

La VAE : vers la construction d'une politique publique régionale ?

*François AVENTUR **, *Renaud DAMESIN** et *Carole TUCHSZIRER ***

Introduction

Le principe de la VAE instauré par la loi de janvier 2002 a suscité l'intérêt de nombre d'acteurs de terrains comme d'observateurs. Pour les salariés, la VAE peut constituer un outil de reconnaissance professionnelle et sociale qui leur permet, à travers la certification obtenue, de mieux circuler sur le marché du travail ou dans l'espace même de l'entreprise. Du côté de ces dernières, les usages de la VAE sont multiples et peuvent s'insérer dans des stratégies de gestion des ressources humaines visant à accroître l'attractivité d'un secteur professionnel, à fidéliser la main d'œuvre en place, à renforcer l'identité professionnelle d'un métier notamment dans le vaste secteur des services à la personnes, etc. Pour les Régions, la VAE contribue aussi à renouveler les instruments de soutien à la promotion sociale et professionnelle, une problématique à laquelle elles sont sensibles. En outre, la loi sur les responsabilités et les libertés des collectivités locales (2004) a confié aux Régions la compétence d'organiser l'accès au droit individuel que représente la VAE. Cet outil est au croisement de la problématique emploi/formation qui intéresse directement les Régions depuis les différentes lois de décentralisation adoptées notamment dans le champ de la formation professionnelle. Ce nouveau levier d'accès à la certification contribue également à enrichir les réflexions

* Groupe Amnyos Consultants

** Centre d'études de l'emploi

qui se font jour actuellement dans les Régions sur la nécessité de sécuriser les trajectoires professionnelles, en particulier celles des demandeurs d'emploi.

Depuis déjà plusieurs années, les Conseils régionaux ont, dans le cadre de leur PRDF (plan régional de développement de la formation professionnelle), intégré la notion de parcours pour renouveler l'approche des traditionnelles politiques de l'emploi et donner une cohérence à l'ensemble des dispositifs adoptés. Il s'agit en priorité d'éviter les ruptures dans la chaîne de traitement des demandeurs d'emploi. La VAE vient donc s'inscrire dans cette nouvelle dynamique territoriale, qui souvent place le Conseil régional dans un rôle de pilote visant à coordonner les interventions des différents acteurs (partenaires sociaux, services déconcentrés de l'Etat, milieu associatif et consulaire, etc..) présents sur le territoire. Pour autant, aussi bien pour la formation que pour la VAE, le territoire régional ne se limite pas à la seule sphère du Conseil régional: la DRTEFP et les DDTEFP, les autres financeurs (OPCA et ASSEDIC), les certificateurs complètent le jeu d'acteurs pour façonner un dispositif VAE qui, en fonction des modalités de coopération retenues, peut varier d'un territoire régional à l'autre.

Après avoir rappelé la genèse et les enjeux des politiques VAE en régions, nous relaterons, dans le cadre de deux monographies en région Centre et région Nord-Pas-de-Calais, les dynamiques territoriales qui ont façonné d'une part le dispositif VAE, d'autre part les engagements politiques des différents acteurs sur ce dispositif. Nous nous demanderons en conclusion dans quelle mesure ces jeux d'acteurs contribuent à la production de politiques publiques régionales de VAE.

I. Genèse et enjeux des politiques de VAE en région

L'élaboration et la mise en œuvre de la VAE sont un vecteur significatif dans les années 2000 de l'évolution et de l'enrichissement des politiques publiques en Régions dans un champ de compétence qui reste partagé entre l'Etat, la Région et les partenaires sociaux.

Pour autant, les pratiques observables témoignent d'une évolution sensible de la posture des Conseils régionaux et des relations qui se sont progressivement nouées entre les différents protagonistes compétents dans le champ de la VAE.

Cette évolution renvoie à différents facteurs de nature juridique, politique et institutionnelle que nous avons identifiés au cours de nos observations et interventions ¹.

1. Nous nous appuyons sur des observations menées en particulier dans les régions Centre, Nord-Pas-de-Calais, Rhône-Alpes, Pays de la Loire et Poitou-Charentes, ainsi que sur divers matériaux tels que les productions issues du séminaire inter-régional organisé en Rhône-Alpes en mars 2007 sur la VAE.

1.1. Le facteur législatif et réglementaire

Le processus de prise de responsabilité des Régions dans le champ de la VAE trouve son origine dans une série de dispositions législatives et réglementaires initiées au début des années 2000. Ce n'est que progressivement que les Régions vont, sur cette base, enrichir la palette de leurs compétences.

La loi de modernisation sociale de janvier 2002 fixe les objectifs et principes généraux de la VAE dont la responsabilité de mise en œuvre incombe à l'Etat au travers notamment des travaux des ministères certificateurs et de la Commission Nationale de la Certification Professionnelle. Les textes qui s'y attachent introduisent aussi la fonction « d'information-conseil sur la VAE » en tant que levier d'action crucial pour le développement effectif d'un droit individuel nouveau dans les territoires. A noter que l'Etat se voit attribuer une responsabilité de premier rang dans l'animation et le financement de l'information-conseil et que le rapprochement avec la Région est formulé comme une invitation faite aux DRTEFP mais sans que cela présente un caractère obligatoire.

La loi sur les libertés et responsabilités locales d'août 2004 étend les compétences de la Région dans le champ de la VAE en reprenant des dispositions de la loi de février 2002 de démocratie de proximité. D'une part, elle lui confie le soin de fixer les « priorités régionales de la VAE » dans le cadre du PRDF; formule évidemment générale qui ne donne pas compétence de gestion et d'administration directes sur les dispositifs de la VAE mais qui invite la Région à élaborer avec ses partenaires un cadre global d'action qu'elle doit valider par le vote des élus. D'autre part, cette même loi transfère aux Régions la mise en œuvre des activités d'information conseil jusque là principalement portées par les DRTEFP.

Se met ainsi en place une logique d'action publique où « le développement de la VAE au niveau régional relève de la compétence partagée de l'Etat et de la Région en concertation avec les partenaires sociaux dans le cadre du Comité régional de coordination de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP) » (Circulaire DGEFP du 20 juin 2006).

1.2. Le facteur politique et stratégique

Ce cadre législatif et réglementaire va rencontrer dans la plupart des Régions une volonté politique des élus, non seulement de répondre aux exigences posées par la loi, mais aussi de jouer un rôle de promoteur d'un dispositif nouveau susceptible de conforter leurs autres domaines de compétences et leurs priorités stratégiques.

Cette volonté politique est à mettre en rapport avec une convergence des enjeux et problématiques portés par les collectivités avec les objectifs de la VAE. Celle-ci, en effet, recoupe les champs de préoccupation des Régions selon plusieurs angles.

D'une part les exécutifs issus des derniers scrutins régionaux ont souhaité s'impliquer dans les dispositifs pesant sur l'emploi. Or la VAE a été immédiatement perçue comme un outil au service de l'accompagnement des parcours de réinsertion ou d'évolution professionnelle dans l'entreprise. De plus, les nouvelles compétences dévolues à la Région en matière de développement économique par la loi sur les libertés et responsabilités locales contribuent à renforcer la sensibilité des élus comme leurs moyens d'action dans un champ en articulation directe avec l'emploi.

D'autre part, la VAE peut être mise en rapport avec l'objectif déjà ancien de soutien de la promotion sociale et professionnelle (« PSP ») par les Régions²; il s'agit d'un domaine dans lequel, rappelons-le, ces dernières se sont investies depuis les premières lois de décentralisation au travers des dispositifs de formation continue gratuite, ouverte à tous les publics, souvent organisée en cours du soir par le CNAM, les universités, les GRETA et bien d'autres opérateurs de formation. Là encore, même si elle introduit une rupture vis-à-vis de la formation, la VAE apparaît comme un instrument d'action complémentaire des interventions plus classiques de la Région en faveur de la PSP.

