



Quand la VAE se simplifie après 20 ans d'existence : décryptage !

TEXTE Cécile Vienne

IMAGE Sophie Spéciale

En janvier 2022, la validation des acquis de l'expérience (VAE) a fêté ses 20 ans ! L'heure était au bilan et celui-ci était loin d'être des plus réjouissants. Après une année 2020 marquée par des chiffres au plus bas et de nombreuses déceptions depuis sa mise en place, il était temps de s'atteler à ce vaste chantier.

Car, oui, alors que débute l'année 2023, la loi « marché du travail », publiée en fin d'année, envisage une réforme en profondeur de ce dispositif. Une chose est certaine : 2022 aura été riche d'enseignements. Entre bilan, expérimentations, prises de positions et décisions : les rebondissements ont été multiples.

RETOUR EN ACCÉLÉRÉ SUR CES DERNIERS
ET SUR CE QUE NOUS RÉSERVE 2023

Allons-nous réellement vers un nouveau système en phase avec l'évolution de nos sociétés et de leurs besoins ? Les compétences seront-elles mises à l'honneur ?

L'heure de vérité a sonné !

2022 : une année charnière pour la VAE

L'année 2022 aura entraîné une véritable remise en question de la VAE, un dispositif essentiel aussi bien pour les entreprises que pour les salariés. Alors que le monde du travail connaît d'importants bouleversements, il devenait crucial de revenir sur cet outil qui peine à faire ses preuves. Trois experts de la formation ont ainsi été mandatés par différents ministères pour en réaliser un bilan comprenant les limites du système et des pistes d'amélioration. Le rapport Rivoire, rendu en mars dernier, intervient après 20 ans de tâtonnements et de résultats décevants. Les conclusions sont sans appel : il faut réformer le système tout entier en profondeur.

Les conclusions sont sans appel : il faut réformer le système tout entier en profondeur.

20 ans de VAE en demi-teinte. Pourquoi réformer le système et de quelle manière ? Rétrospective.

2002 : LA VAE VIENT CÉLÉBRER L'ÉMERGENCE DE LA NOTION DE COMPÉTENCES

C'était le 17 janvier 2002 : la VAE balbutiait ses premiers mots et offrait de belles perspectives d'évolution professionnelle

aux Français. Plus encore, elle s'affirmait comme un véritable levier de gestion des compétences et des carrières pour l'entreprise. Pour rappel, et selon la définition du ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion, la VAE est, en effet,

définition

« une mesure qui permet à toute personne, quels que soient son âge, son niveau d'études ou son statut, de faire valider les acquis de son expérience pour obtenir une certification professionnelle ».

Il s'agissait alors d'un pas en avant énorme puisque c'est seulement en 1984 avec la loi Savary et en 1992 avec la VAP (validation des acquis professionnels) que la notion de compétences fait son apparition et vient bouleverser le monde de la formation professionnelle, suscitant de nombreuses interrogations sur l'acquisition des savoirs et leur validation. Alors que les études et le diplôme étaient reconnus comme la voie traditionnelle, d'autres possibilités émergent. C'est ainsi que naît la VAE, et avec elle, de nouveaux espoirs pour le monde du travail.

DES OBJECTIFS AMBITIEUX DÈS LE DÉPART

Dès le début, la VAE s'affiche comme un indispensable pour les salariés autant que pour les entreprises.

Aux premiers, elle promet :

- l'obtention d'une certification ;
- la reconnaissance des compétences par l'expérience, et non plus uniquement par des études et un diplôme ;
- l'obtention d'un niveau de qualification offrant de nouvelles perspectives de formation et/ou l'inscription à un concours ;
- la possibilité de changer d'emploi ou de se reconvertir ;
- la conservation de son employabilité ;
- des possibilités d'évolution professionnelle ; ou de rémunération ;
- le développement de sa confiance en soi.

Pour les seconds, les objectifs sont tout aussi prometteurs :

- une meilleure gestion de ses ressources humaines grâce à l'identification et au transfert de compétences, mais aussi au développement de l'employabilité des salariés ;
- un levier pour booster ses performances ;
- un moyen de favoriser la cohésion sociale, la motivation et la fidélisation de ses salariés.

UN BEAU PROGRAMME EN PERSPECTIVE...

Pourtant, 20 ans plus tard, le rapport « De la VAE 2002 à la REVA 2020 » livre un constat sans appel :

« Au départ enthousiasmant et porteur d'espoir en termes d'évolution professionnelle ou de reconversion, ce dispositif est aujourd'hui engoncé dans un fonctionnement manquant de cohérence et de mutualisation des pratiques. »

Comment en sommes-nous arrivés là ?

