'accès à l'emploi, apprentissage, mutations économiques). Le secrétariat du comité et de ces commissions est assuré par le président du « C2RP », organisme support de la CRIS (commission régionale inter-services qui professionnalise les points relais conseil en VAE) et du CARIF (information sur la formation) de la région. Ces instances peuvent notamment s'appuyer sur l'ensemble des services d'étude et d'observation de l'Etat (SEPES service des études de la prospective, de l'évaluation et des statistiques de la DRTEFP), du conseil régional, du rectorat et de l'ANPE.

La commission Orientation et validation des acquis était, en 2004, coprésidée par une vice-présidente du conseil régional et le SGAR. Elle a elle-même formé trois groupes de travail :

- VAE, coprésidé par l'adjoint de la DRTEFP et le secrétaire général adjoint du rectorat. Ce groupe suit le pilotage de l'information conseil, les actions de formation des acteurs, la création du portail VAE, les actions de communication, l'intégration de la VAE dans les politiques publiques (DDTEFP, DRTEFP), la coordination des financements de l'accompagnement. Il prévoit pour 2005 d'aborder les thèmes de l'information des publics les plus fragiles, la sensibilisation des entreprises, la lisibilité de l'information sur la VAE, le lancement d'études sur l'accompagnement et la gestion des compétences dans les entreprises.

- orientation, présidé par le directeur de la formation permanente du conseil régional : mise en place d'une animation des acteurs de l'AIO, au plan territorial et, confiée à l'ANPE, au plan régional, réflexion sur les parcours et le lien entre prescription et prestation, diagnostic partagé du système d'orientation, etc. Est notamment prévu pour 2005 un travail commun de simplification des financements.
- plate-forme régionale d'information sur les métiers, présidée par un représentant du MEDEF. Ce projet, initié dans le cadre des expérimentations Péry, consiste à donner au grand public l'accès à des fiches métiers dans diverses manifestations, avec un objectif de valorisation des compétences. Il sera opérationnel dans le courant de 2005.

Une « journée VAE » a été organisée en 2004, et des ateliers de réflexion ont donné lieu à des propositions validées par la conférence des financeurs. A la suite de cet événement, un groupe de travail a été mis en place pour clarifier le coût des différentes étapes de la validation et de l'accompagnement chez chaque valideur et définir une politique de prestations et de coûts déclinée par catégorie de publics.

Il est important de noter que la co-présidence du groupe « VAE » par la DRTEFP et le rectorat est perçue comme un élément déterminant favorisant la coopération entre les certificateurs, la DRAFFA représentant le ministère de l'Emploi dans son activité de certificateur. Toutefois, ce système n'organise pas à proprement parler une concertation entre les certificateurs ou les valideurs seuls et ne leur permet donc a priori pas d'élaborer une position commune préalable défendable face aux partenaires du CCREFP, en premier lieu le conseil régional. Par ailleurs, la CCREFP n'ayant pas de relais départemental, cette concertation se limite aux thèmes de niveau régional.

➤ autour de la CRIS

La plupart des CRIS rencontrées par la mission prévoient, parfois avec le soutien de l'Etat ou du conseil régional, d'accroître progressivement leur champ d'intervention, fortes de la légitimité acquise dans la mise en place du réseau de l'information conseil.

La décentralisation du réseau, ainsi que la possible extension du financement de la CRIS à de nouveaux acteurs, évoquée par certains interlocuteurs locaux de la mission, amoindrit sa légitimité à coordonner l'action de valideurs, au moins dans le cas des services et des opérateurs de l'Etat. Un tel système reproduit, en fait, les inconvénients du cas précédent sans en présenter les avantages. Au plan des principes, il irait par ailleurs à l'encontre du caractère régalien de la politique de certification.

Annexe 8
Le dispositif des CTVID et ses limites

Cheville ouvrière du dispositif, la cellule technique de validation intersectorielle départementale (CTVID) est introduite par la circulaire du 14 mai 2004, soit après que l'essentiel des titres de l'AFPA ait été rendu accessible à la VAE. Aux termes de ce texte, la CTVID est chargée de l'information des acteurs, de l'organisation de l'offre de certification du ministère, de l'instruction technique (par opposition à l'instruction administrative, c'est-à-dire la vérification de la conformité des pièces et de la réalité des trois ans d'expérience dont le candidat doit justifier) et du suivi de la validation.

La circulaire place cette cellule « sous l'autorité du DDTEFP » et prévoit son financement, sous la forme d'une subvention additionnelle au programme d'action subventionné (PAS) Emploi⁴. La cellule est le plus souvent constituée d'un agent de l'AFPA (un psychologue ou un formateur) et éventuellement d'un agent, le plus souvent de catégorie B, de la DDTEFP. Par ailleurs, les DDTEFP sont peu impliquées dans les relations avec l'AFPA, dont la tutelle n'est, par principe, que très faiblement déconcentrée.

Enfin, le cas particulier des centres agréés n'est pas négligé : la circulaire étend le champ d'activité de la CTVID aux candidats souhaitant se faire valider au sein de ces structures, soit qu'elles délivrent des certifications non disponibles à l'AFPA dans la région, soit que l'AFPA ne soit pas en situation de le faire.

