

VAE : DES NOUVELLES VOIES, PRESQUE UNE NOUVELLE VIE

UNE NOUVELLE LOI, VOTÉE EN DÉCEMBRE, VIENT MODIFIER EN PROFONDEUR LA VAE, LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE. VINGT ANS APRÈS SON LANCEMENT, LE DISPOSITIF DEVIENT PLUS SIMPLE ET PLUS OUVERT. UN VRAI PLUS, AU REGARD DU MANQUE D'ENTRAIN DES SALARIÉS ET DES ENTREPRISES. OBJECTIF AFFICHÉ PAR LE GOUVERNEMENT : 100 000 PARCOURS PROFESSIONNELS PAR AN D'ICI LA FIN DU QUINQUENNAT, AU LIEU DES 30 000 ACTUELS. PASSAGE EN REVUE DES PRINCIPALES ÉVOLUTIONS DE CE NOUVEAU TEXTE, QUI VISE AUSSI À MIEUX RÉPONDRE AU MANQUE DE MAIN D'ŒUVRE DANS CERTAINS SECTEURS.

DOSSIER RÉALISÉ PAR
PATRICIA REY ET ÉRIC RENE-
VIER, AVEC SOPHIE BOUTRELLE
ET LÉILA OUFKIR

« **J**usque-là, la VAE (validation des acquis de l'expérience) était un dispositif assez lourd pour le salarié : il fallait du temps pour être admissible puis 12 à 18 mois pour boucler la validation, avec pas mal d'abandons en cours de route... Et il était lourd aussi pour les organismes de validation, avec l'organisation des jurys. Si bien que, même s'il était connu, le dispositif avait du mal à prendre », résume Stéphanie Gerosa, directrice de l'IUFP, l'institut de l'Université Savoie Mont Blanc dédié à la formation professionnelle.

Créée en janvier 2002, la VAE avait pour objectif d'accompagner les parcours d'évolution. Toute personne pouvait valider les acquis issus de ses expériences, professionnelles ou extra-professionnelles, en vue d'une certification (diplôme, titre professionnel ou certificat de qualification).

Un moyen, pour le salarié, d'évoluer, de faire valoir son parcours et de doper son employabilité. Et, côté entreprise, « s'engager dans cette démarche individuelle ou collective permet de valoriser le travail des salariés et de les faire monter en compétence », explique, convaincu, André Falcomata, secrétaire général de la CPME Haute-Savoie, qui accompagne en moyenne 15 VAE par an.

Au passage, l'entreprise peaufine son image et gagne en fidélisation, si elle est capable d'offrir des évolutions de poste. Les TPE-PME où les possibilités sont moins nombreuses s'exposent au eisque inverse : un quasi-encouragement à partir en permettant au salarié d'améliorer son CV.



La mobilisation des acteurs et les expérimentations ont aidé à préparer la nouvelle loi.



Pour Alexandre Souvignet, PDG d'Alphi, la VAE est un bon outil pour révéler les aptitudes.

Alexandre Souvignet, PDG d'Alphi

« L'entreprise a le devoir d'augmenter l'employabilité de ses collaborateurs »

Alexandre Souvignet, PDG de la société Alphi (50 M€ de chiffre d'affaires en 2022), à Savoie Hexapole (près d'Aix-les-Bains), dirige 150 salariés. Vécue comme une richesse, la validation des acquis de l'expérience (VAE) a gagné, dans son entreprise, ses lettres de noblesse. Elle est une donnée désormais intégrée dans la culture d'Alphi, comme en témoigne le dirigeant :

« Nous accompagnons volontiers les salariés qui souhaitent s'engager dans cette démarche. Nous avons eu trois cas récemment. Il ne s'agit pas d'un simple dossier à remplir ni d'une banale formalité administrative. Le chemin à parcourir est assez complexe. Nous encourageons cette initiative, notamment dans une logique d'évolution de poste. »

La VAE répond à un souhait personnel du salarié : l'obtention d'un diplôme complémentaire ou de niveau supérieur est un sésame vers une plus grande légitimité et confiance en soi pour booster sa carrière. « Un de nos collaborateurs, il y a un mois, a fait le choix d'une VAE. C'est un effort individuel conséquent. C'est aussi une finalité et un devoir pour l'entreprise d'augmenter l'employabilité de ses salariés. C'est notre mission en tant que patron », affirme Alexandre Souvignet.