LA VAE EN PERTE DE VITESSE DEPUIS DÉJÀ 2009

Difficile aujourd'hui d'évaluer quantitativement la réussite ou l'échec de la VAE. Les organismes certificateurs sont, en effet, nombreux et ne font pas systématiquement remonter leurs données chiffrées.

Toutefois, si l'on compile les informations issues des jaunes budgétaires sur 17 ans, entre 2004 et 2020, on peut estimer qu'au moins 450 000 personnes ont obtenu un diplôme par le biais de la VAE. Cela ne représente finalement que 25 000 dossiers VAE validés par an, avec une légère hausse en 2017-2018 et une baisse en 2020 (10 502 validations).

chiffres

Cette dernière peut, bien entendu, s'expliquer en partie par la crise sanitaire. Néanmoins, les chiffres affichaient déjà une baisse significative en 2019.

De même, en 2006, le Gouvernement, déçu par les premiers résultats du dispositif, avait annoncé un plan de relance de la VAE. L'objectif était alors de tripler le nombre de validations annuelles. Vingt ans après, les résultats ne sont clairement pas au rendez-vous.

Les raisons ? Le rapport en recense plusieurs.

LES LIMITES DE LA VAE AUJOURD'HUI

Lorsque les ministères concernés par la VAE contactent les 3 professionnels de la formation destinés à travailler sur le sujet, leur volonté est claire : faire évoluer les choses. Mais pour cela, il faut tout d'abord réaliser une analyse de l'existant pour en recenser les limites.

C'est ce à quoi s'attellent les experts missionnés : Claire Khecha, alors directrice générale de Constructys, Yanic Soubien, formateur et ancien conseiller régional de Basse-Normandie, et David Rivoire, dirigeant du cabinet Les 2 Rives et spécialiste

de l'accompagnement à la VAE depuis ses débuts. Ils identifient les points de blocage relatifs, selon eux, aux différentes étapes actuelles de l'obtention de la VAE.

CES DERNIÈRES CONSISTENT AUJOURD'HUI EN :

- l'identification du diplôme (en lien avec les compétences développées) et de l'organisme certificateur (ministère, chambre consulaire ou branche professionnelle);
- le montage et l'envoi du dossier de recevabilité au certificateur;
- la constitution d'un 2^e dossier, celui de la VAE;
- la prise de décision par le jury.

Tout au long de ce parcours, des limites apparaissent, et cela, dès la phase de conseil et d'information. L'accompagnement et le financement y seraient insuffisants, entraînant dès le début un abandon des candidats ou la remise de dossiers incomplets.

La 3^e étape dénote, elle aussi, un fort défaut d'accompagnement, auquel viennent s'ajouter la longueur des délais de réponse des certificateurs et la complexité des démarches. De quoi provoquer, à nouveau, le découragement du candidat, tout comme dans la phase de traitement des candidatures par le jury, jugée, encore une fois, trop longue.

Ces différents éléments viennent constituer un cocktail explosif qui met à mal le dispositif depuis son lancement. Résultat ? Au niveau national, « le taux d'abandon des VAE est de 90 % », selon Olivier Gérard, chef de projet REVA au ministère du Travail, chargé de rendre la VAE plus accessible.

Au niveau national, le taux d'abandon des VAE est de 90 %, selon Olivier Gérard.

Mais alors, comment surmonter ce vrai parcours du combattant ?

DE VAE À REVA : UNE EXPÉRIMENTATION VISANT À SIMPLIFIER LE DISPOSITIF

Cette année 2022 a été marquée par une expérimentation pour simplifier la VAE. Testé auprès de 139 candidats, le sys-

tème devait permettre d'obtenir le fameux sésame en seulement 2 semaines.

Les résultats rendus en cours d'année sont probants, avec 0 abandon pour cause de parcours complexe.

Cette expérimentation appelée REVA (reconnaissance de l'expérience et validation des acquis) s'est basée sur les recommandations du rapport.

Ces dernières mettaient en avant la nécessité de changer le dispositif en profondeur, y compris dans la façon d'appréhender les choses pour « passer d'une VAE de sanction à une VAE de parcours ».

L'objectif était réellement de revenir aux sources mêmes de sa création, à savoir la valorisation des compétences et la fin du diplôme comme modèle de référence.