Le positionnement de la CTVID, tel que présenté dans la circulaire précitée et le cahier des charges des cellules, souffre d'une triple ambiguïté :

- sur son positionnement. La CTVID est à la fois présentée par la circulaire comme devant « accompagner la politique de certification du ministère » dans son ensemble, mais dans le détail des dispositions, spécifiquement chargée de « [l'intégration de] la validation des acquis de l'expérience » par cette politique. D'autre part, la CTVID, unique dans chaque département, est par conséquent implicitement hébergée par une structure de l'AFPA – à l'évidence un centre AFPA ou éventuellement un SOP – donc à la fois sous la dépendance logistique d'un directeur de centre ou de SOP, sous l'autorité du directeur de la DDTEFP, et avec la nécessité de solliciter les moyens (plateaux techniques, formateurs, psychologues) de l'ensemble des structures AFPA du département, voire au-delà ;
- sur son champ d'intervention, puisque la cellule n'est, aux termes de la circulaire du 14 mai 2004, chargée explicitement que de la validation des acquis de l'expérience, donc de la voie 2, bien que la circulaire se place dans le cadre de la politique du titre du ministère de l'Emploi, qui elle concerne les trois voies d'accès à la certification. Plus globalement, il n'est pas clair, au vu des deux circulaires précitées et du cahier des charges, que la CTVID soit en position de supervision d'une politique du titre ou en position de gestionnaire direct de procédures (recevabilité, organisation des sessions d'évaluation) ;
- sur ses missions, puisque si celles-ci sont définies de manière restreinte dans la circulaire (cf. infra), le sont dans un sens beaucoup plus extensif dans le cahier des charges des CTVID, qui cite, notamment, le montage et la coordination d'opérations

⁴ Cette subvention atteint 4 M€ en 2004. Elle est déclinée entre les régions essentiellement sur la base des certifications validées dans la période passée, puis entre les CTVID de chaque département par décision conjointe du DRTEFP et du DRAFFA.

collectives, qui nécessite une véritable synergie avec l'ensemble de la politique commerciale de l'AFPA, ou encore l'organisation et le suivi des parcours des candidats, qui nécessite une véritable évolution des systèmes de positionnement des SOP et de l'offre des centres AFPA, comme cela a été vu.

Ce dispositif, supprimé en février 2005, a toutefois permis concrètement la mise en place de la validation. Il a institutionnalisé une relation entre la DDTEFP et les centres AFPA rendue nécessaire par la relance de la politique du titre en général. Il a favorisé l'appropriation de la logique propre à la VAE par l'AFPA, structure historiquement et culturellement vouée à la formation.

Annexe 9
Pratiques d'accompagnement en PACA

A titre d'exemple en région PACA, les pratiques suivantes ont été relevées par la mission :

-Rectorat d'Aix Marseille :

Atelier d'aide à l'appropriation du dossier et à la démarche
Prestation conseil/ accompagnement de type métier
Prestation conseil/ accompagnement de type méthodologique
Atelier d'aide à la formalisation de l'expérience
Vérification des livrets du candidats
Préparation à l'entretien

- Université de la méditerranée

Entretien individuel sur les missions à retenir par rapport au diplôme visé
Séance collective sur la méthodologie rédactionnelle
Entretien individuel sur l'analyse des missions
Séance collective sur la méthodologie de formalisation des compétences et l'élaboration d'un argumentaire
Séance collective de simulation de présentation devant le jury

- Jeunesse et Sports

Étapes en individuel ou collectif :
Aide à la constitution du dossier
Travail sur le parcours
Choix des activités pertinentes
Description d'une ou deux activités
Préparation à l'entretien

Annexe 10
Les aidants informels des personnes handicapées
au Royaume-Uni et en Suède

Les aides humaines mises en œuvre au plus près de la personne au Royaume Uni.

La contribution de l'entourage est officiellement reconnue et encouragée au Royaume-Uni où les « carers » (aidants informels) bénéficient d'un quasi-statut. Evalués à 5,7 millions de personnes dont 1,7 millions consacrent plus de 20 heures par semaine à cette tâche, les « carers » constituent, comme le souligne le Livre Blanc sur la modernisation des services, « le premier fournisseur de services sociaux » aux personnes handicapées et leur participation au maintien à domicile est considérable. Le rôle et les droits des « carers » sont inscrits dans la loi depuis 1995 dans le cadre du « Carers Recognition and services Act ».

Leurs besoins sont reconnus et doivent faire l'objet d'une prise en compte spécifique. La procédure d'évaluation « assessment » est applicable aux personnes de l'entourage qui assurent la charge de la personne handicapée (parent, conjoint...). Celles-ci peuvent de la même façon faire état de leurs besoins dans le cadre d'une évaluation séparée de celle consacrée à la personne handicapée et se voir attribuer un aide appropriée dans le cadre d'un plan d'aide individualisée « care plan », qui leur est propre. Leur contribution peut également donner droit à une aide financière et ouvrir des droits à la retraite. Les personnes qui consacrent une part importante de leur temps (au moins 35 heures hebdomadaires) à la prise en charge d'une personne sévèrement handicapée et qui ne peuvent de ce fait exercer un emploi rémunéré à temps plein bénéficient d'une « invalid care allowance ». Mise en place dès 1976, réservée initialement aux seuls membres de la famille, sous réserve qu'ils aient moins de 65 ans, cette allocation est désormais servie sans référence aux liens de parenté ni condition d'âge.