La VAE s'impose, en outre, comme un outil d'intégration pour des candidats d'un genre nouveau. Il s'agit de personnes en reconversion professionnelle ayant acquis un certain nombre de compétences parallèles à leur cursus. La plupart se sont illustrées dans le milieu associatif, l'engagement public ou le bénévolat, la solidarité ou la société civile. Ces expériences extra-professionnelles illustrent des qualités managériales et techniques qui entrent dans le périmètre de la VAE.

Quelle place accordent les entreprises à ces profils autodidactes ? Alexandre Souvignet répond : « Aujourd'hui, ce qui est sûr, c'est que nous vivons une petite révolution, de mon point de vue, en termes de recrutement. Les rapports sont inversés : ce sont les salariés qui choisissent leur entreprise. Quant à nous, les recruteurs, nous recherchons moins des compétences techniques que des aptitudes : il est là le vrai changement. La technique s'acquiert, pour peu que le candidat s'y engage, qu'il soit formé et accompagné. Par contre, le savoir-être : la rigueur, l'ouverture... et autres "soft skills", cela ne s'invente pas. Alors oui, nous sommes prêts à accueillir ce type de profils. »

L.O.

☛ C'est sans doute une des autres causes du succès mitigé de la VAE. Car malgré la largeur de l'éventail disponible (plus de 300 titres professionnels délivrés au nom de l'État) et les multiples facilitations déjà tentées (cinq lois et décrets rien qu'entre 2014 et 2017 !), seuls 2 865 candidats ont validé leur certification, sur les 4 857 passés en jury en 2021 (les chiffres 2022 ne sont pas encore disponibles) en Auvergne Rhône Alpes (Aura), selon Via Compétences, le nouveau "guichet unique" de la formation (GIE Etat, Région et partenaires sociaux). Sachant qu'il y a plus de 3 millions de salariés dans la région et que la grande majorité est éligible au dispositif.

Si le nombre de demandes et de présentations de candidats à la VAE augmente respectivement de 13 % et de 18 % par rapport en 2020, le taux de réussite (59 %) est moins élevé que les deux années précédentes (65 % en 2020 et 61 % en 2019).

En enregistrant une hausse des dossiers Aura se montre particulièrement bon élève : la tendance nationale est à la baisse. La raison de ce (relatif) succès ? « La mobilisation des différents acteurs et les expérimentations menées, qui ont aussi contribué à préparer la nouvelle loi », détaillent Laurence Gattini (responsable emplois compétences au Medef Aura) et Léa Abou-Saada (coordinatrice emploi-formation au Medef national affectée à la région Aura).

IL EN "REVA", LA LOI L'A FAIT

Ces expérimentations, ce sont le dispositif Reva, qui simplifie ☛



La loi vient simplifier, sécuriser et moderniser le droit à la VAE.

Sophie Nizet : « Mes patrons ont revalorisé mon salaire... Cela a changé la donne, c'est sûr ! »

Sophie Nizet : « La VAE a sécurisé mon emploi »

Après une première carrière de préparatrice en pharmacie, Sophie Nizet, 36 ans, a souhaité changer de métier. La valorisation des acquis de l'expérience (VAE) lui a permis d'obtenir un diplôme d'assistante dentaire, à son rythme, et depuis Saint-Jean-de-Maurienne.

La jeune femme s'est investie pendant près d'un an dans sa VAE, de novembre 2021 à septembre 2022. « Le plus compliqué, c'est l'inscription : il faut renseigner des dossiers... puis attendre. Entre l'inscription et le début de la VAE, il y a un délai administratif de deux ou trois mois », se souvient-elle.