SANS SURPRISE, UN ACCENT TOUT PARTICULIER A ÉTÉ MIS SUR :

- l'accompagnement du candidat en amont et tout au long de la démarche;
- la simplification et l'harmonisation des démarches grâce à la mise en place d'un portail numérique unique regroupant l'ensemble des certificateurs;
- une meilleure coordination des différents acteurs par le biais d'un organisme;
- la réduction de la durée de traitement des dossiers;
- la mise en avant des compétences par la suppression de la durée d'un an d'expérience pour pouvoir effectuer sa demande;
- les possibilités de financement.

En arrière-plan, on retrouve, bien entendu, des enjeux tels que la digitalisation de la formation ou encore la mise en place d'un portefeuille numérique de compétences.

Pas de doute, cette année 2022 aura considérablement « chahuté » la VAE.

Pour lui offrir un nouvel élan en 2023 ?

ET EN 2023, QUELLES PERSPECTIVES ?

Après le bilan et l'expérimentation, place à l'action ! La réforme de la VAE est déjà en préparation pour 2023 avec la loi « marché du travail ».

Mais que nous promet cette dernière pour l'avenir ?

LA LOI « MARCHÉ DU TRAVAIL » SONNE L'HEURE DE LA RÉFORME

Elle avait été annoncée en septembre 2022 avec la présentation d'un projet de loi en Conseil des ministres. C'est désormais chose faite.

Loi

La loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022 dite « marché du travail » a été publiée au *Journal officiel* du 22 décembre 2022. Concernant la VAE, son objectif est d'élargir et de simplifier le dispositif.

Si elle nécessite encore de nombreuses précisions par décret pour son application, en voici déjà une présentation dans ses grandes lignes.

LA VAE DEVIENT ACCESSIBLE À TOUS

La VAE était jusqu'ici accessible aux personnes engagées dans la vie active.

Le dispositif s'élargit désormais à tous, à condition de pouvoir justifier d'une expérience solide ayant permis l'acquisition de compétences en lien direct avec la certification envisagée.

Une vraie nouveauté qui évite ainsi l'exclusion de certains publics et favorise le retour à l'emploi.

LES COMPÉTENCES REVALORISÉES

Certes, l'expérience est importante, mais ce sont désormais les compétences développées qui comptent.

Comme préconisé dans le rapport, la durée minimale d'un an d'expérience est supprimée. Toujours dans ce sens, le candidat aura la possibilité de valider uniquement un bloc de compétences de la certification.

Le but de la VAE ne sera donc plus la certification complète. Là encore, c'est un vrai pas en avant qui redonne ses lettres de noblesse à la VAE.

UN PARCOURS SIMPLIFIÉ GRÂCE À LA CRÉATION D'UN SERVICE PUBLIC DE LA VAE

Un service public de la VAE a été créé pour accompagner et orienter le candidat. Mis en œuvre par un groupement d'intérêt public (GIP), il contribuera également à la promotion et à l'animation de la VAE en fonction des besoins des territoires et s'assurera de la cohérence des pratiques au niveau national. Un bon moyen de recueillir, enfin, des données statistiques

sur le sujet. La VAE se place ainsi dans une démarche d'amélioration continue. Parmi les membres du GIP, on retrouvera l'État, les Régions, Pôle emploi, l'AFPA (Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes), les opérateurs de compétences et les associations de transition professionnelle (ATPro). D'autres personnes morales et physiques pourront y adhérer selon certaines conditions.

DES MODALITÉS DE RÉALISATION ÉLARGIES

Auparavant, la durée maximale du congé de VAE pour préparer son épreuve devant le jury était de 24 heures. Elle est désormais de 48 heures, mais pourra être étendue dans certaines entreprises par convention ou accord collectif pour l'ensemble des salariés.

De même, une expérimentation sera menée pendant 3 ans pour associer les contrats de professionnalisation et la VAE. Cette réglementation pourrait représenter une solution pour les secteurs en difficulté de recrutement en simplifiant l'accès à la certification.

DES FINANCEMENTS POSSIBLES

Côté financement, les modalités pratiques sont encore à préciser. Toutefois, ce sont les associations de transition professionnelle (ATPro) qui pourront prendre en charge les frais de la VAE, sous réserve que le projet soit réel et sérieux. Une option qui avait déjà été expérimentée pendant la crise sanitaire et jusqu'à fin juin 2021.

Ces mesures ne s'arrêtent pas là et devraient prendre forme en 2023, mais une chose est sûre :

la VAE n'aura bientôt plus le même visage.



Affaire à suivre ! ●