La même aide s'applique aux personnes qui s'occupent d'une personne âgée dépendante. D'un montant hebdomadaire de 42 livres soit 61 € pour une personne seule, assorti de majorations pour personnes à charge, cette allocation est imposable et peut dans certaines conditions être cumulée avec une activité rémunérée (engendrant un revenu après imposition inférieur ou égal à 75 livres par semaine soit 108 €). Cette aide ouvre par ailleurs certains droits à la retraite qui devraient être prochainement élargis.

Les aides et les services à la personne en Suède.

L'assistance personnelle représente la mesure phare de la législation suédoise à l'image de « l'independent living » nord-américain. Cette mesure est ouverte aux personnes gravement handicapées de moins de 65 ans, toutefois depuis 2001, les bénéficiaires de l'assistance personnelle qui atteignent l'âge de 65 ans peuvent conserver le bénéfice de la mesure. La personne handicapée dont le droit est reconnu peut choisir entre les prestations du service d'assistance personnelle géré par la commune ou l'attribution d'une allocation lui permettant, soit de rémunérer un prestataire privé d'assistants personnels (coopératives, sociétés, association), soit de recruter directement son assistant ou ses assistants en optant pour le statut de particulier employeur. Rencontrant un grand succès, l'assistance personnelle se caractérise par une mise en place et un développement nettement plus coûteux que prévu par le budget de l'Etat. Depuis 1997, les remboursements sont calculés forfaitairement sur la base d'un taux horaire de rémunération des assistants plafonné à 21 € en 2002.

(source rapports IGAS 2004 Claire Aubin et Didier Noury La compensation du handicap au Royaume-Uni et en Suède, disponibles sur le site de la documentation française)

Annexe 11
Les qualifications liées à la surdité

Interprètes en Langue des Signes Française

L'interprète en Langue des Signes Française (LSF) est un professionnel qui traduit du français vers la LSF et inversement, en toute situation de communication. Plusieurs formations et diplômes sont reconnus par la profession. Les besoins du public sourd justifient un développement de cette profession, ainsi que la création d'une compétence intermédiaire d'interface, dont la certification reste à créer.

Codeurs en Langage Parlé Complété

A l'intention des sourds apprenant ou perfectionnant la lecture labiale, les codeurs en LPC sont des professionnels qui interviennent en toute situation pour retransmettre en français avec l'aide du code LPC l'intégralité des communications orales. Actuellement 200 codeurs sont recensés alors qu'il en faudrait au moins un millier. A la rentrée universitaire 2005, la capacité d'exercer sera sanctionnée par une licence professionnelle (à l'université Paris VI), qui se substitue à une formation associative.

Accompagnement/interface

Devant leurs difficultés d'accès autonome aux dispositifs de droit commun, un grand nombre de personnes sourdes expriment le besoin d'un accompagnement transversal par des professionnels de la communication formés aux spécificités de la surdité. Le cadre d'intervention de ces futurs professionnels, provisoirement appelés « interface », est à définir et leur formation diplômante à concevoir. Parmi les « aidants-familiaux », nombreux sont les parents ou enfants en mesure de mettre leur acquis linguistiques aux services de la communauté sourde profonde en se positionnant en tant qu'interface. Par ailleurs, l'ensemble des professions, dont les missions prévoient une relation avec le public, devrait avoir accès à des formations permettant une maîtrise de ces différents supports ou mode de communication (LSF-LPC), afin que leurs services soient accessibles à l'ensemble des publics d'utilisateurs sourds ou malentendants. Ces formations sont à développer et correspondraient à un titre ou un diplôme à définir. Elles ne se substituent pas aux compétences d'interprète en Langue des Signes, qui permettent de répondre aux besoins de traduction vers d'autres langues que le français, mais aussi vers l'écrit, et inversement pour permettre notamment la traduction de documents administratifs ou autres à l'attention des personnes sourdes qui rencontrent de réelles difficultés avec le support écrit. Le développement de ces différents niveaux de certification se fera nécessairement par les diverses voies d'accès, complémentaires selon les publics : formation initiale, continue, VAE et apprentissage. Il mobilisera naturellement en priorité par la VAE les formateurs et les aidants, dont les compétences dans la maîtrise de ces modes de communication seront renforcées.

Professions concernées par les interfaces en LSF et LPC

- Audioprothésistes : Ils commercialisent les appareils de correction auditive et assurent l'appareillage. Ils sont titulaires d'un diplôme d'Etat qui sanctionne une formation de trois ans.
- Médecins ORL et orthophonistes : Ces professionnels de la santé interviennent dans le parcours des personnes sourdes et malentendantes. Dans le monde hospitalier on rencontre très peu de personnes en mesure d'assurer l'interface depuis l'accueil jusqu'au dialogue avec le médecin. Actuellement les orthophonistes n'ont aucune formation en LSF LPC.
- Les métiers du sous-titrage (actuellement moins de 20% de sous-titrage sur les chaînes de télévision publiques et privées).
- Les personnels du transport : l'accueil en gare SNCF est exceptionnel. En revanche, un effort a été consenti à Air France, et renforcé sous l'autorité de son président.