Pour obtenir son diplôme d'assistante dentaire, la maman mauriennaise a dû sacrifier à des séances en présentiel dans un centre de formation grenoblois, pour valider deux compétences : les premiers soins et la stérilisation. « C'est ce qui a été le plus compliqué en termes de temps et d'organisation. J'ai passé la première compétence en novembre 2021 et la deuxième, en septembre 2022, il n'y avait pas d'autres sessions. Dans l'intervalle, je me suis concentrée sur mon dossier qui m'a occupée entre cinq et six mois. »

Diplôme en poche depuis septembre 2022, Sophie Nizet ne tarit pas d'éloges envers ses employeurs mais aussi, ses collègues qui lui ont apporté un soutien sans faille :

« Tout le monde m'a facilité la tâche. Mes collègues m'ont beaucoup arrangée... Quand j'ai passé mon oral en distanciel avec le jury de Chambéry, mes employeurs m'ont accordé la journée entière... »

Sophie Nizet tire des enseignements très positifs de sa VAE : « C'est une très bonne expérience, enrichissante. La VAE permet de rester chez soi et de progresser à son rythme, même si c'est beaucoup de travail ! Et puis, tout le monde est gagnant : je m'absente moins du cabinet ; je m'absente moins de mon domicile et je fais moins de kilomètres... », se félicite-t-elle.

Quels sont les changements dans la vie de Sophie depuis l'obtention de son nouveau diplôme d'assistante ? « Cela m'a permis de sécuriser mon emploi au cas où je serais obligée de changer de cabinet, pour une raison ou une autre. Et surtout, mes patrons ont revalorisé mon salaire... Cela a changé la donne, c'est sûr ! Je passe du Smic à la grille des assistantes dentaires, et même un peu au-dessus... »

L'ex-préparatrice démarre une nouvelle carrière dans un environnement stable et épanouissant : « Je remercie mes deux patrons pour leur bienveillance. Quand ils m'ont proposé le CDI et la VAE, ce jour-là, j'ai vraiment été très heureuse. »

L.O.

et accélère les parcours pour les VAE dans les métiers en tension, comme les services à la personne. Et la « VAE inversée », qui intègre au contrat de professionnalisation des « blocs » acquis en VAE (lire ci-après). Les métiers confrontés à de forte difficultés de recrutements sont particulièrement ciblés par ces dispositifs.

Toujours selon Via Compétences, les candidats à la VAE sont, pour la plupart, des femmes trentenaires en activité visant un titre de niveau 3 (CAP-BEP). Dans le top 5 des reconnaissances les plus recherchées en Aura, les diplômes de l'Éducation nationale sont largement majoritaires (43 % des demandes), suivies des certifications professionnelles dans le secteur sanitaire et social (36 %), des titres de l'enseignement supérieur pour le tertiaire (9 %), et des certifications du ministère du Travail (6 %) et de Jeunesse et Sport (3 %).

DES PROCESSUS SIMPLIFIÉS POUR MASSIFIER

Pour tenter de donner un nouvel élan à la VAE, la loi du 21 décembre 2022 vient « simplifier, sécuriser et moderniser le droit à la validation des acquis de l'expérience ».

Elle instaure un accès universel à la VAE : désormais, toute personne (salarié, demandeur d'emploi, bénévole mais aussi... aidant familial) peut en bénéficier, dès lors qu'il justifie d'une activité en rapport direct avec le contenu de la certification demandée.

« La volonté première du gouvernement est d'alléger les conditions d'accès », insiste



Nous militons pour une formation complète, avec un diplôme reconnu par tous.