De plus, la plupart des Régions ont cherché à prendre en charge, certes de façon inégale mais avec des avancées parfois significatives, la préoccupation assise sur la loi d'assumer une compétence de mise en synergie des actions publiques de formation professionnelle, notamment dans le champ de la VAE. Celle-ci est considérée à juste raison par nombre de ses concepteurs comme un instrument en rupture avec la logique de la formation³, mais il n'empêche qu'elle est née dans l'univers des acteurs de la formation continue et de l'emploi et que cette parenté incite les Régions à la considérer comme un objet proche de leurs interventions dans le champ de la formation professionnelle.

Enfin, nous avancerons que la Région cherche en général à s'affirmer comme un acteur porteur de l'innovation dans les dispositifs publics; qualité d'une collectivité encore jeune et qui conserve une capacité relativement forte d'agir dans un cadre évolutif ou expérimental (une « administration

2. Soulignons qu'au niveau national, les candidats à la VAE visent en majorité des diplômes de niveau V et IV (42 et 23 % respectivement), et pour 25 % d'entre eux de niveau III, constats qui soulignent le rôle positif de soutien des parcours professionnels des actifs qui sont les moins diplômés. Cf. *BREF du Céreq*, mai 2006 « La VAE, quels candidats, quels diplômes ? ».

3. Voir notamment Ch. Labryère et J. Rose : « Validation des acquis de l'expérience : objectif partagé, pratiques diversifiées », Céreq, NEF, mai 2004, p. 6.

de mission » plus que de gestion), sans être aussi contrainte que l'Etat par des règles et procédures nationales. De plus, les Régions choisissent souvent d'adopter de façon volontariste ce type de posture pour apporter la preuve de leur valeur ajoutée par rapport aux autres acteurs. Or la VAE apparaît à bien des égards comme un dispositif en marge ou hétérodoxe au regard des approches en matière de formation professionnelle, offrant l'opportunité aux Régions de se faire ainsi les porteurs d'une forme d'innovation sociale.

1.3. Le besoin des partenaires de s'appuyer sur un animateur garant de la cohérence des initiatives régionales

Au-delà des textes et de leur interprétation juridique, se manifeste sur le terrain observé (Centre, Nord-Pas-de-Calais, Rhône-Alpes, Midi Pyrénées ou Pays de la Loire notamment) une attente de la part des acteurs en région de trouver les voies et moyens d'un dialogue pragmatique et d'une mise en cohérence véritable des initiatives de chacun.

Le constat est en effet établi aux yeux de tous que la VAE demeure un domaine de compétences partagées.

La définition des certifications et des modalités de l'évaluation des candidats à la VAE est du registre des compétences de l'Etat et plus largement des opérateurs dont les certifications sont inscrites au Répertoire Nationale de la Certification Professionnelle. A cela s'ajoutent les procédures d'examen de la recevabilité des demandes exprimées par les candidats. Au-delà de l'organisation de la certification et de l'évaluation, l'Etat dispose de moyens spécifiques pour soutenir des initiatives expérimentales notamment au titre du développement de la VAE dans les pratiques de GRH des entreprises.

Les partenaires sociaux et les entreprises disposent d'une compétence de financement et de définition des règles de soutien des projets individuels dans le cadre de l'assurance chômage (les ASSEDIC⁴), de la professionnalisation ou du plan de formation (les OPCA) ou du congé individuel (les FONGECIF et OPACIF). En particulier, ces acteurs se sont investis de façon croissante dans le financement de l'accompagnement des candidats à la VAE ainsi que dans celui des périodes qui y sont consacrées (congé VAE, intégration de la VAE dans le cadre de la durée d'indemnisation chômage...).

La Région intervient financièrement à la fois pour soutenir

4. L'UNEDIC a généralisé le principe de prise en charge des dépenses relatives à la VAE pour les demandeurs d'emploi éligibles à l'assurance chômage en encadrant son engagement par des critères d'éligibilité relatifs à la durée des expériences professionnelles, à l'âge et aux certifications recherchées. Voir la circulaire UNEDIC du 21 août 2006 qui précise les règles à appliquer, en application de la convention UNEDIC-ANPE du 1er juin 2006.

l'accompagnement des candidats qui ne seraient pas pris en charge par les autres financeurs (ASSEDIC, OPCA, OPACIF) et pour organiser la fonction d'information conseil (cellule régionale inter-services, subventions éventuelles aux acteurs en charge du conseil approfondi auprès des candidats).

Il est clair que des enjeux immédiats sont posés et exprimés par les protagonistes régionaux en termes de cohérence des initiatives des uns et des autres au plan des modalités de financement (quel coût prendre en charge pour des actions équivalentes et comment assurer la complémentarité des financements ainsi qu'une couverture aussi complète que possible des différents publics de la VAE?), de la qualité et de l'homogénéité des prestations attendues (en particulier quant au contenu de l'accompagnement des candidats), de la lisibilité globale des procédures et étapes de la VAE (de l'information conseil au post-jury...) et de la continuité des services apportés aux candidats à la VAE (quelle cohérence entre les étapes de l'information conseil, de la recevabilité, de l'accompagnement, de la validation et du post-jury)? Quels sont les interlocuteurs compétents, comment assurer la fluidité des services rendus et éviter le cloisonnement voire la redondance ou la contradiction entre les prestations fournies?

Pour ce faire, la voie spontanément mise en avant par les acteurs et partenaires en région est celle de la concertation, du dialogue voire de la coordination opérationnelle. Avec bien sûr le souci de veiller à ce que ce travail en commun respecte les frontières institutionnelles des champs de compétence. Mais c'est dans cette perspective que s'exprime la reconnaissance de la légitimité de l'animation collective effectuée par la Région. Celle-ci est en effet acceptée par ses partenaires comme un acteur non seulement porteur d'une légitimité politique mais aussi d'une compétence acquise au fil des ans dans le champ étendu de la formation professionnelle. Pour autant, les modalités empruntées par les élus et leurs services pour tenir leur partition dans l'animation régionale témoignent d'une relative modestie; à aucun moment, nous n'avons observé d'attitude consistant à vouloir imposer une vision unilatérale aux partenaires; le souci étant au contraire de trouver le chemin de l'élaboration d'une politique aussi partagée et consensuelle que possible.

1.4. Deux phases d'implication des Régions dans la VAE

Considérées sur la durée, les pratiques d'acteurs révèlent deux phases successives dans l'implication des Régions dans le développement de la VAE.

La première est une phase d'appropriation régionale des enjeux nationaux au travers notamment d'une action conjointe autour de l'information

conseil (2002-2004) ; nombre de Régions se sont en effet investies de manière importante dans le soutien et l'organisation des points relais-conseil et de la cellule régionale inter-services pour la VAE. Ces dispositifs visant à faciliter la première étape de mise en œuvre des parcours individuels de VAE. Mais les modalités d'implication des Régions en concertation avec l'Etat ont pris des formes diverses : soutien de l'intégration de la fonction d'information-conseil au sein des structures et réseaux de l'AIO en Rhône-Alpes et Nord-Pas-de-Calais notamment (la VAE étant alors considérée comme un instrument supplémentaire dans la boîte à outils des conseillers) ou appui à une organisation plus resserrée faisant l'objet de financements spécifiques en région Centre en particulier (l'information-conseil pour la VAE étant alors considérée comme un service nouveau, dès lors qu'elle dépasse le cadre de la 1^{ère} information des publics cibles).