- Parmi les formations à adjoindre à certaines professions de santé on pourrait créer un module LSF LPC pour les aides soignants, les ambulanciers, les infirmières et tout personnel paramédical ou médical.
- Actuellement sur Paris, l'AP-HP assure à l'hôpital la Pitié-Salpêtrière des consultations en LSF avec du personnel médical et paramédical formé et compétent. Il n'y a pas encore de recrutement généralisé par l'AP-HP dans ce domaine.
- Tous les personnels de la petite enfance (assistante maternelle, puéricultrice...). La demande des parents d'enfants sourds est très grande pour la prise en charge en crèche.
- Tous les intervenants du secteur lié à la surdité mais également au monde de l'enseignement général ou professionnel. La réussite du modèle italien d'intégration scolaire en milieu ordinaire des élèves handicapés passe par la mise à disposition d'enseignants de soutien formés à ces techniques de communication.
- Les aides à la vie scolaire (AVS) pourraient valider des formations en LSF (1 année de formation) ou LPC (formation plus rapide) afin de compléter leur parcours d'accompagnants.

Aux Etats Unis la langue des signes est la troisième langue parlée après l'anglais et l'espagnol. Outre les très nombreux étudiants en intégration dans l'ensemble des universités, où des interprètes en langue des signes sont à leur disposition, une université spécialisée, l'Université Gallaudet (Washington DC), compte 2000 étudiants sourds et délivre chaque année une centaine de doctorats (PhD), à des étudiants sourds profonds qui deviendront à leur tour enseignants d'université.

En France, le nombre d'étudiants sourds dans l'ensemble des universités s'élève à 720. Certains sont aidés par des preneurs de note qui sont souvent des étudiants de la même promotion, rémunérés par l'AGEFIPH.

Annexe 12
Les thèmes de coopération entre les certificateurs ou valideurs

Le dispositif d'information conseil a montré qu'une coopération constructive entre les valideurs était possible (cf. 1.2). Il a également montré combien, sur nombre de sujets, une entente entre les certificateurs ou valideurs était souhaitable. La coordination des organismes valideurs délivrant les certifications de l'Etat s'impose en effet : la personnalité juridique de l'Etat est indivisible et l'interministérialité doit prévaloir sur une approche « propriétaire » de chaque ministère sur ses certifications. **Les propositions qui suivent explicitent, à titre indicatif les propositions 56 et 57 du rapport (pages 127-129).**

a) Produire une information lisible de l'offre de certification

C'est, selon la plupart des acteurs de l'information conseil rencontrés, le chantier le plus urgent relevant de la coordination des certificateurs. Il relève en théorie du niveau national : les certificateurs, notamment à travers la coordination des CPC ou l'action régulatrice de la CNCPC, auraient dû parvenir à rendre plus lisible l'actuel maquis des certifications, en simplifiant l'offre, et en la rassemblant en un lieu unique institutionnalisé, le RNCP. On a vu les limites de ce système.

*Proposition 57A : Avec l'aide du niveau national, les certificateurs doivent localement s'entendre pour mettre en place, en fonction des besoins du public, identifiés notamment par le SPE régional et le réseau de l'information conseil, des **supports d'information lisibles** mettant en évidence, pour les différentes catégories de publics, **les avantages comparatifs et les complémentarités des certifications connexes, correspondant aux priorités régionales**. Ce travail exige un effort d'expertise et, dans bien des cas, de dialogue entre les valideurs, et doit être entrepris en priorité pour les domaines d'activité caractérisés à la fois par une forte demande (potentielle ou réelle) de titres et par la présence de plusieurs certifications connexes dépendant de certificateurs différents.*

b) Harmoniser les prestations et rendre lisible l'offre de validation

L'hétérogénéité des procédures d'accueil, d'accompagnement et de validation est grande non seulement entre les divers certificateurs (comme le montre par exemple la diversité des dossiers de présentation et des méthodes d'évaluation), voire, pour un même certificateur, d'une région à l'autre, en particulier s'agissant de l'Education nationale et du ministère des Affaires sociales. **Elle est source d'opacité et de complexité pour le public.**

*Proposition 57B : Les valideurs devraient se rapprocher pour établir entre eux le **partage d'information le plus total possible**, au plan local comme au plan national, sur les modalités, les tarifs et les délais tenant aux procédures d'accueil, d'instruction, d'accompagnement et d'évaluation ; **Sur cette base, ils doivent ensemble simplifier, harmonier leurs procédures et les mettre en ligne**. A titre d'exemple, un rapprochement – voire une unification – des dossiers de recevabilité « livrets 1 » et des dossiers de présentation « livrets 2 » devra être recherchée ; Enfin, les valideurs, notamment au plan local, pourront se coordonner pour produire avec les CRIS une information où l'ensemble de ces éléments d'information seront donnés sur des documents uniques, communiqués au réseau de l'information de premier niveau et aux points relais conseil. Des actions conjointes d'information ou de formation pourront être menées sur la base de ces supports, comme cela est déjà fait sous l'impulsion des CRIS dans certaines des régions visitées par la mission.*

c) Mutualiser les ressources

La plupart des certificateurs et des valideurs rencontrés par la mission se sont plaints du manque de ressources consacrées à la VAE. Or tous sont des services de l'Etat ou des opérateurs placés sous sa supervision. Il paraît par conséquent nécessaire et urgent que soient dépassés les réflexes de concurrence et les habitudes d'isolement pour que soient recherchées les opportunités de mutualisation.