Aux Hôpitaux du Pays du Mont-Blanc, des VAE individuelles et collectives

La validation des acquis de l'expérience (VAE), individuelle ou collective, est l'un des outils mobilisés par les Hôpitaux du Pays du Mont-Blanc (HPMB) pour répondre aux besoins en personnel sur les métiers en tension, mais aussi pour permettre aux agents d'évoluer professionnellement, par la reconnaissance de leur savoir-faire. « Le dispositif monte en puissance depuis quatre ans grâce à la dynamique d'accompagnement déployée au niveau de la formation continue et de l'organisation, avec en particulier les regroupements, la mise à disposition de salle ou de matériel informatique... », explique Béatrice Moindrot, responsable "formation et développement des compétences". Les HPMB emploient en moyenne 1000 salariés répartis entre Chamonix (hôpital et établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes - Ehpad), Sallanches (hôpital et Ehpad) et

Cluses (médipôle). Ils ont lancé, en 2019, une démarche visant à évaluer leurs besoins en compétences. Une première promotion de VAE collective a permis à quatre agents hospitaliers, accompagnés par un organisme de formation, la Mife 74, de décrocher leur diplôme d'État d'aide-soignant. Leur réussite inspire d'autres personnes, au point qu'une deuxième promotion se met en place avec cinq à six agents. « La VAE collective permet une émulation au sein du groupe, des échanges qui sont très intéressants », poursuit Béatrice Moindrot. « Mais le travail réalisé en amont pour informer, détecter et communiquer, mettre les ressources nécessaires à disposition des professionnels prêts à s'engager dans cette voie, est également déterminant. »

So.B.

Delphine Juban, chargée de mission VAE à Via Compétences. Dans cette logique, le dispositif inclut maintenant toute expérience autorisant l'acquisition de compétences et il n'y a plus de durée minimale (elle avait déjà été abaissée à 1 an auparavant). « Mais plus les expériences sont pratiquées dans des situations différentes, plus riche sera le dossier présenté devant le jury », relève André Falcomata.

Quant à la recevabilité des dossiers, la procédure, jugée trop lourde et contraignante, est remplacée par une étude de faisabilité, avec l'arrivée d'un nouvel acteur "l'architecte de parcours". « Il aura pour mission de construire le plan et le parcours individualisé du candidat jusqu'à l'obtention de la certification (en moyenne de six mois à un an). Il pourra aussi intégrer des compléments de formation en cours de parcours afin de multiplier les réussites », poursuit Delphine Juban. Bémol : « Pour le moment, nous n'avons aucune information sur qui exercera cette mission : il existe encore de nombreuses questions quant à la mise en œuvre des nouvelles dispositions », reconnaît l'experte.

FACILITER PLUTÔT QUE DE DÉCOURAGER

Autre avancée importante, les actions de la VAE ne visent plus uniquement l'acquisition d'une certification complète mais pourront se limiter à un ou plusieurs "blocs de compétences". « Nous militons pour une formation complète, avec un diplôme reconnu par tous, pas sur des compétences subjectives. »

Aux Hôpitaux du Pays du Mont-Blanc (ici, l'établissement de Sallanches), la VAE permet de répondre à la fois aux besoins en compétences et au désir des agents d'évoluer professionnellement.



“ S’engager dans une VAE est de toute façon le révélateur d’une envie d’évolution. ”

Valider des blocs de compétences est en adéquation avec les attentes des salariés comme avec les besoins de la société.

veut croire André Falcomata, secrétaire général de la CPME 74.

CHANGEMENT DE PHILOSOPHIE

Au-delà de la facilitation qu’elle va permettre, la nouvelle loi va aussi modifier la philosophie de la VAE. « D’outil d’évolution “interne”, au sein d’une même entreprise ou d’un même métier, elle va plutôt devenir un outil de reconversion, au service des métiers en tension », pronostiquent Laurence Gattini et Léa Abou-Saada (Medef).

L’idée est clairement de favoriser les réorientations vers les métiers en tension. Ainsi, par exemple, la possibilité pour les aidants familiaux de valider leurs compétences en la matière : c’est aussi un moyen de les orienter, à titre professionnel, vers les métiers de l’aide à la personne où la main d’œuvre fait cruellement défaut.