La seconde phase, engagée en 2004 mais encore inachevée, est celle du mûrissement de l'action publique en région, avec une implication plus étendue de la Région dans les diverses étapes de la VAE en lien avec ses partenaires. Cette phase correspond à la mise en œuvre des dispositions de la loi sur les libertés et responsabilités locales et se caractérise par un élargissement des objets de concertation et de coordination à l'ensemble des étapes de la VAE (de l'information conseil aux jurys en passant par l'accompagnement des candidats).

Pour autant, cet élargissement se heurte à la dispersion des responsabilités entre les acteurs en région et il est encore difficile de considérer qu'un équilibre est atteint dans l'organisation d'un système de relations efficient pour le développement de la VAE. D'une certaine façon, organiser une gouvernance efficace de la politique adoptée en matière de VAE dépend très largement du climat de confiance qui s'est ou non instauré entre les différents acteurs impliqués dans le dispositif (Conseil régional, DRTEFP, Universités, Education nationale, OPCA, ASSEDIC, etc.). En l'état actuel des textes législatifs et réglementaires, il est clair que la VAE est le terrain d'une compétence partagée entre les acteurs précités. Tout dépend donc de la logique, coopérative ou conflictuelle, dans laquelle souhaitent s'inscrire les acteurs en charge de l'animation de la VAE. On retrouve ici, une problématique proche de celle qui a accompagné le transfert aux Régions de la politique de formation professionnelle des demandeurs d'emploi. Les évaluations qui ont été réalisées pour analyser les effets de ce transfert de compétence avaient déjà montré la grande diversité des jeux d'acteurs régionaux et la difficulté, éprouvée parfois, à dépasser les clivages institutionnels dans l'intérêt de la Région. La VAE soulève les mêmes interrogations mais l'animation régionale de ce dispositif bénéficiera peut-être des effets d'apprentissage que cette décentralisation a induit au niveau des Régions dans le champ de la formation.

Ainsi, dans les deux régions où AMNYOS est intervenu en appui (Centre et Nord-Pas-de-Calais), la Région, l'Etat et les partenaires sociaux ont cherché à identifier de façon partagée les améliorations nécessaires dans tout ou partie de la chaîne des étapes et acteurs de la VAE (information – conseil – recevabilité – accompagnement – validation et post-validation) de manière notamment à réduire les risques d'abandon de parcours, ou encore dans la structuration de l'accompagnement qui apparaît comme un facteur clé de la réussite à la validation pour nombre de candidats.

II. Diagnostiquer l'ensemble du dispositif VAE en vue de mettre en œuvre un plan de développement de la VAE : un objectif consensuel en région Centre

II.1. Le contexte de la démarche initiée par le GIP Alfa Centre et le comité de développement de la VAE

II.1-1. Le pilotage et l'animation du dispositif VAE en région Centre

Le dispositif VAE s'appuie en région Centre sur deux instances : la première est technique, le GIP Alfa Centre (et son lieu ressource validation et certification des compétences), la seconde est politique, le comité régional de développement de la VAE.

Le groupement d'intérêt public GIP Alfa Centre, créé en juillet 2002 à l'initiative de l'Etat, du Conseil régional et des partenaires sociaux, est « un lieu d'information, d'appui et d'expertise » pour la mise en œuvre « des politiques régionales communes en matière de formation professionnelle, d'orientation et de valorisation des compétences. »⁵. Il réunit notamment le CARIF et l'OREF. Dès 2002, sous l'impulsion conjointe de la DRTEFP et du Conseil régional, est créé un service supplémentaire à l'intérieur du GIP Alfa Centre, « Lieu ressource validation et certification des compétences ». Au contraire des cellules régionales interservices (CRIS) créées dans d'autres régions, ce lieu ressource porte d'emblée la marque du souhait d'un travail collaboratif Etat local/Conseil régional à propos du dispositif VAE. Ce lieu ressource a notamment pour fonction d'animer un dialogue régional technique sur la VAE. Dans le cadre de la gestion de projets VAE, il coordonne les acteurs financeurs, valideurs, les conseillers techniques du Conseil régional et de la DRTEFP. Il assure également une fonction de veille et d'information, une mission de professionnalisation des conseillers VAE du réseau de Points Relais Conseil. Le lieu ressource a permis de mettre en place le réseau PRC, de développer ses liens avec les certificateurs, et

5. Le GIP Alfa Centre dispose d'un site : www.alfacentre.org. Le GIP est co-financé par le Conseil régional et la DRTEFP

de garantir une homogénéité des prestations sur le territoire régional⁶.

A côté de cette dynamique de travail appuyée par le GIP Alfa Centre, les conseillers techniques de la DRTEFP et du Conseil régional, est apparu le besoin d'un pilotage politique plus continu permettant d'orienter plus formellement les travaux techniques, et de valider aux étapes clés les choix et processus engagés⁷. La DRTEFP souhaitait répondre aux demandes du ministère du Travail de voir tripler dès 2006 au niveau national le nombre de personnes accédant à la VAE⁸. Cette dernière était également envisagée comme un outil potentiellement efficace dans une perspective d'anticipation des mutations économiques et de consolidation de l'employabilité des salariés. Le Conseil régional souhaitait, pour sa part, développer la qualification de la population active *via* la VAE en région Centre.

En 2006, pour répondre à ce double besoin de consolidation politique des orientations techniques qui se dessinaient dans le cadre des travaux animés par le GIP Alfa Centre d'une part, de consolidation des objectifs partagés Etat/Région pour un développement de l'accès aux certifications *via* la VAE d'autre part, a été mis en place un comité régional de développement de la VAE. Celui-ci est composé des valideurs, des OPCA⁹, OPACIF, ANPE, ASSEDIC, CNFPT, Etat, Région. Il est co-présidé par le directeur de la formation professionnelle du Conseil régional et le directeur régional DRTEFP. L'existence d'une instance de portage politique dédiée donne au dispositif VAE en région Centre un relief particulier : il est appréhendé dans sa singularité par les acteurs et est susceptible de bénéficier d'une dynamique de développement spécifique. Cette instance devance les souhaits de la DGEFP qui, dans une récente circulaire, souligne l'importance d'un co-pilotage Etat/Région pour le développement de la VAE¹⁰.

-
6. Il permet également dès ses premières années d'existence, le développement d'une réflexion sur la prestation d'accompagnement et aboutit à un ensemble de propositions techniques pour son amélioration. Celles-ci ne seront pas suivies d'effet notamment du fait d'un manque de relais et portage politique.
 7. Le Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle ne comblait pas ce manque, dans la mesure où il joue en région Centre un rôle à propos principalement des problématiques de certification mais s'est peu investi sur la coordination des actions publiques en matière de développement de la VAE.
 8. C'est-à-dire passer de 20 000 diplômés en 2005 à 60 000 en 2006 au niveau national.
 9. La participation des OPCA est faible dans ce comité de développement (faible taux de présence et *in fine* faible poids dans les discussions et décisions de l'instance).
 10. Circulaire DGEFP n° 2007-24 relative à l'organisation territoriale des certificateurs pour la validation des acquis de l'expérience. Parmi les 5 décisions annoncées le 27 juin 2006 par le ministère délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle des jeunes dans le cadre du plan de développement de la validation des acquis de l'expérience, est présenté le souhait de mettre en place une politique locale de développement de la VAE : « Le plan de développement de la VAE entend mobiliser et fédérer au plan régional l'ensemble des acteurs susceptibles de contribuer au développement de la VAE (Partenaires sociaux, Conseils Régionaux gestionnaires du réseau des « Points relais conseils », service public de l'emploi, relais auprès des entreprises telles les chambres consulaires). Au plan local, une politique spécifique sera mise en oeuvre afin de faciliter les démarches des entreprises désireuses d'engager une démarche de validation collective dans le cadre de leur politique de ressources humaines. »

Extrait de la circulaire DGEFP du 4 octobre 2007

Il paraît nécessaire d'inscrire de manière volontariste le développement de la VAE dans le cadre de vos relations partenariales avec le conseil régional et les partenaires sociaux.