Proposition 57C :

Les valideurs doivent se réunir, au plan national et plus encore au plan local, pour explorer toutes les possibilités de gains d'efficacité et d'efficience permis par la mutualisation des moyens, en particulier dans les domaines suivants :

- **information et communication** : dans nombre de régions visitées, des valideurs, tels l'AFPA ou le rectorat, avaient programmé à brève échéance une campagne d'information sur la VAE. Il serait plus efficace que les valideurs de chaque région repèrent les sujets communs pour bâtir un plan de communication partagé, et ne développent de communication spécifique que sur les sujets strictement liés à leur offre de certification ;
- **recevabilité** : la mise en place dans certaines régions visitées par la mission de procédures communes aux rectorats (DAVA, services des examens) et aux DRASS sur le diplôme d'éducateur spécialisé montre l'intérêt qu'il y a à constituer des commissions inter valideurs d'examen de la recevabilité. Ces commissions pourraient, dans des délais resserrés, examiner conjointement, une fois par semaine ou par quinzaine, les dossiers apportés par chaque valideur, au moins au plan administratif. Sur les certifications connexes, une instruction technique commune permettrait également d'importantes économies. La mise en place de telles instances aurait également pour avantage d'homogénéiser les doctrines de recevabilité, donc de favoriser le respect du principe d'égalité de traitement ;
- **accompagnement** : il semble possible, au moins pour tous les certificateurs faisant reposer l'évaluation largement sur l'étude du « livret 2 », de mutualiser l'accompagnement méthodologique (apprendre au candidat à mettre en valeur son expérience) ou la professionnalisation des acteurs de cet accompagnement ;
- **évaluation** : la mise en commun de viviers de jurys et la mutualisation des actions de prospection pour les constituer sont de plus en plus nécessaires à mesure que les besoins en professionnels s'accroîtront ;
- **système d'information** : comme on l'a vu, la mise en place de systèmes partagés d'information connectés avec le réseau d'information conseil sera d'une grande valeur ajoutée (cf. pages 42-43 propositions 11-12). A l'échelon national, et à défaut à l'échelon local, les valideurs peuvent s'entendre pour harmoniser, voire unifier leur système d'information, au moins s'agissant du suivi des candidats ;
- **recherche de partenariats communs**. L'ensemble des valideurs est à la recherche de débouchés auprès des entreprises et des branches. Pour l'heure, l'Education nationale, et dans une moindre mesure l'AFPA, démarchent ces acteurs ou répondent en ordre dispersé. Or à l'évidence, les employeurs sont intéressés par une offre individualisée faisant appel à l'ensemble de la palette des certifications et des modes de validation et d'accompagnement. Les valideurs ont donc intérêt à mutualiser leur démarchage, notamment en mettant en commun leur réseau de correspondants habitues, et à articuler leur offre dans des prestations intégrées. D'ores et déjà, l'AFPA et le MEN ont fait une proposition conjointe à une grande entreprise en jouant sur la complémentarité de leurs offres.

d) Intégrer les valideurs dans un système plus global de parcours individuels

Le dispositif d'information conseil souffre d'une absence de réflexion sur les parcours. En amont, les publics les plus éloignés de l'emploi et les moins qualifiés ne parviennent pas suffisamment jusqu'aux PRC. En aval, le dispositif d'information conseil est trop centré sur la seule maximisation des chances de réussite à l'étape immédiatement suivante : le contact avec le premier valideur.

Dès lors, le système « première information/information conseil/valideurs » laisse de côté un nombre important de personnes potentiellement intéressées par la VAE. La nécessaire définition d'une doctrine partagée sur la meilleure manière d'orienter les publics de la VAE dans une logique globale de parcours individuel suppose en préalable l'accord de valideurs aujourd'hui préoccupés de maximiser les flux de candidats à la validation tout en minimisant le taux de rejet à la recevabilité.

Proposition 57D : Les valideurs doivent, au moins au plan local, se concerter pour :

- *clarifier entre eux les catégories de publics pour qui les diverses certifications et modalités d'accompagnement et de validation sont les plus adaptées et les moyens de prendre en charge les personnes ayant échoué à la validation totale ;*
- *informer les réseaux de l'information conseil et de la première information sur les points qui précèdent, et s'impliquer dans l'échange d'information avec eux, notamment dans la mise en place de fiches individuelles de suivi communes à tous les valideurs.*

Annexe 13
Schéma indicatif d'articulation VAE et contrats aidés

A titre indicatif, l'articulation entre VAE et contrats aidés pourrait suivre le schéma suivant :