Avec cette nouvelle loi, le gouvernement vise 100 000 VAE par an validées devant jury, incluant, donc, les “blocs” de VAE partielle. C’est à la fois beaucoup, car il s’agit de tripler le chiffre actuel (environ 30 000). Mais pas de quoi, cependant, bouleverser le marché du travail : il y a en France 26,5 millions de salariés et plus de 3 millions de travailleurs non-salariés...

« Même dans les TPE-PME qui pourraient craindre qu’une VAE soit utilisée par leur salarié pour réclamer une augmentation ou bouger, il n’y a pas d’intérêt à freiner les demandes : s’engager dans une VAE est de toute façon le révélateur d’une envie d’évolution », conclut Stéphanie Gerosa (IUFP). Dit autrement : casser le thermomètre n’a jamais fait baisser la fièvre. ■

P.R. et E.R.

« Réformer la VAE, oui. La brader, non », tacle alors Corinne Savart-Debergue, conseillère sur la formation professionnelle à la CGT (à lire sur www.cgt.fr). Un point de vue que ne partagent pas les organisations d’employeurs. « Cette souplesse peut encourager les potentiels candidats à se lancer parce qu’ils auront le choix d’une VAE simplifiée », estime André Falcomata (CPME 74).

« Faciliter les parcours, ouvrir la VAE aux proches aidants, permettre des validations partielles par blocs plutôt que décourager ou de prendre le risque de voir les candidats abandonner en route, tout cela va dans le bon sens », assurent aussi Laurence Gattini et Léa Abou-Saada (Medef). En outre, pour les deux spécialistes, donner la possibilité aux salariés de valider des blocs de compétences est « en adéquation avec leurs attentes (besoin de changement dans l’ère post-covid) comme avec les besoins de la société (mieux s’armer pour aborder les transitions environnementales et technologiques alors que de nombreux métiers de demain n’existent pas encore). » La nouvelle loi pérennise en outre

la prise en charge de la VAE sur la base d’un montant forfaitaire maximum de 3 000 euros. Le candidat n’aura plus aucune démarche à faire : la demande de financement sera traitée automatiquement par l’organisme accompagnateur (via le CPF, le plan de développement des compétences des entreprises...) ou Pôle emploi, pour une personne au chômage. Même si, là aussi, plusieurs modalités techniques de mise en œuvre restent à préciser.

BLOCS DE COMPÉTENCE

Ce ne sont pas là les seuls apports de la loi du 21 décembre dernier. Le ministère du Travail annonce aussi la création d’un service public de la VAE, avec un guichet unique, en ligne. Plus facile pour les candidats comme pour les entreprises. Et l’instauration (en complément des “blocs de compétence”) de la VAE inversée et plus généralement de l’hybridation.

Jusqu’à la VAE venait entériner des compétences acquises. A présent, elle va pouvoir s’intégrer dans les formations en alternance (contrat de professionnalisation) et « favoriser ainsi l’accès

à la certification et à l’insertion professionnelles, notamment dans les secteurs impactés par des difficultés de recrutement », termine la chargée de mission VAE de Via Compétences. De même, les blocs acquis en VAE pourront être complétés par des blocs obtenus, eux, en formation, afin de pouvoir valider une certification complète à la fin. D’où l’utilité (pour ne pas dire la nécessité au regard de la complexité attendu des montages) du nouvel « architecte de parcours ».

Dit autrement, alors qu’elle était plutôt le “but final” jusque-là, la VAE devient un des éléments du puzzle dans le tableau plus large de la formation certifiante ou qualifiante. Ce qui peut aussi présenter des avantages au niveau du financement : la prise en charge VAE pourra ainsi être complétée par les fonds dédiés au projet de transition professionnelle (PTP) lors d’une reconversion.

De l’avis des professionnels et des organismes accompagnateurs et certificateurs, cette version revue de la VAE devrait améliorer la donne. « Elle ouvrira très certainement plus de portes, grâce à la souplesse dans l’éligibilité »,