Le CCREFP constitue l'instance la plus légitime pour mener à bien cette action. La détermination et le suivi d'objectifs communs pourraient constituer une première étape à atteindre en commun dans cette instance, lorsque cette pratique n'est pas encore instaurée.

Si le contexte régional ne se prête pas à un travail efficace dans le cadre du CCREFP, la mise en place d'une conférence de pilotage de la VAE, co-présidée par le conseil régional et l'Etat peut représenter une alternative efficace pour des actions ciblées, comme l'anticipation des mutations économiques.

II.1-2. Le souhait d'une évaluation du dispositif VAE

En région Centre, comme dans de nombreuses régions, l'entrée dans le dispositif VAE et l'accès annuel aux certifications par la VAE ont dans un premier temps connu une forte croissance (entre 2002 et 2004) avant de marquer une relative stagnation. L'activité des PRC est stable depuis 2004. En 2005, comme en 2004, 2 400 dossiers de VAE ont été déposés auprès des valideurs de la région. Un peu plus de 1 700 candidats se sont présentés à un jury, 47 % ont obtenu une certification complète et 43 % une validation partielle. Les certifications du ministère de l'Education nationale (hors université), du ministère du Travail et des Affaires sociales constituant l'essentiel des démarches de VAE. Globalement, comme au niveau national, ces flux d'accès se sont stabilisés en région Centre. Les hypothèses explicatives peuvent être formulées sur au moins deux registres, qui ne sont pas nécessairement propres à cette région.

Première hypothèse : le dispositif a attiré un premier cercle de candidats qui étaient pour la plupart les plus aisément accessibles au dispositif. Cette première source étant désormais tarie, un second cercle peine à s'approcher parce que l'effort réflexif et cognitif à fournir est moins évident. Viennent en appui de cette hypothèse, les observations réalisées en région Centre (comme en Nord-Pas-de-Calais) témoignant du fait que la grande majorité des candidats à la VAE dispose d'un projet personnel et professionnel relativement construit, dès l'amont de leur parcours. De plus, le dispositif est aujourd'hui centré et conçu sur le service des demandes individuelles, mais d'autres sources sont encore peu explorées : demandes des entreprises notamment. Si la validation des acquis de l'expérience peut être présentée comme un droit individuel pour l'accès à une certification, l'appropriation de ce droit n'a rien de naturel. Il s'agit d'une démarche nécessitant, du point de vue de la personne, soit une bonne connaissance *a priori* des dispositifs existants, soit une prise en charge par un ensemble de soutiens adéquats.

Seconde hypothèse : le dispositif n'est pas en lui-même suffisamment

animé et coordonné, ne facilitant pas les parcours et générant trop de défections et d'échecs. Chacun des acteurs du dispositif (valideurs, financeurs, coordonnateurs) est susceptible d'améliorer d'une part ses modalités d'organisation interne, d'autre part ses modalités de travail avec les autres acteurs.

Réuni pour la première fois le 19 mai 2006, le comité régional de développement de la VAE ne choisit pas une hypothèse explicative plutôt qu'une autre. Il retient les priorités stratégiques suivantes : la simplification et la clarification des procédures, le raccourcissement de la durée des parcours de VAE. Il appelle à une normalisation du vocabulaire utilisé de manière à fiabiliser la communication entre les acteurs. Il demande un élargissement du public touché, tant en ce qui concerne les démarches individuelles que collectives. Ce comité souligne l'importance d'une meilleure continuité des parcours, indépendamment du statut des candidats, et d'une plus grande fiabilité de ces parcours d'accès à la certification en cas de validation partielle. Cette instance souhaite opérer une clarification des tarifs et des financements liés à la VAE. Elle encourage enfin l'amélioration d'un savoir faire commun en matière d'actions collectives de VAE.

C'est par l'intermédiaire d'un appel d'offre porté par le Groupement d'Intérêt Public Alfa Centre, le Conseil Régional du Centre et l'Etat que s'exprime en août 2006 le souhait de voir se réaliser une étude préalable à l'établissement d'un plan de développement de la VAE¹¹.

II.2. Diagnostic et proposition de plan de développement

Nous soulignerons ici les principales conclusions du diagnostic évaluatif sur le dispositif VAE en région Centre, en analysant plus particulièrement les traits caractéristiques de son organisation régionale.

II.2-1. L'engagement des candidats dans un parcours de VAE : de l'information conseil à la recevabilité

Les parcours de VAE des candidats débutent souvent par l'accès à un premier niveau de questionnement et d'information : qu'est-ce que la VAE ? Quelles sont les différentes étapes à respecter ? Comment choisir sa certification ? Les Points Relais Conseil interrogés constatent que les futurs candidats disposent d'un niveau relativement élevé d'information préalable lorsqu'ils franchissent le seuil des PRC. Ces derniers ont de leur côté professionnalisé leurs pratiques et bénéficient, avec le « Lieu

11. L'évaluation du dispositif VAE dans sa globalité, réalisée en 2006-2007, est le produit d'investigations menées par Amnyos Consultants, avec la collaboration de Dubouchet & Berlioz Consultants. Précédemment, une première évaluation du dispositif d'information conseil en VAE avait été réalisée par Dubouchet & Berlioz Consultants (dans le cadre d'une évaluation nationale pour la DGEFP remise en janvier 2005).

ressource validation et certification des compétences » du GIP Alfa Centre, d'une animation/coordination importante: le lieu ressource organise des rencontres régionales entre PRC et valideurs, entre PRC et entreprises, pour cerner les attentes respectives et ajuster les prestations des structures de conseil. Lorsque les certificateurs sont membres des PRC, se construit un dialogue sur les rapports entre l'amont et l'aval de la recevabilité, entre la phase d'information conseil et l'accompagnement, le passage devant le jury et la situation post-jury. Globalement, les prestations de conseil s'étaient donc à partir d'une bonne connaissance de l'ensemble du dispositif. Le jugement porté par les candidats passés par les PRC est de fait très positif.

Soulignons que le travail entrepris par les PRC pour élargir l'assiette des candidats potentiels est encore aujourd'hui limité. Avec les acteurs du SPE, ANPE, ASSEDIC, conseillers pour le RMI, et les structures d'insertion par l'activité économique, il n'est pas assuré une diffusion suffisante de l'information auprès de publics salariés. Plus généralement à propos des actions collectives VAE (illettrisme, VAE dans le cadre de plans de sauvegarde de l'emploi), les PRC sont aujourd'hui dans une posture plus réactive (aux sollicitations du lieu ressource du GIP Alfa Centre par exemple) que pro-active (consistant à devancer les besoins des acteurs sur le territoire).

Remarquons également que le passage de l'information conseil vers la recevabilité est inégalement géré dans les PRC sur le territoire régional. Ce moment (après l'information conseil, vers la recevabilité) est perçu comme complexe par les publics les plus en difficulté, mais la prestation de conseil s'arrête théoriquement avant l'engagement du candidat dans la constitution de son dossier de recevabilité. Dans certains PRC se construit une offre plus étendue que la simple prestation de conseil en amont de la recevabilité: l'un d'eux prend en considération les contraintes matérielles des candidats (notamment la question de leurs déplacements), un autre met en place des ateliers bimensuels pour le suivi renforcé de ceux qui souhaitent un lieu d'échange au-delà de l'accompagnement, un troisième assure une écoute continue auprès des personnes qui le souhaitent. Cette prise en charge informelle permet d'aider les candidats dans la phase de recevabilité. A ce jour cependant, l'approche des PRC reste globalement peu orientée sur ce type de prestation (et en tous cas pas de façon officielle).