- définition de secteurs, types de postes, publics cibles et parcours types articulant divers types de contrats⁵ où un volet « validation » est fortement conseillé, voire obligatoire⁶ ;
- mise en place de cahiers des charges spécifiques pour les contrats aidés concernant les secteurs et publics prioritaires : positionnement automatique en début et en fin de parcours, bilan de mi-parcours et de fin de parcours sur l'aspect « qualifiant » du poste occupé, proposition systématique de prestations adaptées d'accompagnement ;
- définition de conditions préférentielles pour inciter les partenaires et les employeurs à recourir à ce type d'instruments : modulations de l'allocation forfaitaire ou de l'allègement des charges sociales pour les contrats dont les conventions prévoient un effort de l'employeur en matière de VAE (configuration de la fiche de poste, tutorat, financement de l'accompagnement à la VAE en fin de contrat) ;
- mise en place, en partenariat avec les autres acteurs du service public, de prestations mobilisables par le prescripteur : formations pré-qualifiantes permettant d'acquérir les compétences nécessaires à l'élaboration du dossier VAE, ou un pré-accompagnement permettant au bénéficiaire de se mettre en condition psychologique pour tenter une démarche de validation. Pourraient même être définies des prestations assorties de l'engagement de tel ou tel partenaire du service public dans la convention type portant le contrat à assurer la bonne mise en œuvre de celui-ci. Par exemple l'AFPA pourrait, dans le cadre du SPER, s'engager dans une clause de la convention type, dont elle serait cosignataire, à effectuer à l'intention du bénéficiaire en fin de contrat un positionnement et une validation dans des délais prédéfinis. Le SPER pourra co-financer ces efforts en mobilisant la réserve de l'enveloppe unique régionale prévue pour la construction d'une offre d'accompagnement des bénéficiaires des contrats aidés ;
- définition de modalités spécifiques de suivi des mesures : taux de validation partielle et totale par type de secteur, de poste, de contrat ou de succession de contrat, de public ; possibilité explicite pour les services des DR et des DD de suivre l'application de ces règles par les prescripteurs ;
- des partenariats divers pourront être envisagés au niveau régional, en particulier avec le conseil régional pour mettre en place des formations et des modes de positionnement ou de validation spécifiques, et avec les branches connaissant des problèmes de recrutement ;
- un partenariat pourra être envisagé avec l'ANPE et les acteurs du placement pour repérer les postes adéquats et les publics mobilisables. Pour un repérage fin des secteurs à la fois caractérisés par des tensions sur le marché du travail et par des opportunités de validation sur certaines certifications pour des publics très faiblement qualifiés, une coopération entre l'ANPE et le réseau de l'information conseil, en premier lieu les CRIS, pourra être recherchée. Enfin, le partenariat entre l'Etat et l'ANPE pourra être articulé avec le conseil général dans le cadre de la convention prévue pour les bénéficiaires du RMI à l'article L 322-4-15-8.

Le service public de l'emploi départemental réalisera l'articulation entre ce cadre régional et le conseil général pour la gestion du CI-RMA et l'ensemble des collectivités territoriales du département pour la gestion du contrat d'avenir.

⁵ Il est notamment précisé dans la circulaire relative au CIE rénové que le SPER décide les cas où le passage d'un contrat aidé du secteur marchand vers le secteur non marchand peut être pertinent. Dans ce cadre, le SPER peut préciser que relèvent de ce type de parcours les candidats ayant un projet de validation exigeant une expérience prolongée impliquant, soit en terme de durée soit en terme de variété des tâches accomplies, le bénéfice de plusieurs contrats successifs.

⁶ sur le modèle du volet formation et accompagnement prévu pour le contrat d'avenir.

Annexe 14
La VAE dans l'organigramme de la DGEFP

Outre la MOV (mission orientation validation), compétente au premier chef sur la VAE, dont elle assure le suivi, ce dispositif, dans sa mise en place directe par les services et leurs opérateurs, concerne :

- la mission développement de la formation continue et de la promotion sociale (MDFC-PS), notamment compétente sur nombre d'aspects juridiques de la VAE,
- la mission marché de la formation (MMF), qui assure notamment la tutelle de l'AFPA, pour les aspects liés à la politique du titre,
- la mission formations en alternance (MFA) pour faciliter l'articulation entre la formation en alternance et la validation des acquis
- le département FSE parce que la VAE correspond à l'un des axes du document de programmation national de l'objectif 3 du fonds social européen et que d'importants cofinancements peuvent être mis en place par ce biais,
- la mission d'animation territoriale (MAT) pour les aspects liés au pilotage des services déconcentrés.

Par ailleurs, la VAE, outil potentiel des politiques d'emploi, d'insertion professionnelle et d'égalité des chances, doit, comme cela été vu (cf. 3.2), être articulée avec une grande partie des dispositifs de la DGEFP et par conséquent avec un nombre important de missions :

- la mission développement de l'activité et de l'insertion professionnelle (MDAIP) et la mission emploi des personnes handicapées (MPH) pour les aspects liés aux politiques d'insertion professionnelle,
- les missions marché du travail MMT et indemnisation du chômage (MIC) pour les aspects liés à la politique de retour à l'emploi,
- la mission intervention sectorielles (MIS) pour les aspects liés à l'accompagnement des mutations économiques,
- la mission politiques de formation (MPF) pour les aspects liés à l'appui des partenaires sociaux sur la gestion prévisionnelle des compétences.