Les constats ici formulés ne doivent pas être lus comme des constats de carence: les rôles impartis aux PRC ne sont pas, en première instance, celui de promoteur tous azimuts de la VAE, ni celui de gestionnaire de parcours. Soulignons simplement que dès l'entrée dans le dispositif apparaissent des besoins plus larges des parcours de VAE, besoins auxquels les PRC ne

peuvent aujourd'hui répondre que très partiellement.

Une fois les informations recueillies et les conseils reçus, les candidats à la VAE demandent et remplissent un dossier de recevabilité. Plusieurs types de démarche sont engagées par les certificateurs pour améliorer ce service rendu : un délai maximum à respecter pour instruire et répondre aux candidats (pour tous les certificateurs), la mise en place de commissions de recevabilité mensuelles (J&S, DAVA), le traitement spécifique si nécessaire en dehors de ces commissions (DAVA), la mise à disposition d'un dossier en ligne accompagné d'un entretien pour clarifier les exigences du dossier (J&S). Cette phase est jugée de façon positive par ceux qui sont les plus en mesure de répondre à cette exigence, mais elle est difficile d'accès pour les personnes qui ont un rapport à l'écrit plus problématique¹².

II.2-2. Le parcours de validation des candidats à la VAE : de l'accompagnement au post-jury

Lorsque le bénéficiaire d'un accompagnement est acquis, les candidats à la VAE interrogés portent un jugement positif sur cette prestation. La moitié de ceux qui n'ont pas été accompagnés soulignant de leur côté que cette prestation leur aurait été utile pour mieux préparer leur dossier et les épreuves de validation. Notons que, comme pour la région Nord-Pas-de-Calais, cette prestation est aujourd'hui financée à partir d'un cadre théorique qui peut être dépassé dans la pratique par les accompagnateurs, notamment pour l'adapter aux besoins spécifiques de chaque bénéficiaire.

Malgré un délai jugé souvent trop long par les candidats entre la fin de l'accompagnement et l'épreuve du jury, celle-ci semble se dérouler de façon attendue : environ 20 % des candidats concernés estiment qu'ils n'avaient pas été suffisamment informés sur la manière dont le passage devant le jury allait se dérouler. Mais soulignons que la perception des jurys par les bénéficiaires voire les acteurs eux-mêmes s'apparente souvent à celle des examens : leur organisation confère au système une image selon laquelle la preuve est apportée par l'expérience professionnelle et la certification demeure organisée dans la culture de l'enseignement (rythme des sessions calé sur celui de l'école, référence forte aux savoirs de la part des membres du jury, session de jury, etc...). De plus, les pratiques des jurys restent très diverses. Les accompagnateurs peuvent être présents, passifs en session ou bien actifs, sans que les justifications juridiques ou pédagogiques ne soient harmonisées. Selon les candidats interrogés, la décision du jury n'apparaît pas toujours comme transparente et justifiée dans le cas d'une validation partielle ou d'un refus. Pour ceux n'ayant obtenu qu'une validation partielle ou qui ont échoué, le

12. Sur la région Centre, seul le CNFPT a mis en place un suivi-accompagnement dès la phase de recevabilité (prestation réalisée par l'AFPA).

Les principales propositions du plan de développement de la VAE présentées en comité régional de développement

L'information conseil

1/Développer l'information de 1^{er} niveau et s'assurer de son appropriation et diffusion *via* les réseaux de l'AIO et de l'insertion.

2/Mettre en place des actions expérimentales de conseil renforcé auprès des publics les plus en difficulté.

3/Capitaliser les actions en direction des entreprises et élaborer une ingénierie adaptée.

4/Mettre en place des actions de diffusion, de transfert et de professionnalisation autour des nouveaux outils.

5/Intégrer la VAE dans les EDEC, le soutien à la GPEC, les contrats d'objectif de branche, les approches territoriales de la GPEC.

La recevabilité

1/Améliorer l'articulation entre le PRC et la première étape de la démarche VAE (et plus précisément la recevabilité).

2/Diffuser l'offre de services des certificateurs (guide, prestations, procédures...).

3/Mettre en place un appui à l'élaboration du dossier de recevabilité (entretiens, séances collectives...) pour les publics rencontrant des difficultés et les personnes le souhaitant.

4/Donner de la lisibilité à l'utilisation du dossier unique de recevabilité pour chaque certificateur.

L'accompagnement et le suivi des parcours

1/Mettre au point une charte régionale du parcours VAE précisant ses étapes, ses prestations et sa durée.

2/Définir et promouvoir la fonction de référent de parcours de VAE, de la recevabilité à la validation (et la post-validation si nécessaire).

3/Elaborer les cahiers des charges de l'accompagnement en lien avec les financeurs.

4/Adapter l'accompagnement aux actions en entreprise.

5/Poursuivre la professionnalisation des accompagnateurs.

6/Développer des prestations complémentaires pour l'accompagnement des publics les plus en difficultés (illettrisme, handicap...).

Le jury

- 1/Resserrer le calendrier d'organisation des sessions de validation.
- 2/Mobiliser des professionnels pour les jurys en intervenant auprès des entreprises et des partenaires sociaux et en affectant des moyens adaptés.
- 3/Développer les échanges de pratiques, la mutualisation des critères et modalités du travail des jurys.
- 4/Développer une offre modulaire de formations et prévoir un financement adapté pour répondre aux besoins créés par les validations partielles.

Actions transversales

- 1/Animer une concertation régulière entre financeurs et certificateurs.
- 2/Animer une concertation régulière entre les financeurs de la VAE afin de veiller à l'optimisation et la complémentarité de l'usage des ressources et à la continuité des parcours.
- 3/Mettre en place une animation territoriale de la VAE, rassemblant les principaux acteurs (SPE, certificateurs, PRC...).
- 4/A titre expérimental, ouvrir la base de suivi individuel des publics accueillis au PRC à l'ensemble des certificateurs afin de renseigner la poursuite du parcours des candidats (recevabilité, accompagnement, résultats de la validation, préconisation et poursuite du parcours si validation partielle, résultats du nouveau jury).

jury n'aurait formulé de préconisations que dans 1 cas sur 4, préconisations portant sur des compléments d'expérience ou de formation.

Soulignons enfin qu'une relative incertitude pèse sur les modalités de l'accompagnement post-jury. Ainsi, 70 % des personnes accompagnées n'ont pas été recontactées par leur accompagnateur à l'issue du passage devant le jury. Notons que le repérage voire l'existence des modules de formations adaptés reste un enjeu fort d'organisation de cette phase post-jury.

Les certificateurs soulignent de leur côté leur souhait de professionnaliser plus encore les membres des jurys pour une meilleure maîtrise des référentiels de compétence d'une part, une meilleure compréhension des attendus spécifiques d'une démarche VAE (en comparaison de la voie formative) d'autre part.

II.2-3. Le plan de développement de la VAE et sa discussion

Au terme du diagnostic formulé, des préconisations ont été formulées sur chacune des étapes du parcours VAE ainsi que sur la gestion globale

des parcours. Les propositions ont été discutées dans le cadre de groupes de travail réunissant les PRC, les certificateurs, les financeurs.

Le plan d'action, amendé des positions des groupes de travail, a été présenté en comité de développement de la VAE au mois de septembre 2007. Les participants ont souligné la nécessité de tenir compte de l'hétérogénéité des publics et de leurs besoins sur l'ensemble des étapes du parcours. Concernant l'information-conseil et la recevabilité, il est apparu essentiel de veiller à la bonne articulation/coopération entre PRC et valideurs et au développement d'outils partagés de suivi. L'objectif de réaliser une charte régionale des parcours intégrant l'organisation des jurys et post-jurys (référence est ici faite aux suites données aux préconisations) ont été considérés comme centraux. La suggestion d'expérimenter la constitution d'une base de données individuelles commune aux certificateurs et PRC sur les parcours de VAE a été plus critiquée, l'objectif étant d'éviter les lourdeurs administratives excessives.

L'apport principal de cette réunion du comité régional de développement de la VAE a été la hiérarchisation et la priorisation des actions proposées et l'affirmation du besoin de cibler prioritairement d'une part, la production d'une charte des parcours de formation et, d'autre part, l'amélioration des conditions de mise en œuvre des jurys et de leurs préconisations. Un dernier comité de pilotage technique animé par le GIP Alfa Centre a permis, en présence de conseillers techniques du Conseil régional, de la DRTEFP, des financeurs et des valideurs, de construire un programme de travail au regard des choix et priorités définies par le comité régional de développement.

III. Améliorer la qualité du dispositif d'accompagnement des candidats à la VAE : une attente partagée en région Nord-Pas-de-Calais

III. 1. Le contexte de la démarche initiée par le Conseil régional et les services de l'Etat

Depuis l'adoption de la loi de modernisation sociale qui a introduit la Validation des acquis de l'expérience, la plupart des études qui évaluent la mise en œuvre de cette nouvelle voie d'accès à la certification mettent à jour l'importance que revêt la fonction d'accompagnement pour les candidats engagés dans ce dispositif. Ces rapports soulignent également la complexité du dispositif et de ses règles (variables d'une autorité certificatrice à l'autre), son manque de lisibilité et l'insuffisant degré de

coordination des acteurs concernés (ministères valideurs, partenaires sociaux et conseils régionaux). Aujourd'hui il apparaît de plus en plus évident que de la qualité de cet accompagnement dépendraient les chances de succès des candidats à la validation de la certification visée.

Pour autant, les textes règlementaires qui organisent la mise en œuvre de la VAE restent relativement flous quant à l'identité des acteurs qui, en régions, ont en charge le pilotage de l'accompagnement. Si la fonction d'accueil, d'information et d'orientation est clairement identifiée comme étant du ressort des conseils régionaux, l'accompagnement semble davantage relever d'une compétence partagée entre l'État et la région. Dans la région Nord-Pas-de-Calais, les acteurs impliqués dans le dispositif VAE – les financeurs, les certificateurs, et les autres acteurs du CCREFP – sont rapidement parvenus au constat commun qu'il convenait d'organiser une meilleure articulation des interventions des uns et des autres pour mettre en place un dispositif d'accompagnement qui soit à la hauteur des ambitions régionales en matière de VAE.

Des enjeux importants sont à l'origine de la démarche initiée en région Nord-Pas-de-Calais. Pour l'État, il s'agit en lien avec le projet d'action stratégique en Région (PASER) de « développer et valoriser les ressources humaines en assurant la montée en compétence et en qualification de la population active et d'anticiper les besoins des entreprises notamment par l'amélioration du développement et de la connaissance des compétences ». Pour le Conseil régional, l'enjeu consiste à faire de la VAE une priorité pour que celle-ci devienne un « moyen de valorisation du travail et un outil de promotion sociale ».

C'est dans cette optique, que le C2RP (Centre Régional de Ressources Pédagogiques et de qualité de la formation en Nord-Pas-de-Calais¹³), instance régionale cofinancée par l'État et le Conseil régional, a confié, dans le cadre d'un appel d'offre, au cabinet Amnyos la réalisation d'une étude/action visant à évaluer la qualité de la prestation d'accompagnement en matière de VAE. La commande régionale répondait à deux nécessités : d'une part, faire une analyse de l'existant pour permettre à la Région de disposer d'informations sur la façon dont la prestation d'accompagnement était actuellement réalisée, puis d'autre part et dans un second temps, mettre en place un projet de charte régionale et éventuellement un cahier des charges pour faire évoluer les pratiques en la matière, assurer la délivrance de la prestation sur l'ensemble du territoire et renforcer son efficacité dans un cadre concerté avec l'ensemble des financeurs et certificateurs. En région Nord-Pas-de-Calais,

13. Le C2RP dispose d'un site internet : www.c2rp.fr, et d'un lien spécifiquement dédié à la VAE : www.vae-npdc.fr.

l'essentiel de la prestation d'accompagnement est effectué soit par les certificateurs directement, soit par des organismes habilités par eux. A terme, le Conseil régional qui aujourd'hui apporte un appui financier aux certificateurs sous forme de subvention souhaiterait recourir aux marchés publics pour ouvrir le marché de l'accompagnement à de nouveaux acteurs dans le cadre d'une prestation de service qu'il définirait en concertation avec les autres financeurs. La question de la mise en place d'un « Pass » VAE est une option que semble retenir le Conseil régional¹⁴. Du côté de l'Etat, des ASSEDIC, des OPCA, les préoccupations rejoignent celles du Conseil régional et l'objectif commun affiché vise à assurer la complémentarité des interventions de chaque financeur dans le respect des champs de compétence de chacun.

Cette approche régionale du financement de la prestation semble précéder celle initiée par la DGEFP qui, à travers la circulaire adoptée le 4 octobre 2007 relative à l'organisation territoriale des certificateurs pour la VAE et évoquée plus avant, en appelle à une sorte de conférence des financeurs pour assurer la continuité des parcours VAE¹⁵.

III. 2. Une méthode de travail fondée sur une analyse des pratiques existantes pour définir une charte de l'accompagnement à la VAE

Suivant une demande du CCREFP relayée par le C2RP, l'ensemble des partenaires souhaite mieux comprendre et connaître la prestation d'accompagnement proposée aux candidats par l'ensemble des certificateurs. L'objectif de l'étude vise, d'une part, à proposer une charte d'engagement et un cahier des charges de l'accompagnement qui permettront de réguler le dispositif et, d'autre part, à formuler des propositions pour la prise en charge pédagogique et financière de l'accompagnement pouvant prendre en compte les différentes typologies de publics.

Le C2RP en région Nord-Pas-de-Calais dispose d'une solide légitimité auprès des acteurs en présence.

La fonction d'ensemblier que cette instance entend jouer sur le territoire a permis, tout au long de cette étude action, de mettre en place une démarche collective de façon à mobiliser l'ensemble des parties

14. En Ile de France le candidat est libre de choisir son opérateur avec un « chèque VAE ». En Nord-Pas-de-Calais il lui serait proposé, avec un « Pass », une liste d'organismes labellisés par le Conseil régional.

15. Circulaire DGEFP n° 2007-24 relative à l'organisation territoriale des certificateurs pour la validation des acquis de l'expérience: « (...) je vous encourage à favoriser le rapprochement des financeurs, en particulier les services de l'Etat, le Conseil régional, l'ASSEDIC, les OPCA pour mettre en place des dispositifs conventionnels visant la prise en charge des personnes qui changent de statut d'emploi ou de branches professionnelles en cours de VAE, en particulier en cas de validation partielle, de manière à éviter la rupture de financements de leurs parcours »

concernées par cette politique régionale de VAE. Le cahier de charges prévoyait d'ailleurs la mise en place d'un comité de pilotage large composé des représentants de l'Etat, du Conseil régional, des partenaires sociaux, du C2RP et de la cellule régionale inter-services pour la VAE. Cette démarche traduit le souci des commanditaires de disposer d'une étude qui soit en mesure de peser le plus efficacement possible sur les choix à venir et les modalités d'action des financeurs et prestataires de l'accompagnement. De son côté, le cabinet Amnyos a voulu renforcer cette dynamique collective en préconisant de retenir une méthode de travail qui permette d'associer le plus étroitement possible non seulement les commanditaires de l'étude mais également les acteurs directement concernés par l'accompagnement à la VAE.