Annexe 15
Glossaire de la VAE et signification des sigles utilisés

Glossaire VAE

Accompagnement	Aide apportée à un candidat à la VAE dont la demande a été déclarée recevable, afin de constituer son dossier de validation* et de le préparer à la session de validation (entretien avec le jury ou mise en situation professionnelle).
Certification	Elle est définie par un référentiel de compétences* recherchées, référentiel organisé en modules*. La certification est accessible par quatre voies complémentaires : la formation initiale, la formation continue, l'apprentissage et la validation des acquis de l'expérience. Elle est délivrée pour reconnaître soit un parcours de formation (initiale ou continue), le cas échéant en alternance (apprentissage), soit des acquis de l'expérience. Les certifications sont soit des diplômes*, des titres*, des certificats de qualification professionnelle* (cf. annexe 6). Avant la loi de modernisation sociale de janvier 2002, les diplômes, CQP et titres étaient définis par des référentiels de formation (voir ingénierie*).
Certificateur	Autorité qui crée ou délivre une certification professionnelle.
Compétences	Ensemble de savoirs, savoir-faire et savoir être mobilisables par un individu sur un poste professionnel.
CQP ou Certificats de qualification professionnelle	Créés par les partenaires sociaux (définis par la Commission paritaire nationale d'une branche), les CQP ont vocation à améliorer l'adéquation des salariés à certains types d'emploi. Reconnus par la branche, ils peuvent servir de support notamment à un contrat de qualification ou à un congé individuel de formation. Ce mode de certification s'est développé depuis 1986. La plupart des CQP n'ont jamais fait l'objet d'une homologation par l'Etat, ne sont pas inscrits au RNCP et ne sont pas positionnés dans la nomenclature des niveaux de formation.
Diplôme	En général, certification à valeur nationale délivrée au nom de l'Etat, après consultation d'une instance paritaire, donc enregistrée de droit au répertoire national ⁷ . Les diplômes sont délivrés par les ministères certificateurs* : Education nationale, Affaires sociales et santé, Agriculture, Jeunesse et Sports. Les diplômes nationaux de l'enseignement supérieur (DEUG, licences, maîtrises, DESS, DEA, etc...) sont délivrés par les universités.
Employabilité	Capacité d'une personne à obtenir ou conserver un emploi.
Ingénierie	Définition du référentiel de compétences d'une certification. La ré-ingénierie est l'opération consistant à actualiser fondamentalement ce

⁷ Seuls les « diplômes d'université » (ou DU), librement créés par les universités, et à ne pas confondre avec les diplômes nationaux délivrés par les universités, ne sont pas, à proprement parler des diplômes.

référentiel, et en particulier à transformer un référentiel de formation en référentiel de compétences.

Module	Ensemble cohérent de compétences dans le référentiel de compétences d'une certification. La modularisation est l'opération par laquelle un référentiel de compétences ou de formation est divisé en modules.
Titre	Certification privée ou publique, recouvrant soit des titres enregistrés au RNCP sur demande (anciennement titres homologués), soit des titres enregistrés de droit au répertoire, parce qu'ils sont délivrés au nom de l'Etat et établis après consultation d'une instance paritaire. Dans le second cas, ces titres (d'ingénieur, titres professionnels du ministère de l'emploi, ou délivrés par le ministère de la jeunesse et des sports) ont toutes les caractéristiques des diplômes.
Titre professionnel	Ensemble de certifications délivrées par le ministère de l'emploi.
Validation	Au sens restreint, reconnaissance par un jury des compétences acquises (en l'occurrence sur la base de l'expérience) par un candidat. La décision du jury est une validation totale, si tous les modules sont acquis, et partielle, si au moins un module est acquis. L'attestation délivrée a la même valeur qu'après un parcours de formation. Au sens large, le plus souvent utilisé dans ce rapport, la validation inclut également la procédure d'accueil et de recevabilité des candidats à la validation.
Valideur	Organisme mettant en œuvre une procédure de validation pour le compte d'un certificateur. C'est le cas de l'AFPA et des centres agréés s'agissant du titre du ministère de l'Emploi.

Les textes juridiques essentiels sur la VAE sont la loi n°2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale, notamment ses articles 133 à 146, et ses décrets d'application :

- décret n° 2002-590 du 24 avril 2002 relatif à la VAE par les établissements d'enseignement supérieur,
- décret n° 2002-615 du 26 avril 2002 relatif à la VAE pour la délivrance d'une certification professionnelle (dit « décret général »),
- décret N°2002-616 du 26 avril 2002 relatif au Répertoire national des certifications professionnelles,
- décret N°2002-617 du 26 avril 2002 relatif à la Commission nationale de la certification professionnelle,
- décret n° 2002-795 relatif au Congé pour VAE,
- décret N° 2002-1459 du 16 décembre 2002 relatif à la prise en charge par les employeurs des actions de VAE,
- décret N° 2002-1460 du 16 décembre 2002 relatif au contrôle des organismes qui assistent des candidats à une VAE.