Quant à la démarche elle-même, elle a consisté dans un premier temps à caractériser les pratiques d'accompagnement en Nord-Pas-de-Calais de façon à mettre en évidence les modalités pédagogiques retenues, les modes de financement, les compétences mobilisées et plus généralement de mettre à jour les avantages et les inconvénients des pratiques et dispositifs actuels. Pour y parvenir, la démarche a reposé sur une double interrogation :

- 1 auprès d'un échantillon de personnes ayant bénéficié en 2005/2006 d'un accompagnement à la VAE ;
- 2 auprès des opérateurs de l'accompagnement pour ces mêmes personnes¹⁶.

III.3. Des résultats significatifs mais qui demandent à être concrétisés

Sur la région Nord-Pas-de-Calais, les candidats à la VAE semblent satisfaits de la prestation d'accompagnement qu'ils ont reçue. Cet indice élevé de satisfaction doit sans doute être relié au fait que pour ceux des candidats dont le parcours s'est achevé au moment de notre interrogation, les $\frac{3}{4}$ d'entre eux ont obtenu une validation complète de la certification visée. Pour autant, derrière ce sentiment général de satisfaction, on constate une très grande diversité des pratiques d'accompagnement aussi bien quant au contenu de la prestation que dans les conditions de sa prise en charge et de son déroulement.

Le croisement des informations obtenues auprès des candidats comme des accompagnateurs a permis de mieux visualiser la façon dont la prestation d'accompagnement est venue s'inscrire dans le parcours de validation des candidats. D'emblée, quel que soit le certificateur, il est mis en évidence la faiblesse des informations des bénéficiaires sur le

16. Cf. annexe.

contenu et les modalités de la prestation avant que celle-ci ne débute. Cela ne signifie pas pour autant une absence totale de cadrage de la prestation par les certificateurs en amont de sa mise en œuvre. Sur la région Nord-Pas-de-Calais, une dynamique collective a en effet souvent permis de définir les grandes lignes de la prestation en termes d'objectifs à poursuivre, de programme pédagogique à bâtir. Sur la dimension de la prestation quant à sa durée, les informations obtenues convergent pour indiquer une grande hétérogénéité : de 4 heures à 24 heures d'un certificateur à l'autre. Cela étant, les accompagnateurs tentent souvent d'aménager cette norme pour l'adapter au besoin concret des candidats quitte à développer une pratique chronophage de l'accompagnement dans l'intérêt du candidat. Mais les accompagnateurs sont bien conscients du fait qu'une telle pratique ne pourrait se généraliser dans un contexte de montée en charge rapide des demandes de validation. Le plus souvent, l'accompagnement s'effectue par une seule personne à l'aide de séances individuelles. Mais dans quasiment tous les cas de figure un travail important est exigé du candidat en dehors de celui effectué avec l'accompagnateur. Bien qu'il soit difficile de savoir avec précision ce que recouvre ce travail personnel, les candidats l'estiment en moyenne à 50 jours de travail supplémentaire.

Du côté des accompagnateurs, on observe qu'il se dégage peu à peu une conception commune sur les objectifs que doit poursuivre tout accompagnement : une aide à l'explicitation de l'expérience professionnelle, une capacité à mettre en relation l'expérience et le référentiel de certification mais en aucun cas une intervention directe dans la rédaction du dossier du candidat¹⁷.

Parmi les éléments de faiblesse qui ressortent de l'enquête auprès des candidats, il convient de souligner l'appréciation nuancée que ces derniers portent sur l'aide apportée par les accompagnateurs dans la phase de description de l'activité professionnelle. Seules 56 % des personnes estiment que « l'accompagnement les a tout à fait aidées à décrire leurs activités, alors que 21 % jugent que cette aide n'a été que partielle quand 22 % estiment que l'accompagnement ne les a pas du tout aidées. Ce constat est à mettre en relation avec le fait que seules 56 % des personnes interrogées estiment que l'accompagnement s'appuyait sur une parfaite connaissance de la certification visée. Toutefois, le regard que les candidats portent sur l'accompagnement est positif puisque 81 % des personnes estiment que cet appui est indispensable et qu'il permet globalement de lever les difficultés rencontrées au cours de la démarche

17. Par ailleurs, certains points font encore débat comme par exemple la possibilité de recourir à la formation durant le parcours de VAE.

de validation. Cela étant, le bénéfice tiré de l'accompagnement est en partie amoindri par le fait que les candidats attendent en moyenne 2,7 mois entre la fin de l'accompagnement et le passage devant le jury, délai pouvant entraîner une relative érosion des acquis de l'accompagnement. Enfin, si le jugement porté sur le déroulement de l'épreuve de jury est largement positif, les candidats ayant obtenu une validation partielle ou ceux ayant échoué auraient souhaité disposer systématiquement d'un accompagnement post jury pour envisager une suite à leurs parcours VAE. De leur côté, nombreux sont les accompagnateurs à regretter l'absence de remontée d'informations quant à l'issue du jury.

Ces différents éléments d'appréciation ont servi de points d'appui à la constitution d'une charte, proposée par le cabinet Amnyos, visant à améliorer la politique d'accompagnement à la VAE. Dans son esprit, la charte pourrait être un accord régional entre financeurs (Conseil régional, Etat¹⁸, ASSEDIC, OPCA, Fongecif et OPACIF) et certificateurs (Ministère de l'Emploi, de l'Education, des Universités, de l'Agriculture, des Affaires sociales, de la Jeunesse et des Sports et de la Culture) qui engage les uns et les autres à préciser les finalités et l'organisation générale de l'accompagnement VAE en Nord-Pas-de-Calais. Elle pourrait autrement être limitée aux seuls financeurs, les certificateurs disposant d'une charte nationale de l'accompagnement réalisée à un niveau interministériel et national¹⁹.

Cette charte constitue la première étape d'un nouveau mode de régulation de la commande publique en matière d'achat de prestation de services. Elle constitue ainsi un socle commun de référence pour le système de financement de l'accompagnement VAE. Deux principes ont été retenus pour assurer une meilleure régulation de la prestation et de ses conditions d'accès :

- 1 la procédure de marchés publics prévue pour financer des accompagnements et les cahiers des charges afférents devront s'appuyer sur les dispositions pédagogiques de la charte régionale (voir encadré).
- 2 la charte pose également le principe selon lequel les financeurs s'engagent à assurer la complémentarité de leurs interventions de manière à ce que tous les publics puissent accéder à l'accompagnement²⁰ et que la continuité des parcours VAE en cas de changement de

18. Outre les financements de l'Etat, le ministère de l'Emploi est également directement financeur des prestations d'accompagnement pour les demandeurs d'emploi indemnisés ou non qui visent un titre du ministère de l'Emploi.

19. En outre, si une charte régionale réunissant financeurs et certificateur devait être retenue, les modalités d'adaptation de cette charte aux spécificités de l'accompagnement réalisé pour la validation des titres du ministère de l'Emploi ne sont pas encore stabilisées.

20. Notons que le Pass VAE devrait voir le jour fin 2008. En attendant ce financement régional, l'Etat assure le financement de l'accompagnement des demandeurs d'emploi souhaitant une VAE sur une certification de niveau V.

Le projet de charte régionale sur l'accompagnement VAE dans ses grandes lignes

Les étapes en amont de l'accompagnement

Au plan de l'information et du conseil des candidats à la VAE, les signataires considèrent qu'il est nécessaire :

1. D'améliorer la phase de conseil VAE de manière à réduire les risques d'un engagement de parcours VAE incohérent avec le projet professionnel du candidat et d'un abandon ultérieur.
2. De systématiser et enrichir les pratiques d'information des candidats à la VAE sur l'accompagnement pour inciter les candidats à y recourir.