Signification des sigles utilisés

ADF : assemblée des départements de France
 ADPA : association d'aide aux personnes âgées
 ADRI : agence pour le développement des relations interculturelles
 AFPA : association pour la formation professionnelle des adultes
 AGEFOS-PME : OPCA propre aux PME
 AIO : accueil, information, orientation
 ALE : agence locale pour l'emploi
 AMFD : aide aux mères et aux familles à domicile
 ANACT : agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail.
 ANFH : association nationale pour la formation du personnel hospitalier
 ANPE : agence nationale pour l'emploi
 APA : allocation personnalisée d'autonomie
 APCM : assemblée permanente des chambres de métier
 AREF : allocation recherche emploi formation
 BEP : brevet d'études professionnelles
 CAFAD : certificat d'aptitude aux fonctions d'aide à domicile
 CAFDES : certificat d'aptitude aux fonctions de directeur d'établissement social
 CAFERUIS : certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité
 d'intervention sociale
 CAFOC : centre académique de formation continue
 CAP : certificat d'aptitude professionnelle
 CARIF : centre d'animation et de ressources de l'information sur la formation
 CCA : certificat de conducteur ambulancier
 CCAS : centre communal d'action sociale
 CCI : chambre de commerce et d'industrie
 CCFP : centre de coordination de la formation professionnelle
 CCP : certificat de compétences professionnelles
 CCRFP : comité consultatif régional de la formation professionnelle
 CEREQ : centre d'études et de recherche sur les qualifications
 CIBC : centre inter institutionnel de bilan de compétences
 CIDFF : centre d'information et de documentation des femmes et des familles.
 CIF : congé individuel de formation
 CIO : centre d'information et d'orientation du ministère de l'Education nationale
 CIF : congé individuel de formation
 CNCP : commission nationale de la certification professionnelle
 CNFPT : centre national de la fonction publique territoriale
 CPC : commissions professionnelles consultatives
 CPER : contrat de plan Etat -région
 CQP : certificat de qualification professionnelle
 CRIDFF : centre régional d'information et de documentation des femmes et des familles.
 CRIJ : centre régional information jeunesse
 CRIS : cellule régionale inter service
 CTRAA : comité technique régional d'attribution des aides
 CTVID : cellule technique de validation intersectorielle départementale
 DAET : délégation académique aux enseignements techniques
 DAFCO : dispositif académique de formation continue
 DARES : direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques
 DAVA : dispositif académique de validation des acquis

DDTEFP : direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
 DEAF : diplôme d'Etat d'assistant familial
 DEAVS - diplôme d'Etat d'auxiliaire de vie sociale
 DEES : diplôme d'Etat d'éducateur spécialisé
 DESCO : direction de l'enseignement scolaire
 DSTS : diplôme supérieur de travail social
 DGAS : direction générale des affaires sociales.
 DGCCRF : direction générale de la consommation et de la répression des fraudes
 DGEFP : délégation à l'emploi et à la formation professionnelle
 DIF : droit individuel à la formation
 DPAP : diplôme professionnel d'auxiliaire de puériculture
 DPAS : diplôme d'assistante sociale
 DRASS direction régionale des affaires sanitaires et sociales
 DREES : direction de la recherche des études de l'évaluation statistique
 DRTEFP : direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
 DTS : diplôme de technicien supérieur
 DUT : diplôme universitaire de technologie.
 ECAP : évaluation des compétences et des acquis professionnels
 ECTS : système européen de crédits transférables
 EDDF: engagement de développement de la formation
 EVCP : examen de validation des compétences professionnelles
 FAAPA: fonds d'aide à l'allocation pour les personnes autonomes
 FASILD : fonds d'action et de soutien pour l'intégration et la lutte contre les discriminations
 FEPEM : fédération nationale des particuliers employeurs.
 FMAD : fonds de modernisation de l'aide à domicile
 FMESPP : fonds de modernisation des établissements de santé publics et privés
 FONGECIF : fonds de gestion du congé individuel de formation.
 FPE : fonction publique de l'Etat
 FPH : fonction publique hospitalière
 FPT : formation professionnelle et technique
 FSE : fonds social européen
 GPEC : gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
 GIP : groupement d'intérêt public
 GRETA: groupement d'établissements de l'Education nationale pour la formation continue.
 IBODE : infirmier bloc opératoire diplômé d'Etat
 IDE : infirmier diplômé d'Etat
 IESF : institut d'économie sociale et familiale
 IFSI : institut de formation en soins infirmiers
 IRFE: institut régional de formation des éducateurs
 IRTS : institut régional du travail social
 MIFE : mission d'information pour la formation et l'emploi
 MOV : mission orientation validation de la DGEFP
 OPACIF : organisme paritaire du congé individuel de formation
 OPCA : organisme paritaire collecteur agréé
 PAIO : permanence d'accueil d'information et d'orientation
 PARE : programme d'aide au retour à l'emploi
 PICO : points information conseil et orientation
 PLIE : plan local pour l'insertion et l'emploi
 PRAO : pôle Rhône-Alpes orientation
 PRC : points relais conseil

PRDF : plan régional de développement des formations professionnelles
PROMOFAF : l'un des OPCA du secteur sanitaire et social
REAC : référentiel d'emploi, activités, compétences
REVA : reprise d'études validation des acquis
RNCP : répertoire national des certifications professionnelles
ROME : répertoire opérationnel des métiers
SAIO : service académique d'information et d'orientation
SCN : service à compétence nationale
SCUIO : services communs universitaires d'information et d'orientation
SIFE : stage d'insertion et de formation à l'emploi
SOP : services d'orientation professionnelle de l'AFPA
SPER : service public de l'emploi régional
TIC : technologie de l'information et de la communication
TPADV : titre professionnel d'assistant de vie
UNIFAF : l'un des OPCA du secteur sanitaire et social
UNIFED : union des fédérations et des syndicats nationaux d'employeurs du secteur
sanitaire, médico-social et social
URSSAF: union de recouvrement de sécurité sociale et d'allocations familiales
VAE : validation des acquis de l'expérience
VAP : validation des acquis professionnels