Au plan de la recevabilité, les signataires considèrent qu'il est nécessaire :

1. D'affirmer clairement le statut et les objectifs de la recevabilité qui ne vaut pas validation.
2. De conseiller les candidats dans la phase de recevabilité pour sécuriser le choix de la certification. Après la recevabilité et avant l'accompagnement, les signataires considèrent qu'il est nécessaire d'informer et d'orienter systématiquement le candidat vers l'accompagnement et de permettre à tout candidat initialement non accompagné de bénéficier plus tardivement d'un accompagnement.

Les étapes et le contenu de l'accompagnement

Outre la nécessité que l'accompagnement se fonde sur une déclinaison et un enrichissement des étapes successives prévues par la charte nationale, les signataires estiment nécessaire que :

1. Les prestataires réalisent une première étape de détermination du « programme individualisé d'accompagnement » fondée sur un engagement réciproque et formalisé de l'accompagné et de l'accompagnant sur les « droits et devoirs » de chacune des parties. (...) Cette étape peut conduire à identifier le besoin d'actions de formation complémentaires à l'accompagnement, pour les publics en difficulté vis-à-vis de l'écrit ou des savoirs de base (situations d'illettrisme notamment). L'accompagnement veille, dans un cadre temporel adapté à chacun, à combiner les moments individuels et collectifs (au moins 50 % du temps de l'accompagnement doit se dérouler sur la base d'entretiens individuels).
2. (...) Les entretiens individuels ne puissent aller jusqu'à la rédaction du dossier mais prévoient un appui-conseil rédactionnel faisant suite à la relecture du dossier par l'accompagnateur. La période de déroulement de l'accompagnement doit en principe ne pas dépasser les 6 mois. Dans la mesure du possible, il est préférable d'en planifier le déroulement en se calant sur l'échéance prévue de passage devant le jury. L'accompagnement doit comporter une procédure d'évaluation à chaud par le candidat des prestations dont il a bénéficié. En cas de validation partielle ou de non validation, un soutien adapté devra être assuré au candidat pour lui permettre de faire le bilan du déroulement du jury et de préciser les modalités de réponse aux préconisations formulées par le jury (formations, expériences complémentaires). (...) Un dispositif de soutien à la professionnalisation des accompagnateurs et des échanges avec les certificateurs sera mis en place avec l'ensemble des certificateurs et la contribution du C2RP (...).

statut des candidats soit garantie (cas du passage du statut de demandeurs d'emploi indemnisé en ARE à celui de demandeur d'emploi non indemnisé ou pris en charge dans le cadre de l'allocation de solidarité spécifique).

Ainsi, pour tenir compte de la nécessité de mieux sécuriser les parcours d'accompagnement, préalable indispensable au développement d'une politique régionale de VAE, les parties signataires de la charte s'engageraient à mettre en place une sorte de conférence des financeurs. Il s'agit là d'une ébauche de mutualisation des ressources au plan régional qui devrait permettre, si ce type d'agencement voit le jour, d'assurer la continuité de l'accompagnement quel que soit le statut salarial du candidat.

Il est intéressant de constater que cette démarche, qui renvoie pour partie aux débats actuels sur la sécurisation des parcours professionnels, trouve dans les deux régions étudiées un terrain d'application immédiat avec la validation des acquis de l'expérience. Dans la région Centre comme en Nord-Pas-de-Calais, l'ambition consiste précisément à mettre en oeuvre une politique concertée de développement de la VAE laquelle, sans cette volonté, pourrait se heurter à l'éclatement des opérateurs concernés et à la dispersion des sources de financement. Dans ces régions, la question posée – par delà la multiplicité des financeurs dont le champ de prise en charge couvre les salariés pour les OPCA, les demandeurs d'emploi indemnisés pour les ASSEDIC et les demandeurs d'emploi qui ne relèvent pas du régime d'assurance-chômage pour le Conseil régional ou le ministère de l'Emploi – est celle de savoir comment offrir un égal accès à la VAE quel que soit le statut et l'ancrage territoriale de la personne.

La notion de parcours d'accompagnement est également centrale dans la façon dont les régions entendent assurer le pilotage de ce dispositif pour en accroître l'efficacité. Ainsi, pour ces deux régions, l'exercice de leurs responsabilités ne saurait se limiter à celles confiées par la loi de 2004 sur les libertés et responsabilités locales. L'usage que les acteurs font de la VAE montre la nécessité qu'il y a, sur le terrain, à prendre en charge l'ensemble du parcours de la personne qui conduit à la validation d'une certification sans focaliser exclusivement l'attention sur tel ou tel sous segment du dispositif (accueil/recevabilité/accompagnement/jury/post jurys). Si dans l'esprit du législateur ces séquences pouvaient être mises en musique indépendamment les unes des autres, la réalité sur le terrain s'avère tout autre et oblige les acteurs à travailler conjointement sur l'ensemble du processus de certification, de l'accueil à la phase post/jury. Il est du reste symptomatique de constater qu'en région Nord-Pas-de-Calais, l'appel d'offre de

l'évaluation était initialement exclusivement centré sur la prestation d'accompagnement. Au final, comme en région Centre, on s'oriente vers une démarche plus large qui impliquera de gérer l'ensemble de la chaîne de traitement des candidats à la VAE. C'est la condition à remplir si les Régions souhaitent renforcer la qualité du dispositif VAE.

Conclusion

Dès 2002-2003 en région Centre et Nord-Pas-de-Calais, les différents acteurs du dispositif VAE ont cherché à rendre intelligible le système existant pour ses potentiels bénéficiaires, et à fluidifier les passages d'une étape à l'autre du parcours VAE. Ces actions ont cependant depuis deux ans pris une dimension particulière dans la mesure où il ne s'agit plus simplement d'apprendre à travailler ensemble (par des partages d'expériences et la levée de freins structurels identifiés) mais également de poser les bases d'une action commune formalisée : on observe ainsi le passage d'une dynamique régionale VAE à une politique régionale VAE, où les acteurs souhaitent la production de cadres d'action publique partagés spécifiques au territoire régional proprement dit.

Ce mode d'action et l'agencement des jeux d'acteur qui en découle au niveau régional ne produisent pas un « néo-jacobinisme »²¹, ni même un jacobinisme régional, mais bien plutôt une action de politique publique territoriale singulière. Ainsi, notamment pour les deux régions présentées, Centre et Nord-Pas-de-Calais, comme dans la plupart des autres régions françaises, le Conseil régional ne se définit pas et n'agit pas comme réplique des modes d'action de l'Etat. Il ne consolide pas sa position dans le jeu d'acteurs par la production de normes d'action publique qui s'imposeraient aux autres (il n'en a ni les ressources ni la légitimité) mais, à partir du couple Région/Etat local, par une contribution significative à la construction d'une représentation commune des problématiques et à leur résolution.

Ces deux régions, très dynamiques du point de vue du dialogue inter institutionnel, sont ici emblématiques de la volonté plus générale des Régions de s'investir pleinement dans la relation emploi/formation. D'où l'enjeu que constitue la VAE perçue rapidement par les acteurs locaux comme un outil favorisant la mise en place de stratégies régionales revendiquant peu à peu leur autonomie par rapport aux politiques publiques nationales. A travers la VAE, on constate également

21. Groupe Demeter, « Enjeux prospectifs de la décentralisation de la formation professionnelle », Le quatre pages, Commissariat Général du Plan, n° 3, décembre 2004 (www.plan.gouv.fr/intranet/upload/publications/documents/4PDemeter3.pdf).

l'importance croissante que les régions accordent à la thématique de la sécurisation des parcours d'insertion et de professionnalisation des actifs, sécurisation qui n'est pas un vain mot. Si, au plan national, les nombreux colloques et débats contribuent parfois à nourrir le caractère polymorphe de ce concept, il en va autrement dans les régions étudiées, habituées qu'elles sont peut-être à travailler aux interstices des dispositifs publics, à trouver les nécessaires articulations entre différents types de financement, de règlements, de statuts juridiques des personnes.